

ПОГОДЖЕНО:



Директор
Львівського ЗЗСО I-III ступенів №1
Попівняк М.Й.

4 квітня 2025 року

ПОГОДЖЕНО:

Голова ГІО

Сидор Н.М.

4 квітня 2025 року

ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СТИГМАТИЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ,

**зокрема із позитивним ВІЛ-статусом та з інвалідністю, запобігання
насилъству за ознакою статі на робочому місці, забезпечення рівних прав і
можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах**

Заява

Цією політикою ми демонструємо нашу підтримку кожному працівнику та кожній працівниці нашого підприємства. Ми визнаємо актуальність проблеми ВІЛ для України, а також усі можливі наслідки дискримінації та стигматизації чи інших форм переслідувань на підставі фактичного або приписуваного позитивного ВІЛ-статусу людини. Тому ми дбаємо про конфіденційність, розуміння та прийняття кожного та кожної. Ми прагнемо створити виробниче середовище, в якому домінує гідність, повага та рівне ставлення до всіх працівниць та працівників, незалежно від стану здоров'я та фізичних можливостей. Ми хочемо запобігти будь якому насилъству на робочому місці. Ми зобов'язуємося поважати кожну людину та забезпечити рівні права та можливості щодо розвитку та кар'єрного зростання для жінок, чоловіків, в тому числі таких, що живуть з ВІЛ, мають особливі потреби або обмежені можливості. Нашою метою є надавати ефективну підтримку всім, хто її потребує.

Цілі

Ми прагнемо:

- Сформувати психологічно безпечне середовище, де пріоритетне значення мають принципи конфіденційності та відсутність дискримінації і стигми навколо людей, що живуть з ВІЛ, мають особливі потреби або обмежені можливості.
- Забезпечити дотримання гендерної рівності.
- Стати більш відкритими до розмов про позитивний ВІЛ-статус та інвалідність.
- Підвищити рівень знань з питань ВІЛ-інфекції.
- Запровадити безкоштовне, добровільне, конфіденційне, регулярне тестування на наявність ВІЛ-інфекції.
- Підтримати й допомогти у вирішенні турбуючих питань людей, що живуть з ВІЛ, мають особливі потреби або обмежені можливості.
- Надати доступ до інтегрованих послуг із профілактики, лікування,

догляду та підтримки.

- Сприяти запобіганню будь якій нерівності трудових прав, можливостей щодо розвитку та кар'єрного зростання, в тому числі за гендерною ознакою, за станом здоров'я, за наявністю позитивного ВІЛ-статусу, інвалідності, особливих потреб або обмежених можливостей.
- Навчити співробітників навичок щодо визначення ознак насильства на робочому місці, в тому числі за ознакою статі, станом здоров'я, наявністю особливих потреб або обмежених можливостей.
- Запобігти будь якому насильству чи створенню ворожої, неприємної атмосфери.
- Запобігти будь якій дискримінації при прийомі на роботу, підвищенні та навчанні.
- Сприяти активній участі співробітників у низці ініціатив, які допоможуть підтримувати тих, що живуть з ВІЛ, мають особливі потреби або обмежені можливості, зазнали насильства тощо.
- Формування у людей, що живуть з ВІЛ, мають особливі потреби або обмежені можливості навичок самостійних дій задля захисту своїх прав у випадку стигми чи дискримінації з боку сторонніх осіб.

Визначення основних термінів

ВІЛ – вірус імунодефіциту людини, що зумовлює захворювання на ВІЛ-інфекцію.

ВІЛ-інфікована особа – особа, в організмі якої виявлено ВІЛ, але яка перебуває у стані безсимптомного носійства ВІЛ.

ВІЛ-статус особи – стан організму особи стосовно відсутності чи наявності в ньому ВІЛ: негативний ВІЛ-статус особи характеризується відсутністю в її організмі ВІЛ, позитивний ВІЛ-статус особи характеризується наявністю в її організмі ВІЛ.

Люди, які живуть з ВІЛ – ВІЛ-інфіковані особи та особи, які страждають на хворобу, зумовлену ВІЛ.

Особа, яка страждає на хворобу, зумовлену ВІЛ – особа, в якій за результатами медичного та лабораторного обстеження виявлено СНІД чи інші встановлені Міжнародною класифікацією хвороб клінічні прояви хвороби, зумовленої ВІЛ.

Постконтактна профілактика – короткостроковий курс антиретровірусного лікування, метою якого є зниження вірогідності інфікування ВІЛ особи, яка зазнала підвищеного ризику такого інфікування.

Синдром набутого імунодефіциту (СНІД) – стадія розвитку хвороби, зумовленої ВІЛ (ВІЛ-інфекція), що характеризується клінічними проявами, спричиненими глибоким ураженням імунної системи людини під впливом ВІЛ.

Хвороби, зумовлені ВІЛ (ВІЛ-інфекція) – комплекс визначених Міжнародною класифікацією хвороб уражень організму людини, зумовлених пов'язаними з впливом ВІЛ ушкодженнями імунної системи, який на

початковому етапі свого розвитку має характер стану безсимптомного носійства ВІЛ, а за умови відсутності відповідного лікування та впливу інших несприятливих для організму ВІЛ-інфікованої особи обставин набуває клінічних проявів у вигляді різноманітних інфекційних, паразитарних захворювань, злоякісних пухлин, інших хвороб чи зумовленого ВІЛ синдрому набутого імунodefіциту.

Інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав на рівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Особа з інвалідністю – особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Стигма – це коли хтось сприймає вас у негативному сенсі через певну характеристику чи ознаку (наприклад, стать, колір шкіри, культурне походження, інвалідність, психічне захворювання, ВІЛ-статус, сексуальну орієнтацію, статус ВПО та інші ознаки). Коли хтось ставиться до вас негативно через вашу психічну хворобу та інші ознаки, це є дискримінацією.

Гендерна нерівність – ситуація, коли жінки й чоловіки не є фактично рівними за правами, можливостями й уявленнями про них унаслідок сексизму. Донині жінки гірше за чоловіків представлені в багатьох областях, включаючи безпеку, освіту, можливості на ринку праці, політику, платню за рівноцінну роботу (гендерний розрив в оплаті), а також потерпають від гендерного насильства (насильство проти жінок).

Гендерне (гендероване) насильство чи насильство, пов'язане зі статтю, в українському законодавстві «насильство за ознакою статі» – це насильство, яке вчиняється над людиною (зазвичай жінкою) тільки через те, що вона належить до певної статі, або ж таке, від якого люди однієї статі (зазвичай жінки) страждають непропорційно більше, ніж люди іншої статі.

Сфера застосування

Ця політика поширюється на всіх співробітників (назва підприємства/організації/установи), а також постачальників, підрядників, клієнтів, стажерів, претендентів, волонтерів.

Зобов'язання

Заохочуємо персонал турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, з розумінням ставитися до вразливих працівників, які є його невід'ємною частиною, незважаючи на їх захворювання, ВІЛ-позитивний статус, наявність особливих потреб або обмежених можливостей. А також зобов'язує всіх дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного

ставлення, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює безпечне робоче середовище, де співробітники відчують, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і забезпечення рівності трудових прав зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без страху перед стигмою та осудом.

Відповідальність співробітників:

- ознайомитися з цією політикою та звернутися за роз'ясненнями до керівництва, якщо необхідно;
- враховувати цю політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи (назва підприємства/організації/установи);
- підтримувати та сприяти досягненню цілей політики (назва підприємства/організації/установи) щодо психосоціальної підтримки;
- належним чином піклуватися про власне здоров'я шляхом проходження конфіденційного та добровільного тестування;
- уважно стежити за тим, щоб власні дії не мали ознак стигми за гендерною ознакою, за станом здоров'я, за наявністю позитивного ВІЛ-статусу, інвалідності, особливих потреб або обмежених можливостей;
- брати участь в інформаційно-навчальних заходах у межах цієї політики;
- надавати відгуки задля покращення ефективності цієї політики та програми заходів.

Відповідальність керівників:

- переконатися, що всі співробітники ознайомлені з цією політикою;
- активно підтримувати та сприяти реалізації цієї політики;
- заохочувати співробітників брати участь в інформаційних заходах у межах цієї політики;
- брати участь у тренінгах із недопущення стигми та дискримінації різних категорій працівників;
- бути відкритими до розмов із працівниками про можливі ознаки насилля, наявність проблем із здоров'ям, фактів гендерної нерівності, що можуть виникнути на робочому місці;
- дотримуватися принципу конфіденційності в розмові з працівником, який повідомляє про свій позитивний ВІЛ-статус, наявність інвалідності, зазнавання насильства на робочому місці за ознакою статі;
- не допускати проявів стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;
- керувати впровадженням організаційних змін, навчальних заходів, доступом до медичних, психологічних та соціальних послуг;

- брати участь у моніторингу й оцінюванні програми заходів у межах цієї політики;
- брати участь у перегляді цієї політики один раз на рік для внесення необхідних доповнень чи корегувань.

Комунікація

Гарантуємо, що:

усі співробітники отримують копію цієї політики під час працевлаштування;

ця політика є легкодоступною для всіх членів трудового колективу;

співробітників інформують, коли відбуваються зміни в політиці або впроваджується нова ініціатива в межах цієї політики;

працівники мають право робити внесок у покращення політики та надавати свій зворотний зв'язок.

Моніторинг та перегляд

Переглядатимемо цю політику через (шість/дванадцять) місяців після впровадження або частіше в разі потреби – щоб визначати, чи були досягнуті цілі, а також виявляти перешкоди і фактори, що заважають реалізовувати політику.

Ефективність політики буде оцінюватися шляхом:

відгуків (інтерв'ю, опитування тощо) співробітників, керівників, уповноваженого з питань здоров'я й безпеки на роботі;

звітів щодо результатів впровадження та проведення інформаційно-навчальних та інших підтримуючих заходів.

Директор



Марія ПОПІВНЯК