



<https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.s.128-143>  
**УДК 316.346.2:378.4(477-25)**

**Тамара Марценюк**

Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
<https://orcid.org/0000-0002-4785-5618>

**Ольга Полюхович**

Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
<https://orcid.org/0000-0001-7067-6629>

## **ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ І ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»)**

*У статті розглянуто міжнародний і вітчизняний досвід забезпечення гендерної рівності й протидії насильству у вищій освіті в контексті успішного повоєнного відновлення України як держави з європейськими цінностями. Запропоновано найефективніші заходи щодо забезпечення гендерної рівності та протидії насильству.*

*Аргументовано лідерство Національного університету «Києво-Могилянська академія» (НаУКМА) серед закладів вищої освіти (ЗВО) України в реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, зокрема щодо управління освітою задля забезпечення гендерної рівності та протидії насильству.*

*Це пов'язано з ширшим контекстом, адже у статті йдеться про особливий випадок Києво-Могилянської академії, яка після відродження у 1992 р. стала прикладом системного підходу до забезпечення гендерної рівності та протидії насильству у вищій освіті. Університет впроваджує ідеї гендерної рівності, інтегровані в навчальні та академічні процеси. Наголошено на розвитку гендерних студій і фемінізму, оскільки їх викладають на різних кафедрах університету, сприяючи формуванню чутливості студентства до питань недискримінації, поваги до різноманітності й критичного мислення на засадах демократії та толерантності.*

*З'ясовано, що складовою частиною механізму управління та реалізації політики протидії гендерному насильству і забезпечення гендерної рівності в НаУКМА виявилися дослідження і відповідні рекомендації, освітні події та інформаційні кампанії для підвищення рівня обізнаності про проблематику, розгляд скарг про порушення політики, взаємодія та спільні проекти*

*з іншими акторами процесу забезпечення якості освіти, а також співпраця з медіа задля найкращого інформування про політику. Підсумовано успіхи і виклики запровадження політики гендерної рівності в управлінні вищою освітою в Україні на прикладі НаУКМА.*

**Ключові слова:** вища освіта, управління освітою, гендерна рівність, протидія насильству, повоєнне відновлення України, Національний університет «Києво-Могилянська академія», гендерні студії, Україна.

У контексті повоєнного відновлення і розвитку України важливу роль відіграє інститут освіти. Як зазначено в документі реформ для відновлення України «Бачення України 2030: соціально-гуманітарна сфера»<sup>1</sup>: «Розвиток освіти й науки є важливою передумовою успішного відновлення, прискореного соціально-економічного розвитку України та її становлення як успішної європейської держави»<sup>2</sup>.

Справді, не варто забувати, що освітнє та наукове середовище формує наш світогляд: ми соціалізуємося не тільки в дитинстві, а й впродовж усього життя. Після здобутої освіти ми не лише отримуємо як результат атестат чи диплом, а й засвоюємо певні цінності. Освітні та освітньо-наукові інституції відповідальні за те, яку ціннісну систему вони поширюють — чи це ідеї так званого «руського міра» (пов'язані з порушенням прав людини, поширенням насильства, дискримінації), чи це цінності Європейського Союзу (зокрема рівність, толерантність, гідність). Намір долучитися до останніх українська держава чітко продемонструвала під час Революції Гідності (Євромайдану), а також після повномасштабного російського вторгнення в Україну.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС передбачає трансформацію гендерних відносин в українському суспільстві задля досягнення такої мети, як «забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень»<sup>3</sup>.

Після підписання Угоди про асоціацію у 2014 р. Україна посилила національний механізм із впровадження принципів гендерної рівності. У 2022 р. український уряд затвердив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, що сприяють подальшій реалізації політики гендерної рівності в Україні. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року стосується забезпечення в закладах вищої освіти реалізації ідей та цінностей гендерної рівності та недискримінації, що, серед іншого, передбачає «формування висококваліфікованої фахової спільноти у гендерних дослідженнях та забезпечення гендерної рівності», «організацію та проведення наукових заходів, виконання наукових досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»<sup>4</sup>.

Згідно з українським законодавством, заклади вищої освіти повинні забезпечувати виховання культури недискримінації, ненасильницької поведінки та взаємоповаги. Відповідно до статті 21 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», навчальні заклади забезпечують «виховання культури гендерної рівності, ненасильницької поведінки»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Документ створено у 2022–2023 рр. спільними зусиллями команд і колективів експертів: Школою політичної аналітики НаУКМА та Коаліцією Реанімаційний Пакет Реформ за підтримки Програми сприяння громадській активності «Долучайся!», що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) та здійснюється Pact в Україні.

<sup>2</sup> UAReforms, *Бачення України 2030: соціально-гуманітарна сфера. Візійний документ реформ для відновлення України* (Київ, 2023), <https://uareforms.org/visions/new-vision-640>.

<sup>3</sup> Верховна Рада України, *Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони*, підписано 21 березня 2014, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#top](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#top).

<sup>4</sup> Кабінет Міністрів України, *Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації*, Розпорядження 1163-р, 20 грудня 2022, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

<sup>5</sup> Верховна Рада України, *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*, Закон України 2866-IV, ухвалено 8 вересня 2005, <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

У статті 6 Закону України «Про освіту» зазначено, що «засадами державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності є: ... формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками»<sup>6</sup>.

Задля розуміння ситуації із забезпеченням рівних прав і можливостей у сфері вищої освіти доцільно проводити гендерний аудит закладів вищої освіти (ЗВО). Важливим кроком Міністерства освіти і науки (МОН) є ініціювання гендерного аудиту закладів освіти. Влітку 2021 р. в МОН було створено робочу групу з гендерного аудиту, а в листопаді — грудні 2021 р. Директорат МОН європейської інтеграції, бюджетування та узгодження політик провів онлайн-навчання з гендерного аудиту.

Поширення найкращих практик протидії дискримінації і сексуальним домаганням у ЗВО є серед пріоритетів діяльності робочої групи про гендерні аспекти освіти Громадської ради при Міжфракційному об'єднанні «Рівні можливості» у Верховній Раді України.

Національний університет «Києво-Могилянська академія» (НаУКМА) — заклад вищої освіти, який підтримує ідеї рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації та гендерному насильству. У 2018 р. НаУКМА став першим ЗВО в Україні, котрий запровадив відповідну внутрішньоуніверситетську політику, яку реалізовує Комітет з протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу (далі — Комітет). Окрім того, налагоджено співпрацю університетської спільноти з міжнародними ініціативами з метою просування ідей гендерної рівності та протидії дискримінації і насильству. НаУКМА долучився до HeForShe University Tour — Руху солідарності за гендерну рівність HeForShe від ООН Жінки. У 2022 р. було апробовано досвід, притаманний міжнародній університетській спільноті, — тиждень привернення уваги до певної проблематики, а саме щорічний Тиждень гендерної рівності. Загалом робота Комітету передбачає як реагування на скарги, так і освіту й просвіту, що є важливим елементом розуміння цінностей гендерної рівності та недискримінації.

**Мета цієї статті** — розглянути успіхи й виклики запровадження політики гендерної рівності в управлінні вищою освітою в Україні на прикладі Національного університету «Києво-Могилянська академія». Досвід НаУКМА може бути актуальним і корисним для інших ЗВО, беручи до уваги зобов'язання України щодо євроінтеграційних процесів і відбудови нашої держави. Зокрема, варто забезпечити ефективну реалізацію Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року як основи для подолання наслідків воєнних дій і післявоєнної відбудови України на основі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії будь-якій дискримінації, насильству, впровадження практик інклюзивності на всіх рівнях освіти. І в цьому випадку важливо фахово управляти закладами вищої освіти, беручи до уваги українське законодавство стосовно питань рівності та недискримінації.

### **Міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності і протидії насильству у вищій освіті**

Питання насильства за ознакою статі (або гендерного чи гендерно зумовленого насильства) є важливим для боротьби і протидії цьому явищу, зокрема на рівні закладів вищої освіти. Передовсім доцільно розібратися у фаховій термінології, зокрема, беручи до уваги законодавство.

Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» містить два терміни: «насильство за ознакою статі» та «сексуальні домагання».

Насильство за ознакою статі — «діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають

<sup>6</sup> Верховна Рада України, *Про освіту*, Закон України 2145-VIII, ухвалено 5 вересня 2017, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті»<sup>7</sup>.

Сексуальне домагання — «дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації)»<sup>8</sup>.

Дослідження явища сексуальних домагань є проблемним. Важливою є методологія, тобто яким чином його вивчати. Як зазначають Фредрік Бондестам і Майя Лундквіст, це питання методики та методології: «...ідея, яка дедалі більше утверджувалася в 1990-х роках, про те, що потрібно перевіряти, як суб'єкти ставляться до розуміння ситуацій домагань, а не запитувати про фактичну схильність до них, є способом поставити під сумнів стабільність уявлень про сексуальні домагання. Переносючи амбіції “наукового” дослідження багатограних життєвих досвідів на концептуальний однорідний об'єкт, яким можна маніпулювати та визначати, останні досягли поступової “дерадикалізації” дискурсів про насильство та його виявів»<sup>9</sup>.

Міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності і протидії насильству у сфері вищої освіти не має усталених загальних практик та алгоритмів, а різниться залежно від країни.

Систематично до цього питання підходять навчальні заклади Сполучених Штатів Америки. У більшості університетів перед початком навчання (для здобуття ступеня або без нього) чи працевлаштування людина повинна пройти курс з протидії дискримінації та домаганням, що є умовою допуску до програми чи роботи. Університети також забезпечують ефективні методи інформування, запобігання та санкцій щодо виявів сексуальних домагань і гендерної дискримінації.

Досвід ЗВО країн Європейського Союзу є доволі різним. Дослідниці і дослідники наголошують, що задля корпоративної соціальної відповідальності та ефективності робочих процесів в академічному середовищі потрібно створювати ефективні політики та чітку процедуру застосування відповідальності та покарання за їхнє порушення. За їхніми спостереженнями, на рівні університетів бракує комплексного та системного підходу щодо політик протидії гендерній дискримінації та сексуальним домаганням: «...[В]арто зазначити, що досі є гостра нестача адекватних нормативних актів щодо сексуальних домагань, а також заходів щодо їхнього виконання. Головне питання полягає в тому, як сформувати політику, яка ефективно запобігатиме сексуальним домаганням в академічному середовищі»<sup>10</sup>.

Зазвичай у закордонних університетах для запобігання випадкам дискримінації визначають певну відповідальну особу або орган, які займаються питаннями протидії гендерній дискримінації та сексуальним домаганням. Попри розмаїтість підходів і практик різних університетів світу до політик з протидії дискримінації та сексуальним домаганням, є певні спільні тенденції щодо регулювання: всі мають політику, чітку термінологію, чіткий механізм інформування спільнот щодо політики, чіткий механізм процедури подання скарги, покликання на законодавство країни, інформацію щодо забезпечення конфіденційності, інформацію про контактних осіб та центри, де можна отримати психологічну чи іншу фахову допомогу<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Верховна Рада України, *Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами*, Закон України 3733-IX, 22 травня 2024, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3733-20#Text>.

<sup>8</sup> *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*.

<sup>9</sup> Fredrik Bondestam and Maja Lundqvist, “Sexual Harassment in Higher Education — a Systematic Review,” *European Journal of Higher Education* 10, no. 4 (2020): 15, <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>.

<sup>10</sup> Licia Bosco Damous and Colette Guillopé, “Gender-based Violence in Higher Education and Research: a European Perspective,” *Pure and Applied Chemistry* 93 (8) (2021): 904, <https://doi.org/10.1515/pac-2021-0401>.

<sup>11</sup> Софія Бойко та ін., *Дослідницька робота в рамках курсу «Вступ до гендерних студій» «Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням: міжнародний досвід для України»*, координаторка дослідження Тамара Марценюк (Київ: Національний університет «Києво-Могилянська академія», Факультет соціальних наук і соціальних технологій, Кафедра соціології, 2021), 40, <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ed069d6a-4616-4661-a176-7b48db09478e/content>.

Одним із головних викликів втілення політики недискримінації та протидії сексуальним домаганням у ЗВО є пошук коректного та зрозумілого способу комунікації зі студентством та забезпечення впевненості щодо приватності та конфіденційності їхнього звернення в межах університету<sup>12</sup>.

Міжнародний досвід показує, що найкращим способом протидії гендерній дискримінації та сексуальним домаганням є освітня та просвітницька діяльність в університетах, що охоплює спеціальні курси, тренінги, воркшопи, менторські програми та інші заходи з інформування<sup>13</sup>. Це створює безпечне безперешкодне середовище для роботи та навчання у ЗВО.

Попри те що світові освітні та наукові інституції декларують гендерну рівність і мають політики протидії сексуальним домаганням, ці теми є недостатньо вивченими як на дослідницькому рівні, так і на рівні управління конкретними університетами. Критика стосується механізмів реагування, а також подальшої післядії, визначення системних підходів до реагування, а не зосередження на певному випадку: «Те, що було зроблено дотепер для запобігання сексуальним домаганням у вищій освіті, є недостатнім і неефективним, надто зосередженим на певній особистості, без подальшого супроводу чи наукового оцінювання»<sup>14</sup>.

Заходи з протидії сексуальним домаганням мають виходити за межі конвенційних тлумачень, їх потрібно переглядати на основі конкретних випадків задля створення стабільних структур в університетах: «Запобіжні заходи в майбутньому повинні виходити за межі вузького юридичного та бюрократичного розуміння сексуальних домагань, щоб створити стійкі організації на основі практичного досвіду як фахівців у цій галузі, так і потерпілих від сексуальних домагань»<sup>15</sup>.

### Український досвід забезпечення гендерної рівності і протидії насильству у вищій освіті

З євроінтеграційним курсом України перед усіма суспільними, економічними, політичними та громадськими сферами постали нові завдання. Заклади вищої освіти не є винятками. Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1163-р від 20 грудня 2022 р. була схвалена Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (далі — Стратегія), яка «визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти»<sup>16</sup>. Ця Стратегія ґрунтується на принципах демократичних цінностей і свобод рівності, справедливості, демократії, верховенства права, недискримінації, поваги до гідності людини і передбачає «об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»<sup>17</sup>.

Ця Стратегія є комплексною, охоплює здобувачок і здобувачів освіти, адміністративний, науковий, педагогічний та науково-педагогічний персонал у сфері освіти, а також батьків та законних представників здобувачок і здобувачів освіти, які здійснюють виховання дітей та молоді, а також персонал органів управління освітою, який ухвалює управлінські та кадрові рішення. Як зазначено в Стратегії, інтеграція до ЄС потребує перебудови інституцій та процесів «на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі»<sup>18</sup>. Усі держави-члени ЄС впроваджують політики гендерного мейнстримінгу або гендерної пріоритетизації (*gender mainstreaming policy*) задля створення та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків та усунення дискримінації за ознакою статі у всіх сферах.

В Україні ситуація з розробленням цієї тематики та впровадженням її в університетах на рівні політики та відповідної структури ускладнюється тим, що бракує систематичних досліджень і даних щодо тематики гендерної рівності та недискримінації. У Стратегії наведено певні

<sup>12</sup> Там само, 41.

<sup>13</sup> Там само.

<sup>14</sup> Bondestam and Lundqvist, "Sexual Harassment in Higher Education — a Systematic Review," 16.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації.

<sup>17</sup> Там само.

<sup>18</sup> Там само.

спостереження щодо сфери освіти. У цій галузі, справді, працює більшість жінок (близько 78,3 %), проте якщо проаналізувати детальніше, то ситуація не така оптимістична та гендерно збалансована: «Якщо у закладах дошкільної освіти 98,3 відсотка педагогічних працівників становлять жінки, у закладах вищої освіти чоловіки становлять практично половину викладацького складу»<sup>19</sup>. Окрім того, зазначено, що «жінки займають посади вихователюк, учительок, викладачок, серед директорів закладів загальної середньої освіти чоловіків майже 40 відсотків, серед ректорів закладів вищої освіти — 90 відсотків, серед міністрів освіти за роки незалежності України — 83,3 відсотка»<sup>20</sup>. Тобто маємо приклади явищ горизонтальної і вертикальної гендерної сегрегації сфери освіти, які потрібно поступово долати протягом наступних років, якщо ми прагнемо фахово втілювати політику рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Такий стан зумовлений різними чинниками, зокрема так званим «традиційним» сприйняттям ролей та образів чоловіків і жінок у суспільстві. Маємо також приклади дискримінації за ознакою статі: йдеться і про колективи, навчальний процес (гендерні стереотипи в підручниках і посібниках) та оцінювання, яке може мати ознаки упередженості. З подібними проблемами стикаються фактично всі заклади вищої освіти в Україні.

Досвід різних ЗВО в Україні в забезпеченні гендерної рівності і протидії насильству має фрагментарний та несистемний характер через виклики загальнодержавної політики на рівні Міністерства освіти і науки України. Складно не погодитися з результатами дослідження з цієї теми: «Щодо викликів, одним із найбільш вагомих, який відмітили майже всі респондентки, є відсутність сталої чіткої державної політики та єдиних стандартів щодо запровадження гендерної освіти на рівні Міністерства [освіти і науки України. — *Авторки статті*]. Через відсутність даної політики впровадження гендерної освіти стає безпосередньою відповідальністю університетів, які мають певну автономність, що у свою чергу призводить до ще одного виклику — відсутності гендерних впроваджень у стратегічних документах та навчальних планах загалом»<sup>21</sup>.

У цьому сенсі випадок відродженої у 1992 р. Києво-Могилянської академії — особливий і може слугувати прикладом для інших ЗВО. Практично з часів відновлення Академії заходи із забезпечення гендерної рівності та протидії насильству мають системний характер і вбудовані в навчальні та академічні процеси.

Після розпаду СРСР у 1990-х роках в Україні зростає увага до фемінізму та гендерних студій. НаУКМА стає своєрідним осередком таких студій: курси з гендеру та фемінізму із застосуванням українських і західних теорій читають на кафедрах літературознавства та соціології — на бакалаврському, магістерському рівнях та в аспірантурі. Є й вибіркові дисципліни, відкриті для всього університету. Такі підходи виховують увагу та чутливість студентства до питань гендеру, недискримінації та фемінізму, сприяють повазі до Іншого / Іншої та критичному мисленню, формуючи світогляд, заснований на демократичних цінностях і толерантності.

У НаУКМА сформувалися щонайменше дві потужні наукові школи з гендерних студій та фемінізму. Одна з них — на кафедрі літературознавства (нині — кафедра літературознавства ім. В. Моренця) під керівництвом Соломії Павличко. До когорти дослідниць і дослідників цієї наукової школи належать, серед інших, Роман Веретельник (PhD, University of Ottawa) та Віра Агеєва. Іншим потужним центром гендерних студій є кафедра соціології з науковими школами Світлани Оксамитної та її аспірантки й послідовниці Тамари Марценюк.

Ці дві кафедри пропонують також міждисциплінарний підхід у гендерних студіях задля налагодження спільного діалогу та пошуків шляхів співпраці в майбутньому. Про це свідчить видання збірника наукових праць «Інша оптика: гендерні виклики сучасності»<sup>22</sup> за результатами

<sup>19</sup> Там само.

<sup>20</sup> Там само.

<sup>21</sup> Вероніка Барко та ін., *Дослідницька робота в рамках курсу «Вступ до гендерних студій» «Гендерна вища освіта в Україні: успіхи та виклики»*, координаторка дослідження Тамара Марценюк (Київ: Національний університет «Києво-Могилянська академія», Факультет соціальних наук і соціальних технологій, Кафедра соціології, 2021), 33–34, <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2f8ecdb9-ddf3-4623-9d3c-9371c19a1d2d/content>.

<sup>22</sup> Див.: *Інша оптика: гендерні виклики сучасності*, упоряд. Віра Агеєва, Тамара Марценюк (Київ: Смолоскип, 2019).

проведеного раніше круглого столу за організації та участі кафедр соціології та літературознавства НаУКМА. У межах щорічних Днів науки в НаУКМА регулярно проходять конференції, круглі столи, студентські заходи на гендерну тематику. Регулярними також є гостьові лекції на курсах, студентські роботи на гендерну тематику.

Нині в НаУКМА, крім уже згаданих двох кафедр двох факультетів (гуманітарних наук і соціальних наук та соціальних технологій), курси з гендерної тематики чи гендерних аспектів читають на різних програмах факультетів правничих наук, охорони здоров'я, соціальної роботи та психології, економічних наук. Факультети інформатики та природничих наук мають найменшу кількість дисциплін, пов'язаних із гендерною тематикою, що зумовлено їхньою специфікою. Хоча й на цих факультетах є курси, в яких ідеться про роль жінок у науці<sup>23</sup>. Також варто підкреслити активну роль студентських організацій НаУКМА в проведенні культурних і просвітницьких заходів з широких тем гендерних питань і різних аспектів фемінізму та жіночих студій<sup>24</sup>.

На особливу увагу заслуговує великий дослідницький і адвокаційний проєкт «Невидимий батальйон»<sup>25</sup> за керівництва та участі доцентки кафедри соціології НаУКМА Тамари Марценюк. Серія соціологічних досліджень і адвокаційна кампанія «Невидимий батальйон» є прикладами низових активістських і дослідницьких ініціатив задля поліпшення становища жінок у ЗСУ, їхньої більшої видимості в суспільстві. Результати п'яти досліджень, проведених протягом останніх восьми років війни, увиразнюють успіхи й виклики забезпечення гендерної рівності у ЗСУ.

Тамара Марценюк стала ініціаторкою дослідження «Гендерний портрет НаУКМА» (2024), яке вона провела спільно зі студентством кафедри, слухачами і слухачками курсу «Вступ до гендерних студій», таким чином залучаючи студентство до теми гендерної рівності та формуючи уявлення про практично-дослідницьке застосування тематики. Це дослідження виконано у співпраці з Комітетом протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА. Воно показало ефективність курсів з гендерної тематики чи з гендерним компонентом, їхній позитивний вплив на загальну обізнаність студентства з питаннями гендерної рівності та недискримінації: «Також існує статистично значуща відмінність у відповідях серед студентів та студенток, які прослухали курси на тему гендерної рівності та тих, хто не слухав таких курсів. Слухачі курсів менше стверджують про панування гендерної рівності в українському суспільстві, порівняно з тими, хто не слухав жодних курсів. Це можна пояснити тим, що курси на тему гендерної нерівності дають глибші знання стосовно даного явища, а отже слухачі краще ознайомлені з предметом питання»<sup>26</sup>.

Висновки дослідження наголошують на важливості системного інформування спільноти та підвищення її обізнаності щодо питань гендерної рівності та недискримінації в ЗВО: «Стосовно механізмів успішної протидії гендерному насильству і дискримінації в освітніх закладах, зокрема НаУКМА, експерти зазначають, що найбільш ефективними методами протидії є підвищення обізнаності та інформування щодо даної соціальної проблеми серед університетської спільноти загалом, включаючи студентів, викладацького складу та адміністрації, економічні зміни в студентстві (емансипація жінок) і розгортання соціальної реклами стосовно гендерної політики закладу вищої освіти (ЗВО) та гендерної дискримінації загалом. Механізм протидії гендерному насильству та дискримінації працюватиме лише тоді, коли дотримані усі кроки, а саме інформування спільноти, системи санкцій для порушників та методи психологічної підтримки постраждалої або постраждалого»<sup>27</sup>.

Важливо наголосити, що за результатами проведеного дослідження сформовано рекомендації для всіх учасників та учасниць освітнього та освітньо-наукового процесу щодо протидії гендерному насильству й дискримінації. НаУКМА системно й активно впроваджує ці рекомендації на інституційному рівні. Опитування студентства дають імпульси для освітнього менеджменту

<sup>23</sup> Тамара Марценюк та ін., *Гендерний портрет НаУКМА 2024* (Київ: Кафедра соціології НаУКМА, 2024), 112, <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/b654ed7f-4db1-42c4-8757-a243559c36aa>.

<sup>24</sup> Там само, 61.

<sup>25</sup> <https://invisiblebattalion.org>

<sup>26</sup> Марценюк та ін., *Гендерний портрет НаУКМА 2024*, 77.

<sup>27</sup> Там само, 115.

НаУКМА впроваджувати просвітницькі та роз'яснювальні кампанії, створювати ефективні і системні підходи, зокрема програми підвищення кваліфікації.

### **Політика протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу та забезпечення гендерної рівності в НаУКМА**

Виклики гендерним стереотипам, звернення уваги на питання гендерної рівності і протидія насильству роблять освіту більш розмаїтою та інклюзивною, а також забезпечують комфортне та безпечне середовище для всіх учасників і учасниць освітнього (освітньо-наукового) процесу. Освітнім закладам буває непросто втілювати інновації у свої політики і програми. Буває складно розпочинати, особливо, коли бракує досвіду, і цей досвід здобувається методом спроб і помилок.

Перший виклик у менеджменті тематики гендерної рівності на рівні університету — це **назва та тематика відповідної політики**. Є різні підходи до реалізації — вводити тематику забезпечення рівних прав і можливостей у ширшу тематику етики і етичних засад чи загальну антидискримінаційну тематику або, навпаки, виділяти її в окремий напрям.

Києво-Могилянська академія пішла другим шляхом, тож від початку це була окрема тематика: акцент робився саме на такій гострій проблематиці, як протидія сексуальним домаганням. У 2017 р. президент НаУКМА Андрій Мелешевич підписав наказ про заходи щодо розробки та впровадження у НаУКМА політики у сфері протидії сексуальним домаганням та дискримінації за ознакою статі. У 2018 р. робоча група підготувала та провела обговорення проєкту політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА. Лідер університету Андрій Мелешевич підтримав прийняття цієї політики й утворення відповідного комітету, який є дорадчим при президентові НаУКМА. Пізніше роботу комітету і втілення політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА підтримував і далі це робить чинний президент Сергій Квіт.

Загалом **політична воля лідера чи лідерки університету й адміністрації** втілювати ідеї рівних прав і можливостей є важливими елементами так званої «дії зверху» щодо управління тематикою рівних прав і можливостей. Проте варто зазначити й про «дію знизу» — окремих людей і зацікавлених груп, які підтримують ідеї рівних прав і можливостей, мають фахові знання і відповідні навички реалізації політики гендерної рівності. Аби політика фахово та ефективно функціонувала, потрібен баланс цих обох рівнів її виконання.

За останні вісім років назва і зміст політики змінилися, розширилася тематика роботи Комітету. Хоча спочатку політика в назві стосувалася лише проблематики сексуальних домагань (політика протидії і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА), у змісті Положення про політику було згадано дискримінаційні висловлювання, утиски та мову ненависті.

Перші скарги, які надійшли до Комітету з протидії і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА, стосувалися не власне сексуальних домагань, а дискримінаційних висловлювань з боку професорсько-викладацького складу університету. Тому було ухвалено рішення розширити назву політики: з жовтня 2020 р. — політика протидії дискримінації і сексуальним домаганням у НаУКМА. Чергова інновація відбулася, коли до тематики дії політики у 2021 р. додали протидію і боротьбу з булінгом відповідно до наказу МОН «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти» (2019)<sup>28</sup>. У 2025 р. до переліку забороненої в університеті поведінки додано ще й мобінг (цькування) згідно з Кодексом законів про працю України (стаття 2)<sup>29</sup> та вчинення насильства за ознакою статі згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (із доповненнями 2017 р.)<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Міністерство освіти і науки України, *Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти*, Наказ 1646, 28 грудня 2019, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-20#Text>.

<sup>29</sup> Верховна Рада України, *Кодекс законів про працю України*, Закон України 322-08, редакція 2 травня 2025, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

<sup>30</sup> *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*.

Отже, станом на 2025 р. у НаУКМА заборонено дискримінаційні висловлювання, утиски, мову ворожнечі, булінг (цькування), мобінг (цькування), сексуальні домагання, вчинення насильства за ознакою статі. Стосовно кожного явища наведено ретельні визначення понять відповідно до українського законодавства.

На початку політики наголошено, що «НаУКМА засуджує насильство і дискримінацію, сексуальні домагання, булінг/мобінг (цькування) у трудових відносинах, в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам»<sup>31</sup>. Також «учасники і учасниці освітнього процесу НаУКМА повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад недискримінації і ненасильства»<sup>32</sup>. У Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року зазначено про «ведення документообігу з урахуванням принципів недискримінаційних мовлення/мови шляхом впровадження стратегій фемінізації, нейтралізації, уникнення андроцентризму та сексизму; використання в діловодстві допустимих сучасними нормами української мови форм жіночого роду поряд із чоловічими відповідниками для позначення осіб різної статі»<sup>33</sup>. Тому текст політики написано з використанням гендерно чутливої мови, зокрема фемінітивів.

Отже, загалом політику вже тричі доопрацьовували та вдосконалювали, беручи до уваги досвід роботи Комітету та очікування і вимоги з боку Міністерства освіти і науки України. Станом на літо 2025 р. політика має назву «політика протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА», за її реалізацію відповідає Комітет протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА<sup>34</sup>.

Другий виклик у менеджменті тематики гендерної рівності на рівні університету — це **дієва реалізація політики**. А для цього потрібні передусім людські та фінансові ресурси. НаУКМА є одним із перших закладів вищої освіти в Україні, який почав розбудовувати **інституційний механізм забезпечення гендерної рівності**<sup>35</sup>. Два ключові елементи цього механізму:

- 1) відповідна політика із забезпечення гендерної рівності та інші документи університету, у яких ідеться про цінності рівності, гідності та недискримінації;
- 2) відповідальні за реалізацію політики органи університету (передовсім відповідний комітет).

25 січня 2019 р. відбулася перша зустріч Комітету, у результаті якої в межах проведення просвітницьких заходів було визначено **три цільові аудиторії**, з якими працює Комітет: студентство, викладачі та викладачки НаУКМА, адміністрація, співробітники та співробітниці. Просвітницька діяльність із студентством відбувається завдяки співпраці та поширенню інформації через студентські організації, які діють у НаУКМА<sup>36</sup>. Спочатку в Комітеті було тільки чотири особи: від викладацького складу (2), від студентства (1) і керівниця відділу по роботі зі студентством (1). Нині членство зросло майже утричі.

<sup>31</sup> Національний університет «Києво-Могилянська академія», *Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія»*, Наказ 206, 28 квітня 2025, [https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/doc\\_download/2498-polozhennia-pro-polityku-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-bulinhu-v-naukma](https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/doc_download/2498-polozhennia-pro-polityku-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-bulinhu-v-naukma).

<sup>32</sup> Там само.

<sup>33</sup> *Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації*.

<sup>34</sup> Див. докладніше про зміст політики і роботу Комітету: <https://web.ukma.edu.ua/index.php/uk/students/protect-rights/antidiscrimination>.

<sup>35</sup> Тамара Марценюк, «Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності у сфері освіти в Києво-Могилянській академії», у *Гендерна рівність та інклюзія у вищій освіті: від політик до реалізації: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої Дню науки та Дню Європи в Україні (16 травня 2025 року)*; Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Навчально-науковий інститут «Юридичний інститут» (Київ: КНЕУ, 2025), 39.

<sup>36</sup> Тамара Марценюк, «Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Україні (на прикладі Національного університету «Києво-Могилянська академія»): успіхи і виклики реалізації», у *Трансформація соціальних інститутів в інформаційному суспільстві: IV Конгрес Соціологічної асоціації України, Харків, 28–29 жовтня 2021 року: тези доповідей* (Харків, 2021), 414.

Останню редакцію Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія» було підтримано на Вчесьній раді університету у квітні 2025 р.<sup>37</sup> Політику реалізовує Комітет протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, до складу якого входять:

- керівник або керівниця відділу у справах студентства;
- 4 студенти або студентки, делеговані Студентською Колегією;
- викладач або викладачка НаУКМА, що викладає чи досліджує тематику протидії дискримінації і насильству;
- представники або представниці від науково-педагогічного персоналу кожного факультету НаУКМА;
- можуть додатково входити інші особи з-поміж учасників і учасниць освітнього, освітньо-наукового чи наукового процесу НаУКМА на розсуд президента або президентки НаУКМА.

З огляду на склад Комітету суттєвими в реалізації політики є **роль і залучення** (як інституційного, так і безпосереднього) **студентства**. Інформування про політику розпочинається ще на першому курсі, зокрема протягом орієнтаційної сесії, яка проходить перед початком навчального року. Відділ у справах студентства, Студентська Колегія та інші студентські організації також активно залучені до поширення інформації про політику.

Стосовно **людських і фінансових ресурсів** слід зауважити, що робота в Комітеті здійснюється на громадських засадах і важливо її враховувати в робоче навантаження професорсько-викладацького складу, зазначати в щорічних звітах оцінювання роботи тощо. В ідеалі варто мати окреме фінансування на цю роботу, хоча б одну людину на робочу ставку, щоб фахово виконувати координацію завдань і ключову адміністративну роботу.

З огляду на зміст скарг студентства на викладацтво (гендерно стереотипний зміст навчальних предметів або гендерно стереотипні та інші дискримінаційні висловлювання), актуальним залишається питання підвищення рівня обізнаності працівників і працівниць закладів освіти стосовно реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі.

Саме тому варто запроваджувати навчальні програми з підвищення кваліфікації. Влітку 2025 р. членкині Комітету та співавторки політики у співпраці з Центром забезпечення якості освіти розробили курс «Гендерна рівність та недискримінація у вищій освіті», спрямований на формування у викладацтва сучасного уявлення про принципи гендерної рівності, права людини та недискримінації в академічному середовищі. У вересні 2025 р. курс запропоновано для професорсько-викладацького складу в межах підвищення кваліфікації.

Третій виклик у менеджменті тематики гендерної рівності на рівні університету — це **моніторинг виконання** політики. Моніторинг передбачає передусім проведення досліджень, вивчення громадської думки серед спільноти НаУКМА і надання відповідних рекомендацій задля поліпшення ситуації. Окрім того, у Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року зазначено про проведення раз на три роки гендерного аудиту закладів освіти.

У 2024 р. НаУКМА знову продемонстрував лідерство у сфері забезпечення рівних прав і можливостей у вищій освіті, провівши вдруге фахове дослідження стану гендерних відносин в університеті — гендерний аудит<sup>38</sup>. Всеукраїнська презентація успіхів і викликів гендерного аудиту в НаУКМА відбулася 1 грудня 2024 р. на заході «Гендерний аудит Міністерства освіти і науки України»<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія».

<sup>38</sup> Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації.

<sup>39</sup> Див. відео із записом події на офіційному каналі МОН України: <https://www.youtube.com/watch?v=BGDUPNiNuEU>.

Окрім того, елементом моніторингу виконання політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА є щорічний звіт, який останні кілька років входить до щорічного звіту президента НаУКМА про діяльність університету.

Ці та інші приклади реалізації політики увиразнено в таблиці.

Таблиця

**Елементи менеджменту політики протидії дискримінації,  
сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА**

| № | Елементи                                                       | Приклади реалізації                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Дослідження та відповідні рекомендації                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Проведення періодичного гендерного аудиту університету: «Гендерний портрет НаУКМА 2020», «Гендерний портрет НаУКМА 2024».</li> <li>Соціологічне дослідження «Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням: міжнародний досвід для України», проведене взимку — навесні 2021 р. студентством кафедри соціології в межах курсу «Вступ до гендерних студій» (під керівництвом Тамари Марценюк).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2 | Освіта та просвіта, інформаційні кампанії                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>8–12 вересня 2025 р. — третій щорічний Тиждень гендерної рівності в НаУКМА, на якому обговорювали актуальну для українського суспільства тематику: участь жінок у війні загалом і в кібербезпеці зокрема, українське законодавство щодо забезпечення рівних прав і можливостей, гендерний розрив оплати праці, жіночий громадський активізм у Криму.</li> <li>Два ювілеї: 20 років ухвалення закону про гендерну рівність в Україні та 10 років проєкту «Невидимий батальйон» про гендерну рівність у Збройних Силах України.</li> <li>Поширення у 2024 р. інформаційного відео з протидії булінгу і про роботу Комітету<sup>40</sup>, знятого у 2023 р. Комітетом за координації Оксани Неживенко у співпраці зі Студентською Колегією НаУКМА, студентською організацією «Бадді НаУКМА» та Школою журналістики НаУКМА.</li> <li>Зустріч щодо протидії булінгу в освітньому середовищі з органами студентського самоврядування та випускницею НаУКМА і дослідницею явища булінгу Анастасією Мельниченко.</li> </ul> |
| 3 | Розгляд скарг про порушення політики                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>За 2024 р. Комітет отримав 8 формальних звернень (скарг) від студентства різних років навчання та різних факультетів, близько 5 неформальних звернень або намірів звернень і 1 консультаційне прохання.</li> <li>Порівняно з попередніми роками кількість звернень зростає, однак не всі готові писати формальні скарги і, дізнавшись про процедуру, не доводять справу до завершення.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 4 | Взаємодія з іншими акторами процесу забезпечення якості освіти | <ul style="list-style-type: none"> <li>Співпраця з Центром забезпечення якості освіти. Зокрема, до запитань оцінювання студентством навчальних дисциплін із осіннього семестру 2024/2025 навчального року додано формулювання, що стосувалося дотримання політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 5 | Співпраця з медіа                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Поширення інформації про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу серед учасників і учасниць освітнього процесу в НаУКМА, абітурієнтів і абітурієнток та в медіа</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Як видно з таблиці, елементами механізму управління та реалізації політики протидії гендерно-му насильству і забезпечення гендерної рівності є дослідження й відповідні рекомендації, освітні події та інформаційні кампанії для підвищення рівня обізнаності про проблематику, розгляд скарг про порушення політики, взаємодія та спільні проєкти з іншими акторами процесу забезпечення якості освіти, а також співпраця з медіа задля найкращого інформування про політику.

Насамкінець важливо зазначити, що в серпні 2025 р. Міністерство освіти і науки України запропонувало для громадського обговорення проєкт Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України. НаУКМА, зокрема Комітет протидії дискримінації, сексуальним

<sup>40</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=ZaG4b5PW14o>

домаганням і булінгу, підтримав зусилля МОН у розробленні відповідних методичних рекомендацій і надіслав пропозиції щодо їх поліпшення. Очікується, що до кінця 2025 р. МОН оприлюднить наказ із методичними рекомендаціями щодо впровадження відповідної політики.

Якщо підсумувати, то успіхами запровадження політики гендерної рівності в управлінні вищою освітою в Україні на прикладі НаУКМА є наявність політичної волі запроваджувати і реалізовувати політику (так звана «дія зверху»); наявність зацікавлених представників і представниць студентства і професорсько-викладацького складу доєднатися до виконавчої команди (так звана «дія знизу»); постійне поліпшення політики, беручи до уваги досвід управління; можливість ділитися досвідом реалізації політики з іншими ЗВО і МОН. Викликами запровадження політики гендерної рівності в управлінні вищою освітою в Україні на прикладі НаУКМА виявилися брак фінансових і людських ресурсів для реалізації політики (здійснюється на волонтерських засадах); не завжди готовність студентства або інших учасників і учасниць освітнього процесу писати формальні скарги про порушення політики і доводити справу до завершення.

**Висновки.** Освіта є важливим інститутом, залученим до процесу запровадження гендерної рівності та протидії дискримінації. Міжнародна демократична спільнота проголошує важливими, зокрема, такі ознаки рівних прав і можливостей: доступ жінок і чоловіків до різних рівнів і форм освіти, можливість користуватися освітніми інноваціями і вчитися в безпечному середовищі.

Беручи до уваги процес втілення ідей гендерної рівності, авторським колективам підручників, освітянам та освітянкам варто рекомендувати забезпечення паритетності внеску жінок і чоловіків у суспільний розвиток, зокрема внеску жінок у перемогу, як у військовій, так і в цивільній сфері, у навчальних програмах та освітньому середовищі. Окрім того, важливо не допустити відтворення гендерних стереотипів у контексті викликів війни в змісті освіти та виховання (наприклад, щодо виключно чоловіків як захисників).

Виклики гендерним стереотипам, акцент на гендерній рівності та боротьба з насильством сприяють формуванню більш розмаїтої, інклюзивної освіти, а також створенню комфортного і безпечного середовища для всіх учасників освітнього процесу.

Після розпаду СРСР в Україні посилилася увага до фемінізму та гендерних студій. У статті зроблено висновок, що НаУКМА є важливим центром цих напрямів дослідження. Курси з гендеру та фемінізму у НаУКМА викладають на різних академічних рівнях із залученням як українських, так і західних теорій. Такий підхід сприяє формуванню у студентства чутливості до гендерних питань, поваги до різноманіття та розвитку критичного мислення на засадах демократичних цінностей і толерантності.

Успіхи впровадження політики гендерної рівності в управлінні НаУКМА забезпечено завдяки політичній волі, активній участі представників студентства й викладачів, а також постійному вдосконаленню практик і обміну досвідом з іншими закладами. Водночас головними викликами залишаються брак фінансових і людських ресурсів, а також недостатня готовність учасників освітнього процесу формалізувати виявлені порушення і доводити справи до кінця. Подолання цих перешкод потребує подальшої підтримки й посилення інституційних можливостей.

## Список використаних джерел

- Барко, Вероніка, Ярина Біла та ін. *Дослідницька робота в рамках курсу «Вступ до гендерних студій» «Гендерна вища освіта в Україні: успіхи та виклики»*, координаторка дослідження Тамара Марценюк. Київ: Національний університет «Києво-Могилянська академія», факультет соціальних наук і соціальних технологій, кафедра соціології, 2021. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2f8ecdb9-ddf3-4623-9d3c-9371c19a1d2d/content>.
- Бойко, Софія, Юлія Галичанська та ін. *Дослідницька робота в рамках курсу «Вступ до гендерних студій» «Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням: міжнародний досвід для України»*, координаторка дослідження Тамара Марценюк. Київ: Національний університет «Києво-Могилянська академія», факультет соціальних наук і соціальних технологій, кафедра соціології, 2021. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ed069d6a-4616-4661-a176-7b48db09478e/content>.
- Верховна Рада України. *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*. Закон України 2866-IV. Ухвалено 8 вересня 2005. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
- Верховна Рада України. *Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони*. Підписано 21 березня 2014. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#top](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#top).
- Верховна Рада України. *Про освіту*. Закон України 2145-VIII. Ухвалено 5 вересня 2017. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
- Верховна Рада України. *Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами*. Закон України 3733-IX. Ухвалено 22 травня 2024. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3733-20#Text>.
- Верховна Рада України. *Кодекс законів про працю України*. Закон України 322-08. Редакція 2 травня 2025. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- Інша оптика: гендерні виклики сучасності*, упоряд. Віра Агеєва, Тамара Марценюк. Київ: Смолоскип, 2019.
- Кабінет Міністрів України. *Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації*. Розпорядження 1163-р. 20 грудня 2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.
- Марценюк, Тамара. *Гендерна рівність та недискримінація на практиці*. Київ: Комора, 2021.
- Марценюк, Тамара. «Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Україні (на прикладі Національного університету «Києво-Могилянська академія»): успіхи і виклики реалізації». У *Трансформація соціальних інститутів в інформаційному суспільстві: IV Конгрес Соціологічної асоціації України, Харків, 28–29 жовтня 2021 року: тези доповідей*, 414–15. Харків, 2021. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/21345>.
- Марценюк, Тамара. «Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності у сфері освіти в Києво-Могилянській академії». У *Гендерна рівність та інклюзія у вищій освіті: від політик до реалізації: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої Дню науки та Дню Європи в Україні (16 травня 2025 року)*; Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Навчально-науковий інститут «Юридичний інститут», 39–41. Київ: КНЕУ, 2025.
- Марценюк, Тамара, та ін. *Гендерний портрет НаУКМА 2024*. Кафедра соціології НаУКМА. <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/b654ed7f-4db1-42c4-8757-a243559c36aa>.
- Міністерство освіти і науки України. *Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти*. Наказ 1646. 28 грудня 2019. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-20#Text>.
- Національний університет «Києво-Могилянська академія». *Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія»*. Наказ 206. 28 квітня 2025. [https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/doc\\_download/2498-polozhennia-pro-polityku-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-bulinhu-v-naukma](https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/doc_download/2498-polozhennia-pro-polityku-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-bulinhu-v-naukma).
- Bondestam, Fredrik, and Maja Lundqvist. "Sexual Harassment in Higher Education — a Systematic Review." *European Journal of Higher Education* 10, no. 4 (2020): 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>.

Bosco Damous, Licia, and Colette Guillopé. "Gender-based Violence in Higher Education and Research: a European Perspective." *Pure and Applied Chemistry* 93, no. 8 (2021): 899–905. <https://doi.org/10.1515/pac-2021-0401>.

UAREforms. *Бачення України 2030: соціально-гуманітарна сфера. Візійний документ реформ для відновлення України*. Київ, 2023. <https://uareforms.org/visions/new-vision-640>.

### Bibliography

*Another Optics: Gender Challenges of Modernity*, compiled by Vira Ageyeva and Tamara Martsenyuk. Kyiv: Smoloskyp, 2019 [in Ukrainian].

Barko, Veronika, Yaryna Bila, et al. *Research work within the framework of the course "Introduction to Gender Studies" "Gender Higher Education in Ukraine: Successes and Challenges"*, research coordinator Tamara Martsenyuk. Kyiv: National University of Kyiv-Mohyla Academy, Faculty of Social Sciences and Social Technologies, Department of Sociology, 2021. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2f8ecdb9-ddf3-4623-9d3c-9371c19a1d2d/content> [in Ukrainian].

Bondestam, Fredrik, and Maja Lundqvist. "Sexual Harassment in Higher Education — a Systematic Review." *European Journal of Higher Education* 10, no. 4 (2020): 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>.

Bosco Damous, Licia, and Colette Guillopé. "Gender-based Violence in Higher Education and Research: a European Perspective." *Pure and Applied Chemistry* 93, no. 8 (2021): 899–905. <https://doi.org/10.1515/pac-2021-0401>.

Boyko, Sofia, Yulia Halychanska, et al. *Research work within the framework of the course "Introduction to Gender Studies" "University Policies on Combating Discrimination and Sexual Harassment: International Experience for Ukraine"*, research coordinator Tamara Martsenyuk. Kyiv: National University of Kyiv-Mohyla Academy, Faculty of Social Sciences and Social Technologies, Department of Sociology, 2021. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ed069d6a-4616-4661-a176-7b48db09478e/content> [in Ukrainian].

Cabinet of Ministers of Ukraine. *On approval of the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education until 2030 and approval of the operational plan of measures for 2022-2024 for its implementation*. Order 1163-p. December 20, 2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

Martsenyuk, Tamara. *Gender equality and non-discrimination in practice*. Kyiv: Komora, 2021 [in Ukrainian].

Martsenyuk, Tamara. "University policies on combating discrimination and sexual harassment in Ukraine (on the example of the National University "Kyiv-Mohyla Academy"): successes and challenges of implementation." In *Transformation of social institutions in the information society: IV Congress of the Sociological Association of Ukraine, Kharkiv, October 28–29, 2021: abstracts*, 414–15. Kharkiv, 2021. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/21345> [in Ukrainian].

Martsenyuk, Tamara. "Institutional mechanism for ensuring gender equality in education at Kyiv-Mohyla Academy". In *Gender equality and inclusion in higher education: from policies to implementation: collection of materials of the International scientific and practical conference dedicated to the Day of Science and Europe Day in Ukraine (May 16, 2025)*; Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Educational and Scientific Institute "Law Institute", 39–41. Kyiv: KNEU, 2025 [in Ukrainian].

Martsenyuk, Tamara, et al. *Gender Portrait of NaUKMA 2024*. Department of Sociology of NaUKMA. <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/b654ed7f-4db1-42c4-8757-a243559c36aa> [in Ukrainian].

Ministry of Education and Science of Ukraine. *Some issues of responding to cases of bullying and the application of educational influence measures in educational institutions*. Order 1646. December 28, 2019. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-20#Text> [in Ukrainian].

National University of Kyiv-Mohyla Academy. *Regulations on the Policy on Combating Discrimination, Sexual Harassment and Bullying at National University of Kyiv-Mohyla Academy*. Order 206. April 28, 2025. [https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/doc\\_download/2498-polozhennia-pro-polityku-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-bulinhu-v-naukma](https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/doc_download/2498-polozhennia-pro-polityku-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-bulinhu-v-naukma) [in Ukrainian].

UAREforms. *Vision of Ukraine 2030: Social and Humanitarian Sphere. Vision document of reforms for the restoration of Ukraine*. Kyiv, 2023. <https://uareforms.org/visions/new-vision-640> [in Ukrainian].

Verkhovna Rada of Ukraine. *Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part*. March 21, 2014. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#top](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#top) [in Ukrainian].

Verkhovna Rada of Ukraine. *Labor Code of Ukraine*. Law of Ukraine 322-08, version dated 02.05.2025. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

Verkhovna Rada of Ukraine. *On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men*. Law of Ukraine 2866-IV. Adopted September 8, 2005. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> [in Ukrainian].

Verkhovna Rada of Ukraine. *On Education*. Law of Ukraine 2145-VIII. Adopted September 5, 2017. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].

Verkhovna Rada of Ukraine. *On Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses and Other Laws of Ukraine in Connection with the Ratification of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence*. Law of Ukraine 3733-IX. Adopted May 22, 2024 [in Ukrainian].

**Tamara Martsenyuk**

National University of Kyiv-Mohyla Academy

**Olha Poliukhovych**

National University of Kyiv-Mohyla Academy

## **GENDER EQUALITY AND VIOLENCE PREVENTION POLICIES IN HIGHER EDUCATION MANAGEMENT DURING UKRAINE'S POSTWAR RECOVERY AND RECONSTRUCTION (THE CASE OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF KYIV-MOHYLA ACADEMY)**

### **Abstract**

The article examines international and Ukrainian experiences in ensuring gender equality and combating gender-based violence in higher education in the context of Ukraine's successful postwar recovery as a state with European values. The most effective measures for ensuring gender equality and combating violence are considered.

The leadership of the National University of Kyiv-Mohyla Academy (NaUKMA) among higher education institutions (HEIs) in Ukraine in implementing the Strategy for Gender Equality in Education by 2030—particularly in the field of education management aimed at ensuring gender equality and combating violence—is substantiated.

This is related to a broader context, as the article discusses the specific case of Kyiv-Mohyla Academy, which was revived in 1992 and has become an example of a systematic approach to ensuring gender equality and combating violence in higher education. Since its revival, the university has been implementing gender equality principles, integrated into educational and academic processes. Particular attention is paid to the development of gender studies and feminism, which are taught in various departments of the university, promoting students' sensitivity to issues of non-discrimination, respect for diversity, and critical thinking grounded in democracy and tolerance.

It was established that the components of the mechanism for managing and implementing policies to combat gender-based violence and ensure gender equality at NaUKMA include research and relevant recommendations, educational events and information campaigns to raise awareness of the issue, handling of complaints about policy violations, collaboration and joint projects with other actors in the process of ensuring the quality of education, as well as cooperation with the media to raise public awareness about the policy. The successes and challenges of implementing gender equality policies in higher education management in Ukraine are summarized using the case of NaUKMA.

**Keywords:** higher education, educational management, gender equality, violence prevention, postwar reconstruction of Ukraine, National University of Kyiv-Mohyla Academy, gender studies, Ukraine.

Подано / Submitted: 18.08.2025

Схвалено до публікації / Accepted: 14.09.2025

Оприлюднено / Published: 07.10.2025

**Марценюк Тамара Олегівна** — кандидатка соціологічних наук, доцентка, доцентка кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія», голова Комітету протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія»

**Tamara Martsenyuk** — PhD in Sociology, Associate Professor, Department of Sociology, Head of the Committee for Combating Discrimination, Sexual Harassment and Bullying, National University of Kyiv-Mohyla Academy

ORCID iD: 0000-0002-4785-5618

E-mail: t.martsenyuk@ukma.edu.ua

**Полюхович Ольга Павлівна** — кандидатка філологічних наук, доцентка кафедри літературознавства ім. В. Моренця, віцепрезидентка з науково-навчальних студій Національного університету «Києво-Могилянська академія», членкиня Комітету протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія»

**Olha Poliukhovych** — PhD, Associate Professor, The Volodymyr Morenets Department of Literature, Vice President for Research and Academic Affairs, Member of the Committee for Combating Discrimination, Sexual Harassment and Bullying, National University of Kyiv-Mohyla Academy

ORCID iD: 0000-0001-7067-6629

E-mail: olga.poliukhovych@ukma.edu.ua

*Цитування* (Чикаго: виноски і бібліографія):

Марценюк, Тамара, та Ольга Полюхович. «Політика гендерної рівності і протидії насильству як складова частина управління закладами вищої освіти в контексті повоєнного відновлення України (на прикладі Національного університету «Києво-Могилянська академія»)». *Empirio* 2, спецвипуск (2025): 128–143. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.s.128-143>.

*Citation* (Chicago: Notes and Bibliography):

Martsenyuk, Tamara, and Olha Poliukhovych. "Gender Equality and Violence Prevention Policies in Higher Education Management During Ukraine's Postwar Recovery and Reconstruction (the Case of the National University of Kyiv-Mohyla Academy)." *Empirio* 2, Special Issue (2025): 128–143. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.s.128-143> [in Ukrainian].



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)