ПРОЄКТ

**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.);
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 ННІ, керівники структурних підрозділів університету;*

*Термін виконання: постійно;*

1. 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.;*

1. 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 ННІ, керівники структурних підрозділів університету;*

*Термін виконання: до 01.03.2023 р.*

**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 у 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 гендерної ознакою в усіх сегментах університетського простору.

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

- комплексне втілення до усього корпусу університетської документації принципів гендерної рівності та запобігання дискримінації;

- удосконалення організації та змісту навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності та запобігання дискримінації;

- формування консультативного пулу із 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 (за необхідністю) формулювання коректив; зокрема, необхідний 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 непрямої трансляції гендерної дискримінації із подальшим виробленням (за необхідністю) рекомендацій щодо коригування програм;

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

запобігання вульгаризації та примітивізації гендерного підходу через його редукцію 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 щодо гендерної проблематики та на розвиток гендерної компетенції 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 щодо сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем університету студентами, викладачами, працівниками університету, а також громадськістю та зовнішніми експертами;

надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадження гендерного підходу всім установам та підрозділам університету;

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

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

створення в межах університету окремого функціоналу 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 всі сегменти університетської спільноти, а саме: студенти денного та заочного відділень усіх факультетів та спеціальностей; науково-педагогічні працівники; науково-допоміжний персонал; адміністрація. 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.