



Міністерство освіти і науки України
Донецький національний університет імені Василя Стуса

НАКАЗ

06.03.2026

м. Вінниця

№ 63/01-02

Про затвердження Плану гендерної рівності Донецького національного університету імені Василя Стуса на 2026–2030 роки

З метою забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації, формування безпечного та інклюзивного освітнього середовища, а також відповідно до вимог законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності та рекомендацій Європейського дослідницького простору щодо запровадження Gender Equality Plan у закладах вищої освіти

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити та ввести в дію План гендерної рівності Донецького національного університету імені Василя Стуса на 2026–2030 роки (далі – План) (додається).

2. Проректору з науково-педагогічної та навчальної роботи Лілії МАРТИНЕЦЬ протягом місяця з дати реєстрації цього наказу подати ректору пропозиції щодо формування складу Комісії з питань гендерної рівності.

3. Керівникам структурних підрозділів Університету забезпечити виконання заходів Плану гендерної рівності в межах своїх повноважень і функціональних обов'язків.

4. Проректору з науково-педагогічної роботи, молодіжної політики та розвитку Максиму ПРИХНЕНКУ та інформаційно-обчислювальному центру (відповідальний – Станіслав НУЖНИЙ) протягом тижня з дати реєстрації цього наказу забезпечити оприлюднення Плану на офіційному вебсайті Університету.

5. Начальнику загального відділу Тетяні ГАВРИЛЕНКО довести зміст цього наказу до відома деканів факультетів, директорів ННІ, керівників структурних підрозділів Університету.

6. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Т.в.о. ректора

Сергій РАДІО

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. ректора



**ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ДОНЕЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
НА 2026-2030 РОКИ**

ПЕРЕДМОВА

Донецький національний університет імені Василя Стуса (далі – Університет) є переміщеним закладом вищої освіти, що функціонує в умовах воєнного стану, кадрових та ресурсних обмежень. Такий контекст зумовлює підвищену увагу до питань соціальної згуртованості, безпеки, підтримки вразливих груп, а також до впровадження гендерно чутливих підходів як невід’ємної складової інституційної стійкості та сталого розвитку Університету.

Університет визнає гендерну рівність одним із ключових чинників забезпечення академічної якості, наукової досконалості, ефективного врядування та успішної європейської інтеграції. Дотримання принципів рівності та недискримінації розглядається як важливий елемент сучасної університетської культури та відповідальності перед суспільством.

Як активний учасник європейського науково-освітнього простору, Університет приділяє особливу увагу питанням гендерної рівності. Важливим соціальним завданням Університету є виконання ролі провідника суспільства до цінностей демократії, рівних прав і можливостей, а також інтеграція принципів гендерної рівності в освітню, наукову й управлінську діяльність з метою запобігання будь-яким формам дискримінації.

Упродовж останніх років Університет систематично здійснює збір і аналіз гендерно дезагрегованих даних щодо працівників і здобувачів вищої освіти, зокрема для подання інформації до міжнародних рейтингів Times Higher Education Impact Ranking та QS Europe Ranking. За результатами збору даних сформовано актуальну інформацію щодо гендерного балансу учасників освітнього процесу станом на жовтень 2025 року (таблиця 1).

Таблиця 1. Гендерно дезагреговані статистичні дані щодо учасників освітнього процесу (жовтень 2025 року)

Показник	Кількість
<i>Співробітники</i>	
Загальна кількість співробітників університету (в еквіваленті повної зайнятості, враховуються абсолютно всі)	466
Загальна кількість науково-педагогічних працівників (в еквіваленті повної зайнятості)	241
Кількість старших науково-педагогічних працівників (в еквіваленті повної зайнятості, враховувати професорів, деканів, ректора, проректорів, заступників проректорів, завідувачів кафедр)	75
Кількість жінок серед старших науково-педагогічних працівників (в еквіваленті повної зайнятості, враховувати професорів, деканів, ректорів, проректорів, заступників проректорів, завідувачів кафедр)	52

Таблиця 1 (продовження)

Показник	Кількість
<i>Здобувачі вищої освіти</i>	
Загальна кількість здобувачів вищої освіти (в еквіваленті повної зайнятості, включаючи аспірантів та докторантів)	3262
Кількість здобувачів вищої освіти, які розпочали навчання за програмою здобуття ступеня (в еквіваленті повної зайнятості, бакалаврат, магістратура, аспірантура, докторантура)	1033
Кількість жінок, які розпочали навчання за програмою здобуття ступеня (в еквіваленті повної зайнятості, бакалаврат, магістратура, аспірантура, докторантура)	734

За результатами аналізу встановлено, що 69 % керівних посад серед старших науково-педагогічних працівників Університету обіймають жінки. Серед здобувачів вищої освіти, які розпочали навчання у 2025–2026 навчальному році, частка жінок становить 71 %, що в умовах воєнного стану відображає прогнозовану демографічну тенденцію.

Зафіксована гендерна асиметрія (суттєва перевага жінок серед здобувачів вищої освіти та на керівних посадах) є об'єктивним наслідком функціонування Університету в умовах тривалого воєнного стану, що зумовлює процеси мобілізації чоловічого населення та відповідні демографічні зсуви. Такий статистичний контекст вимагає адаптації класичних європейських інструментів забезпечення гендерного паритету з акцентом на підтримку та залучення чоловіків до академічного й управлінського середовища, а також на запобігання надмірному професійному навантаженню на жінок.

Упровадження Плану гендерної рівності Університету спрямоване на формування сталої інституційної політики рівності та недискримінації, реалізується за такими стратегічними напрямками:

- інституційна відповідальність і впровадження гендерної політики в управлінні та організаційних процесах;
- забезпечення гендерного паритету та прозорості в прийнятті рішень;
- формування безпечного, недискримінаційного та інклюзивного освітнього середовища, зокрема для студентів;
- інтеграція гендерного підходу в освітню та науково-дослідну діяльність;
- рівні можливості, кар'єрний розвиток і підтримка балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 План гендерної рівності Донецького національного університету імені Василя Стуса на 2026–2030 роки (далі – План) є стратегічним та операційним документом Університету, що визначає систему управлінських рішень, заходів та індикаторів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації та формування безпечного, інклюзивного університетського середовища.

1.2 Нормативно-правову основу Плану становлять:

1) міжнародні документи:

- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Цілі сталого розвитку ООН (ЦСР 5);
- вимоги програми Horizon Europe щодо Gender Equality Plan;

2) законодавство України:

- Конституція України;
 - Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
 - Закон України «Про запобігання та протидію дискримінації в Україні»;
 - Розпорядження КМУ від 12.08.2022 року № 752-р «Державна стратегія рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року»;
 - Закон України «Про вищу освіту»;
 - Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;
 - інші нормативно-правові акти у сфері недискримінації;
- 3) локальні нормативні акти Університету:**
- Статут Донецького національного університету імені Василя Стуса;
 - Колективний договір;
 - Кодекс академічної доброчесності та корпоративної етики.

1.3 План є обов'язковим для виконання всіма структурними підрозділами та посадовими особами Університету.

1.4 Університет розглядає гендерну рівність як чинник інституційної стійкості, академічної якості, наукової конкурентоспроможності та інтеграції до європейського науково-освітнього простору.

1.5 У межах цього Плану гендерна рівність інтегрується в систему внутрішнього забезпечення якості освіти, кадрову політику, управлінські процеси та науковий розвиток Університету.

II. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Терміни у цьому Плані вживаються у значеннях, наведених нижче, з урахуванням законодавства України та внутрішніх нормативних актів Університету.

Гендер – це соціально сконструйована система ролей, моделей поведінки, очікувань і норм, пов'язаних із належністю особи до певної статі, яка формується під впливом культурних, соціальних, економічних і політичних чинників та може змінюватися з часом і в різних соціальних контекстах.

Гендерний аудит – це системний інструмент оцінювання політик, процедур, управлінських практик та результатів діяльності Університету з метою виявлення проявів гендерної асиметрії, потенційної дискримінації або нерівного доступу до ресурсів і можливостей, а також визначення рекомендацій щодо вдосконалення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності.

Гендерно дезагреговані дані – це кількісні та якісні дані, зібрані, оброблені та представлені з розподілом за статтю та/або гендером, які використовуються для аналізу становища жінок і чоловіків, виявлення гендерної асиметрії, оцінювання ефективності політик і заходів, а також для прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері забезпечення гендерної рівності.

Сексизм – це будь-які дії, висловлювання, установки або практики, що ґрунтуються на уявленні про перевагу однієї статі над іншою та мають на меті або наслідком приниження гідності чи дискримінацію особи.

Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації в усіх сферах діяльності, зокрема в освіті, науці, управлінні та праці.

Гендерна дискримінація – це будь-які обмеження, виключення, переваги чи привілеї за ознакою статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації, що мають на меті або наслідком обмеження чи унеможливлення реалізації прав і можливостей особи.

Гендерний підхід – це системне врахування принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у процесах управління, освітній, науковій, кадровій та організаційній діяльності Університету.

Гендерна чутливість – це здатність розпізнавати прояви гендерної нерівності, дискримінації чи сексизму та реагувати на них відповідно до встановлених процедур.

Гендерні ролі – це соціально зумовлені моделі поведінки та очікування щодо жінок і чоловіків, сформовані під впливом культурних і соціальних чинників.

Гендерні стереотипи – це узагальнені уявлення про риси, поведінку та соціальні функції жінок і чоловіків, що можуть впливати на прийняття рішень та оцінювання діяльності особи.

Гендерна асиметрія – це нерівномірне представництво жінок і чоловіків у різних сферах діяльності або на різних рівнях управління, що впливає або може впливати на розподіл ресурсів, можливостей і відповідальності.

Гендерний паритет – це збалансоване представництво жінок і чоловіків у керівних, дорадчих, робочих та інших органах Університету, а також у процесах прийняття рішень.

Гендерна складова – це інтеграція принципу гендерної рівності до змісту освітніх програм, наукових досліджень, внутрішніх процедур та управлінських рішень Університету.

Гендерно чутлива мова (мовлення) – це усне або письмове висловлення, що не містить дискримінаційних, зневажливих або упереджених формулювань за ознакою статі чи гендеру та відповідає принципу поваги до гідності особи.

Гендерно зумовлене насильство – будь-які діяння, вчинені проти особи через її стать або такі, що непропорційно зачіпають осіб певної статі, включно із сексуальним насильством, переслідуванням, примусом, психологічним і економічним насильством у межах університетського середовища.

Інтерсекційний підхід – підхід, що враховує поєднання різних ознак (наприклад, стать, вік, інвалідність, статус ВПО, ветеранський статус тощо), які можуть посилювати вразливість та ризики дискримінації, і передбачає адаптацію заходів Плану до потреб таких груп.

Позитивні дії (тимчасові спеціальні заходи) – пропорційні та обґрунтовані заходи, спрямовані на усунення фактичної нерівності можливостей, які застосовуються на обмежений період часу та не встановлюють необґрунтованих привілеїв чи обмежень.

Харасмент (сексуальні домагання) – небажана поведінка сексуального характеру (вербальна, невербальна або фізична), що принижує гідність особи, створює залякувальне, вороже або образливе середовище чи використовується як умова/підстава для прийняття рішень щодо особи.

Усі визначення застосовуються в межах цього Плану виключно з метою забезпечення гендерної рівності та не використовуються для обмеження прав і свобод осіб.

III. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

3.1 Метою Плану є забезпечення системної інтеграції принципів гендерної рівності в управлінську, освітню, наукову та організаційну діяльність

Університету, формування безпечного та інклюзивного середовища, а також підвищення інституційної спроможності Університету в умовах сучасних викликів.

3.2 Основними завданнями Плану є:

- інституалізація механізмів забезпечення гендерної рівності та їх інтеграція в систему внутрішнього врядування;
- забезпечення рівних можливостей у працевлаштуванні, професійному розвитку та кар'єрному зростанні;
- створення та підтримання безпечного, недискримінаційного освітнього середовища;
- інтеграція гендерного виміру в освітні програми, наукові дослідження та управлінські рішення;
- розвиток гендерної компетентності університетської спільноти;
- запровадження системи моніторингу, збору гендерно розподілених даних та оцінювання результативності заходів Плану.

3.3 Цільовою групою реалізації Плану гендерної рівності є всі учасники освітнього процесу Університету.

IV. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ, ЗАХОДИ ТА МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ

№	Стратегічна ціль	Основні заходи	KPI / показники	Термін реалізації	Відповідальні
1	Інституційна відповідальність: впровадження гендерної політики в управлінні та організаційних процесах	1. Створення та забезпечення діяльності Комісії з питань гендерної рівності (далі – Комісія)	Комісією створено	2026	Керівництво Університету
			Положення затверджено	2026	Комісія
			100 % засідань проведено відповідно до Плану роботи	2026–2030	Комісія
		2. Підвищення кваліфікації членів Комісії	100 % членів проходять навчання не рідше 1 разу на 2 роки	2026–2030	Комісія (за участі зовнішніх/внутрішніх експертів)
	3. Інтеграція гендерного компоненту в Стратегію розвитку Університету	гендерний компонент включено	2026	Керівництво Університету	
	4. Системний моніторинг та аналіз гендерної	систематичний збір, аналіз та публікація гендерно	щорічно	Комісія, структурні підрозділи,	

№	Стратегічна ціль	Основні заходи	KPI / показники	Термін реалізації	Відповідальні
		ситуації в Університеті	дезагрегованих даних учасників освітнього процесу		студентська соціальна служба
		5. Сприяння забезпеченню гендерного балансу в органах студентського самоврядування	не менше 40 % представництва кожної статі	до 2030	Студентська рада, Комісія
			представники здобувачів включені до Комісії	щорічно	Студентська рада, Комісія
2	Гендерний паритет у прийнятті рішень	1. Створення умов для досягнення гендерно збалансованого представництва у керівних та дорадчих органах	не менше 40 % представництва кожної статі у керівних та дорадчих органах	до 2030	Керівництво Університету, Комісія
			позитивна динаміка збалансованості представництва до досягнення встановленого показника	щорічно	Комісія
		2. Забезпечення прозорості процедур відбору та призначення	100 % конкурсів проводяться з прозорими критеріями відбору з урахуванням гендерної рівності	щорічно	Кадрова комісія
3	Безпечне та інклюзивне освітнє середовище	1. Аудит процедур реагування на випадки булінгу, харасменту, сексизму та дискримінації	Розробка локальних нормативно-правових актів (за потреби)	2026	Керівництво Університету, Комісія
		2. Запровадження безпечного та конфіденційного каналу подання скарг	100 % звернень розглянуто у встановлений строк (до 30 днів)	щоквартально	інформаційно-обчислювальний центр, Комісія
		3. Проведення інформаційних кампаній щодо	не менше 1 заходу щороку	щорічно	Комісія

№	Стратегічна ціль	Основні заходи	KPI / показники	Термін реалізації	Відповідальні
		політики нульової толерантності до випадків булінгу, харасменту, сексизму та дискримінації, а також щодо використання інклюзивної мови			
		4. Впровадження системи підтримки постраждалих	Програму підтримки розроблено забезпечено доступ до юридичної та психологічної допомоги	2027 2027–2030	Директор ННІ психології юридичний відділ; Міжкафедральна навчальна лабораторія «Центр соціально-психологічної адаптації особистості»; Навчальна лабораторія «Юридична клініка ім. М.В. Удода»
		5. Проведення щорічного опитування учасників освітнього процесу	не менше 70% респондентів оцінюють середовище як безпечне та недискримінаційне	щорічно	Комісія
4	Гендерно чутлива освіта та наукові дослідження	1. Інтеграція гендерного компоненту в освітні програми	100% освітніх програм переглянуто на предмет дискримінаційного контенту не менше 30 % освітніх програм містять	2027 до 2030	Гаранти ОП, керівники спеціальностей, навчальний відділ Гаранти ОП, керівники спеціальностей

№	Стратегічна ціль	Основні заходи	КРІ / показники	Термін реалізації	Відповідальні
			інтегрований гендерний компонент (наявність відповідних тем у силабусах, застосування гендерно чутливої мови у навчально-методичному забезпеченні, фаховий аналіз гендерних аспектів у межах профільної дисципліни)		
		2. Розробка та впровадження освітніх компонентів з гендерної тематики	пропозиція ≥ 2 дисциплін вільного вибору здобувачів	2027	Проректор з НПП роботи, навчальний відділ
		3. Інтеграція гендерного виміру у наукові дослідження та проекти	рекомендації щодо врахування гендерного виміру у проектах затверджено	2026	Проректор з наукової роботи, Комісія
			щорічне зростання на 5 % кількості публікацій із гендерним аналізом	2027–2030	НДЧ, НПП
			не менше 30 % грантових заявок містять гендерний компонент	2027–2030	Проректор з наукової роботи, НДЧ
			збільшення фінансування досліджень із гендерною складовою на 10 % (порівняно з 2025 р.)	до 2028	Проректор з наукової роботи

№	Стратегічна ціль	Основні заходи	KPI / показники	Термін реалізації	Відповідальні
		4. Інформаційна підтримка НПП щодо вимог донорів	не менше 1 інформаційної сесії щороку	2027–2030	Проректор з наукової роботи, НДЧ
5	Рівні можливості та кар'єрний розвиток	1. Політика підтримки повернення після відпустки по догляду за дитиною	політика розроблена та впроваджена; зменшення відтоку кадрів після відпустки не менше, ніж на 15 %	2027–2030	відділ кадрів
		2. Програми наставництва та професійного розвитку	Програма наставництва розроблена та впроваджена; більшість нових співробітників охоплені програмами з гендерно збалансованою участю	2027–2030	Навчально-практичний центр кар'єри та професійного зростання
		3. Рівний доступ до кар'єрних програм	Університет забезпечує рівний доступ до програм кар'єрного розвитку для жінок і чоловіків	щорічно	Навчально-практичний центр кар'єри та професійного зростання
6	Розвиток гендерної компетентності університетської спільноти	1. Проведення тренінгів, семінарів та навчальних модулів для керівного складу, співробітників та здобувачів вищої освіти	≥60 % керівного складу, співробітників та ≥50 % представників органів студентського самоврядування	2027–2030	Комісія
		2. Оцінка ефективності навчання щодо формування гендерної компетентності учасників	≥60 % респондентів задоволені якістю навчання	щорічно	Комісія

№	Стратегічна ціль	Основні заходи	KPI / показники	Термін реалізації	Відповідальні
		освітнього процесу			
7	Баланс між роботою та особистим життям	1. Забезпечення гнучких умов праці відповідно до чинного законодавства	Університет забезпечує гнучкі умови праці для співробітників	щорічно	Керівництво Університету
		2. Профілактика професійного вигорання та підтримка ментального здоров'я, впровадження протоколів психологічного скринінгу	не менше 2 заходів щороку з підтримки ментального здоров'я.	до 2030	Міжкафедральна навчальна лабораторія «Центр соціально-психологічної адаптації особистості»; Комісія
			середній показник задоволеності робочим середовищем $\geq 70\%$	щорічно	проректор з НПМПП; Центр адміністративно-господарських послуг
			75 % персоналу повідомляє про прийнятний рівень навантаження	до 2030	відділ кадрів, навчальний відділ
			щорічний скринінг емоційного вигорання за допомогою стандартизованих та валідизованих психодіагностичних методик охоплює не менше 60% НПП	щорічно	Міжкафедральна навчальна лабораторія «Центр соціально-психологічної адаптації особистості»
		3. Гендерно чутливе управління персоналом	не менше 90 % керівників структурних підрозділів пройшли навчання з гендерно чутливого управління	до 2030	відділ кадрів; Комісія

V. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

5.1 Ректор Університету забезпечує інституційну підтримку реалізації цього Плану та несе відповідальність за створення необхідних організаційних, кадрових і ресурсних умов для його впровадження.

5.2 Відповідальність за реалізацію заходів Плану гендерної рівності покладається на посадових осіб Університету відповідно до їхніх повноважень, функціональних обов'язків і сфер відповідальності.

5.3 Моніторинг виконання заходів Плану, аналіз досягнення цільових показників та підготовку узагальнених висновків здійснює Голова Комісії з питань гендерної рівності.

5.4 Ведення кадрової статистики, збір, обробка та узагальнення гендерно дезагрегованих даних щодо співробітників Університету, а також підготовка відповідної звітності забезпечуються відділом кадрів з обов'язковим дотриманням принципів конфіденційності та захисту персональних даних.

5.5 Ведення статистики, збір, обробка та узагальнення гендерно дезагрегованих даних щодо здобувачів вищої освіти Університету, а також підготовка відповідної звітності забезпечується навчальним відділом, студентською соціальною службою, відділом аспірантури та докторантури «Докторська школа» та координується проректорами за відповідними напрямками.

5.6 Оновлення, перегляд та впровадження освітніх програм з урахуванням гендерної складової, а також інтеграція принципів гендерної рівності в освітній процес здійснюються гарантми освітніх програм і навчальним відділом.

5.7 Забезпечення безпечного та недискримінаційного освітнього середовища, запобігання проявам гендерної дискримінації та гендерно зумовленого насильства, а також розгляд відповідних звернень (скарг) здійснює уповноважена особа Університету відповідно до встановлених процедур.

5.8 Фінансове забезпечення реалізації Плану гендерної рівності координується планово-фінансовим відділом у межах затвердженого кошторису та наявних фінансових ресурсів.

5.9 Інтеграція гендерного виміру у науково-дослідну діяльність Університету, зокрема під час планування та виконання наукових досліджень, підготовки проєктних заявок, формування наукових колективів та поширення результатів досліджень, забезпечується проректором з наукової роботи у взаємодії з науково-дослідною частиною, керівниками наукових підрозділів і керівниками наукових проєктів із урахуванням гендерного виміру в змісті досліджень та забезпечення рівних можливостей участі жінок і чоловіків у науковій діяльності.

VI. СИСТЕМА МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНКИ

6.1 Моніторинг реалізації Плану гендерної рівності здійснюється щорічно з метою оцінки динаміки, визначення результатів та виявлення потреб у коригуванні заходів.

6.2 Результати моніторингу використовуються для коригування політик Університету у сфері гендерної рівності, соціальної згуртованості та безпеки учасників освітнього процесу.

6.3 Комісія з питань гендерної рівності готує щорічний звіт за результатами моніторингу, який оприлюднюється на офіційному вебсайті Університету. Узагальнені результати також включаються до щорічного звіту ректора.

6.4 План гендерної рівності та щорічні звіти оприлюднюються на офіційному вебсайті Університету українською та англійською мовами для забезпечення відкритості та прозорості.

VII. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

7.1 Реалізація Плану здійснюється в межах кошторису Університету.

7.2 Додатковими джерелами фінансування можуть бути гранти, міжнародна технічна допомога та інші джерела, не заборонені законодавством.

VIII. РИЗИКИ ТА ОБМЕЖЕННЯ

8.1 Реалізація Плану гендерної рівності здійснюється з урахуванням таких об'єктивних ризиків та обмежень:

- статусу Університету як переміщеного закладу вищої освіти;
- дії правового режиму воєнного стану;
- кадрових, фінансових та матеріально-технічних обмежень;
- зниженого рівня мотивації та залученості персоналу до участі в інституційних заходах через емоційне виснаження, дистрес та високе академічне навантаження;
- необхідності застосування методології мультифакторного аналізу специфічних вразливостей (ветеранів, ВПО, осіб з інвалідністю) в умовах вираженої демографічної та гендерної асиметрії).

8.2 У разі істотної зміни зовнішніх або внутрішніх умов функціонування Університету, зокрема пов'язаних із безпековою ситуацією, фінансуванням або кадровим забезпеченням, План гендерної рівності може бути переглянутий, оновлений або доповнений Комісією з питань гендерної рівності.

8.3 Перегляд Плану гендерної рівності здійснюється з дотриманням принципів прозорості, відкритості.

ІХ. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1 План гендерної рівності набирає чинності з моменту його затвердження наказом ректора Університету.

9.2 Положення цього Плану інтегруються до системи внутрішнього забезпечення якості освіти Університету, а також враховуються під час розроблення та реалізації внутрішніх політик і процедур.

9.3 Контроль за виконанням Плану гендерної рівності покладається на Голову Комісії з питань гендерної рівності.

Проректор з наукової роботи

Сергій РАДІО

Проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи

Лілія МАРТИНЕЦЬ

Проректор з науково-педагогічної роботи, молодіжної політики та розвитку

Максим ПРИХНЕНКО

В.о. директора навчально-наукового інституту розвитку академічного потенціалу

Світлана ЖИЛЬЦОВА

Директор ННІ психології

Вікторія ОВЕРЧУК

Декан економічного факультету

Тетяна ОРЄХОВА

Завідувач кафедри міжнародних економічних відносин економічного факультету

Марія ШКУРАТ

Начальник юридичного відділу

Тетяна САВЧУК