



**ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

на період 2023-2028 роки

*План гендерної рівності
Прикарпатського національного
університету розглянуто на
Вченій раді університету від 06
червня 2023 р., протокол №05 та
затверджено наказом ректора
№367 від 12.06.2023*

Івано-Франківськ, 2023



**ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА**

**ПЛАН
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**
на період 2023-2028 роки

Івано-Франківськ, 2023

ЗМІСТ

Вступ

1. Нормативно-правове забезпечення стимулювання дотримання гендерної рівності

2. Аналіз гендерної ситуації в університеті

- аналіз гендерної ситуації в адміністрації університету
- аналіз гендерної ситуації менеджерів середньої ланки: деканів та директорів, завідувачів кафедр
- аналіз гендерної ситуації серед здобувачів освіти: аспіранти, докторанти, студенти
- аналіз гендерної ситуації в розрізі адміністративно-обслуговуючих структурних підрозділів університету
- аналіз гендерної ситуації в розрізі навчальних структурних підрозділів університету

3. План розвитку гендерної рівності в університеті. Напрямки роботи:

- баланс роботи та особистого життя; організаційна культура
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень
- рівність при прийомі на роботу та просування по службі
- інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання

Висновки



Вступ

Гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу. Гендерна рівність приносить користь дослідженням та інноваціям (R&I): покращує якість і актуальність R&I, залучає та утримує більше талантів і гарантує, що кожен може максимізувати свій потенціал. У Європейському дослідницькому просторі (ERA) було досягнуто помітного прогресу на шляху до гендерної рівності, але дані показують, що попереду ще багато роботи. Цілей гендерної рівності можна досягти лише за допомогою структурного підходу до змін у всій європейській системі науково-дослідницьких досліджень, що передбачає спільне зобов'язання науково-дослідницьких організацій, їх спонсорів та національних органів влади, а також Європейської комісії.

Дотримання гендерної рівності сприяє:

- покращити якість і вплив досліджень та інновацій, допомагаючи забезпечити їх відображення та актуальність для всього суспільства;
- створенню кращих робочих умов, які забезпечують якісні дослідження та навчання та допомагають максимізувати потенціал і таланти всіх співробітників і студентів;
- залученню та утриманню талантів, гарантуючи, що всі співробітники можуть бути впевнені, що їх здібності будуть оцінені та визнані справедливо та належним чином.



1. Нормативно-правові документи, які стимулюють дотримання гендерної рівності

Європейський союз

1. Рекомендації Європейської комісії щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників.
2. Директива ЄС 2006/54/ЄС "Про рівноправність статей щодо зайнятості та праці"
3. Директива ЄС 2010/41/ЄС "Про застосування принципу рівноправності статей між особами, які забезпечують законну допомогу, та їх клієнтами"
4. Директива ЄС 2012/29/ЄС "Про мінімальні стандарти прав, підтримки та захисту жертв злочинів"
5. Директива ЄС 2014/54/ЄС "Про забезпечення дотримання принципу рівноправності статей при забезпеченні доступу до товарів та послуг"
6. Директива ЄС 2019/1158/ЄС "Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист"
7. Декларація про гендерну рівність, яку прийняв Європейський парламент у 2021 році
8. Європейська стратегія з рівності статей на 2020-2025 роки, що містить конкретні дії та пріоритети для підтримки гендерної рівності
9. Закон про цифрові послуги (DSA)
10. Закон про цифровий ринок (DMA)



Україна

1. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"
2. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року, що містить конкретні заходи та цілі для забезпечення гендерної рівності в Україні
3. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків до 2023 року, що містить детальну стратегію з підтримки гендерної рівності в Україні
4. Закон України "Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"
5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку ратифікувала Україна
6. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку"
7. Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" зі внесеними змінами про гендерно орієнтоване насильство

2. Аналіз загальної ситуації щодо гендерної рівності

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів. У цій меті заклад послуговується рекомендаціями Європейської хартії дослідників та Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

Початковим етапом для визначення напрямів реалізації гендерної рівності навчального закладу є аналіз гендерної ситуації серед адміністрації університету, науково-педагогічних працівників та інших працівників, здобувачів освіти. Здійснивши аналіз кадрового забезпечення університету очевидно, що серед усіх працівників університету більшу частину (майже $\frac{2}{3}$) становлять жінки: 66% до 34% чоловіків (рис. 1).

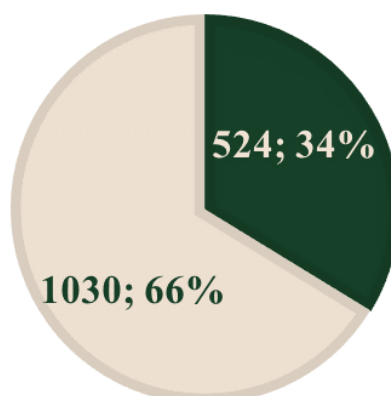
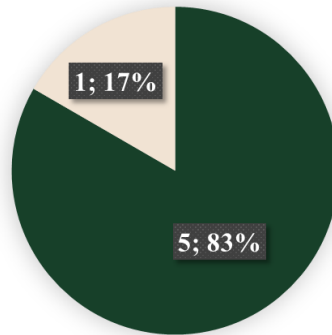


РИС. 1. ПРАЦІВНИКИ УНІВЕРСИТЕТУ

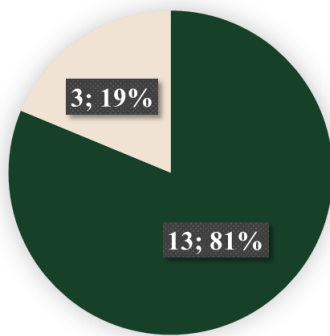
Проте детальний аналіз гендерної ситуації в розрізі різних категорій працівників показує різноспрямовані тенденції у співвідношенні жінок і чоловіків.

Аналіз гендерної ситуації в університеті

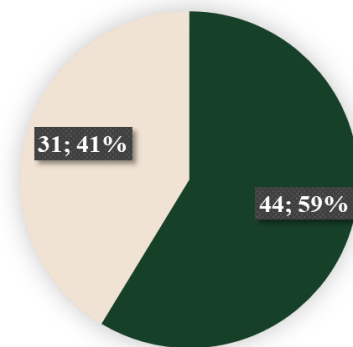
Узагальнені відомості



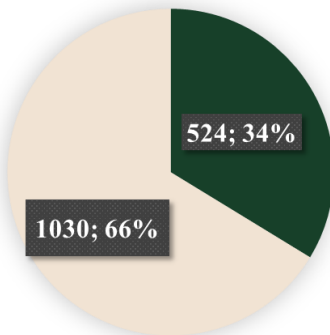
Ректорат



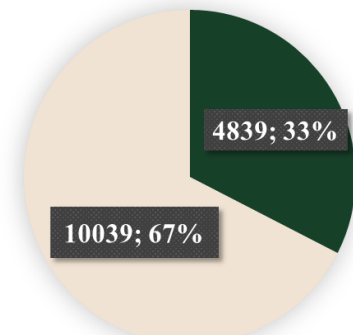
Декани факультетів/ директори інститутів



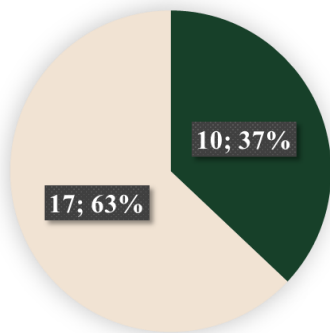
Завідувачі кафедр



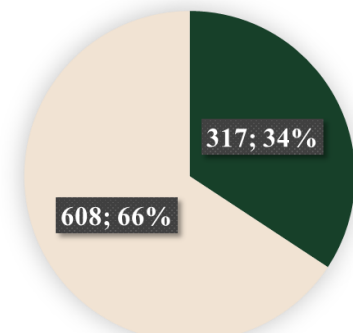
Працівники університету



Здобувачі освіти



Керівники адміністративних підрозділів університету



Керівники навчально-наукових підрозділів університету

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Аналіз гендерної ситуації в адміністрації університету

Ректорат

Ректор	Ч
Перший проректор	Ж
Проректор	Ч
Проректор	Ч
Проректор	Ч
Проректор	Ч

Аналіз гендерної ситуації менеджерів середньої ланки: деканів та директорів, завідувачів кафедр Декани факультетів/директори інститутів

Економічний факультет	Ч
Педагогічний факультет	Ж
Факультет іноземних мов	Ж
Факультет психології	Ж
Факультет математики та інформатики	Ч
Факультет філології	Ч
Факультет туризму	Ч
Фізико-технічний факультет	Ч
Факультет історії, політології і міжнародних відносин	Ч
Факультет природничих наук	Ч
Факультет фізичного виховання і спорту	Ч
Навчально-науковий юридичний інститут	Ч

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Навчально-науковий інститут мистецтв	Ч
Коломийський навчально-науковий інститут	Ч
Інститут післядипломної освіти та довузівської підготовки	Ч
Івано-Франківський фаховий коледж	Ч

Завідувачі кафедр Економічний факультет

Кафедра фінансів	Ч
Кафедра теоретичної та прикладної економіки	Ж
Кафедра обліку і оподаткування	Ч
Кафедра менеджменту і маркетингу	Ч
Кафедра економічної кібернетики	Ж

Педагогічний факультет

Кафедра початкової освіти	Ж
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи	Ж
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту імені Богдана Ступарика	Ж
Кафедра теорії та методики дошкільної і спеціальної освіти	Ж

Факультет іноземних мов

Кафедра французької філології	Ж
Кафедра німецької філології	Ч
Кафедра англійської філології	Ч

Факультет психології

Кафедра філософії, соціології та релігієзнавства	Ч
Кафедра соціальної психології	Ж
Кафедра психології розвитку	Ж
Кафедра загальної та клінічної психології	Ч

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Факультет математики та інформатики

Кафедра математики та інформатики і методики навчання	Ж
Кафедра математичного і функціонального аналізу	Ч
Кафедра інформаційних технологій	Ч
Кафедра комп'ютерних наук та інформаційних систем	Ч
Кафедра диференціальних рівнянь і прикладної математики	Ч
Кафедра алгебри та геометрії	Ч

Факультет філології

Кафедра журналістики	Ч
Кафедра світової літератури і порівняльного літературознавства	Ч
Кафедра загального та германського мовознавства	Ч
Кафедра слов'янських мов	Ч
Кафедра української літератури	Ч
Кафедра української мови	Ж

Факультет туризму

Кафедра іноземних мов та країнознавства	Ж
Кафедра управління соціокультурною діяльністю, шоу-бізнесу та івентменеджменту	Ч
Кафедра туризмознавства і краєзнавства	Ж
Кафедра готельно-ресторанної та курортної справи	Ч

Фізико-технічний факультет

Кафедра фізики і хімії твердого тіла	Ч
Кафедра фізики і методики викладання	Ч
Кафедра комп'ютерної інженерії та електроніки	Ч
Кафедра матеріалознавства і новітніх технологій	Ч

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Факультет історії, політології і міжнародних відносин

Кафедра політичних інститутів та процесів	Ж
Кафедра політології	Ч
Кафедра міжнародних економічних відносин	Ж
Кафедра міжнародних відносин	Ж
Кафедра історії України і методики викладання історії	Ч
Кафедра історії Центральної та Східної Європи і спеціальних галузей історичної науки	Ч
Кафедра іноземних мов і перекладу	Ж
Кафедра етнології і археології	Ч
Кафедра всесвітньої історії	Ч

Факультет природничих наук

Кафедра анатомії і фізіології людини і тварин	Ч
Кафедра хімії	Ч
Кафедра хімії середовища та хімічної освіти	Ж
Кафедра біології та екології	Ж
Кафедра біохімії та біотехнології	Ж
Кафедра лісового та аграрного менеджменту	Ж
Кафедра географії та природознавства	Ж

Факультет фізичного виховання і спорту

Кафедра фізичної терапії, ерготерапії	Ч
Кафедра теорії та методики фізичної культури	Ч
Кафедра спортивно-педагогічних дисциплін	Ч

Навчально-науковий Інститут мистецтв

Кафедра образотворчого і декоративно-прикладного мистецтва та реставрації	Ч
Кафедра музичної україністики та народно-інструментального мистецтва	Ж



Жінки



Чоловіки

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Кафедра методики викладання образотворчого і декоративно-прикладного мистецтва та дизайну	Ч
Кафедра виконавського мистецтва	Ч
Кафедра дизайну і теорії мистецтва	Ч
Кафедра методики музичного виховання та диригування	Ж
Кафедра сценічного мистецтва і хореографії	Ж
Навчально-науковий Юридичний інститут	
Кафедра судочинства	Ж
Кафедра трудового, екологічного та аграрного права	Ж
Кафедра цивільного права	Ж
Кафедра теорії та історії держави і права	Ч
Кафедра конституційного, міжнародного та адміністративного права	Ч
Кафедра політики у сфері боротьби зі злочинністю та кримінального права	Ч
Інститут післядипломної та довузівської підготовки	
Кафедра професійної освіти та інноваційних технологій	Ж
Кафедра управління та бізнес-адміністрування	Ж
Коломийський навчально-науковий інститут	
Кафедра філології	Ч
Кафедра педагогіки і психології	Ж
Загальноуніверситетські кафедри	
Кафедра військової підготовки	Ч
Кафедра фізичного виховання	Ч
Кафедра іноземних мов	Ч
Івано-Франківський фаховий коледж Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника	
Педагогічне відділення	Ж
Відділення дошкільної освіти	Ж
Юридичного відділення	Ж

Аналіз гендерної ситуації в розрізі керівників адміністративно-обслуговуючих структурних підрозділів університету

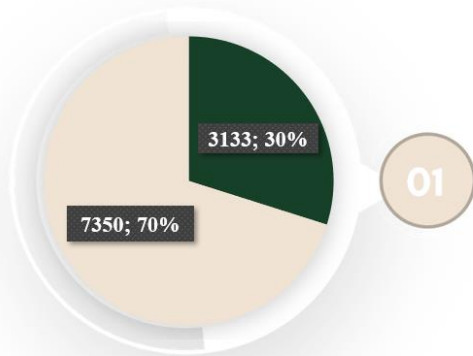
Керівники структурних підрозділів

Бухгалтерія	Ж
Навчально-методичний відділ	Ж
Загальний відділ	Ж
Юридичний відділ	Ж
Планово-фінансовий відділ	Ж
Відділ з питань запобігання та виявлення корупції	Ч
Відділ аспірантури і докторантури	Ч
Навчально-виробнича лабораторія виховної та психолого-педагогічної роботи	Ж
Відділ кадрів	Ч
Відділ міжнародних зв'язків	Ж
Відділ з питань захисту навчально-наукових результатів	Ч
Відділ матеріально-технічного постачання	Ч
Відділ виробничої (навчальної) практики	Ж
Відділ управління проектами	Ж
Відділ публічних закупівель	Ж
Відділ інформації та комунікації (пресслужба)	Ж
Відділ з питань військового обліку, мобілізаційної роботи та надзвичайних ситуацій	Ч
Науково-дослідна частина	Ж
Навчально-науковий центр досліджень, проєктів та наукової інформації	Ж
Інформаційно-обчислювальний центр	Ч
Редакційно-видавничий відділ 'Плай'	Ч
Наукова бібліотека	Ч
Відділ комплектування та наукової обробки документів з секторами	Ж
Відділ обслуговування науковою та навчальною літературою з секторами	Ж
Інформаційно-бібліографічний відділ з секторами	Ж
Науково-методичний відділ з секторами	Ж
Академія боротьби Прикарпаття імені Василя Федоришина' 'Прикарпатського національного університету імені В. Стефаника' та громадської організації 'Федерація вільної боротьби Івано-Франківської області'	Ч

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

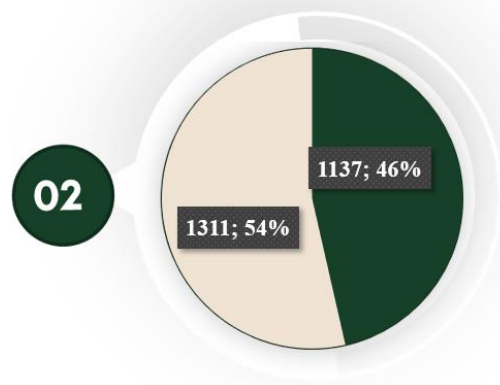


Аналіз гендерної ситуації серед здобувачів освіти: аспіранти, докторанти, студенти

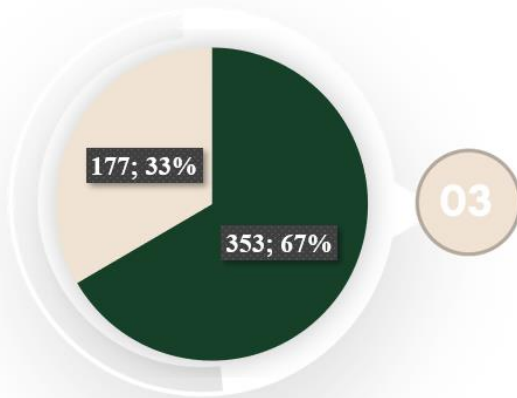


Бакалавр

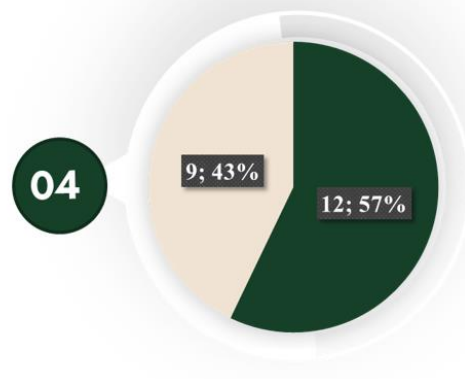
Магістр



Аспірантура



Докторантура

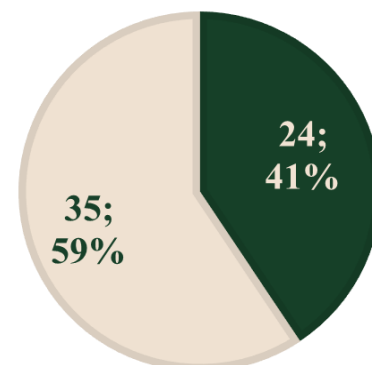


ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

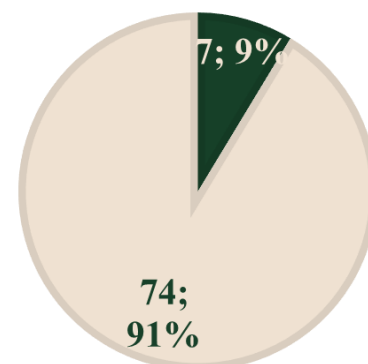


Аналіз гендерної ситуації в розрізі навчальних структурних підрозділів університету

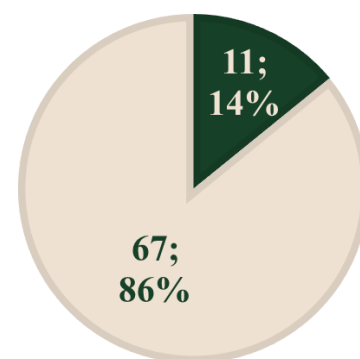
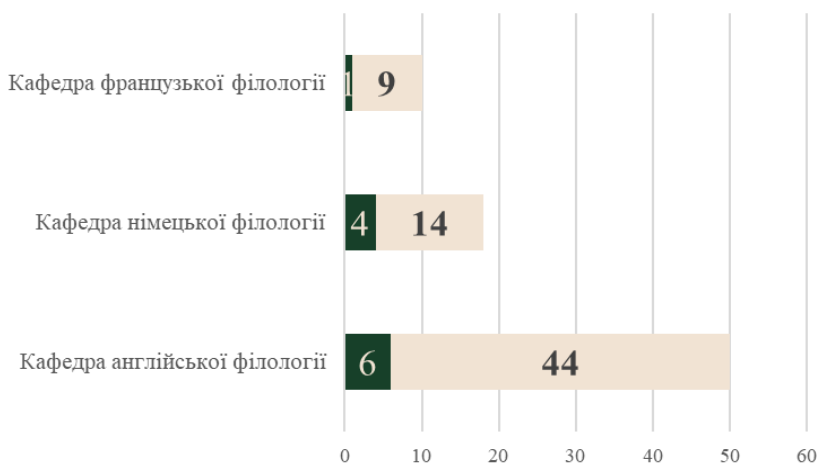
Економічний факультет



Педагогічний факультет

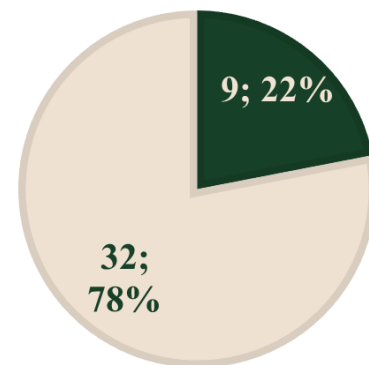
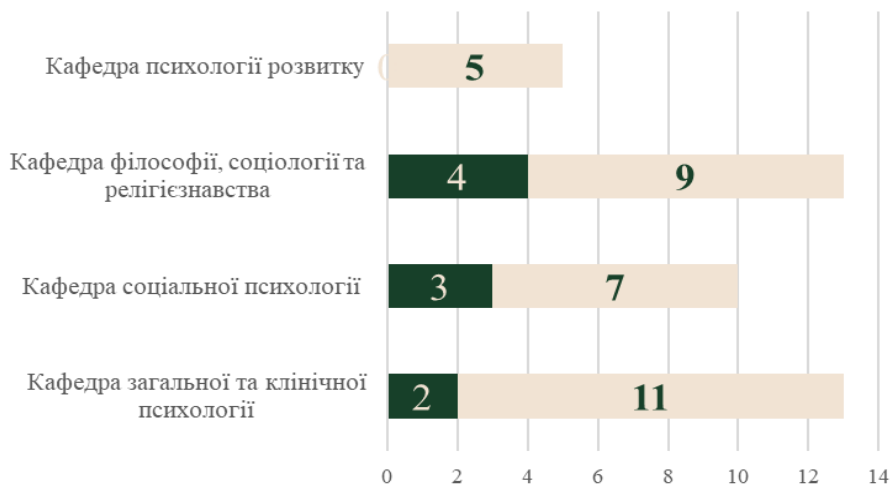


Факультет іноземних мов

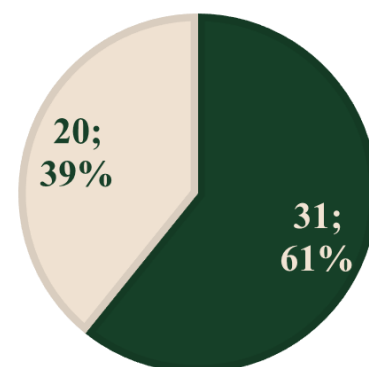




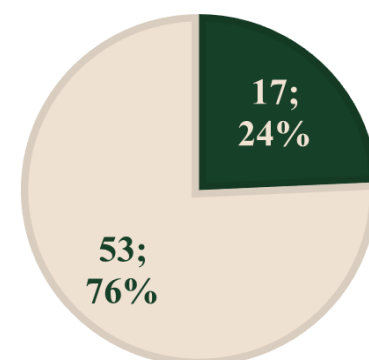
Факультет психології



Факультет математики та інформатики

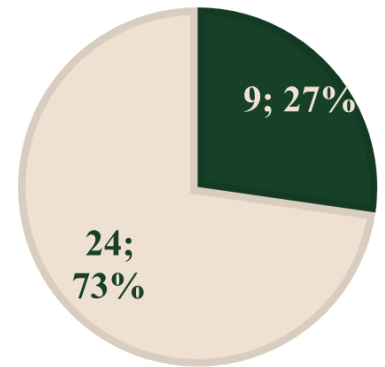


Факультет філології

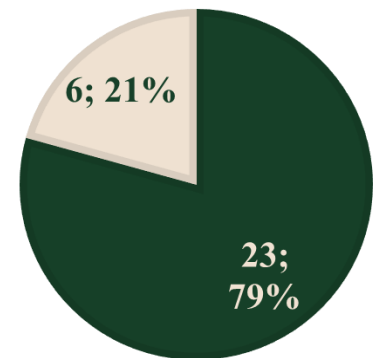




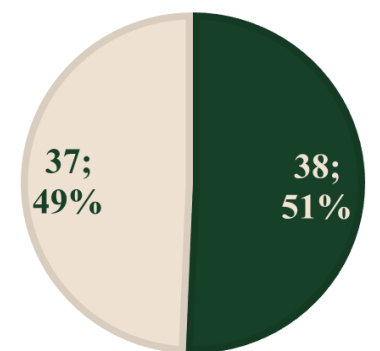
Факультет туризму



Фізико-технічний факультет

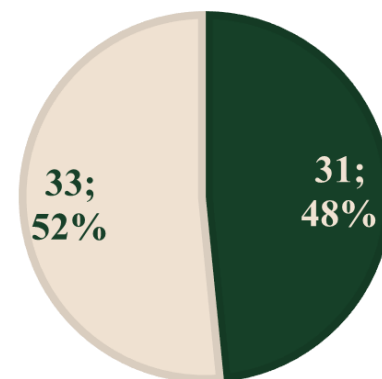


Факультет історії, політології і міжнародних відносин

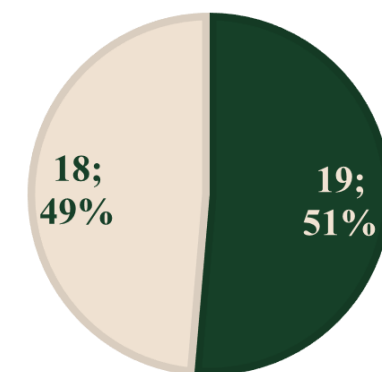




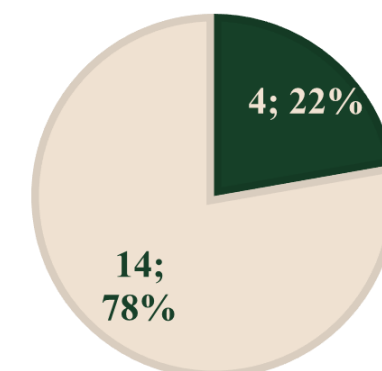
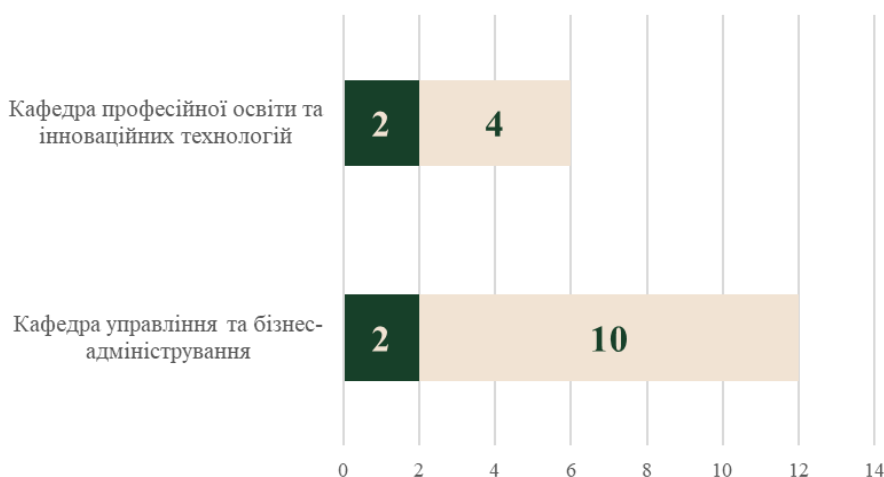
Факультет природничих наук



Факультет фізичного виховання і спорту

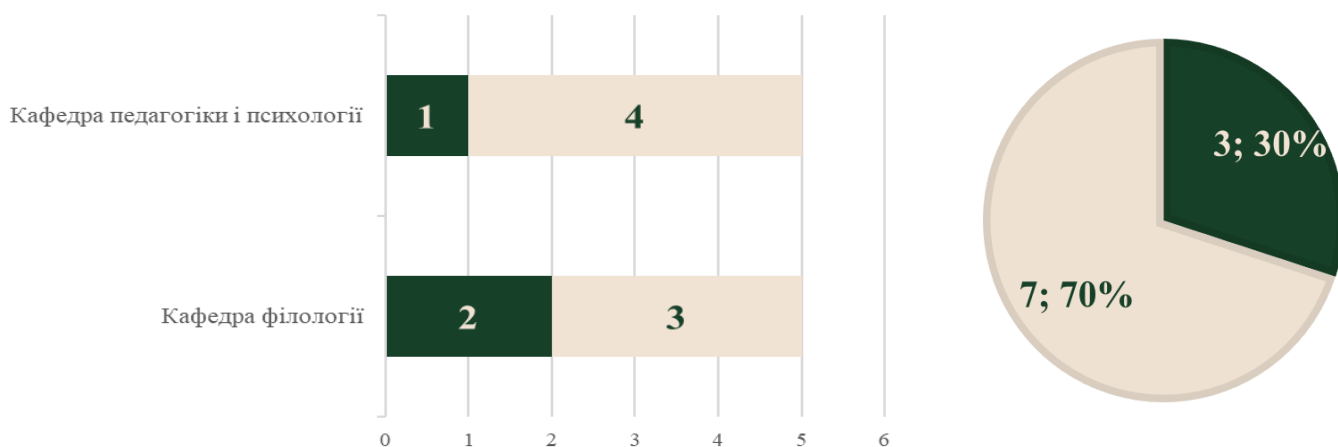


Інститут післядипломної та довузівської підготовки

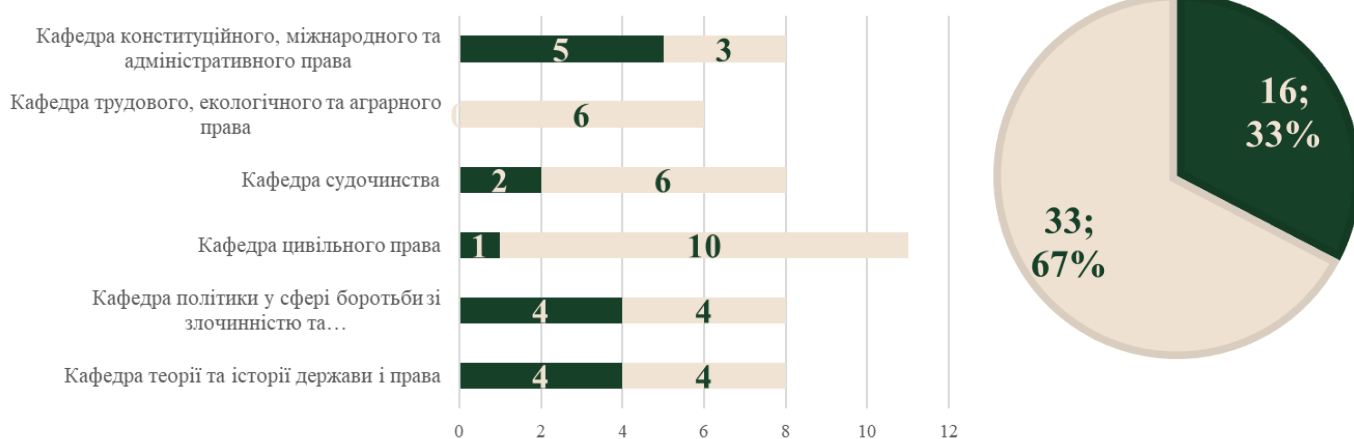




Коломийський навчально-науковий Інститут



Навчально-науковий Юридичний інститут

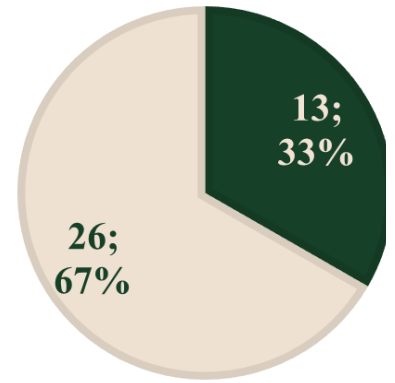
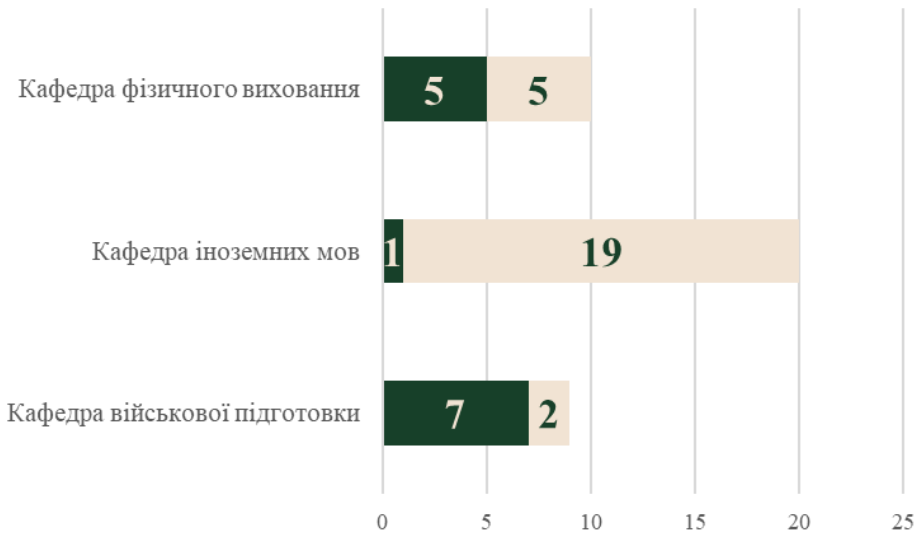


Навчально-науковий інститут мистецтв

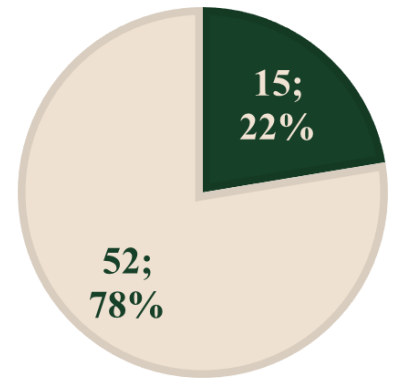




Загальноуніверситетські кафедри



Відокремлений структурний підрозділ “Івано-Франківський фаховий коледж Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника”





3. План розвитку гендерної рівності в університеті

Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від від 20 грудня 2022 р. № 1163-р, основною метою гендерного питання є запобігання дискримінації і надання рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу незалежно від статі. План гендерного розвитку Прикарпатського університету впроваджується з метою визначення конкретних напрямів роботи, що забезпечуватимуть реалізацію цієї мети у вигляді конкретних заходів. Ми виділяємо основні категоріальні напрямки, послуговуючись Настановами Горизонту Європи щодо планів гендерної рівності:

- баланс роботи та особистого життя; організаційна культура;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність при прийомі на роботу та просування по службі;
- інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.



Баланс роботи та особистого життя; організаційна культура

Мета: сприяти розвитку культури балансу між роботою та особистим життям і культивувати організаційну культуру в університеті.

Цільова група – працівники університету.

Відповідальні за виконання: адміністрація університету

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення семінарів та тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу)

Завдання (дії):

- забезпечення умов та ресурсів для розвитку політики самовдосконалення у сфері організаційної культури задля уникнення професійного вигорання працівників.
- систематичний моніторинг всього персоналу з оцінкою задоволеності на робочому місці: культура та менеджмент на робочому місці.
- організація семінарів, тренінгів та інших заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям, для сприяти усвідомленню різноманітності, взаємодії та підтримки на різних рівнях університетської спільноти.
- сприяння розвитку мережі менторів та наставників для допомоги працівникам отримати необхідну підтримку та поради від більш досвідчених колег.
- створення доступу до ресурсів новітніх технологій, що гарантуватимуть розвиток продуктивності та ефективності працівників на робочому місці.

Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень

Мета: сприяння формуванню розвитку навичок і здібностей в сфері лідерства і в процесі прийняття рішень для підтримки гендерної рівності.

Цільова група – працівники університету, здобувачів.

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, студентський сенат.

Виділені ресурси: людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення семінарів та тренінгів, ресурси для здійснення статистичного звіту)

Завдання (дії):

- підтримка участі у організованих менторських та наставницьких програм, що забезпечуватимуть розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень, розвиток лідерських якостей серед працівниць університету.
- формування середовища відкритого і спільного спілкування, що включатиме розвиток цінностей різноманітності та інклюзивності у університетське освітнє та робоче середовище.
- забезпечення гендерної рівності у процесі кар'єрного росту, доступу до механізмів професійного вдосконалення для врівноваження статистичної ситуації серед керівних посад університету.
- моніторинг ситуації у вигляді звіту щодо участі чоловіків і жінок в грантових програмах, проєктах, конкурсах, задля своєчасного виявлення проблемних аспектів та внесення корекцій у план гендерної рівності закладу освіти.
- проведення заходів таких як семінари, тренінги та інших подій, присвячених питанням інформованості жінок щодо участі в грантових програмах, проєктах, конкурсах.

Рівність при прийомі на роботу та просування по службі

Мета: досягнення гендерного балансу при прийомі на роботу, запровадження політики та програм, які сприятимуть просування по службі чоловіків і жінок для досягнення урівноваження гендерної ситуації.

Цільова група – працівники університету.

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, відділ кадрів.

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу)

Завдання (дії):

- сприяння збільшення частки жінок на вищих керівних посадах, включаючи завідувачів кафедр, деканів і проректорів, відповідно до аналізу кадрового забезпечення університету.
- здійснення статистичного аналізу гендерної рівності серед працівників університету, включення до стану моніторингу аналіз ситуації серед новоприйнятих співробітників.
- створення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторичу у вакантних заявках, включення чітких рекомендацій щодо прийому, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів з урахуванням гендеру.
- проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі при прийомі на роботу, просуванні по кар'єрних сходах.

Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст

Мета: формування розуміння ролі гендерного виміру у науковій діяльності, пропагування та підтримка інтегрування його у викладацький і дослідницький досвід.

Цільова група – викладацький склад, аспіранти, докторанти

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів).

Завдання (дії):

- сприяння залученості викладачок до участі в програмних заходах та міжпредметних співпрацях в галузі STEM, а також інтеграцію власних досліджень у поєднанні з технічним спрямуванням.
- заохочення участі науково-педагогічних працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у викладацький зміст навчальних предметів або вдосконалення уже наявної системи подання гендерного змісту.
- створення умов для покращення знань викладачів із гендерної інклюзії в дослідженнях та навчанні: надання інформації про проведені тренінги, семінари чи конференції, забезпечення участі педагогічних працівників у цих заходах, співпраця у сфері організації цих заходів.
- підтримування діяльності викладачів у спробах здійснити інтеграцію гендерно орієнтованої тематики у дослідницькому і науковому матеріалі, забезпечення розвитку студентських ініціатив з дослідження гендерно чутливих тем.



Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання

Мета: розроблення сукупність практик, що запобігатимуть виникненню гендерному насильству в університеті.

Цільова група – працівники університету, здобувачі.

Відповідальні за виконання: Навчально-виробнича лабораторія виховної та психолого-педагогічної роботи

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу)

Завдання (дії):

- створення систем заходів, які спрямовані на закріплення моделей поведінки негативного ставлення до насильства, гендерно неприйнятної риторики, наявність правопорушень у будь-якому їх вигляді.
- розроблення механізмів з запобігання та врегулювання ситуацій, які можуть бути пов'язані із сексуальними домаганнями, виявленню дискримінації за гендером чи риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей.
- забезпечення інформування університетської спільноти у вигляді антидискримінаційних тренінгів для створення безпечного середовища для всіх учасників навчального процесу.
- підтримання ініціатив із проведення заходів, що сприяють висвітленню проблем сексуального насильства у сучасному суспільстві, алгоритму дій при роботі з даними проблемами.

Висновки

Статистичний аналіз кадрового забезпечення університету дозволив зробити такі висновки на основі отриманих даних: переважну більшість працівників університету складають жінки, зокрема серед менеджерів середньої ланки адміністративно-обслуговуючого персоналу, науково-педагогічних працівників закладу освіти. У розрізі факультетів спостерігається аналогічна тенденція переважання працівниць, за винятком факультетів: математики та інформатики і фізико-технічного факультету. Ця ситуація відображає необхідність розроблення механізмів щодо залучення науково-педагогічних працівників на ці спеціальності, а також підтримці програм STEM-спрямування як серед здобувачів, так і серед викладацького складу.

Стратегія розвитку університету включає покращення гендерної ситуації як серед працівників, так і серед здобувачів освіти через підтримку політики просування по службі та розвитку лідерських якостей як у чоловіків, так і в жінок.

Серед студентів підтримується урівноваження гендерної статистики, однак тільки на третьому освітньому рівні. Інші освітні рівні (бакалавр і магістр) визначаються переважанням студентів чоловічої статі. Така ситуація обумовлена багатьма факторами, пов'язаними із стереотипізацією гендерних ролей. План гендерного розвитку навчального закладу повинен включати й напрямок залученості жінок до продовження науково-дослідницької діяльності в аспірантурі та докторантурі.

Запропоновані напрями покращення гендерної ситуації матимуть позитивний вплив на загальну ситуацію в університеті.