

УХВАЛЕНО:

Рішенням Вченої ради
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
від 16.01.2023 р. протокол № 1

ВВЕДЕНО В ДІЮ:

Наказом ректора
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
від 25.01.2023 р. № 30



Володимир ПОНОМАРЕНКО

СТРАТЕГІЯ
гендерної рівності Харківського національного
економічного університету імені Семена Кузнеця на 2023-
2030 рр.

Харків
2023

ВСТУП

Стратегія гендерної рівності Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (далі – Стратегія) розроблена з урахуванням Стратегії розвитку університету, зокрема стратегічної цілі 7, керуючись положеннями Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р та спрямована на системне впровадження принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності університету – управлінській, освітній, науковій, кадровій та соціальній.

У своїй діяльності університет відштовхується від міжнародних стандартів з прав людини, загальнодержавної політики недискримінації та зобов'язань України у сфері гендерної рівності, прагнучи подолати гендерні стереотипи, нерівності та бар'єри, які перешкоджають повному розкриттю потенціалу кожної особи. Стратегія гендерної рівності ХНЕУ імені Семена Кузнеця спрямована на інтеграцію принципів рівних прав і можливостей у всі сфери університетського життя, забезпечення рівного доступу до освітніх, наукових, управлінських і кар'єрних можливостей, а також на формування освітнього середовища, де повага до гідності кожної людини є базовою цінністю.

Гендерна рівність у ХНЕУ ім. С. Кузнеця розглядається не як окремий напрям діяльності, а як наскрізний принцип інституційного розвитку, що підсилює якість управління, академічну доброчесність, інклюзивність освітнього середовища та стійкість університетської спільноти в умовах суспільних викликів.

Реалізація Стратегії ґрунтується на доказовому підході та системному аналізі даних. Щорічне формування Гендерного профілю університету є ключовим інструментом моніторингу, оцінювання результативності та коригування управлінських рішень у сфері забезпечення гендерної рівності.

Стратегія орієнтована на довгострокові зміни університетської культури, розвиток людського потенціалу та посилення репутації ХНЕУ ім. С. Кузнеця як сучасного, відповідального та європейсько орієнтованого закладу вищої освіти.

ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Реалізація Стратегії гендерної рівності ХНЕУ ім. С. Кузнеця ґрунтується на таких принципах:

Принцип рівних прав і можливостей. Університет забезпечує рівний доступ жінок і чоловіків до освіти, працевлаштування, професійного розвитку, управлінських позицій та участі в ухваленні рішень.

Принцип недискримінації та поваги до гідності. Усі форми дискримінації, сексизму, насильства чи упередженого ставлення є

неприпустимими в університетському середовищі.

Принцип інтегрованості. Гендерна рівність інтегрується в усі політики, стратегії, процедури та практики університету, а не реалізується як ізольований напрям діяльності.

Принцип доказовості та прозорості. Управлінські рішення у сфері гендерної політики ухвалюються на основі аналізу даних, результатів Гендерного профілю та регулярного моніторингу з відкритим інформуванням університетської спільноти.

Принцип участі та партнерства. До реалізації Стратегії залучаються працівники, здобувачі освіти, органи студентського самоврядування, профспілкові організації, а також зовнішні партнери університету.

Принцип інклюзивності. Політика гендерної рівності враховує різноманітність досвіду і потреб членів університетської спільноти з урахуванням віку, інклюзивності, соціального статусу та інших факторів.

Принцип безперервного вдосконалення. Стратегія реалізується як динамічний документ, що регулярно переглядається та оновлюється з урахуванням результатів оцінювання, змін законодавства та зовнішніх викликів.

МЕТА ТА ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Метою Стратегії гендерної рівності Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця на 2023–2030 роки є формування та сталий розвиток гендерно чутливого, безпечного й інклюзивного університетського середовища, у якому забезпечуються рівні права, можливості та умови самореалізації для всіх учасників освітнього процесу та працівників незалежно від статі та інших ознак, а також інтегрується гендерний підхід у політики, практики та комунікації університету.

Змістом завдань є послідовне впровадження гендерно орієнтованих підходів в усі сфери університетської діяльності, усунення дискримінаційних практик, подолання стереотипізації, забезпечення безпеки та психологічного благополуччя, а також підтримка кар'єрного розвитку й академічного потенціалу незалежно від статі.

Досягнення мети Стратегії передбачає інтеграцію принципів гендерної рівності в систему управління, освітню, наукову, кадрову та соціальну політику університету, підвищення якості прийняття управлінських рішень на основі доказових даних, а також розвиток університетської культури, заснованої на повазі до гідності, різноманіття та недискримінації.

Реалізація Стратегії спрямована на підвищення інституційної спроможності ХНЕУ ім. С. Кузнеця, посилення його відповідності європейським стандартам вищої освіти, зміцнення репутації університету та забезпечення довгострокової стійкості людського потенціалу в умовах суспільних

трансформацій і післякризового відновлення.

Реалізація Стратегії забезпечення гендерної рівності у 2025–2027 роках сприятиме досягненню таких очікуваних результатів:

1. Інституційні результати:

інтеграція принципів гендерної рівності у систему стратегічного та операційного управління університетом;

наявність чітких, формалізованих процедур і механізмів запобігання дискримінації та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства і домагань;

підвищення спроможності структурних підрозділів впроваджувати гендерно чутливі підходи у своїй діяльності.

2. Кадрові та управлінські результати:

забезпечення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків у керівних та дорадчих органах університету;

впровадження гендерно чутливої кадрової політики, зокрема у питаннях добору, оцінювання, професійного розвитку та кар'єрного зростання;

зростання рівня обізнаності працівників щодо гендерної рівності та недискримінації.

3. Освітні та наукові результати:

інтеграція гендерного виміру в освітні програми, навчальні курси та методичні матеріали;

розширення досліджень і наукових ініціатив, що враховують гендерний аспект, у тому числі в межах міжнародних проєктів;

формування у здобувачів освіти компетентностей, пов'язаних із гендерною чутливістю, рівністю та соціальною відповідальністю.

4. Соціально-культурні результати:

зміцнення культури взаємної поваги, недискримінації та безпеки в університетському середовищі;

підвищення рівня довіри до університетських механізмів захисту прав і підтримки постраждалих;

формування позитивного іміджу ХНЕУ ім. С. Кузнеця як сучасного європейського університету, що послідовно впроваджує принципи рівності та інклюзії.

5. Аналітичні та моніторингові результати:

щорічне оновлення Гендерного профілю університету як інструменту моніторингу та оцінювання прогресу;

використання даних Гендерного профілю для коригування плану заходів Стратегії та прийняття обґрунтованих управлінських рішень;

підвищення прозорості та підзвітності університету у сфері забезпечення гендерної рівності.

Досягнення зазначених результатів сприятиме сталому розвитку університету, підвищенню якості освіти й управління, а також посиленню

відповідності ХНЕУ ім. С. Кузнеця європейським стандартам і кращим міжнародним практикам.

МОНІТОРИНГ СТРАТЕГІЇ

Стратегія передбачає створення системи регулярного моніторингу, збору статистики та аналізу результатів її виконання. Моніторинг включатиме підготовку щорічних звітів, проведення соціологічних та організаційних опитувань, оцінювання ефективності механізмів реагування та показників доступу до можливостей. Результати моніторингу становитимуть підставу для корегування Стратегії та удосконалення заходів її реалізації. Корегування Стратегії може здійснюватися у разі зміни законодавства, трансформації соціального контексту або виявлення нових завдань.

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ, ЗАВДАННЯ, ТА ПОКАЗНИКИ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ

Стратегічна ціль 1. Забезпечити інституційне впровадження принципів гендерної рівності та недискримінації.

Операційна ціль 1.1. Формування нормативної та організаційної основи гендерної політики університету.

Завдання 1.1.1. Провести внутрішній гендерний аудит нормативної бази.

ПР1. Проведено щонайменше один гендерний аудит внутрішніх документів.

Завдання 1.1.2. Актуалізувати внутрішні нормативні документи.

ПР2. Не менш ніж 90 % внутрішніх положень приведено у відповідність до принципів недискримінації.

Операційна ціль 1.2. Інституціоналізація відповідальності за реалізацію гендерної політики.

Завдання 1.2.1. Визначити уповноважену особу / структурний підрозділ.

ПР4. Офіційно визначено інституційну відповідальність за реалізацію Стратегії.

Завдання 1.2.2. Запровадити гендерно чутливу мову в управлінських і комунікаційних процесах.

ПР5. Гендерно чутлива мова використовується в публічних комунікаціях.

Стратегічна ціль 2. Сформувати гендерно чутливий освітній процес і виховне середовище

Операційна ціль 2.1. Інтеграція гендерного виміру в освітні програми.

Завдання 2.1.1. Проаналізувати освітні програми щодо врахування гендерної тематики.

ПР1. Гендерний компонент інтегровано не менш ніж у 50 % освітніх програм.

Завдання 2.1.2. Розробити та впровадити вибіркові дисципліни.

ПР2. Запроваджено щонайменше одну вибіркову дисципліну з гендерної рівності.

Операційна ціль 2.2. Формування культури рівності та недискримінації серед студентства.

Завдання 2.2.1. Провести інформаційно-просвітницькі заходи.

ПР3. Не менш ніж 85 % здобувачів освіти охоплені заходами з формування культури рівності.

Завдання 2.2.2. Подолання гендерних стереотипів у студентському середовищі.

ПР4. Не менш ніж 85 % студентів, опитаних у межах щорічного моніторингу, позитивно оцінюють рівень толерантності та недискримінації (з питань релігії, гендеру, етнічності) в університетському середовищі.

Стратегічна ціль 3. Забезпечити безпечне та недискримінаційне університетське середовище.

Операційна ціль 3.1. Запровадження механізмів реагування на дискримінацію та насильство.

Завдання 3.1.1. Розробити та впровадити процедури реагування.

ПР1. Функціонує формалізований механізм подання і розгляду скарг.

Завдання 3.1.2. Забезпечити психологічну підтримку.

ПР2. Забезпечено доступ до психологічних консультацій для постраждалих осіб.

Операційна ціль 3.2. Підвищення рівня поінформованості щодо безпеки.

Завдання 3.2.1. Провести інформаційні кампанії.

ПР3. Не менш ніж 85 % учасників освітнього процесу обізнані з механізмами захисту.

Стратегічна ціль 4. Розвинути гендерно чутливу кадрову політику та професійний розвиток.

Операційна ціль 4.1. Забезпечення рівних можливостей у кадрових процедурах.

Завдання 4.1.1. Переглянути процедури добору та просування персоналу.

ПР1. Кадрові процедури відповідають принципам рівних можливостей.

Операційна ціль 4.2. Аналітичне забезпечення кадрової політики.

Завдання 4.2.1. Формувати та оприлюднювати щорічний Гендерний профіль університету.

ПР2. Гендерний профіль оновлюється та публікується щороку.

Завдання 4.2.2. Підвищувати компетентності управлінського персоналу.

ПР3. Не менш ніж 60 % управлінців пройшли навчання з гендерної

рівності.

Стратегічна ціль 5. Посилити розвиток партнерств, науки та публічної комунікації

Операційна ціль 5.1. Розвиток міжінституційної та міжнародної співпраці.

Завдання 5.1.1. Участь у національних і міжнародних ініціативах з гендерної рівності.

ПР1. Науково-педагогічні працівники університету беруть участь у наукових заходах та проєктах з гендерної тематики на національному та міжнародному рівнях.

Операційна ціль 5.2. Забезпечення прозорості комунікації та наукової підтримки.

Завдання 5.2.1. Стимулювання та підтримка публікаційної та дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників з питань гендерної рівності та інтеграції гендерного виміру в соціально-економічні та управлінські дослідження..

ПР2. Забезпечено зростання кількості наукових публікацій (статей, тез, аналітичних оглядів), присвячених питанням гендерної рівності та недискримінації.

ПР3. Забезпечено відкритий доступ до інформації про реалізацію Стратегії

ОПЕРАЦІЙНИЙ ПЛАН

забезпечення Стратегії гендерної рівності у ХНЕУ ім. С. Кузнеця на 2023–2030 роки

№	Найменування завдання	Відповідальні виконавці	Очікуваний результат	Строк виконання							
				2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Стратегічна ціль 1. Забезпечити інституційне впровадження принципів гендерної рівності та недискримінації											
1	ОЦ 1.1. Проведення внутрішнього гендерного аудиту нормативної бази університету	Юрисконсульт, Відділ кадрів, керівники структурних підрозділів	Проведено щонайменше один комплексний гендерний аудит та підготовлено аналітичний звіт				1	1	1	1	1
2	ОЦ 1.1. Оновлення внутрішніх нормативних документів з урахуванням принципу рівних прав	Юрисконсульт, Відділ кадрів, керівники структурних підрозділів	Не менш ніж 90 % внутрішніх положень приведено у відповідність до принципів гендерної рівності	83	84	85	86	87	88	89	90
3	ОЦ 1.2. Визначення уповноваженої особи	Ректорат	Інституційно закріплено відповідальність за реалізацію Стратегії	+	+	+	+	+	+	+	+
4	ОЦ 1.2. Запровадження стандартів гендерно чутливої мови в управлінських та комунікаційних процесах	Відділ діловодства і канцелярії, Відділ маркетингу та корпоративних комунікацій	Гендерно чутлива мова використовується в офіційних і публічних комунікаціях		+	+	+	+	+	+	+
Стратегічна ціль 2. Сформувати гендерно чутливий освітній процес і виховне середовище											
5	ОЦ 2.1. Аналіз та оновлення освітніх програм з урахуванням гендерного виміру	Навчально-методичний відділ, відділ забезпечення якості освіти, гаранти ОП	Гендерний компонент інтегровано не менш ніж у 50 % освітніх програм		15	25	30	35	40	45	50
6	ОЦ 2.1. Розроблення та впровадження вибіркового	Навчально-методичний відділ, гаранти ОП	Запроваджено щонайменше одну вибірккову дисципліну				1	1	2	2	2

№	Найменування завдання	Відповідальні виконавці	Очікуваний результат	Строк виконання							
				2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	дисциплін з гендерної рівності										
7	ОЦ 2.2. Формування культури рівності та недискримінації серед студентства	Відділ молодіжної політики та соціального розвитку , студентське самоврядування	Не менш ніж 85 % здобувачів освіти охоплені заходами з формування культури рівності		80	80	81	82	83	84	85
8	ОЦ 2.2. Моніторинг ставлень і практик у студентському середовищі	Відділ молодіжної політики та соціального розвитку, відділ забезпечення якості освіти	Не менш ніж 85 % здобувачів, опитаних у межах щорічного моніторингу, позитивно оцінюють рівень толерантності та недискримінації (з питань релігії, гендеру, етнічності) в університетському середовищі		80	80	81	82	83	84	85
Стратегічна ціль 3. Забезпечити безпечне та недискримінаційне університетське середовище											
9	ОЦ 3.1. Запровадження формалізованих механізмів реагування на дискримінацію та насильство	Відділ молодіжної політики та соціального розвитку	Функціонує механізм подання і розгляду скарг	+	+	+	+	+	+	+	+
10	ОЦ 3.1.. Забезпечення психологічної підтримки учасників освітнього процесу	Психолог	Забезпечено доступ до психологічних консультацій	+	+	+	+	+	+	+	+
11	ОЦ 3.2. Підвищення рівня поінформованості щодо безпеки та захисту прав	Відділ молодіжної політики та соціального розвитку, відділ	Не менш ніж 85 % учасників освітнього	80	80	80	81	82	83	84	85

№	Найменування завдання	Відповідальні виконавці	Очікуваний результат	Строк виконання							
				2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
		забезпечення якості освіти	процесу обізнані з механізмами захисту								
Стратегічна ціль 4. Розвинути гендерно чутливу кадрову політику та професійний розвиток											
12	ОЦ 4.1. Забезпечення рівних можливостей у процедурах добору та просування персоналу	Відділ кадрів	Кадрові процедури відповідають принципам рівних можливостей		+	+	+	+	+	+	+
13	ОЦ 4.2. Формування та оприлюднення щорічного Гендерного профілю університету	Відділ кадрів	Гендерний профіль публікується щороку	+	+	+	+	+	+	+	+
14	ОЦ 4.2. Підвищення компетентностей управлінського персоналу у сфері гендерної рівності	Відділ післядипломної освіти	Не менш ніж 60 % управлінців пройшли навчання			10	20	30	40	50	60
Стратегічна ціль 5. Посилити розвиток партнерств, науки та публічної комунікації											
15	ОЦ 5.1. Участь у національних та міжнародних ініціативах з гендерної рівності	Відділ міжнародних зв'язків	Університет бере участь щонайменше у двох ініціативах			1	1	1	1	2	2
16	ОЦ 5.2. Розвиток наукових досліджень і публікацій з питань гендерної рівності	Кафедри, Науково-дослідний сектор	Кількості наукових публікацій, присвячених питанням гендерної рівності та недискримінації не менше 3-х на рік		1	2	3	3	3	3	3
17	ОЦ 5.2. Розвиток публічної комунікації та прозорості	Відділ маркетингу та корпоративних комунікац	Інформація про заходи та реалізацію Стратегії розміщено на сайті	+	+	+	+	+	+	+	+