

РІШЕННЯ

Вченої ради Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна з питання: «Про затвердження Гендерної стратегії Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023 – 2033 р.р.)»

від 30 січня 2023 р., протокол № 1

Заслухавши інформацію Уповноваженого з гендерних питань – радника ректора Олени МУРАДЯН щодо затвердження Гендерної стратегії Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023 – 2033 р.р.), Вчена рада ухвалила:

1. Прийняти до відома інформацію Уповноваженого з гендерних питань – радника ректора Олени МУРАДЯН.

2. Затвердити Гендерну стратегію Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023 – 2033 р.р.) (додаток 1).

3. Враховувати принципи Гендерної стратегії в підготовці стратегій, нормативно-розпорядчих документів університету, листів, планів роботи, інших документів, у проведенні наукових досліджень, освітнього процесу.

Відповідальні: проректори, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів, керівники структурних підрозділів університету.

Термін виконання: постійно.

4. Розмістити Гендерну стратегію Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023 – 2033 р.р.) на сайті університету в окремому розділі Sustainability of Development.

Відповідальний: директор Центру зв'язків з громадськістю Максим ФОЛОМЄЄВ.

Термін виконання: до 05.02.2023 р.

5. Розробити план заходів та забезпечити реалізацію Гендерної стратегії Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023 – 2033 р.р.).

Відповідальні: проректор з науково-педагогічної роботи Анатолій БАБІЧЕВ, Уповноважений з гендерних питань – радник ректора Олена МУРАДЯН, директор Центру позаосвітньої діяльності Тетяна ЧЕРЕДНИЧЕНКО, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів, керівники структурних підрозділів університету.

Термін виконання: до 01.03.2023 р.

Голова Вченої ради

Тетяна КАГАНОВСЬКА

Учений секретар

Олена ФРІДМАН



ГЕНДЕРНА СТРАТЕГІЯ

Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023-2033)

1. Загальні положення

Виклики розвитку сучасної системи освіти потребують постійної та пильної уваги до найбільш гострих проблем та ускладнень, що супроводжують будь-який прогрес. Особливо тих, що ґрунтуються на давньому фундаменті архаїчних стереотипів, ховаються за хибне розуміння традиційності. Досягнення науки, розвиток соціальної свідомості вимагають жорсткіше ставитися до будь-яких форм та проявів дискримінації. Чи не у перше чергу це стосується дискримінації за гендерними ознаками. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна є повноцінним учасником європейського науково-освітнього простору, отже, не може залишатися осторонь гендерної проблематики. Університет є провідником суспільства до простору демократії та рівних можливостей, і впровадження в освіту принципів гендерної рівності задля запобігання дискримінації є важливим соціальним завданням університету.

На виконання цього завдання спрямована Гендерна стратегія Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна 2023-2033 (далі – Гендерна стратегія). Нею визначено базові принципи, мету, стратегічні цілі, завдання, цільові групи, сфери впровадження гендерного паритету та запобігання гендерній дискримінації.

2. Основні визначення та терміни

Тлумачення основних визначень й термінів, які використовуються у Гендерній стратегії, скориговане відповідно до виключно університетського простору вживання:

гендерна асиметрія – диспропорція соціокультурних ролей різних гендерів у різних сферах університетського життя, втілена в асиметрії стандартів, вимог, декларованих очікувань та мовних приписів від поведінки жінок, чоловіків та інших гендерних груп;

гендерний паритет – врівноважене та раціонально симетричне включення різних гендерних груп до усіх сфер університетського життя;

гендерна дискримінація – обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації;

сексизм – ідеологія й практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою;

гендерний підхід – науково обґрунтована орієнтація на досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для носіїв усіх гендерів; відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; подолання гендерних стереотипів;

гендерна складова – концептуальні елементи та практика запобігання гендерній дискримінації в освітніх програмах, науковій та організаційній діяльності університету;

гендерна чутливість – здатність та націленість сприймати, усвідомлювати та контрреагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації;

гендерні ролі – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо;

гендерно чутлива мова / мовлення – усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних щодо гендеру елементів та властивостей;

гендерні стереотипи – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поводяться та мають поводитися чоловіки і жінки, а також представники інших гендерів.

3. Базові принципи

Принциповою базою формування Гендерної стратегії є кодекс цінностей Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, зокрема цінності демократизму, просвітительства, гуманізму, відкритості та толерантності. Гендерна стратегія базується на:

- **дотриманні демократичних цінностей** егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації;
- **науковому підґрунті** міждисциплінарних гендерних досліджень;
- **повазі до особистості**, до унікальності та права на повноцінну самореалізацію в університетському просторі кожної людини, яка належить до університетської спільноти;
- **відкритості та прозорості** процесу формування Гендерної стратегії, що потребує залучення університетської спільноти до її обговорення та експертизи;
- **уявленні про гендерну рівність** як про одну з головних цілей сталого розвитку.

4. Мета, стратегічні цілі

Мета Гендерної стратегії – визначення шляхів забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації за гендерною ознакою в усіх сегментах університетського простору.

Задля реалізації головної мети Гендерної стратегії необхідно досягти такі **стратегічні цілі**:

- комплексне втілення принципів гендерної рівності та запобігання дискримінації у веденні університетської документації;
- удосконалення організації та змісту навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності та запобігання дискримінації;
- формування консультативної групи з питань гендерної рівності та запобігання дискримінації з числа представників усіх підгруп університетської спільноти.

5. Завдання Гендерної стратегії

Задля реалізації стратегічних цілей необхідне виконання таких завдань:

проведення гендерної експертизи документаційної бази та інтернет-представництва університету, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив; аналіз внутрішніх нормативних документів (положень, порядків), що регламентують освітню, виховну, культурну, організаційну, фінансово-господарську діяльність університету;

здійснення гендерного аналізу освітніх програм дисциплін соціогуманітарного профілю на предмет механічного відтворення гендерних стереотипів та непрямой трансляції гендерної дискримінації із подальшим виробленням (у разі потреби) рекомендацій щодо коригування програм;

гендерний аудит лідерських стилів, застосованих керівництвом університету та його підрозділів; розвиток майданчику обміну досвідом у вигляді гендерної школи лідерства для керівного персоналу університету та кадрового резерву;

запобігання вульгаризації та примітивізації гендерного підходу, до чого призводить практика звуження проблематики до жіночих досліджень та феміністичного виміру;

розробка програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських дисциплін, семінарів, майстер-класів, курсів підвищення кваліфікації, кураторських часів, спрямованих на задоволення пізнавальних потреб університетської спільноти в галузі гендерної проблематики та на розвиток гендерної компетентності студентів, викладачів, працівників та керівництва університету;

вдосконалення практик уведення до документообігу принципів гендерно чутливого мовлення / мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму;

розроблення систем регулярного гендерного моніторингу та аудиту всіх напрямків діяльності університету;

розробка схеми та здійснення глибинного аналізу гендерного виміру кадрової політики університету, експертиза кадрового потенціалу університету крізь призму завдання досягнення гендерного паритету;

формування гендерно чутливого освітнього середовища на всіх факультетах та в усіх інститутах університету із урахуванням їхньої освітньо-професійної та освітньо-наукової специфіки;

проведення досліджень сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем університету студентами, викладачами, працівниками університету, а також громадськістю та зовнішніми експертами;

надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадженню гендерного підходу всім структурним підрозділам університету;

активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики гендерних досліджень;

вдосконалення системи наукової комунікації та кооперації в галузі гендерних досліджень в університеті, організація регулярних тематичних міжнародних конференцій із найгостріших питань гендерної проблематики в університетському житті;

створення в межах університету окремої мережі юридичної, психологічної допомоги жертвам гендерної дискримінації та гендерного насильства;

розробка положення та плану дії дорадчого органу (напр., Ради гендерного співробітництва) з гендерних питань, що складатиметься з числа представників усіх університетських груп – студентів, викладачів, працівників, адміністрації; залучення університетських науковців та спеціалістів професійних спілок до співпраці із майбутнім органом;

запровадження окремої експертно-дослідної програми гендерного аудиту соціального простору університетських гуртожитків.

6. Цільові групи та сфери впровадження

Цільовими групами впровадження Гендерної стратегії є вся університетська спільнота, а саме: студенти денного та заочного відділень усіх факультетів і спеціальностей; науково-педагогічні працівники; науково-допоміжний персонал; адміністрація, всі відділи та служби.

Сферами впровадження Гендерної стратегії є всі сфери університетської діяльності, а саме: наукова діяльність, освітньо-виховна діяльність, культурна діяльність, організаційна діяльність, фінансово-господарська діяльність, інформаційна діяльність.