



3R SheLeader:  
**Резильєнтність,**  
**Ресурсність,**  
**Результативність.**

# Концепція проєкту "3R" визначає три ключові вектори розвитку лідерства:



1

## Resilience (Резильєнтність)

Здатність адаптувати інституції до кризових умов.

2

## Resourcefulness (Ресурсність)

Оптимізація внутрішнього потенціалу для інклюзивного середовища.

3

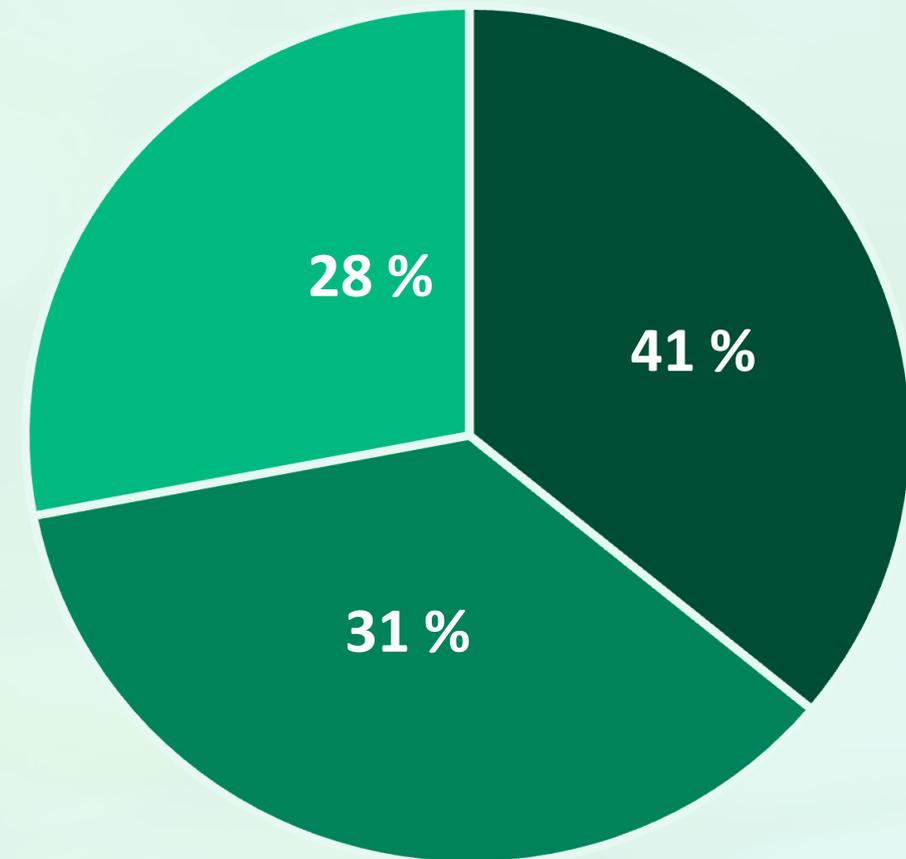
## Resultfulness (Результативність)

Орієнтація на вимірювані зміни в управлінні академічним сектором.

## Посадовий склад та досвід

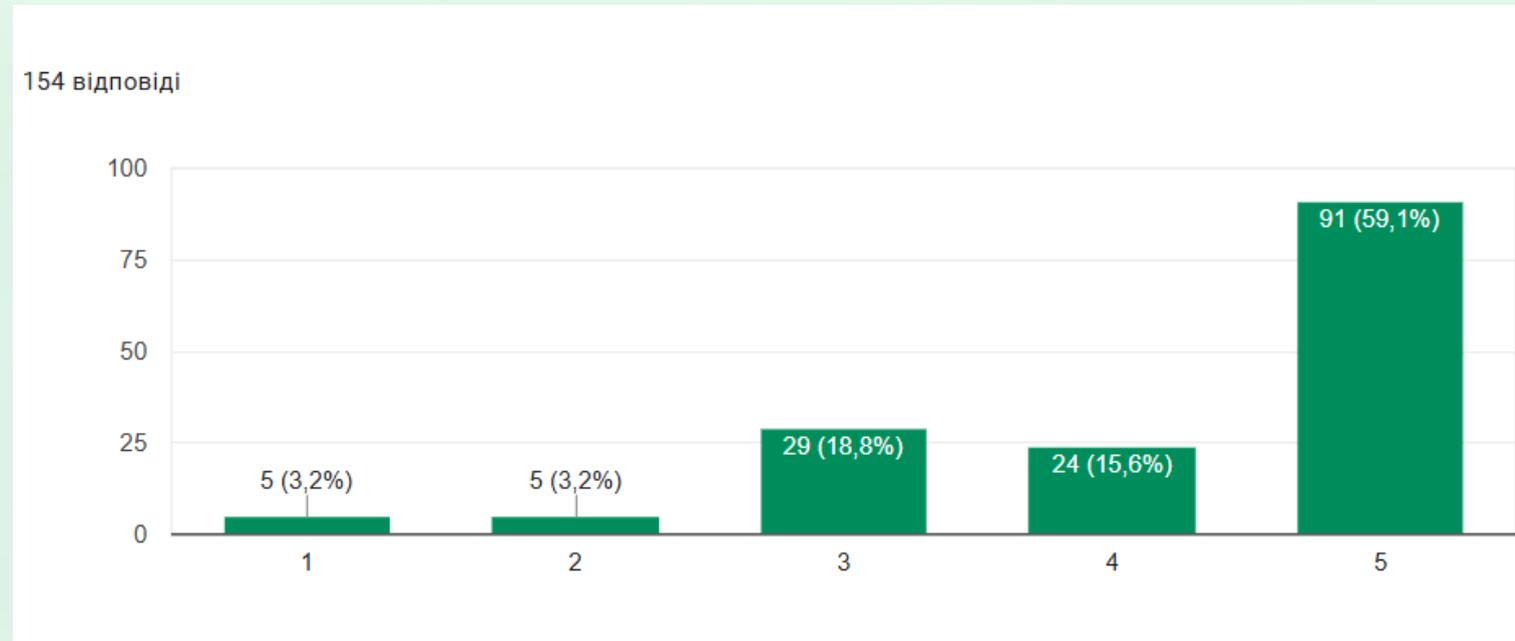
### Респонденти:

- Вище керівництво (ректори, проректори, декани): 28%
- Керівник академічного підрозділу (завідувачі кафедр): 31%
- Інші (викладачі, доценти): 41%



Інші ■ Керівник підрозділу ■ Вище керівництво ■

# Ставлення до гендерної рівності



**Мій заклад зобов'язаний  
просувати гендерну  
рівність (154 відповіді)**

**59,1%**

Повністю згодні з тим, що їхній заклад має сприяти гендерній рівності.

**18,8%**

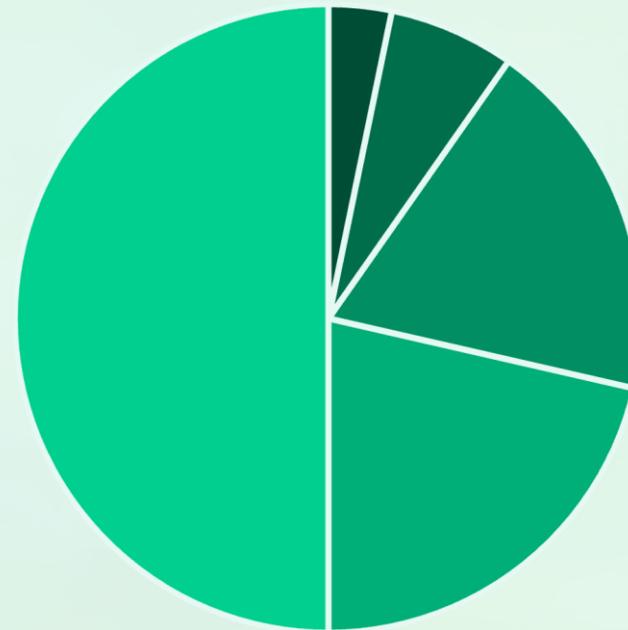
Частково згодні з цим твердженням.

**6,4%**

Не згодні або повністю не згодні.

# Ініціативи гендерної рівності: користь для всіх

Більшість респондентів погоджуються, що ініціативи гендерної рівності приносять користь усій академічній спільноті.



Повністю не згоден Не згоден Частково згоден Згоден Повністю згоден

**50%**

Повністю згодні з цим твердженням.

**21,4%**

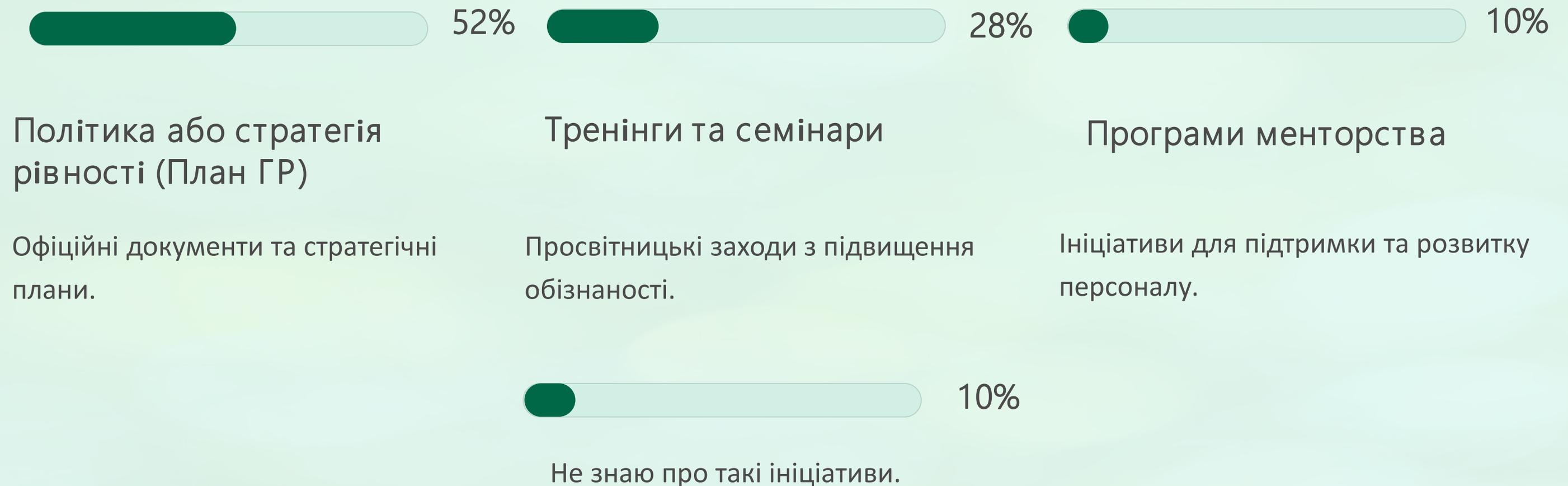
Згодні з перевагами ініціатив.

**6,5%**

Не згодні, що ініціативи приносять користь.

# Впроваджені ініціативи та їх види

Респонденти могли обирати кілька варіантів.  
Результати свідчать про неоднорідність інформованості.



# Бар'єри для залучення чоловіків-лідерів

Чому чоловіки-лідери не проявляють достатньої активності у питаннях гендерної рівності?

Сприйняття теми як суто жіночої

Брак часу / перевантаженість

Чоловіки не вважають це важливим питанням

Не бачу бар'єрів. Ба більше, регулярно спілкуюсь з жінками-колегами і чую від них, що дискримінація за статтю давно позаду.

Бар'єрів не існує, якщо їх штучно не створюють

Згадана проблема не є актуальною у нашому ЗВО

Не бачу бар'єрів, було би бажання і час

В ХНУ немає гендерної нерівності

## Готовність до майбутніх дій

Яка підтримка, ресурси або можливості допомогли б Вам активніше сприяти просуванню жінок на керівні посади у Вашому закладі вищої освіти?



Наставляти/підтримувати колег-жінок



Активно виступати проти дискримінації



Взяти участь у спеціалізованому тренінгу



Успішні кейси



Сприяти у написанні і захистах дисертацій, отриманні вчених звань.



Вони і так займають всі посади



**Спочатку треба мати Мир в Україні,  
а потім налагодити життя!!!**