

**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 2025 рік**

Харків
2025

У Харківському національному економічному університеті імені Семена 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 2025 році Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця завершив третій рік реалізації Стратегії гендерної рівності на 2023-2030 рр., яка спрямована на реалізацію принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Діяльність університету базується на принципах недискримінації, прозорості та рівних можливостей, що висвітлюються на спеціалізованій сторінці сайту: [Гендерна рівність](#). Даний звіт узагальнює результати впровадження Стратегії.

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 2025 рік досягнуто - не менш ніж 85 % (<https://hneu.edu.ua/dokumenty-universytetu>).

Комплексний гендерний аудит та підготовка аналітичного звіту заплановано на наступний рік.

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

В офіційних і публічних комунікаціях здійснюється використання гендерно чутливої мови. На офіційному сайті <https://hneu.edu.ua/> та сторінках у соціальних мережах використовують фемінітиви та намагаються уникати стереотипних зображень. Показник виконано.

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 2025 рік досягнуто показник у 25 %.

ОЦ 2.2 (культура рівності). У 2025 році продовжувався процес формування культури рівності та недискримінації серед студентства.

Заходи:

Проведена відкрита гостьова лекція «Інклюзивна освіта як модель соціального устрою». Спікеркою заходу виступила Тетяна ГОРДІЄНКО, кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя.
<https://hneu.edu.ua/news/vidbulasya-vidkrita-gostova-lekciya-inklyuzivna-osvita-yak-model-socialnogo-ustroyu10032025>

Професорка кафедри інформаційних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Ірина Золотарьова, членкиня національної команди експертів з реформування вищої освіти (HERE), взяла участь у Семінарі «Розвиток інклюзивного освітнього середовища на основі студентоцентричного підходу» в рамках Технічної допомоги, організованої Національним офісом Еразмус+ в Україні.
<https://hneu.edu.ua/news/seminar-rozvytok-inklyuzyvno-osvitnogo-seredovyshha-na-osnovi-studentotsentrychnogo-pidhodu>

Викладачка університету взяла участь у тренінгу в рамках проєкту рамках проєкту «A Career Roadmap for Women's Leadership in Higher Education in Ukraine» («Дорожня карта кар'єрного розвитку жінок-лідерів у вищій освіті в Україні»).
<https://hneu.edu.ua/news/navchalnyj-vizyt-uchasnykiv-proyektu-dorozhnya-karta-karyernogo-rozvytku-zhinok-lideriv-u-vyshhij-osviti-v-ukrayini-do-universytetu-bedfordshyru-velyka-brytaniya>

ХНЕУ ім. С. Кузнеця став організатором семінару-тренінгу "Принципи універсального дизайну в навчанні: засади побудови інклюзивних онлайн-курсів" в рамках міжнародних проєктів Erasmus+ AFID та DigiUni.
<https://hneu.edu.ua/news/trening-pryntsypy-universalnogo-dyzajnu-v-navchanni-zasady-pobudovy-inklyuzyvnyh-onlajn-kursiv>

Згідно запланованому показнику, було охоплено близько 80% здобувачів вищої освіти.

За результатами соціологічного опитування, проведеного у 2025 році, 95,2% 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 попередні роки, та перевищує запланований показник у 80%.

Стратегічна ціль 3. Безпечне та недискримінаційне університетське середовище

ОЦ 3.1 (механізми реагування, підтримка). У 2025 році продовжує використовуватися розроблений у 2023 році механізм подання і розгляду скарг щодо дискримінації та насильства.

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

ОЦ 3.2 (обізнаність). Результати проведеного у 2025 році соціологічного опитування показали, що 90,5% 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 попередні роки 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 2025 рік (<https://hneu.edu.ua/genderniy-profil-universitetu>).

ОЦ 4.3. (навчання). Продовжено роботу для здійснення навчання управлінського персоналу у сфері гендерної рівності. За 2025 рік пройшли навчання 10% управлінського персоналу університету.

Стратегічна ціль 5. Партнерство, наука та публічна комунікація

ОЦ 5.1. (національні та міжнародні ініціативи). У 2025 році університет взяв участь у 4-х проєктах пов'язаних з питанням рівних можливостей:

1. Міжнародний проєкт «A Career Roadmap for Women's Leadership in Higher Education in Ukraine» («Дорожня карта кар'єрного розвитку жінок-лідерів у вищій освіті в Україні») у рамках програми проєктів у сфері гендерної рівності від Британської Ради.

2. Міжнародний проєкт Digital University – Open Ukrainian Initiative - DigiUni

3. Міжнародний проєкт Academic Freedom & Inclusion through Digitalization - AFID

4. Міжнародний проєкт University Infrastructure for Workforce Development focusing on Twin Transition - UniTwIn

ОЦ 5.2. (наука та прозорість). В університеті здійснюється розвиток наукових досліджень з питань гендерної рівності. У 2025 році згідно запланованому показнику є 2 наукові публікації з цієї тематики. Посилання на публікації: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/37380>, <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-3/114>).

Інформацію про реалізацію Стратегії за 2023, 2024 та за 2025 роки розміщено на офіційному сайті університету (<https://hneu.edu.ua/genderna-rivnist-hneu>).

Аналіз показників Гендерного профілю за 2025 рік

I. Розподіл за категоріями персоналу.

1. Науково-педагогічний персонал (377 осіб). Серед них: жінки складають 69,4%, чоловіки – 30,6%.

Професори: жінки – 54,5%, чоловіки – 45,5% (досягнуто паритетного представництва).

Доценти: жінки – 75,9%, чоловіки – 24,1%.

2. Неакадемічний персонал (389 осіб): жінки – 304 особи (переважна більшість), чоловіки – 85 осіб.

Бібліотека: жінки - 95,6%.

Техніка/ІКТ: жінки - 48,9%, чоловіки - 10,6%.

Адміністративні посади: жінки - 89,4%, чоловіки - 51,1%.

3. Керівні посади (переважають жінки):

Ректор: чоловік.

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

Склад адміністрації: жінки – 83,1%, чоловіки – 16,9%.

Вчена рада: жінки – 70,2%, чоловіки – 29,8%.

II. Оплата праці.

Університет продовжує демонструвати зразкову політику рівності: гендерний розрив в оплаті праці на аналогічних посадах дорівнює 0% (коефіцієнт 1.0).

III. Наука.

У 2025 році жінки очолювали 73% локальних, 100% національних та 100% міжнародних проектів, де вони виступали основними відповідальними особами. Це підкреслює високу активність та лідерство жінок у науковій сфері університету.

4. Соціальні аспекти

13,8% персоналу працюють віддалено. Серед жінок відділено працюють – 13,6%, серед чоловіків – 13,9%. Однакова частка чоловіків та жінок (4,9%) використовували гнучкий графік роботи.

У 2025 році зафіксовано 18 випадків перебування у відпустці по догляду за дитиною (всі — жінки).

5. Студентство

Усього навчалось 4728 здобувачів освіти. З них жінки складають 60,2%

Виклики

1. Вплив війни. Невелика частина співробітників та НПП працюють продовжують працювати дистанційно, але це зумовлено безпековою ситуацією та забезпечує гнучкість робочих процесів.

2. Соціальна підтримка. Відпустками по догляду за дитиною скористалися тільки жінки.

Висновок

У 2025 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 2025 році виконано всі заплановані на цей рік завдання: продовжено оновлення внутрішніх нормативних документів з урахуванням принципу рівних прав; продовжено використання гендерно чутливої мови в офіційних і публічних комунікаціях; продовжено аналіз та оновлення освітніх програм з урахуванням гендерного виміру; продовжено проведення заходів з питань недискримінації і захисту серед здобувачів освіти та соціологічні опитування з цієї тематики; продовжено використання механізмів подання скарг з питань дискримінації; продовжено забезпечення психологічної підтримки учасників освітнього процесу; продовжено забезпечення рівних можливостей у процедурах добору та просування персоналу; управлінський персонал університету проходив навчання у сфері гендерної рівності; продовжено формування гендерного профілю за рік, сформовано за 2025 рік; університет узяв участь у проєкті з цієї тематики; продовжено написання наукових робіт з питань гендеру інформація про заходи та

реалізацію Стратегії розміщено на університетському сайті.

Реалізація Операційного плану у 2025 році відбулася успішно. Усі ключові показники, передбачені Стратегією на цей рік, виконані або перевищені.