

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом № __ від

«__» _____ 2023 р.

**ПЛАН ДІЙ
З ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ ІНІЦІАТИВ ТА ЗАХОДІВ
В ПРАКТИКУ ДІЯЛЬНОСТІ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ДИТЯЧОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ЛІКАРНІ
«ОХМАТДИТ» МОЗ УКРАЇНИ НА 2023-2025 РОКИ**

Київ 2023

Вступ

Сьогодні в Україні відбуваються процеси реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на період до 2030 року. Цей документ повинен допомогти досягти сталого розвитку в країні, а також сприяти іміджу України як правової та демократичної держави, де гарантуються та забезпечуються права і свободи людини.

Так, основною метою Державної стратегії забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на період до 2030 року є зменшення фактичної нерівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечення впровадження міжнародних та європейських стандартів рівності. Стратегія базується як на базових міжнародних документах у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Цілі сталого розвитку до 2030 року; Пекінська декларація та платформа дій; міжнародні документи ООН, Ради Європи, ЄС, ОБСЄ; Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, відповідних конвенцій Міжнародної організації праці), так і на національних (Національна стратегія у сфері прав людини; Стратегія людського розвитку; Національна економічна стратегія на період до 2030 року).

Не зважаючи на всю динаміку гендерних змін, в Україні все ще зберігаються гендерні розриви у сфері охорони здоров'я. Зокрема, серед основних гендерних проблем галузі охорони здоров'я в Україні можна виділити такі:

1) Гендерна рівність у сфері охорони здоров'я найчастіше тлумачиться суто формально: як рівність громадян різної статі на реалізацію своїх прав на охорону здоров'я, закріплених законом. В той же час з огляду на виявлений досвід пацієнтів, під час визначення потреб жінок та чоловіків у послугах охорони здоров'я домінує підхід, заснований на епідеміологічному профілі, а не за специфічними потребами жінок та чоловіків різних верств населення. Для більш чіткого задоволення потреб в охороні здоров'я необхідно проводити поглиблений гендерний аналіз для ідентифікації гендерних розривів у доступі до медичних послуг. Варто враховувати нерівний розподіл домашніх обов'язків, в тому числі по догляду за хворими та літніми членами родини, що призводить до збільшення навантаження на жінок, стимулюючи зростання частки неоплачуваної праці та зменшенню заробітку та доступу до медичних послуг, як наслідок. Зважаючи на те, що великі суми платежів йдуть з кишені пацієнток безпосередньо, це актуалізує питання доступності медичних послуг саме для жінок, а також людей похилого віку та груп з низьким рівнем доходу. Тому важливо продовжувати шукати та впроваджувати рішення, які б підвищували реальну доступність медичної допомоги для кожної людини задля покращення їхнього здоров'я.

2) Нормативно-правові акти, які регулюють сферу охорони здоров'я, залишаються переважно гендерносліпими. Хоча державна політика України проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною, існуючі НПА не в повній мірі враховують гендерний аспект.

Недостатня практика збору даних, розподілених за статтю із обов'язковим урахуванням інших особливостей людини (вікової групи, інвалідності тощо) стоять на заваді подальшій гендерній сенситизації сфери охорони здоров'я. Наявність таких даних дозволить комплексно оцінювати стан здоров'я нації, ідентифікувати гендерні розриви, задовольняти потреби в послугах охорони здоров'я більш якісно. Збір та аналіз даних також дозволить справедливо розподіляти бюджетні кошти, враховуючи актуальні потреби жінок та чоловіків.

3) Характерною ознакою зайнятості у медичній сфері України є гендерний дисбаланс, попри те, що домінуюча кількість працівників медичного сектору є жінки (80% лікарів первинної медичної допомоги та близько 90% медсестер), вони непропорційно представлені на рівні прийняття рішень у сфері охорони здоров'я, бо більшість керівних посад займають чоловіки. Для досягнення гендерної рівності необхідно впроваджувати зміни, спрямовані на просування жінок на керівні позиції в медичній сфері, починаючи від керівництва медичних закладів до вищих щаблів влади у Міністерстві охорони здоров'я України.

4) Важливо актуалізувати гендерну чутливість та неупереджене ставлення до всіх пацієнтів (незалежно від їхньої статі, віку, рівня доходу, вразливості та інших факторів) в курсах з питань деонтології для лікарів (підвищення кваліфікації) медичного персоналу та студентства-медиків. У нагоді можуть стати відповідні положення європейських практик, а також досвід профільних громадських організацій, оскільки вони мають високий рівень компетенцій та необхідну гнучкість для реагування на запити медичної системи. Оскільки були виявлені поодинокі випадки недовіри до симптомів пацієнток, різних видів насильства зі сторони медичного персоналу, існує необхідність внутрішньої інформаційної роботи з персоналом медичних закладів спрямованої на боротьбу з випадками насильства та мінімізацію проявів внутрішніх гендерних упереджень медичних працівників та працівниць.

1. Мета та завдання Плану дій

Основна мета Плану дій – врахування гендерних аспектів та впровадження гендерного підходу у діяльності НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України; формування гендерно чутливого простору на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності закладу.

План дій є наскрізним документом та охоплює роботу всіх структурних підрозділів НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

План дій розроблений на три роки та може бути продовжений чи змінений відповідно до чинних процедур в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

План дій охоплює завдання та заходи за двома напрямками (див. дод. 1):

- 1) Менеджмент та управління персоналом.
- 2) Соціальні комунікації.

Основні завдання Плану дій:

1. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

2. Забезпечення гендерної рівності на рівні прийняття рішень в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України та підтримка особами, що приймають рішення, ідей і принципів гендерної рівності.

3. Включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

4. Створення умов поєднання сфер продуктивної та репродуктивної праці для працівників НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

5. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

6. Впровадження практик гендерно чутливого підходу у змісті процесу надання медичних послуг в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

7. Підвищення рівня обізнаності співробітників НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.

8. Виконання національних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності.

2. Очікувані результати виконання Плану дій

Основні очікувані результати виконання Плану дій:

1) Започаткувати та щорічно проводити збір гендерної статистики в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

2) Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України. Збільшити кількість співробітників обізнаних із питаннями гендерної чутливості у професійній діяльності.

3) Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення. Посилити гендерну чутливість керівництва НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

4) Провести в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України гендерний аудит.

5) Включити цілі та заходи з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

6) Створити та впорядкувати зони для відпочинку та неформального спілкування на території НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

7) Формувати медіа-контент НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України на засадах гендерної чутливості та недискримінації.

8) Провести заходи у межах виконання розпорядження КМУ від 28.10.2020 № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки».

3. Індикатори моніторингу Плану дій

Моніторинг виконання завдань та очікуваних результатів Плану дій щорічно здійснює НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України у співпраці з усіма структурними підрозділами НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України».

Індикатори моніторингу Плану дій:

1. Кількість працівників, за статтю, осіб
2. Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб
3. Кількість працівників за віком та за статтю, осіб
4. Кількість працівників з інвалідністю, за статтю, осіб
5. Кількість проведених заходів з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання, од.
6. Внесено гендерно чутливі зміни до Колективної угоди НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.
7. Частка жінок у керівництві адміністрації, %
8. Частка жінок серед керівників структурних підрозділів, %
9. Кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення, од.
10. Кількість стратегічних документів, які містять гендерну складову, од.
11. Питома вага гендерно чутливих стратегічних документів в закладі, %
12. Кількість сімейних інклюзивних кімнат, од.
13. Кількість спеціально облаштованих зон для годування дітей, од.
14. Кількість зон для відпочинку та неформального спілкування, од.
15. Кількість проведених інформаційних та соціальних кампаній, од.
16. Рівень охоплення співробітників заходами інформаційних та соціальних кампаній, %

17. Рівень охоплення жителів м. Києва заходами інформаційних та соціальних кампаній, %
18. Кількість інформаційних та соціальних кампаній з питань збереження репродуктивного здоров'я, од.
19. Рівень охоплення співробітників заходами інформаційних та соціальних кампаній, з питань збереження репродуктивного здоров'я, %
20. Кількість електронних інформаційно-просвітницьких матеріалів, од.
21. Рівень охоплення електронними інформаційно-просвітницькими матеріалами, %
22. Частка гендерно чутливого медіа-контенту, %
23. Кількість національних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України, од.

ДОДАТОК 1. План дій з впровадження гендерно чутливих ініціатив і заходів в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України на 2023-2025 роки

Напрями	Завдання	Індикатори моніторингу	2023 рік (ініціативи/заходи)	2024 рік (ініціативи/заходи)	2025 рік (ініціативи/заходи)
1. Менеджмент та управління персоналом.	1.1 Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	<input type="checkbox"/> Кількість працівників, за статтю, осіб <input type="checkbox"/> Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб <input type="checkbox"/> Кількість працівників за віком та за статтю, осіб <input type="checkbox"/> Кількість працівників з інвалідністю, за статтю, осіб	Започаткувати збір гендерної статистики в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Збір гендерної статистики в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Збір гендерної статистики в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.
		<input type="checkbox"/> Кількість проведених заходів з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання, од.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.
		<input type="checkbox"/> Внесено гендерно чутливі зміни до Колективної угоди НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	-	-	Запропонувати та впровадити гендерно чутливі зміни до чинної Колективної угоди НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України між

				адміністрацією закладу та профспілковою організацією.
1.2 Забезпечення гендерної рівності на рівні прийняття рішень та підтримка особами, що приймають рішення, ідей і принципів гендерної рівності в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	<input type="checkbox"/> Частка жінок у керівництві закладі, %	Започаткувати збір гендерної статистики в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Збір гендерної статистики в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Збір гендерної статистики в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.
	<input type="checkbox"/> Частка жінок серед керівників структурних підрозділів, %			
	<input type="checkbox"/> Кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення, од.		Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення.
1.3 Включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	<input type="checkbox"/> Кількість стратегічних документів, які містять гендерну складову, од. <input type="checkbox"/> Питома вага гендерно чутливих стратегічних документів у закладі, %	Започаткувати проведення гендерного аудиту в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Проведення гендерного аудиту в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Включити цілі та заходи з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.

	1.4 Створення умов поєднання сфер продуктивної та репродуктивної праці для працівників закладу.	<input type="checkbox"/> Кількість сімейних інклюзивних кімнат, од. <input type="checkbox"/> Кількість спеціально облаштованих зон для годування дітей, од. <input type="checkbox"/> Кількість зон для відпочинку та неформального спілкування, од.	Започаткувати збір статистики щодо кількості сімейних інклюзивних кімнат, спеціально облаштованих зон для годування дітей та зон для відпочинку та неформального спілкування в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Розбудовувати нові сімейні інклюзивні кімнати, спеціально облаштовані зони для годування дітей та зони для відпочинку та неформального спілкування в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.	Розбудовувати нові сімейні інклюзивні кімнати, спеціально облаштовані зони для годування дітей та зони для відпочинку та неформального спілкування в НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України.
2. Соціальні комунікації.	2.1 Підвищення рівня обізнаності співробітників НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	<input type="checkbox"/> Кількість проведених інформаційних та соціальних кампаній, од. <input type="checkbox"/> Рівень охоплення співробітників заходами інформаційних та соціальних кампаній, % <input type="checkbox"/> Рівень охоплення жителів м. Києва заходами інформаційних та соціальних кампаній, % <input type="checkbox"/> Кількість інформаційних та соціальних кампаній з питань збереження репродуктивного здоров'я, од. <input type="checkbox"/> Рівень охоплення співробітників заходами інформаційних та соціальних кампаній, з питань збереження репродуктивного здоров'я, %	Провести щорічні інформаційні кампанії проти гендерного насильства.	Провести щорічні інформаційні кампанії проти гендерного насильства.	Провести щорічні інформаційні кампанії проти гендерного насильства.

	<input type="checkbox"/> Кількість електронних інформаційно-просвітницьких матеріалів, од. <input type="checkbox"/> Рівень охоплення електронними інформаційно-просвітницькими матеріалами, %	Розробити та розповсюдити електронні інформаційно-просвітницькі матеріали з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	Розробити та розповсюдити електронні інформаційно-просвітницькі матеріали з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	Розробити та розповсюдити електронні інформаційно-просвітницькі матеріали з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.
	<input type="checkbox"/> Частка гендерно чутливого медіа-контенту, %	Формувати медіа контент НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України на засадах гендерної чутливості та недискримінації.	Формувати медіа контент НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України на засадах гендерної чутливості та недискримінації.	Формувати медіа контент НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України на засадах гендерної чутливості та недискримінації.
2.2 Виконання національних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності.	Кількість національних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь НДСЛ «ОХМАТДИТ» МОЗ України, од.	Провести заходи у межах виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.	Провести заходи у межах виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.	Провести заходи у межах виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.