

СХВАЛЕНО

Протокол педагогічної ради
ССПШ № 31 СМР
від 29.08.2025 №1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ директора
ССПШ № 31 СМР
від 29.08.2025 №88

ПОЛОЖЕННЯ
про забезпечення гендерної рівності
у Сумській спеціальній початковій школі № 31
Сумської міської ради

I. Загальні положення:

1.1. Дане Положення розроблено на підставі Конституції України, Закону України «Про освіту» (ст.ст. 3, 6), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 6), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст.ст. 3, 6); Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 (Конвенція Ради Європи ратифікована відповідно до Закону України 17 липня 1997 року № 475/97- ВР), Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (Конвенція ООН 1960 р.), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Конвенція ООН, ратифікована відповідно до Указу Президія Верховної Ради Української РСР 24 грудня 1980 року № 1369-Х), Конвенції про викорінення насильства та домагань на робочому місці (Конвенція МОП від 21.06.2019 №190), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (конвенція Ради Європи від 11.05.2011) та інших нормативно-правових актів України.

1.2. Положення визначає принципи, механізми та сфери реалізації гендерної рівності у Сумській спеціальній початковій школі №31 Сумської міської ради серед усіх учасників освітнього процесу.

1.3. Метою цього Положення є забезпечення рівних прав, можливостей та умов для самореалізації кожної особи в освітньому середовищі, незалежно від її статі та гендерних стереотипів, подолання дискримінації за ознакою статі та створення безпечного, вільного від насильства освітнього простору.

1.4. В Сумській спеціальній початковій школі №31 Сумської міської ради засуджують прояви гендерного насильства, в освітньому процесі, та сприяють протидії цьому явищу.

1.5. У цьому Положенні терміни вживаються у значенні, наведеному у Законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

1.6. Дія цього Положення поширюється на всі аспекти функціонування закладу освіти.

II. Основні принципи забезпечення гендерної рівності:

2.1. Принцип недискримінації: заборона будь-якої прямої чи непрямой дискримінації за ознакою статі.

2.2. Принцип рівних можливостей: створення умов для рівного доступу та участі жінок і чоловіків (дівчат і хлопців) у всіх сферах освітнього процесу та життя закладу освіти.

2.3. Принцип гендерної чутливості: урахування гендерних аспектів та потреб різних статей при розробці та впровадженні навчальних програм, методичних матеріалів, організації освітнього процесу та позакласної діяльності.

2.4. Принцип подолання стереотипів: спрямованість на викорінення гендерних стереотипів, упереджень та сексизму у свідомості учасників освітнього процесу.

2.5. Принцип відповідальності: особиста відповідальність кожного учасника освітнього процесу за дотримання принципів гендерної рівності та неприпустимість дискримінації.

2.6. Принцип безпеки та гідності: забезпечення освітнього середовища, вільного від насильства, булінгу, сексуальних домагань та інших проявів дискримінації за ознакою статі.

III. Сфери реалізації гендерної рівності у закладі освіти:

3.1. Управління та адміністрування:

- Забезпечення рівних можливостей для представників обох статей при призначенні на керівні посади;
- Врахування гендерної експертизи при розробці та прийнятті управлінських рішень;
- Створення комісії з питань протидії дискримінації та гендерно-зумовленого насильства у закладі освіти.

3.2. Освітній процес:

- Формування гендерно чутливого навчального контенту (уникнення стереотипів у підручниках, посібниках, дидактичних матеріалах);
- Використання гендерно нейтральної та інклюзивної лексики в усіх формах комунікації;
- Заохочення до вибору професій та видів діяльності без огляду на гендерні стереотипи;
- Включення тем з гендерної рівності, протидії дискримінації та насильству до годин спілкування, позакласних заходів.

3.3. Взаємодія з учасниками освітнього процесу:

- Здобувачі освіти: створення умов для рівного розвитку потенціалу хлопців та дівчат, підтримка їхніх інтересів, заохочення до рівної участі у всіх видах шкільної/групової активності;
- Забезпечення компетентності педагогічних працівників з гендерної політики через проведення тренінгів та семінарів з питань гендерної рівності;
- Не перешкоджання професійному розвитку та кар'єрному зростанню незалежно від статі;
- Проведення просвітницької роботи з батьківською громадськістю щодо важливості гендерно рівного виховання дітей, залучення до обговорення та вирішення питань гендерної рівності.

3.4. Освітнє середовище:

- Забезпечення фізичної та психологічної безпеки для всіх учасників освітнього процесу;
- Створення інклюзивного простору, вільного від сексистських висловлювань, жартів, образ;
- Наявність доступних механізмів подання скарг щодо випадків дискримінації та насильства, гендерного зумовленого насильства та ефективного реагування на них.

3.5. Інформаційна та просвітницька діяльність:

- Розміщення інформації про гендерну рівність на інформаційних стендах, сайті закладу освіти.

- Організація заходів, що сприяють підвищенню обізнаності про гендерну рівність та її переваги.

- Повідомлення про дискримінацію, прояви гендерного насильства, в освітньому процесі розглядає Комісія відповідно до цього Положення.

3.6. Роль комісії з питань протидії дискримінації та гендерно зумовленого насильства у закладі освіти:

- Комісія проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації та гендерного зумовленого насильства у закладі;

- Розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації та гендерного зумовленого насильства;

- Веде облік та узагальнює випадки дискримінації та гендерного зумовленого насильства;

- Проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та осіб, які навчаються, щодо запобігання сексуальним домаганням та будь-яких проявів дискримінації;

- Отримує та розглядає скарги та повідомлення з даних питань;

- Розробляє та затверджує план заходів з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;

- У своїй роботі дотримується засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних всіх учасників освітнього процесу;

- Питання, що належать до компетенції Комісії, розглядаються на її засіданнях, які проводяться за потребою (з дотриманням конфіденційності);

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

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

- За результатами розгляду скарги та /або повідомлення комісія напрацьовує шляхи врегулювання;

- Всі результати та хід засідання фіксуються протоколом;

- Голова та члени Комісії - сприяють проведенню антидискримінаційної інформаційної кампанії (майстер-класів, тренінгів та інших форм навчань з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань);

- Надає керівництву пропозиції щодо участі у спільних проєктах навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном;

- Приймає скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання та ініціює їх розгляд комісії;

- Члени Комісії мають право знайомитись із матеріалами розслідування (скаргами, повідомленнями, поясненнями);

- Член Комісії у будь-який час має право скласти з себе повноваження;

- Комісія робить щорічний звіт який повинен містити: кількість та зміст скарг, матеріали стосовно прийнятих рішень щодо отриманих скарг, інформацію щодо виконання інших зобов'язань відповідно до цього Положення.

IV. Механізми реалізації Положення:

4.1. Призначення відповідальних осіб: керівник закладу освіти призначає координатора з гендерних питань або створює робочу групу, відповідальну за реалізацію принципів гендерної рівності;

4.2. Розробка та виконання Плану заходів: розробляється щорічний План заходів, який затверджується наказом керівника і є дорожньою картою для досягнення цілей гендерної рівності;

4.3. Моніторинг та оцінка: проводиться регулярний моніторинг стану гендерної рівності у закладі (через опитування, анкетування, аналіз статистики) та оцінка ефективності впроваджених заходів. Результати враховуються при плануванні подальшої роботи.

4.4. Навчання та підвищення кваліфікації: організація системного навчання педагогічних працівників, психологів, соціальних педагогів з питань гендерної рівності, протидії дискримінації та насильству.

4.5. Система реагування на порушення: запровадження чітких, прозорих та конфіденційних процедур для розгляду скарг щодо дискримінації за ознакою статі, гендерно зумовленого насильства чи сексизму.

V. Відповідальність:

5.1. Усі учасники освітнього процесу зобов'язані дотримуватися принципів гендерної рівності, викладених у цьому Положенні.

5.2. За порушення цього Положення, а також за вчинення дій, що містять ознаки дискримінації за ознакою статі або гендерно зумовленого насильства, винні особи несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України та внутрішніх нормативних документів закладу освіти.

VI. Прикінцеві положення:

6.1. Це Положення набуває чинності з моменту його затвердження наказом керівника закладу освіти.

6.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться за рішенням керівника закладу освіти або за пропозицією педагогічної ради / робочої групи з гендерних питань шляхом видання відповідного наказу.

6.3. Це Положення повинно бути опубліковано на офіційному сайті закладу освіти протягом трьох днів з моменту його затвердження.