

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ЗАПОРІЗЬКИЙ ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання педагогічної
ради ВСП «ЗЕФК

НУ «Запорізька політехніка»

22.04.2026 № 6

Голова педагогічної ради

 Руслан КОШЕЛЮК



ПОЛОЖЕННЯ
про забезпечення гендерної рівності
у Відокремленому структурному підрозділі
«Запорізький електротехнічний фаховий коледж
Національного університету «Запорізька політехніка»

Введено в дію

Наказ ВСП «ЗЕФК

НУ «Запорізька політехніка»

22.04.2026 № 10-0

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає основні принципи, напрями та механізми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у Відокремленому структурному підрозділі «Запорізький електротехнічний фаховий коледж Національного університету «Запорізька політехніка» (далі Коледж).

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 №2866-IV, «Про забезпечення запобігання та протидії дискримінації в Україні» (зі змінами) від 06.09.2012 №5207- VI, «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі» від 10.09.2021 № 1750-IX, Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019, Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р, Постанови Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законів «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту» та інших нормативно-правових актів.

1.3. Дія цього Положення поширюється на:

- здобувачів освіти;
- педагогічних, науково-педагогічних працівників та працівниць;
- адміністрацію та інших працівників коледжу.

1.4. Коледж забезпечує створення безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього та робочого середовища.

1.5. Основною метою Положення є забезпечення принципів гендерної рівності, реалізація гендерного підходу у функціонуванні Коледжу, формування гендерно чутливого освітнього середовища, забезпечення протидії гендерній дискримінації, сексизму, мовному сексизму, гендерним стереотипам тощо.

1.6. Коледж засуджує прояви дискримінаційного характеру та гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі і зобов'язується сприяти протидії цьому явищу, а саме:

- створювати безпечне середовище шляхом впровадження внутрішніх політик, які забороняють дискримінацію, сексуальні домагання та упереджене ставлення,
- сформувати процедури для розгляду конфліктних ситуацій та забезпечити рівні права для всіх учасників освітнього процесу.

Основні протидії дискримінації включають:

- розробка внутрішніх документів: створення положень про політику протидії дискримінації та сексуальним домаганням.
- створення конфліктних комісій: впровадження процедур для врегулювання суперечок та розгляду скарг.

- забезпечення рівності: дотримання принципу недискримінації за ознаками статі, раси, віку, інвалідності, етнічного походження, релігійних чи інших переконань.

- підтримка рівності: сприяння атмосфері поваги та запобігання дискримінаційному ставленню в освітньому процесі.

1.7. Дія Положення спрямована на недопущення дискримінації та сексуальних домагань, своєчасне реагування на порушення, створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації. Для забезпечення ефективного захисту застосовуються такі заходи та принципи:

- своєчасне виявлення: створення умов для швидкого виявлення фактів дискримінації.

- відновлення прав: здійснення заходів, спрямованих на відновлення порушених прав та свобод осіб чи груп осіб.

- позитивні дії: застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на підтримку осіб або груп, які потребують додаткового захисту, задля досягнення рівності.

- право на звернення: особа, яка вважає, що зазнала дискримінації, має право звернутися до відповідних органів, у тому числі до суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини тощо.

1.8. Політика попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями застосовується в Коледжі під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу тощо.

1.9. Коледж визнає важливість конфіденційності. Усі особи, відповідальні за реалізацію цього Положення, дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють чи яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин необхідне для захисту безпеки інших).

2. Мета і завдання

2.1. Метою Положення є утвердження принципів гендерної рівності та недискримінації серед здобувачів освіти та працівників Коледжу.

2.2. Основні завдання:

- забезпечення рівного доступу до освітніх послуг для здобувачів освіти;
- забезпечення рівних прав і можливостей у професійній діяльності працівників, в тому числі забезпечення рівних прав і можливостей при заохоченні працівників чи здобувачів освіти;
- формування гендерної культури та свідомості;
- запобігання дискримінації, булінгу та проявам сексизму;
- інтеграція гендерного підходу в освітній процес і управління;
- своєчасне реагування на випадки порушення прав.

3. Принципи гендерної рівності

3.1 У коледжі забезпечуються:

- рівність прав і можливостей для здобувачів освіти та працівників незалежно від статі;
- недискримінація в освітній, трудовій та соціальній сферах;
- повага до людської гідності;
- конфіденційність;
- нульова толерантність до будь-яких проявів дискримінації.

4. Основні напрями реалізації

4.1. У сфері освіти (для здобувачів освіти незалежно від статі):

- рівний доступ до навчання, участі у конкурсах, проєктах, практиці;
- недопущення гендерних стереотипів в освітньому процесі;
- формування культури рівності та взаємоповаги.

4.2. У сфері праці (для працівників незалежно від статі):

- рівні можливості при прийомі на роботу, просуванні на посадах та підвищенні кваліфікації;
- рівна оплата праці за однакових умов;
- можливість поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками.

4.3. У просвітницькій діяльності:

- проведення тематичних заходів;
- популяризація гендерної культури.

4.4. В організаційній діяльності:

- створення безпечного середовища;
- недопущення дискримінаційної поведінки.

5. Запобігання дискримінації та реагування

5.1. У коледжі забороняються будь-які прояви дискримінації щодо здобувачів освіти та працівників за ознакою статі.

5.2. У разі виявлення таких випадків:

- особа має право звернутися із заявою;
- звернення розглядається тимчасово створеною Комісією з питань гендерної рівності;
- забезпечується захист і конфіденційність заявника;
- вживаються заходи реагування.

6. Порядок подання звернень щодо випадків гендерної дискримінації, булінгу та насильства за статтю

6.1. Кожен учасник освітнього процесу (здобувач освіти, працівник Коледжу) має право звернутися у разі:

- проявів гендерної дискримінації;
- випадків булінгу (цькування), у тому числі гендерно зумовленого;
- насильства, зокрема за ознакою статі;
- сексуальних домагань або інших форм порушення гідності.

6.2. Звернення може бути подано:

- особисто (до адміністрації, керівника структурного підрозділу, класного керівника, викладача, психолога);

- у письмовій формі (заява на ім'я директора);
- через електронну пошту або офіційні канали зв'язку Коледжу;
- через скриньку довіри;
- через представників студентського самоврядування.

6.3. Звернення може бути:

- індивідуальним або колективним;
- відкритим або анонімним (у такому разі розглядається за наявності достатньої інформації з наведенням точних фактів).

6.4. У зверненні (за можливості) зазначаються:

- обставини події;
- дата, місце;
- учасники ситуації;
- наявні докази.

6.5. Особи, які подали звернення, не можуть зазнавати переслідувань чи негативних наслідків у зв'язку з поданням такого звернення.

7. Алгоритм дій у разі виявлення або отримання інформації про випадки гендерної дискримінації, булінгу чи насильства за статтю

7.1. Прийняття звернення

- відповідальна особа або працівник, до якого звернулися, зобов'язаний прийняти звернення;
- у разі необхідності забезпечується негайна допомога постраждалій особі.

7.2. Інформування керівництва

- інформація про звернення передається директору Коледжу або уповноваженій особі;
- ініціюється розгляд ситуації.

7.3. Передача на розгляд Комісії

- звернення передається до Комісії з питань гендерної рівності;
- визначається склад осіб, відповідальних за розгляд.

7.4. Розгляд ситуації

- збір пояснень, фактів, за необхідності – опитування сторін;
- залучення психолога або інших фахівців;
- дотримання принципів конфіденційності, неупередженості та гендерної чутливості.

7.5. Прийняття рішення

- Комісія готує висновки та рекомендації;
- адміністрація приймає рішення щодо заходів реагування.

7.6. Контроль та супровід

- здійснюється моніторинг ситуації;
- забезпечується недопущення повторних випадків;
- надається підтримка постраждалій особі.

8. Комісія з питань гендерної рівності

8.1. У коледжі створюється Комісія з питань гендерної рівності зі складу членів постійно діючої Комісії з вирішення конфліктних ситуацій.

8.2. До складу входять:

- представник адміністрації;
- керівник відповідного структурного підрозділу;
- психолог/соціальний педагог;
- голова первинної профспілкової організації;
- представник викладачів;
- представник студентського самоврядування (за необхідності).

8.3. Комісія працює на принципах об'єктивності, неупередженості, конфіденційності та оперативності.

8.4. Питання, що належать до компетенції Комісії, розглядаються на її засіданнях, які проводяться за потребою.

Засідання проводиться у разі:

- ініціювання головою або будь-яким членом комісії розслідування за фактом отримання ними скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання;

- ініціювання головою засідання з питань виконання передбачених цим положенням повноважень/обов'язків.

8.5. Засідання комісії може проводитись за допомогою дистанційних засобів зв'язку у реальному часі (онлайн-трансляції засідання, участь у засіданні за допомогою інтернет-месенджерів тощо).

8.6. За результатами розгляду скарги та/або повідомлення комісія напрацьовує шляхи врегулювання. Протоколом фіксується хід засідання додатком до якого є «Пропозиції щодо врегулювання ситуації».

9. Порядок роботи комісії

9.1. Після отримання звернення:

- воно реєструється у встановленому порядку;
- протягом 1–3 робочих днів створюється Комісія для розгляду звернення;
- заявнику (за наявності контактних даних) повідомляється про початок розгляду.

9.2. Розгляд звернення включає такі етапи:

1. Первинна оцінка ситуації – визначення наявності ознак дискримінації.
2. Збір інформації, що може передбачати:
 - опитування сторін;
 - аналіз наданих матеріалів;
 - залучення свідків (за потреби).
3. Засідання Комісії, яке проводиться у строк до 10 робочих днів з моменту отримання звернення.

4. Прийняття рішення, яке ухвалюється більшістю голосів членів Комісії.

9.3. За результатами розгляду Комісія може:

- визнати факт дискримінації;
- встановити відсутність порушення;
- надати рекомендації щодо врегулювання ситуації;

- передати матеріали адміністрації для застосування заходів реагування.

9.4. Залежно від ситуації можуть застосовуватися такі види заходів реагування:

- профілактичні заходи (проведення бесід та тренінгів для запобігання конфліктам, насильству або булінгу, здійснення заходів зі збереження життя та здоров'я учасників освітнього процесу);

- дисциплінарні заходи (відповідно до нормативних актів, положень коледжу та КЗпП);

- направлення інформації до відповідних органів (повідомлення служб у справах дітей для розв'язання соціальних питань або залучення правоохоронних органів чи бригад екстреної допомоги за потреби);

- надання психологічної допомоги (залучення фахівців для соціально-психологічного супроводу, надання екстреної психологічної допомоги в умовах екстремальних ситуацій, консультування психолога).

9.5. Захист прав заявника:

- забороняється будь-яке переслідування, у тому числі дискримінація, утиски, негативне ставлення, створення несприятливих умов навчання чи праці, а також інші форми прямого або непрямого тиску щодо здобувачів освіти та працівників, які подали звернення або повідомили про випадки гендерно зумовленого насильства, сексуальних домагань чи дискримінації за ознакою статі;

- забезпечується конфіденційність інформації про заявника, постраждалу особу, свідків та обставини справи, обмеження доступу до персональних даних, а також їх обробка відповідно до вимог законодавства України, крім випадків, коли розкриття такої інформації є обов'язковим згідно із законом;

- допускається подання звернень в анонімній формі; такі звернення підлягають розгляду, якщо викладені факти надають можливість встановлення обставин правопорушення, та не можуть бути підставою для відмови у вжитті заходів реагування;

- заявнику та/або постраждалій особі гарантується право на безпечне звернення, отримання повної та достовірної інформації про процедуру розгляду, а також доступ до психологічної, соціальної, правової та, за потреби, медичної допомоги;

- у межах повноважень коледжу вживаються невідкладні заходи реагування, спрямовані на припинення правопорушення, запобігання його повторенню та мінімізацію негативних наслідків для постраждалої особи;

- забезпечується недопущення повторної віктимізації, у тому числі шляхом уникнення повторного травмування під час розгляду звернення, недопущення звинувачення постраждалої особи та забезпечення коректної комунікації з нею;

- створюються безпечні умови для навчання, праці та перебування в освітньому середовищі, з урахуванням потреб постраждалої особи;

- розгляд звернень здійснюється у визначені терміни

, неупереджено, об'єктивно та з дотриманням принципів законності, конфіденційності, недискримінації, рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, а також забезпечення найкращих інтересів постраждалої особи;

- особи, які повідомили про порушення (викривачі), підлягають захисту від будь-яких негативних наслідків, пов'язаних із таким повідомленням, за умови добросовісності їхніх дій;

- забороняється притягнення заявника або викривача до відповідальності за саме повідомлення про можливе правопорушення, якщо таке повідомлення здійснене добросовісно, навіть у разі, якщо викладені факти не підтвердилися.

10. Моніторинг і профілактика

10.1. Коледж здійснює моніторинг дотримання гендерної рівності серед здобувачів освіти та працівників.

10.2. Проводяться опитування, аналіз звернень (за наявності) та профілактичні заходи.

11. Відповідальність

11.1. Працівники та здобувачі освіти коледжу несуть відповідальність за порушення принципів гендерної рівності. За вчинення гендерно зумовлених правопорушень винні особи притягуються до:

- дисциплінарної відповідальності – відповідно до Кодексу законів про працю України, законодавства у сфері освіти та внутрішніх нормативних актів коледжу;

- адміністративної відповідальності – відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення;

- цивільно-правової відповідальності – відповідно до Цивільного кодексу України;

- кримінальної відповідальності – відповідно до Кримінального кодексу України.

11.2. Види та міра відповідальності визначаються залежно від характеру вчиненого правопорушення, ступеня його тяжкості, наслідків та обставин вчинення.

11.3. Притягнення до відповідальності здійснюється уповноваженими органами та/або керівництвом коледжу в межах їхніх повноважень.

11.4. Особи, винні у вчиненні гендерно зумовлених порушень, несуть відповідальність незалежно від їхнього службового становища, посади чи статусу в освітньому процесі.

12. Прикінцеві положення

12.1. Положення набирає чинності з моменту затвердження.

12.2. Зміни вносяться за необхідності у встановленому порядку.

Аркуш погодження :

Заступник директора з НР



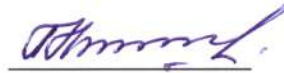
Олена ТОЦЬКА
21.04.2026

Заступник директора з НВР



Олена ШАПОВАЛОВА
21.04.2026

Заступник директора з ВН



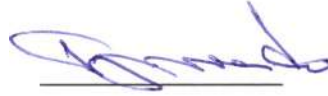
Олександр НАЗАРОВ
21.04.2026

Заступник директора з АГР



Євгеній ПАПУЧА
21.04.2026

Завідувач НМК



Сергій БУЛІТКО
21.04.2026

Голова первинної профспілкової організації




Юлія ХОМЕНКО
21.04.2026

Голова студентської ради



Кирило ТЕСЛЕНКО
21.04.2026

Голова профбюро студентів коледжу



Аріна ПОЛУДА
21.04.2026