

**Міністерство освіти і науки України**  
**Львівський національний університет імені Івана Франка**

Затверджено  
 Вченою радою Львівського національного  
 університету імені Івана Франка  
 Протокол № 529 від 1 09 2023 р.)



Ректор Володимир МЕЛЬНИК

**Заходи на 2023-2025 рр. з реалізації  
 Програми забезпечення гендерної рівності в Львівському національному університеті імені Івана Франка**

№	Завдання	Заходи	Цільова група	Період виконання					Відповідальні
				2023	2024	2025	2026	2027	
<b>Розділ 1. Гендерний баланс управління та прийняття рішень</b>									
1.	1.1. Сприяти гендерній рівності в інституційній культурі та освітніх практиках	Організація тренінгів, проведення досліджень	Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачки/здобувачі	X	X	X	X	X	Комісія з питань етики та професійної діяльності, Центр забезпечення якості освіти, Психологічна служба
	1.2. Проводити моніторинг забезпечення гендерної рівності в Університеті.	Організація тренінгів, проведення досліджень, врахування результатів гендерного аудиту у ході прийняття рішень	Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачки/здобувачі	X	X	X	X	X	Комісія з питань етики та професійної діяльності, Центр моніторингу
	1.3. Сприяти ініціативам, спрямованим на поширення гендерної компетентності на всіх рівнях управління	Проведення тематичних конференцій/ секцій/ круглих столів тощо	Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачки/здобувачі	X	X	X	X	X	Ректор, Комісія з питань етики та професійної діяльності



3.2. Сприяти та забезпечувати рівні можливості для жінок і чоловіків у частині отримання відпустки по догляду за дитиною	Консультаційні заходи юридичного відділу, профкому	Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачи/здобувачі	X	X	X	X	X	Відділ кадрів, керівники структурних підрозділів, завідувачки/завідувачі кафедр, профком
3.3. Сприяти проведенню заходів щодо виховання культури гендерної рівності, поширенню просвітницької діяльності серед університетської спільноти та вітчизняного освітнього простору	Консультації, семінари, круглі столи, тренінги	Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачи/здобувачі	X	X	X	X	X	Проректори, керівниці/керівники структурних підрозділів, завідувачки/завідувачі кафедр, Центр соціального розвитку та громадських ініціатив

#### Розділ 4. Інтеграція гендерного компонента у дослідження та навчання

4. 4.1. Проводити моніторинг освітнього контенту та посилити навчальні і науково-дослідницькі заходи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Опитування	Науково-педагогічні працівники/працівниці, наукові працівники/працівниці	X	X	X	X	X	Керівниці/ керівники структурних підрозділів
4.2. Сприяти підвищенню інтересу до наукових досліджень з гендерної проблематики	Консультації, тренінги, семінари	Науково-педагогічні працівники/працівниці, наукові працівники/працівниці	X	X	X	X	X	Науково-дослідна частина
4.3. Сприяти інтеграції питань гендерної рівності при розробленні освітніх програм	Консультації, семінари	Науково-педагогічні працівники/працівниці, наукові працівники/працівниці	X	X	X	X	X	Центр забезпечення якості освіти, Вчена рада Університету
4.4. Запровадити вибіркові дисципліни з питань гендерної	Консультації, семінари	Науково-педагогічні працівники/працівниці	X	X	X	X	X	Центр забезпечення якості освіти, Вчена рада

рівності та рівних можливостей у відповідних сферах

Університету

**Розділ 5. Запобігання та протидія гендерно-зумовленому насильству та іншим формам дискримінації**

<p>5.1. Затвердити Положення запобігання та протидії дискримінації, булінгу, мобінгу, гендерно-зумовленому насильству</p>	<p>Консультації</p>	<p>Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачи/здобувачі</p>	<p>X</p>			<p>Ректор, перший проректор, Комісія з питань етики та професійної діяльності, Центр забезпечення якості освіти</p>
<p>5.2. Розробити методичні рекомендації та провести серію тренінгів щодо попередження та протидії гендерно-зумовленому насильству та іншим формам дискримінації</p>	<p>Консультації</p>	<p>Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачи/здобувачі</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Комісія з питань етики та професійної діяльності, Центр соціального розвитку та громадських ініціатив, Психологічна служба.</p>
<p>5.3. Регулярно оцінювати агресію та насильство на робочому місці</p>	<p>Анонімні онлайн-опитування, співбесіди</p>	<p>Науково-педагогічні працівники/працівниці, адміністративні працівниці/працівники, представниці/представники від структурних підрозділів, здобувачи/здобувачі</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Комісія з питань етики та професійної діяльності</p>
<p>5.4. Висвітлювати у соціальних мережах заходи щодо реалізації Програми забезпечення гендерної рівності у Львівському національному університеті імені Івана Франка</p>			<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Пресцентр Університету</p>

5.5. Здійснювати психологічну та юридичну підтримку постраждалих у випадку виявлення гендерно-зумовленого насильства та інших форм дискримінації

X

X

X

X

X

Психологічна служба  
Університету, юридичний  
відділ