

Міністерство освіти і науки України  
Млинівський технологічно-економічний фаховий коледж



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор коледжу

Вічеслав ЯЦКЕВИЧ

Наказ № 29 від 26.03.2026 р.

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про гендерну рівність у Млинівському технологічно-економічному  
фаховому коледжі**

## **РІШЕННЯ**

Педагогічної ради Млинівського  
технологічно-економічного  
фахового коледжу  
протокол № 6 від 25.03.2026 р.

Млинів 2026

## **I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про гендерну рівність у Млинівському технологічно-економічному фаховому коледжі (надалі - Коледж) засноване на принципах рівних можливостей та прав всіх студентів і співробітників Коледжу незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо.

1.2. Це Положення створено з урахуванням норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності, які відображені в основних положеннях Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої Кабінетом Міністрів України, Рішення Ради Європи «Про захист прав людини та основних свобод у сфері освіти» та директив ЄС.

1.3. Дане Положення розроблено відповідно до національного законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності, серед яких Закон України «Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Розпорядження КМУ від 20.12.2022 р. «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації».

## **II. МЕТА І ЗАВДАННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ**

2.1. Метою впровадження Положення про гендерну рівність у Коледжі є :

- утвердження гендерної рівності;
- сприяння та гарантування гендерного балансу як на організаційному рівні, так і в освітній діяльності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для Коледжу рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- виховання серед працівників та студентів культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- забезпечення поваги до гідності кожної людини та визначення дієвих механізмів врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями;
- створення безпечного та сприйнятливого середовища для навчання та роботи, яке би відповідало потребам всіх студентів та співробітників.

2.2. З метою забезпечення гідності кожної людини, рівних можливостей та прав для всіх студентів та співробітників Коледжу

незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, фізичних можливостей, соціального стану тощо, в Коледжі заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (містять образливі твердження, що принижує осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

- висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб на підставі статі.

2.3. Дія Положення спрямована на недопущення дискримінації та сексуальних домагань, своєчасне реагування на порушення та створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або групи осіб, які постраждали від дискримінації.

2.4. Дане Положення застосовується в Коледжі під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу тощо.

2.5. Коледж визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за здійснення цього Положення (співробітники/-ці циклових комісій, члени/-кині студентського самоврядування, керівництво), дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуації, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин коледжем необхідне для захисту безпеки інших).

2.6. Коледж створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються особам, які навчаються або співробітникам/-цям Коледжу розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

### **ІІІ. ПРОЦЕДУРИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРИМУСУ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ**

3.1. Випадки дискримінації в Коледжі є неприйнятними та повинні бути зафіксовані.

3.2. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може звернутись з відповідною заявою скаргою до:

- керівництва Коледжу або керівника циклової комісії, або підрозділу, в якому працює;

- громадських правозахисних організацій, які працюють в сфері забезпечення гендерної рівності;

- органів та організацій, що уповноважені законодавством України здійснювати заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

3.3. Працівники та особи, що здобувають освіту, які володіють інформацією про дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, можуть повідомити про такі випадки керівництво Коледжу.

Під час подання інформації (заяви/скарги) за можливості слід зазначити:

- ім'я особи, яка, ймовірно, відчула заборонену дискримінацію або сексуальне домагання;

- ім'я особи, з боку якої, ймовірно, відбулася дискримінація або сексуальне домагання;

- дата інциденту;

- час інциденту;

- місце інциденту;

- факти та докази, що підтверджують таку поведінку;

3.4. Заява/скарга повинна бути розглянута протягом 10 днів із дня отримання такого повідомлення.

3.5. Після прийняття заяви/скарги до розгляду директор Коледжу або призначена ним уповноважена особа проводить засідання на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Коледжу. В разі необхідності директор Коледжу або уповноважена особа звертається до скаржника/скаржниці за уточнюючою та/або додатковою інформацією.

3.6. Директор Коледжу або призначена уповноважена особа призначає дату проведення зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання заяви/скарги.

3.7. При проведенні зустрічі, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу розгляду скарги, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази, з дотриманням даних принципів своєчасності, справедливості та захисту персональних даних.

3.8. Директор Коледжу або уповноважена ним особа, вивчивши скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних/кримінальних рішень). У разі досягнення спільного рішення розгляд заяви/скарги завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі.

3.10. Звернення із заявою/скаргою до директора Коледжу або уповноваженої ним особи не позбавляє заявника права звернутись до суду за своїх прав. У разі незгоди з рішенням заявник може звернутись до суду.

#### **IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

4.1 Дане Положення схвалюється Педагогічною радою Коледжу та вводиться в дію наказом директора

4.2. Учасники освітнього процесу та інші працівники Коледжу повинні бути ознайомлені з цим Положенням після його затвердження та оприлюднення, а в подальшому - під час прийому на роботу та зарахування на навчання.

4.3. Педагогічні та інші працівники, здобувачі освіти Коледжу повинні для знати їх і дотримуватися норм цього Положення. Незнання цих норм не є підставою невиконання.