



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА

Н А К А З

«23» 03 2026 р.

№ 84

Про затвердження «Положення про політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2026-2030 роки»

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Законів України «Про освіту» і «Про вищу освіту», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року схваленої розпорядженням КМУ № 1163-р від 20.12.2022р. та Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі затвердженого постановою КМУ № 226 від 18.02.2026р.,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити «Положення про політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2026-2030 роки» (Додаток).
2. Призначити Уповноваженим з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням проректора з правових питань та розвитку Петера Г. Г..
3. Наказ від 28 квітня 2023 року № 121 «Про затвердження Політики гендерної рівності ДНУ на 2023-2025 рр.» вважати таким, що втратив чинність.
4. Довести «Положення про політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2026-2030 роки» до відома керівників структурних підрозділів університету (Кривенко Ю. М.), оприлюднити інформацію на вебсайті університету (Бахметьєва А. М.).
5. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Додаток: Положення про політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2026-2030 роки в 1 прим. на 6 арк.

Т.в.о. ректора


Валентина СЛІЧ-БАЛГАБАЄВА

Проект наказу вносить
Проректор з правових питань
та розвитку

Герман ПЕТЕР

ПОГОДЖЕНО:

В.о. проректора з науково-педагогічної роботи



Наталія ГУК

Проректор з наукової роботи

Олег МАРЕНКОВ

Голова профспілкової організації



Євгеній СНІДА

Начальник відділу кадрів



Тетяна КОНОВАЛ

Начальник юридичного відділу



Володимир САГАЙДАК

Керівник ІАА «УНІ-прес»



Алла БАХМЕТЬЄВА

Начальник загального відділу



Юлія КРИВЕНКО

**ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА**

УВЕДЕНО В ДІЮ

Наказом

від «13» 03 2026р. № 84

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ДНІПРОВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА НА 2026-2030 РОКИ**

**м. Дніпро
2026**

Положення про політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (далі – Положення) на 2026-2030 роки засновано на принципах рівних можливостей та прав для всіх здобувачів вищої освіти і співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо.

Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року схваленої розпорядженням КМУ № 1163-р від 20.12.2022р. та Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі затвердженого постановою КМУ № 226 від 18.02.2026р., а також з урахуванням положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11.05.2011р.

1. Основні положення

1.1. Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (далі – Університет, ДНУ) у межах своєї автономії забезпечує формування безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього і трудового середовища, в якому поважають людську гідність, рівність, академічну свободу, взаємну повагу, толерантність і нульову толерантність до будь-яких проявів дискримінації, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань.

1.2. Метою Положення є забезпечення в Університеті рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, утвердження культури недискримінації, попередження та ефективного реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, а також системне впровадження принципів гендерної рівності в управлінську, освітню, наукову, кадрову, інформаційну та комунікаційну діяльність Університету.

1.3. Положення про політику гендерної рівності визначає стратегічні завдання та практичні шляхи їх реалізації протягом 2026-2030 років, що сприятиме підвищенню ефективності ДНУ в усіх основних сферах діяльності: освітній, дослідницькій, виховній, організаторській, просвітницькій, міжнародній, спортивній, культурній тощо.

2. Принципи реалізації політики гендерної рівності

2.1. Політика гендерної рівності (далі – Політика) ґрунтується на таких принципах:

2.1.1. верховенства права та законності;

2.1.2. рівності прав і можливостей жінок і чоловіків;

2.1.3. поваги до людської гідності;

2.1.4. недискримінації та інклюзивності;

2.1.5. доступності та справедливості;

2.1.6. нульової толерантності до дискримінації, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань;

- 2.1.7. конфіденційності та захисту приватності під час розгляду звернень;
- 2.1.8. неупередженості, об'єктивності та своєчасності реагування;
- 2.1.9. участі університетської спільноти у формуванні та реалізації цієї Політики;
- 2.1.10. системності, підзвітності та вимірюваності результатів.

3. Основні цілі та завдання Політики

3.1. Основними цілями Політики є:

- 3.1.1. інтеграція принципів гендерної рівності та недискримінації в усі напрями діяльності Університету;
- 3.1.2. забезпечення рівного доступу до освіти, праці, професійного розвитку, академічної мобільності, участі в управлінні, науковій та проєктній діяльності;
- 3.1.3. створення безпечного освітнього і трудового середовища;
- 3.1.4. запобігання та протидія дискримінації за ознакою статі, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням;
- 3.1.5. розвиток інституційної спроможності Університету у сфері гендерної рівності;
- 3.1.6. формування культури поваги, партнерства, етичної комунікації та рівноправної співпраці.

3.2. Для досягнення цих цілей Університет вирішує такі завдання:

- 3.2.1. перегляд і оновлення внутрішніх нормативних актів з урахуванням принципів гендерної рівності та недискримінації;
- 3.2.2. недопущення дискримінаційних практик під час вступу, навчання, оцінювання, працевлаштування, кар'єрного просування, преміювання, участі у виборних і дорадчих органах;
- 3.2.3. забезпечення рівного доступу до ресурсів, програм, грантів, стипендій, міжнародної мобільності та наукової інфраструктури;
- 3.2.4. проведення навчальних, просвітницьких та інформаційних заходів;
- 3.2.5. функціонування механізмів подання та розгляду звернень;
- 3.2.6. ведення гендерно чутливої статистики і проведення періодичного моніторингу;
- 3.2.7. підтримка балансу між навчанням, роботою та особистим життям;
- 3.2.8. врахування гендерного підходу у змісті освіти, дослідженнях, комунікаціях та публічних заходах.

4. Сфери і напрями реалізації Політики

4.1. У сфері управління та кадрової політики Університет:

- 4.1.1. забезпечує рівні можливості під час добору кадрів, призначення на посади, професійного розвитку та кар'єрного просування;
- 4.1.2. запобігає упередженому ставленню та дискримінаційним вимогам у кадрових процедурах;
- 4.1.3. сприяє збалансованому представництву жінок і чоловіків у виборних, дорадчих, колегіальних та управлінських органах.

4.2. У сфері освітньої діяльності Університет:

4.2.1. забезпечує рівний доступ до освітніх програм, навчальних ресурсів, практик, академічної мобільності та позанавчальних можливостей;

4.2.2. сприяє включенню гендерної проблематики, недискримінаційного підходу та поваги до прав людини в освітні компоненти, методичні матеріали, виховну та просвітницьку роботу;

4.2.3. запобігає стереотипізації та дискримінаційним практикам в освітньому процесі;

4.2.4. підтримує рівну участь жінок і чоловіків у STEM, наукових дослідженнях, інноваційних і міжнародних проектах, що відповідає державній Стратегії та операційному плану у сфері освіти.

4.3. У сфері наукової діяльності Університет:

4.3.1. сприяє рівному доступу до участі в наукових темах, конкурсах, грантах, конференціях, стажуваннях та публікаційній активності;

4.3.2. підтримує дослідження з питань гендерної рівності, прав людини, недискримінації та безпечного середовища;

4.3.3. заохочує видимість досягнень жінок-науковиць і молодих дослідниць.

4.4. У сфері безпеки та добробуту Університет:

4.4.1. вживає заходів для попередження дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань;

4.4.2. забезпечує можливість звернення постраждалих осіб та свідків;

4.4.3. організовує консультативну, психологічну, правову та інформаційну підтримку в межах наявних ресурсів та компетенції;

4.4.4. розміщує на офіційному вебсайті та/або інших інформаційних ресурсах контакти відповідальних осіб і служб допомоги.

5. Інституційний механізм реалізації Політики

5.1. Координацію реалізації Політики здійснює ректор Університету або визначена ним уповноважена особа з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням.

5.2. З метою реалізації Положення про політику гендерної рівності в Університеті може утворюватися комісія з питань розгляду звернень щодо дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань.

5.3. До складу комісії можуть входити представники адміністрації, відділу кадрів, юридичного відділу, профспілкової організації, органів студентського самоврядування, психологічної служби, фахівці, які мають компетентності у сфері захисту прав людини, гендерної рівності та підтримки постраждалих осіб.

5.4. Основними повноваженнями уповноваженої особи та/або комісії є:

5.4.1. прийняття та попередній розгляд звернень;

5.4.2. надання консультацій щодо механізмів захисту прав;

5.4.3. організація розгляду звернень та підготовка висновків;

5.4.4. узагальнення інформації про випадки та підготовка пропозицій керівництву Університету;

5.4.5. координація просвітницьких і профілактичних заходів;

5.4.6. участь у підготовці щорічного звіту про стан реалізації Політики.

6. Порядок подання та розгляду звернень

6.1. Особа з числа здобувачів вищої освіти та/або працівників Університету, яка вважає себе постраждалою від дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі чи сексуальних домагань, а також особа, якій стали відомі обставини такого випадку, має право звернутися до Університету усно, письмово або в електронній формі.

6.2. Під час розгляду звернень забезпечуються:

6.2.1. конфіденційність інформації;

6.2.2. повага до гідності всіх учасників;

6.2.3. заборона переслідування особи за подання звернення або участь у розгляді;

6.2.4. неупередженість, об'єктивність і своєчасність;

6.2.5. можливість дистанційної комунікації та розгляду;

6.2.6. фіксація результатів розгляду у встановленому порядку.

6.3. За результатами розгляду звернення можуть бути підготовлені рекомендації щодо:

6.3.1. припинення неправомірної поведінки;

6.3.2. відновлення порушених прав;

6.3.3. застосування заходів реагування відповідно до законодавства та внутрішніх актів Університету;

6.3.4. направлення інформації до компетентних органів у разі наявності підстав.

6.4. Університет забезпечує ведення обліку та узагальнення інформації про звернення без розголошення конфіденційних персональних даних.

7. Профілактичні заходи

7.1. Університет здійснює системну профілактику дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань шляхом:

7.1.1. регулярних інформаційно-просвітницьких заходів;

7.1.2. навчання працівників і здобувачів освіти щодо розпізнавання дискримінації, упереджень, домагань і належних алгоритмів реагування;

7.1.3. поширення матеріалів про права, гарантії та канали допомоги;

7.1.4. включення відповідної тематики до програм адаптації працівників і здобувачів освіти;

7.1.5. аналізу ризиків і проведення внутрішніх оцінювань/гендерних аудитів;

7.1.6. взаємодії з органами студентського самоврядування, профспілкою та структурними підрозділами.

7.2. Університет сприяє формуванню культури праці та навчання, заснованої на взаємоповазі, рівноправній співпраці, тактовності, коректності, ввічливості та толерантності.

8. Прикінцеві положення

8.1. Положення набирає чинності з дати його затвердження в установленому в

Університеті порядку.

8.2. Структурні підрозділи Університету забезпечують реалізацію цього Положення в межах своїх повноважень.

8.3. Зміни до Положення вносять у той самий спосіб, що і його затвердження.

Проректор з правових питань
та розвитку

Герман ПЕТЕР

ПОГОДЖЕНО:

В.о. проректора з науково-
педагогічної роботи

Наталія ГУК

Проректор з наукової роботи

Олег МАРЕНКОВ

Голова профспілкової організації

Євгеній ШІДА

Начальник відділу кадрів

Тетяна КОНОВАЛ

Начальник юридичного відділу

Володимир САГАЙДАК