

**ВІННИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
МОГИЛІВ – ПОДІЛЬСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ**

Розглянуто і затверджено
педагогічною радою
Моги́лів-Поді́льського
медичного фахового
коледжу
протокол № 1
від 30.08.2024 року

Введено в дію
наказом директора
№ 48 від 30.08.2024р.
 Володимир КОРДОН

ПОЛОЖЕННЯ
щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,
запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за
ознакою статі та сексуальних домагань

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у Могилів-Подільському медичному фаховому коледжі (далі – Положення) розроблене відповідно до Конституції України та законів України, в тому числі Закону України від 08.09.2005 №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон №2866-IV); актів Президента України та Кабінету Міністрів України і постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України; міжнародно-правових документів у сферах прав людини та гендерної рівності, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України; міжнародних документів ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, в тому числі Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінської платформи дій, Цілей сталого розвитку ООН; рекомендацій міжнародних моніторингових інституцій у сферах прав людини та гендерної рівності; Колективного договору між Могилів-Подільським медичним фаховим коледжем (далі – Коледж) і його трудовим колективом та інших нормативно-правових актів.

1.2. Основною метою роботи закладу освіти є забезпечення рівних можливостей учасників освітнього процесу Коледжу щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників та здобувачів освіти, створення освітнього середовища, вільного від насильства за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, принижень честі, гідності особи, створення безпечного, інклюзивного та рівноправного освітнього середовища.

1.3. Головними завданнями є ознайомлення здобувачів фахової передвищої освіти з поняттями «дискримінація», «сексизм» «ейджизм», «харасмент», «мобінг», «антисемітизм», «ксенофобія», їх проявами; навчання конструктивним формам спілкування, поведінковим реакціям; дотримання принципів гендерно-чутливої недискримінаційної мови; усвідомлення і прийняття відмінностей; розвиток адекватного рівня самооцінки й самоконтролю; формування навичок саморегуляції, внутрішніх афективних процесів та емоційної адекватності.

1.4. Робота щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань базується на таких нормативно-правових актах:

- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- Конституція України
- Цивільний кодекс України

- Кримінальний кодекс України
- Кодекс України про адміністративні правопорушення
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
- Наказ № 332-Н від 14.09.2023 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації діяльності уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, відповідальних структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року
- Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Операційний план з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- Національна стратегія у сфері прав людини (указ Президента України від 24 березня 2021 р. №1192021)
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року (розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р)
- Концепція комунікації у сфері гендерної рівності (розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р)

1.5. Терміни, використані в цьому Положенні, вживаються в таких значеннях:

- гендер – означає різні соціальні ролі, обов’язки та ідентичності жінок і чоловіків та співвідношення сил між жінками й чоловіками у певному суспільстві;
- стать - стосується біологічних відмінностей між жінками і чоловіками;
- потерпілий (жертва дискримінації) – учасник освітнього процесу, в тому числі малолітня чи неповнолітня особа, щодо якої було вчинено дискримінаційні дії у будь-якій формі;
- спостерігачі – свідки та (або) безпосередні очевидці випадку дискримінаційних дій;
- гендерна рівність – рівні права, свободи, можливості та ставлення до осіб будь-якої статі чи гендерної ідентичності.

2. ВИДИ, ОСОБЛИВОСТІ ТА ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

2.1. Статтею 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків» передбачено, що державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, крім іншого, спрямована, зокрема, на:

- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

2.2. Види дискримінації :

- Непряма дискримінація - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.
- Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.
- Переслідування - це небажані дії чи поведінка, що зазіхають на честь людини або створюють загрозливе, вороже, таке, що принижує гідність, образливе чи агресивне середовище.
- Підбурювання до дискримінації - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації окремих осіб чи груп осіб за їх певними ознаками.
- Віктимізація - несправедливе ставлення до людини або відмова їй у певних правах внаслідок її скарги про дискримінацію відносно себе або іншої особи заборонено.
- Утиск - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

2.3.Форми дискримінації:

- Расизм - расова дискримінація.
- Сексизм гендерна - дискримінація за ознакою статі.
- Ксенофобія - боязнь, утиск іноземців.
- Антисемітизм - етнічна дискримінація.
- Мовна дискримінація - утиск та зневага через спілкування певною мовою.
- Ейджизм - дискримінація за віком.
- Дискримінація людей з інвалідністю.

2.4. Прояви дискримінації:

- уникання;
- психологічний тиск;

- нерівні умови та права;
- надання переваги іншим без очевидної на те причини у професійному плані;
- відкрита ненависть та приниження;
- фізична розправа (побиття, вбивство).

2.5. Гендерні стереотипи - дискримінаційні дії, які порушують права і свободи особи є недопустимі, зокрема під час прийняття на роботу. Дискримінацію породжують так звані «гендерні стереотипи». Такі стереотипи тісно пов'язані з гендерними ролями (наборами очікуваних зразків поведінки (норм) для чоловіків та жінок) і служать для їхньої підтримки і відтворення. Також вони ґрунтуються на біологічних відмінностях між чоловіками та жінками та можуть сприяти підтримці гендерної нерівності та сексизму. Гендерні стереотипи зазвичай формуються на основі особистих, суб'єктивних суджень, які в подальшому можуть впливати на прийняття рішення посадовими особами.

2.6. Сексуальні домагання — це порушення особистих кордонів та субординації без згоди, висловлювання, жести та дії, які змушують людину відчувати себе некомфортно, принижують її чи лякають.

2.7. До сексуальних домагань належать:

- небажані дотики, обійми, поцілунки;
- непристойні пропозиції або натяки;
- коментарі щодо зовнішності або особистого життя;
- примушування до романтичних або сексуальних стосунків.

3.ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В КОЛЕДЖІ

3.1. Політика гендерної рівності (далі — гендерна політика) в Коледжі направлена на дотримання паритетного становища жінок і чоловіків у професійній сфері шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для розвитку та самореалізації, незалежно від їх статі; протидію дискримінації за ознакою статі; формування серед працівників Коледжу культури гендерної рівності та застосування заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

3.2. Реалізація гендерної політики в Коледжі здійснюється за такими напрямками:

- забезпечення жінкам і чоловікам рівних права та можливостей у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;
- здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

- усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів;
- створення умов праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс, за умови наявності кандидатів на посаду з однаковим рівнем кваліфікації;
- забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- вживання заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань, протидії сексизму, різним формам переслідування, цькуванню (мобінгу), іншим формам агресивної поведінки працівників на робочому місці та для відновлення порушених прав внаслідок таких дій;
- забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань.

4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

4.1. Недискримінація – відсутність будь-яких обмежень чи переваг за ознакою статі або гендерної ідентичності у навчальному процесі, при оцінюванні знань, доступі до стажування та професійного розвитку.

4.2. Гендерно чутливий підхід – врахування гендерної специфіки у формуванні навчальних програм, науково-дослідницькій діяльності та роботі з пацієнтами під час виробничої практики.

4.3. Рівний доступ до лідерства – створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у займанні керівних посад в адміністрації Коледжу, студентському самоврядуванні.

4.4. Гендерно-чутлива недискримінаційна мова - вільна від сексизмів, андроцентризму й будь-яких інших дискримінаційних форм і смислів в закладі освіти.

4.5. Запобігання гендерному насильству та харасменту – створення механізму розгляду скарг та реагування на випадки дискримінації чи гендерно обумовленого насильства в коледжі.

5. ЗАХОДИ ЩОДО ПРЕВЕНЦІЇ НАСИЛЬСТВА ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ, ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

5.1. Діяльність щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань в Коледжі має бути постійним процесом з метою:

- визначення та реалізації необхідних заходів, способів і методів запобігання виникненню гендерно обумовленої дискримінації та сексуальних домагань;
- виявлення дискримінації та (або) потенційних ризиків її виникнення.

5.2. Діяльність щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню) ґрунтується на принципах:

- недискримінації за будь-якими ознаками;
- ненасильницької поведінки в міжособистісних стосунках;
- партнерства та підтримки між педагогічним (науково-педагогічним) колективом закладу освіти і батьками (законними представниками) неповнолітнього здобувача освіти;
- особистісно-орієнтованого підходу до кожного;
- розвитку соціального та емоційного інтелекту учасників освітнього процесу;
- гендерної рівності;

5.3. Проведення тренінгів, бесід, інтерактивних лекцій для здобувачів фахової передвищої освіти, викладачів та співробітників Коледжу щодо гендерної рівності, гендерно інклюзивного мовлення, стереотипів та упереджень, рівних прав і можливостей для кожного.

5.4. Долучення до антинасильницьких заходів (флешмобів, акцій, опитувань) в рамках антинасильницьких кампаній.

5.5. Здійснення постійного моніторингу випадків дискримінації та їх оперативне вирішення.

5.6. Запровадження механізму анонімного чи не анонімного звернення для студентів, викладачів та співробітників Коледжу у разі порушення їхніх прав за гендерною ознакою.

5.7. Співпраця з працівниками правоохоронних органів та соціальними службами у випадках насильства.

6. ПОДАННЯ СКАРГИ АБО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ВИПАДОК ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА/АБО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ. РОЗГЛЯД ТА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ

6.1. Учасник освітнього процесу (студент, викладач, працівник Коледжу), який зазнав дискримінації, насильства за ознакою статі або сексуальних домагань або став свідком таких дій, має право подати скаргу.

6.2. Скарга може бути подана:

- у письмовій формі директору Коледжу;
- через анонімну онлайн-форму (скриньку довіри);

6.3. Скарга повинна містити:

- прізвище, ім'я, по батькові заявника (крім анонімних скарг);
- опис ситуації, включаючи дати, місце та можливих свідків;
- бажані заходи реагування (за потреби).

6.4. Реєстрація та розгляд скарги

Уповноважена особа або секретар комісії з гендерної рівності реєструє скаргу в журналі обліку звернень.

6.5. Протягом 5 робочих днів комісія з гендерної рівності проводить попередній аналіз звернення.

6.6. Коледж гарантує конфіденційність особистих даних заявника та будь-якої іншої залученої особи.

6.7.Рішення комісії доводиться до відома заявника та інших зацікавлених сторін у межах, дозволених законодавством про захист персональних даних.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВЧИНЕННЯ НАСИЛЬСТВА ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ, ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

7.1. Згідно Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) "забороняється будь-яка дискримінація , зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав особи залежно від статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації".

7.2. За словесні образи щодо гендерної нерівності передбачається адміністративна відповідальність за ст. 173 КУпАП "Дрібне хуліганство"..

7.3. У разі вчинення такого порушення групою осіб або особою, яка вже притягувалась до адміністративної відповідальності за цією статтею, – то відповідальність буде передбачена за ч. 2 цієї статті.

7.4. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" зобов'язує "вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань". Домагання у вигляді примусу "до акту сексуального характеру" караються за статтею 154 Кримінального кодексу України.

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1.Ці Положення є обов'язковим для виконання всіма учасниками освітнього процесу.

8.2. Положення може переглядатися за необхідності.

8.3.Внесення змін до Положення здійснюється за ініціативою адміністрації коледжу, педагогічної ради.

