

# 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 поведяться та мають поводитися чоловіки і жінки, а також представники інших гендерів.

## 2. 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.

## 6. 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 непрямой 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.

## **7. 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.

## **8. Реалізація гендерної стратегії**

***Стратегічна ціль 1. КОМПЛЕКСНЕ ВТІЛЕННЯ ДО УСЬОГО КОРПУСУ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ***

**Сутність проблеми.**

**Необхідні дії.**

**Ризики.**

**Наступні кроки.**

**Потенційні вимірювані індикатори.**

***Стратегічна ціль 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЗМІСТУ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ***

**Сутність проблеми.**

**Необхідні дії.**

**Ризики.**

**Наступні кроки.**

**Потенційні вимірювані індикатори.**

**Стратегічна ціль 3. ФОРМУВАННЯ КОНСУЛЬТАТИВНОГО ПУЛУ ІЗ ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ З ЧИСЛА ПРЕДСТАВНИКІВ УСІХ ПІДГРУП УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ**

**Сутність проблеми.**

**Необхідні дії.**

**Ризики.**

**Наступні кроки.**

**Потенційні вимірювані індикатори.**