

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
ВІННИЦЬКИЙ ІНСТИТУТ КОНСТРУЮВАННЯ ОДЯГУ
І ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Затверджено:

Вченою радою ВІКОП

«22» вересня 2025р.,

протокол № 2

В.о. ректора інституту

М.О. Соляніченко

Введено в дію наказом в.о. ректора

№ 2/ від «23» вересня 2025р.



ПОЛОЖЕННЯ

Про гендерну рівність у Вінницькому інституті конструювання одягу і підприємництва

1. Загальні положення

1.1. Це Положення про гендерну рівність (далі - Положення) Вінницького інституту конструювання одягу і підприємництва (далі - Інститут) розроблено відповідно до міжнародних стандартів та нормативно-правових актів, що стосуються забезпечення рівноправної участі та представництва жінок і чоловіків в Інституті. Воно базується на ключових документах, зокрема:

- ✓ Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки;
- ✓ Загальній декларації прав людини;
- ✓ Міжнародному пакті про громадянські і політичні права;
- ✓ Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- ✓ Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека";
- ✓ Цілях сталого розвитку ООН щодо гендерної рівності (2015-2030 рр.);
- ✓ Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.);
- ✓ Конвенції про боротьбу з дискримінацією в освіті (1960 р.);
- ✓ Конвенції про викорінення насильства на робочому місці (МОП, 2019р.);
- ✓ Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок (2011 р.);
- ✓ Конституції України та відповідних законів України.

1.2. Інститут підтримує політику доброзичливості, відкритості та поваги до особистості незалежно від статі, віку, раси чи фізичного стану. Принципи гендерної рівності є основоположними в освітньому та робочому середовищі, що відповідає завданням Інституту у створенні європейського освітнього простору.

1.3. Метою Положення є:

- ✓ забезпечення принципів гендерної рівності;
- ✓ реалізація гендерного підходу в Інституті;
- ✓ створення гендерночутливого освітнього середовища;
- ✓ запобігання дискримінації, сексизму та гендерним стереотипам.

1.4. Інститут засуджує дискримінаційні дії, гендерне насильство та сексуальні домагання в робочому та навчальному середовищі й зобов'язується протидіяти цим явищам.

1.5. Положення спрямоване на:

- ✓ недопущення дискримінації;
- ✓ своєчасне реагування на порушення;
- ✓ забезпечення ефективного захисту постраждалих осіб.

1.6. Політика запобігання дискримінації та сексуальним домаганням діє в усіх сферах діяльності Інституту, включаючи працевлаштування, трудові відносини та навчальний процес.

1.7. Інститут гарантує конфіденційність інформації про осіб, які повідомляють або звинувачуються в дискримінації чи сексуальних домаганнях (за винятком випадків, передбачених законодавством).

1.8. Інститут створює рівні умови для всіх осіб, незалежно від їх національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації або сімейного стану. Усі права, програми та

можливості Інституту надаються на рівних умовах.

1.9. Повідомлення про дискримінацію та сексуальні домагання розглядає Комісія з етики та управління конфліктами відповідно до Положення.

1.10. Визначення термінів:

Гендер — соціальні характеристики та ролі, пов'язані з буттям жінкою або чоловіком, а також відносини між ними.

Гендерна рівність — поєднання рівності прав із рівністю фактичних можливостей та результатів.

Гендерна освіта — складова освітніх програм, що допомагає усвідомити вплив соціальних ролей на життя і розвиток особистості.

Гендерний аудит — оцінка ефективності політики щодо гендерної рівності.

Гендерна дискримінація — обмеження прав або перевага для осіб за ознакою статі.

Сексизм — дискримінація на основі статі, що базується на уявленнях про перевагу однієї статі над іншою.

Мовний сексизм — дискримінація на рівні мови, яка проявляється у формах мовлення.

Гендерний вимір в освіті — оцінка освітніх зусиль щодо формування самореалізації особистості без гендерних обмежень.

Гендерночутливе освітнє середовище — простір, де враховується гендерна чутливість як важливий критерій освітньої ефективності.

2. Основні принципи та напрямки політики гендерної рівності

2.1. Основними принципами гендерної політики Інституту є:

- ✓ забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у професійному та особистісному розвитку;
- ✓ створення гендерночутливого освітнього середовища шляхом впровадження гендерної освіти, гендерного аудиту та досягнення гендерного паритету;
- ✓ формування безпечних, сучасних і оптимальних умов для роботи та навчання всіх категорій працівників, студентів і викладачів;
- ✓ забезпечення рівної оплати праці для жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та умов праці;
- ✓ створення ефективних механізмів для запобігання та боротьби з сексуальними домаганнями, насильством, булінгом та мобінгом;
- ✓ сприяння інтеграції гендерного підходу в усі сфери діяльності Інституту, включаючи загальну стратегію розвитку та реалізацію проектів і програм.

2.2. Основні напрямки реалізації політики гендерної рівності:

- ✓ забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, що працюють в Інституті;
- ✓ проведення комплексного моніторингу внутрішніх нормативних актів,

що регулюють діяльність Інституту, відповідно до принципів гендерної рівності;

- ✓ систематичний моніторинг впровадження гендерного підходу в освітню діяльність через механізми гендерного аналізу, експертизи та аудиту, з метою оцінки впливу освітніх та виховних зусиль науково-педагогічних працівників на розвиток всіх учасників освітнього процесу;

- ✓ надання інформаційної та методичної підтримки для впровадження гендерного підходу в освітні програми Інституту;

- ✓ реалізація співпраці Інституту з науковими та освітніми установами України та за кордоном у галузі гендерної рівності;

- ✓ підтримка участі відповідальних за гендерну політику в тренінгах, конференціях та соціальних заходах, спрямованих на підтримку гендерної рівності;

- ✓ регулярне проведення зустрічей і тренінгів для співробітників і студентів Інституту;

- ✓ сприяння науковим дослідженням, що проводяться в Інституті, з питань гендерної рівності;

- ✓ розробка та затвердження щорічного плану гендерної рівності;

- ✓ забезпечення роботи осіб, відповідальних за розгляд звернень з питань гендерної рівності.

2.3. Документи, плани, програми, правила та процедури розробляються і виконуються з метою забезпечення рівних можливостей і запобігання дискримінації, відповідно до міжнародного та українського законодавства.

3. Завдання комісії з етики та управління конфліктами щодо впровадження політики гендерної рівності в Інституті

3.1. Для впровадження Політики в Інституті формується комісія, яка відповідатиме за реалізацію політики гендерної рівності. Керівництво діяльністю комісії та контроль за її роботою здійснює голова, який відповідає за координацію роботи Інституту з питань забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також за запобігання насильству. Склад комісії та її голова затверджуються наказом ректора Інституту.

3.2. Основні завдання комісії:

- ✓ Координація діяльності підрозділів Інституту щодо застосування гендерних підходів.

- ✓ Участь у розробці нормативних актів Інституту з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання методичної та консультаційної допомоги.

- ✓ Участь у програмах на національному та регіональному рівнях, спрямованих на гендерну політику.

- ✓ Внесення пропозицій щодо змін у колективному договорі відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».

- ✓ Підготовка інформації для веб-сайту Інституту та ЗМІ про забезпечення

рівних прав та можливостей.

- ✓ Участь у гендерному аудиті, що сприяє виконанню законів України щодо рівних прав жінок і чоловіків та протидії гендерній дискримінації.

3.3. Основні завдання голови комісії:

- ✓ Консультування ректора щодо реалізації державної політики та міжнародних зобов'язань Інституту з гендерної рівності, протидії насильству та дискримінації.

- ✓ Організація гендерних аудитів, розробка відповідних заходів і планів.

- ✓ Координація підготовки звітів, статистичних даних і рекомендацій щодо гендерної політики.

- ✓ Організація освітніх заходів з питань гендерної політики.

- ✓ Організація інформаційної роботи і зв'язків із громадськістю щодо цих питань.

4. Роль Комісії з етики та управління конфліктами у забезпеченні гендерної рівності

4.1. Комісія запобігає дискримінації та вживає заходів для її подолання, зокрема:

- ✓ Контролює дотримання принципу недискримінації в Інституті.

- ✓ Проводить моніторинг та аналізує результати дотримання цього принципу.

- ✓ Розглядає звернення щодо дискримінації.

- ✓ Веде облік випадків дискримінації.

- ✓ Інформує про запобігання дискримінації у щорічних звітах.

- ✓ Співпрацює з міжнародними організаціями, що займаються питаннями недискримінації.

- ✓ Виконує інші функції згідно з Конституцією та законами України.

4.2. Комісія повинна:

- ✓ Сприяти інформуванню та роз'ясненню серед співробітників і студентів щодо запобігання сексуальним домаганням і дискримінації.

- ✓ Надавати консультаційну підтримку співробітникам та студентам щодо цих питань.

- ✓ Розглядати скарги на дискримінацію та сексуальні домагання.

- ✓ Пропонувати зміни в нормативні акти для покращення боротьби з дискримінацією.

- ✓ Забезпечувати повагу до приватного життя та захист персональних даних.

4.3. Питання комісії розглядаються на її засіданнях за потребою:

- ✓ При ініціації розслідування за фактом дискримінації чи сексуальних домагань.

- ✓ При необхідності вирішення питань, що стосуються повноважень комісії.

4.4. Засідання можуть проводитися дистанційно через онлайн-

платформи.

4.5. Після розгляду скарги комісія пропонує шляхи вирішення ситуації, фіксуючи це у протоколі.

4.6. Голова та члени комісії сприяють проведенню кампаній по боротьбі з дискримінацією, організовують тренінги та навчальні заходи з прав людини та попередження дискримінації.

4.7. Члени комісії мають право ознайомлюватися з матеріалами розслідувань.

4.8. Член комісії може скласти повноваження в будь-який час.

4.9. Комісія подає щорічний звіт, який містить інформацію про скарги, прийняті рішення та виконання зобов'язань.

5. Процедури протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням

5.1. Всі випадки дискримінації повинні бути зафіксовані та визнані неприйнятними.

5.2. Постраждалі від дискримінації або сексуальних домагань можуть звертатися до керівників підрозділів, комісії, керівництва Інституту чи громадських організацій.

5.3. Працівники та студенти можуть повідомляти про випадки дискримінації або домагань, надаючи необхідну інформацію.

6. Порядок розгляду скарги Комісією

6.1. Скарга повинна містити опис порушення прав особи, факти та можливі докази.

6.2. Скарга розглядається протягом 10 днів. У випадку сексуальних домагань щодо неповнолітніх обов'язково проводяться зустрічі з батьками.

6.3. Після подання скарги комісія інформує ректора і вирішує, чи належить справа до її компетенції. Визначається дата зустрічі зі сторонами конфлікту.

6.4. Комісія проводить зустрічі зі сторонами, даючи можливість кожній висловити свою позицію.

6.5. Розслідування проводиться відповідно до принципів справедливості, своєчасності та захисту персональних даних.

6.6. За результатами розгляду скарги комісія надає рекомендації для вирішення конфлікту.

6.7. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватися пропозиції керівництву Інституту у встановленому чинним законодавством порядку щодо реалізації рішення.

6.8. Звернення із заявою/скаргою до Комісії не позбавляє заявника права звернутись до суду за захистом своїх прав. У разі незгоди з рішенням комісії

заявник може звернутись до суду.

7. Прикінцеві положення

7.1. Дане Положення затверджується та вводиться в дію наказом ректора Інституту.

7.2. Зміни і доповнення до положення вносяться наказом ректора за рішенням Вченої ради Інституту.