

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ЗВІТ
щодо реалізації Стратегії гендерної рівності
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця за 2024 рік**

Харків
2024

Вступ

У Харківському національному економічному університеті імені Симона Кузнеця з урахуванням Стратегії розвитку університету та керуючись нормативними документами щодо впровадження гендерної рівності у сфері освіти від Кабінету Міністрів України розроблено та впроваджено Стратегію гендерної рівності, яка спрямована на реалізацію принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності університету – управлінській, освітній, науковій, кадровій та соціальній.

Стратегію розроблено на період з 2023 по 2030 рік. Реалізація Стратегії передбачає створення системи регулярного моніторингу, збору статистики та аналізу результатів її виконання. Інструментами моніторингу і оцінювання результативності забезпечення гендерної рівності є: щорічне формування Гендерного профілю університету, проведення інформаційно-організаційних заходів і соціологічних опитувань, перевірка виконання розробленого операційного плану забезпечення Стратегії за переліком операційних цілей і завдань та підготовка звітів.

У 2024 році у ХНЕУ ім. С. Кузнеця було продовжено розпочате у 2023 році системне впровадження Стратегії гендерної рівності на 2023–2030 роки, яка спрямована на реалізацію принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Даний звіт узагальнює результати цього впровадження.

1. Аналіз впровадження за стратегічними та операційними цілями (ОЦ) і завданнями

Стратегічна ціль 1. Інституційне впровадження принципів рівності

ОЦ 1.1 (нормативна база). Продовжується оновлення внутрішніх нормативних документів з урахуванням принципу рівних прав. Згідно зі Стратегією, цільовий показник на 2024 рік досягнуто (не менш ніж 84 %) (<https://hneu.edu.ua/dokumenty-universytetu>).

Комплексний гендерний аудит та підготовка аналітичного звіту заплановано на наступні роки.

ОЦ 1.2 (відповідальність і комунікація). Ректорат продовжує виконувати функцію уповноваженого підрозділу, який є відповідальним за реалізацію Стратегії гендерної рівності університету.

В офіційних і публічних комунікаціях здійснюється використання гендерно чутливої мови. Показник виконано. Відповідальними за його виконання є відділ діловодства і канцелярії та Відділ маркетингу та корпоративних комунікацій.

Стратегічна ціль 2. Гендерно чутливий освітній процес і виховне середовище

ОЦ 2.1 (освітні програми). Ведеться робота над інтеграцією гендерного компоненту в освітні програми, на 2024 рік досягнуто показник у 15 %.

ОЦ 2.2 (культура рівності). У 2024 році продовжувався процес формування культури рівності та недискримінації серед студентства. Згідно запланованому

показнику, заходами з цієї тематики було охоплено близько 80% здобувачів вищої освіти.

За результатами соціологічного опитування, проведеного у 2024 році, 97,9% здобувачів освіти усіх рівнів позитивно оцінюють рівень толерантності та недискримінації в університеті (позитивна відповідь на запитання: «Мої права та свободи: релігійні, статусні, гендерні, етнічні тощо не порушували»). Це демонструє високий результат, як і у 2023 році (97,6%), та перевищує запланований показник у 80%.

Стратегічна ціль 3. Безпечне та недискримінаційне університетське середовище

ОЦ 3.1 (механізми реагування, підтримка). У 2024 році продовжує використовуватися розроблений у 2023 році механізм подання скарг щодо дискримінації та насильства.

Усім учасникам освітнього процесу забезпечено постійний доступ до психологічних консультацій штатного практичного психолога (<https://hneu.edu.ua/sotsialno-psychologichna-sluzhba-hneu-im-s-kuznetsya-2>).

ОЦ 3.2 (обізнаність). Результати проведеного у 2024 році соціологічного опитування показали, що 89,3% здобувачів вищої освіти обізнані з механізмами захисту від дискримінації та насильства в університеті (позитивна відповідь на запитання: «У разі виникнення ситуацій: вияву насильства, дискримінації, сексуальних домагань, корупції в університеті є можливість скористатися процедурами захисту»). Показник залишається високим, як у 2023 р. (89,8%) та перевищує запланований у 80%.

Стратегічна ціль 4. Кадрова політика та професійний розвиток

ОЦ 4.1. (підбір персоналу). Кадрові процедури відповідають принципам рівних можливостей: забезпечено рівні можливості у процедурах добору та просування персоналу. Показник виконано; відповідальний підрозділ – відділ кадрів.

ОЦ 4.2. (аналітика). Підготовлено та оприлюднено на офіційному сайті Гендерний профіль університету за 2024 рік (<https://hneu.edu.ua/genderniy-profil-universitetu>).

ОЦ 4.3. (навчання). Продовжено роботу для здійснення навчання управлінського персоналу у сфері гендерної рівності, проте перевірка цього показника заплановано на наступний рік.

Стратегічна ціль 5. Партнерство, наука та публічна комунікація

ОЦ 5.1. (національні та міжнародні ініціативи). Участь університету у національних та міжнародних ініціативах з гендерної рівності заплановано на наступні роки.

ОЦ 5.2. (наука та прозорість). В університеті здійснюється розвиток наукових досліджень з питань гендерної рівності. У 2024 році є 2 наукові публікації з цієї тематики, що є перевищення запланованого показника (1). Публікації розміщено в репозиторії: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/34750>, <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/34970>).

Інформацію про реалізацію Стратегії за 2023 та за 2024 роки розміщено на офіційному сайті університету (<https://hneu.edu.ua/genderna-rivnist-hneu>).

2. Аналіз показників Гендерного профілю за 2024 рік

I. Розподіл за категоріями персоналу.

1. Науково-педагогічний персонал (384 осіб). Серед них: жінки складають 75%, чоловіки – 25%.

Професори: жінки – 66,6%, чоловіки – 33,3%.

Доценти: жінки – 74,7%, чоловіки – 25,3%.

Дослідники: чоловіки - 100%

Інший науково-педагогічний персонал: жінки – 80,7%, чоловіки – 19,3%.

2. Неакадемічний персонал (225 осіб): жінки – 154 особи (переважна більшість), чоловіки – 71 осіб.

Бібліотека: жінки 100%

Техніка/ІКТ: жінки 16,6%

Адміністративні посади: жінки 90%

3. Керівні посади (переважають жінки):

Ректор: чоловік.

Проректори: жінки – 25%, чоловіки – 75%.

Склад адміністрації: жінки – 40%, чоловіки – 60%.

Вчена рада: жінки – 51,47%, чоловіки – 48,53%.

II. Оплата праці.

Коефіцієнт гендерно-обумовленої різниці в оплаті праці НПП становить 1.00, що свідчить про повну рівність виплат для жінок і чоловіків на однакових посадах.

III. Наука.

У 2024 році жінки очолювали 100% локальних, національних та міжнародних проектів, де вони виступали основними відповідальними особами. Це підкреслює високу активність та лідерство жінок у науковій сфері університету.

4. Соціальні аспекти

59% персоналу працюють віддалено. Серед жінок відділено працюють – 64,4%, серед чоловіків - 49,4%.

У 2024 році зафіксовано 20 випадків перебування у відпустці по догляду за дитиною (всі — жінки).

5. Студентство

Усього навчалось 5867 здобувачів освіти. З них жінки складають 60 %.

3. Виклики

1. Вплив війни. Більша частина співробітників та НПП працюють дистанційно (59,9%), що зумовлено безпековою ситуацією та забезпечує гнучкість робочих процесів.

2. Професійна сегрегація. Залишається диспропорція у сфері ІТ (переважно чоловіки) та адміністративно-допоміжних службах (переважно жінки).

2. Соціальна підтримка. Відпустками по догляду за дитиною скористалися тільки жінки. Це вказує на необхідність подальшої роботи над заохоченням чоловіків до використання соціальних гарантій.

Висновок

У 2024 році ХНЕУ ім. С. Кузнеця продовжує реалізовувати системну гендерну політику. Згідно Стратегії гендерної рівності та операційного плану її забезпечення продовжено досягнення стратегічних і операційних цілей.

У 2024 році виконано всі заплановані на цей рік завдання: продовжено оновлення внутрішніх нормативних документів з урахуванням принципу рівних прав; запроваджено використання гендерно чутливої мови в офіційних і публічних комунікаціях; продовжено аналіз та оновлення освітніх програм з урахуванням гендерного виміру; проведено заходи з питань недискримінації і захисту серед здобувачів освіти та соціологічні опитування з цієї тематики; продовжено використання механізмів подання і розгляду скарг з питань дискримінації; забезпечено психологічну підтримку учасників освітнього процесу; започатковано забезпечення рівних можливостей у процедурах добору та просування персоналу; проведено статистичний аналіз: розроблено гендерний профіль на 2024 рік (університет демонструє зразкову рівність в оплаті праці та високу активність жінок у науковій сфері; інформація про заходи та реалізацію Стратегії розміщено на університетському сайті).

Реалізація Операційного плану у 2024 році відбулася успішно. Усі ключові показники, передбачені Стратегією на цей рік, виконані або перевищені (особливо в частині обізнаності студентів та публікаційної активності).