



Управління освіти і науки Сумської міської ради
**СУМСЬКИЙ ЗАКЛАД
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ І –ІІІ СТУПЕНІВ № 15
СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

НАКАЗ

15.04.2026

№ 106

Про затвердження Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальних домагань

На виконання листа Департаменту освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації від 03.04.2026 № 08-13/1740 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальних домагань у закладі освіти», наказу по закладу освіти про затвердження рішення педагогічної ради закладу освіти від 23.03.2026 № 9 «Про затвердження Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальних домагань», з метою забезпечення принципів гендерної рівності в закладі освіти, протидії насильству за ознакою статі

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальних домагань (додаток 1).

2. Визначити відповідального за реалізацію Положення заступника директора з виховної роботи Муху А.П.

3. Заступнику директора з навчально-виховної роботи:

3.1. Довести до відома трудового колективу закладу освіти Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань.

3.2. Створити та затвердити наказом директора Комісію, яка відповідатиме за реалізацію принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань.

3.3. Розробити та затвердити щорічний Плану щодо здійснення політики гендерної рівності в закладі освіти.

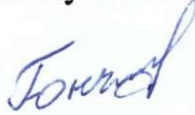
4. Працівникам закладу освіти:

4.1. Дотримуватися Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

4.2. Повідомляти про випадки (підозру на випадки) в разі не дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, насильства за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

5. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор



Світлана ГОНЧАРЕНКО

З наказом ознайомена:



А.П. Муха

Додаток 1
до наказу від 15.04.2026 № 106

СХВАЛЕНО
Педагогічною радою
Сумського ЗЗСО І-ІІІ ступенів №15
СМР
Протокол № 9 від 23.03.2026 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор Сумського ЗЗСО
І-ІІІ ступенів №15 СМР
_____ Світлана ГОНЧАРЕНКО
Наказ від 15.04.2026 р. № 106

Положення
щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей
жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі,
дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань
в Сумському закладі загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів № 15 СМР

І. Загальні положення

1.1. Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань (далі - Положення) Сумського закладу загальної середньої освіти (далі – заклад освіти) регламентується міжнародними стандартами та нормативними актами щодо вимог гендерно збалансованої участі та представництва жінок і чоловіків в закладі освіти та розроблено відповідно до Стратегії гендерної рівності Ради Європи; Загальної декларації прав людини; Міжнародного пакту про громадянські і політичні права; Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»; Цілей сталого розвитку ООН «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток», ухвалені на період від 2015 до 2030 року; 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 викорінення насильства та домагань на робочому місці (Конвенція МОП від 21.06.2019 р. №190), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (конвенція Ради Європи від 11.05.2011 р.); Конституції України (ст. ст. 23, 24), Закону України «Про освіту» (ст.ст. 3, 6), Закону України «Про вищу освіту» (ст.ст. 3; 4), 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);

Постанови Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших нормативно-правових актів України.

1.2. Положення засвідчує те, що заклад освіти є організацією, яка підтримує доброзичливе ставлення та відкриті дії, спрямовані на формування поваги до особистості, незалежно від її статі, віку, раси чи фізичного стану. Принципи гендерної рівності визначаються пріоритетними як у освітньому, так і в робочому середовищі, та входять у низку основоположних завдань закладу освіти щодо створення гендерного освітнього простору європейського рівня. Стратегія імплементації принципів гендерної рівності в закладі освіти передбачає систематичний моніторинг, аналіз та поширення даних, щодо гендерної рівності, співпрацю із всеукраїнськими та міжнародними організаціями, ученими та експертами.

1.3. Основною метою Положення є забезпечення принципів гендерної рівності, реалізація гендерного підходу у функціонуванні закладу освіти, формування гендерночутливого освітнього середовища, забезпечення протидії гендерній дискримінації, сексизму, мовному сексизму, гендерним стереотипам тощо.

1.4. Заклад освіти проти проявів дискримінаційного характеру та гендерного насильства, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі і зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.5. 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.

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

1.7. Заклад освіти визнає важливість конфіденційності. Усі особи, відповідальні за здійснення 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 необхідних для захисту та безпеки інших).

1.8. Заклад освіти 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. Усі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються особам, які навчаються та працюють або співробітникам/-цям закладу освіти, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

1.9. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядає Комісія з етики та управлінням конфліктами відповідно до цього Положення.

1.10. Визначення термінів, які вживаються у даному Положенні:

Гендер - соціальні характеристики та можливості, пов'язані з буттям жінкою або чоловіком, зі стосунками між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, а також із відносинами поміж жінками, та поміж чоловіками.

Гендерна рівність/сутнісна гендерна рівність - поєднання формальної гендерної рівності з рівністю реальних результатів, а саме коли рівність перед законом, рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків доповнюються рівністю впливу, результатів та наслідків.

Гендерна освіта - необхідна частина освітніх програм на всіх рівнях системи освіти, що дає можливість дівчатам і хлопцям, жінкам і чоловікам зрозуміти, як конструкції маскулінності та фемінності, та моделі розподілу соціальних ролей (сформовані нашими суспільствами), впливають на їхні життя, стосунки, життєвий вибір, розвиток їхніх кар'єр тощо.

Гендерний аудит - оцінювання рівня ефективності інституційної гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах.

Гендерна дискримінація - обмеження можливостей і прав або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їх статі.

Сексизм - ідеологія й практика дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.

Сексуальне домагання - це будь-яка небажана вербальна (слова, натяки), невербальна (жести, демонстрація матеріалів) чи фізична поведінка сексуального характеру, що принижує гідність людини, створює ворожу атмосферу або чиниться без добровільної згоди.

Домагання (харасмент) - це небажана, образлива або принизлива поведінка, яка порушує особисті кордони, гідність чи безпеку людини. Вона може бути фізичною, словесною (вербальною) або невербальною (жести, переслідування), створюючи вороже середовище.

Мовленнєвий/мовний сексизм - дискримінація за ознакою статі в мові, яка існує як на рівні слова, так і на рівні речення та всього дискурсу.

Гендерний вимір в освіті - оцінка наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль педагогів, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу, усвідомлення ними власної ідентичності, вибір ідеалів і життєвих цілей та самореалізації без будь-яких обмежень за ознакою гендеру.

Гендерночутливе освітнє середовище - освітнє середовище, в якому актуалізована гендерна чутливість як один із критеріїв ефективності освітньої діяльності.

2. Основні принципи та напрямки політики гендерної рівності

2.1. Базовими принципами політики гендерної рівності в закладі освіти є:

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері професійного та особистісного розвитку та росту;

- створення гендерночутливого освітнього середовища шляхом реалізації гендерної освіти, гендерного аудиту, гендерного паритету;
- створення оптимальних, безпечних, сучасних умов для роботи різних категорій працівників/працівниць;
- забезпечення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- впровадження дієвих механізмів попередження та протидії сексуальним домаганням, насильству, булінгу, мобінгу;
- сприяння всебічній інтеграції гендерного підходу у функціонування закладу освіти, включно із загальною стратегією розвитку, проектами, програмами.

2.2. Основними напрямками реалізації політики гендерної рівності є:

- забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, які працюють в закладі освіти;
- проведення всебічного моніторингу внутрішньої нормативної бази, яка регламентує усі види діяльності Закладу освіти відповідно до основ гендерної рівності;
- системне проведення моніторингу щодо здійснення гендерного підходу в освітній діяльності (гендерний вимір в освіті) через використання механізмів гендерного аналізу, експертизи та аудиту з метою оцінки наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль працівників та педагогічних працівників, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу;
- реалізація співпраці закладу освіти з вітчизняними та міжнародними науковими та освітніми установами з питань гендерної рівності (тренінги, конференції, соціальні активності спрямованих на забезпечення та підтримку гендерної рівності);
- сприяння науковим дослідженням із гендерних проблем, які проводяться на базі закладу освіти;
- розроблення та затвердження щорічного Плану гендерної рівності;

2.3. Документи, плани, програми, правила та процедури розробляються та виконуються з метою забезпечення рівних можливостей і неприпустимості дискримінації у відповідності до міжнародного законодавства і законодавства України.

3. Посадові особи, відповідальні за дотримання принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

3.1. Для реалізації Політики в закладі освіти створюється Комісія, яка відповідає за реалізацію принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань (далі – Комісія). Діяльність Комісії забезпечується та контролюється головою, на якого покладено

обов'язки координації діяльності закладу освіти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству. Персональний склад комісії та голови затверджується наказом директора закладу освіти.

3.2. Основними завданнями Комісії є:

- розгляд звернення осіб та/або груп осіб із питань дискримінації;
- ведення обліку та узагальнення випадків дискримінації в закладі освіти;
- висвітлення у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації.

3.3. Комісія зобов'язана:

- сприяти інформаційно-роз'яснювальній роботі серед трудового колективу та осіб, які навчаються, щодо запобігання сексуальним домаганням та будь-яких проявів дискримінації;
- надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам закладу освіти щодо запобігання сексуальним домаганням та дискримінації;
- отримувати та розглядати скарги та повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання;
- надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією;
- у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників закладу освіти.

3.4. 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.

3.5. 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). Після повідомлення комісія напрацьовує шляхи врегулювання.

3.6. Голова та члени Комісії:

- сприяють проведенню антидискримінаційної інформаційної кампанії в Закладі освіти, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання із питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань;
- надає керівництву пропозиції щодо участі Закладу освіти 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.

3.7. Члени Комісії мають право знайомитись із матеріалами розслідування (скаргами, повідомленнями, поясненнями тощо).

4. Процедури протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням

4.1. Випадки дискримінації в закладі освіти є неприйнятними та повинні бути зафіксовані.

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

- директора або заступника директора, який його замінює;
- голови або членів Комісії;
- громадських правозахисних організацій, які працюють у сфері забезпечення гендерної рівності;
- органів та організацій, що уповноважені законодавством України здійснювати заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

4.3. Працівники та здобувачі освіти, які володіють інформацією про дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, можуть повідомити про такі випадки Комісію або інший уповноважений орган.

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 (опис), що підтверджують таку поведінку.

5. Порядок розгляду скарги Комісією

5.1. Заява/скарга повинна бути розглянута протягом 10 робочих днів із дня отримання Комісією такого повідомлення. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково інформує батьків (законними представниками) неповнолітньої особи.

5.2. Після прийняття заяви/ скарги до розгляду Комісія:

- обов'язково інформує директора Закладу освіти;
- проводить засідання Комісії, на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії;
- у разі необхідності звертається до скаржника/скаржниці за уточнюючою та/або додатковою інформацією;
- призначає дату проведення зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може перевищувати 10 робочих днів із моменту отримання скарги.

5.3. У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею).

5.4. 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. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності, справедливості та захисту персональних даних.

5.5. Комісія, 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. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

5.6. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватися пропозиції керівництву Закладу освіти у встановленому чинним законодавством порядку щодо реалізації рішення.

5.7. Звернення із заявою/скаргою до Комісії не позбавляє заявника права звернутись до суду за захистом своїх прав. У разі незгоди з рішенням комісії заявник може звернутись до суду.

6. Прикінцеві положення

6.1. Дане Положення схвалюється педагогічною радою, затверджується та вводиться в дію наказом директора закладу освіти.

6.2. Зміни і доповнення до положення вносяться наказом директора та за рішенням Педагогічної ради.