

**Стратегія
впровадження гендерної рівності до 2030 року
у закладі дошкільної освіти (ясла-садок) комбінованого типу
«Червона шапочка» Слобожанської селищної ради
Дніпровського району Дніпропетровської області**

I. Загальні питання

Стратегія впровадження гендерної рівності у закладі дошкільної освіти (ясла-садок) комбінованого типу «Червона шапочка» Слобожанської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області до 2030 року (далі - Стратегія) визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у закладі дошкільної освіти.

Мета Стратегії - забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків, запобігти та протидіяти будь-якій дискримінації у сфері освіти для всіх учасниць/учасників освітнього процесу, запровадивши зміни в структурно-організаційному та змістовно-процесуальному аспекті.

Стратегія ґрунтується **на таких принципах**:

- *змістових* - дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації;
- *функціональних* - системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх зацікавлених сторін до реалізації цієї Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак);
- *організаційних* - об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації.

Реалізація державної політики та провадження просвітницької діяльності щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

здійснюються відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і спрямовані на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у сфері освіти;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

II. Цільові групи

Реалізація цієї Стратегії спрямована насамперед на такі цільові групи:

- здобувачки і здобувачі освіти — вихованки / вихованці;
- педагогічний персонал, який забезпечує ефективність та якість її функціонування, від чийх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь;
- батьки та законні представники здобувачок і здобувачів освіти, які здійснюють виховання дітей, формують їх уявлення про світ та є взірцем поведінки;
- управлінський персонал (директор, вихователь-методист), який ухвалює управлінські та кадрові рішення, визначає умови для роботи закладу, зокрема реалізує державну політику щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у ЗДО.

III. Актуальність розроблення Стратегії та виконання заходів

Дані статистики засвідчують значну фемінізацію в ЗДО (представленість жінок становить 97 %).

Жінки займають посади виховательок, технічного персоналу та адміністрації закладу.

Наявні «приховані» та «відкриті» елементи дискримінації за ознакою статі в навчально-методичній літературі, взаєминах у дитячому колективі, стилі педагогічного спілкування.

Впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері дошкільної освіти в закладі пов'язане з необхідністю подолання стереотипів за ознакою статі під час формування соціально-громадянської компетентності, адже однакове, на перший погляд, ставлення до осіб різної статі в умовах наявної гендерної стереотипізації насправді не надає рівних можливостей, а закріплює та відтворює нерівності.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків повинно сприяти забезпеченню всім учасникам / учасницям освітнього процесу рівних можливостей участі в освітньому процесі незалежно від їх статі або інших ознак.

Актуальним є питання щодо формування у працівників закладу базових знань, умінь та навичок з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, підтримки освітніх ініціатив партнерства з установами різного рівня та службами міста, громадським сектором відповідного профілю для запобігання / підтримки постраждалих від будь-яких актів насильства.

IV. Стратегічні цілі та показники їх досягнення

Реалізація Стратегії сприятиме досягненню таких стратегічних цілей:

- комплексне впровадження принципів, політики і заходів, поваги до людської гідності та недискримінації у локальних документах закладу;
- посилення ролі закладу дошкільної освіти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;
- розширення співпраці з відповідними установами та посилення компетенції всього персоналу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у закладі, як основи для подолання наслідків військових дій на психіку здобувачів освіти.

4.1. Стратегічна ціль 1.

Комплексне впровадження принципів, політики і заходів, поваги до людської гідності та недискримінації у локальних документах.

На сьогодні в закладі створені локальні документи, які не містять норм прямої дії, що створює певну правову прогалину, яка дає змогу уникнути вирішенню питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у разі ухвалення нових документів.

Завдання, спрямовані на досягнення стратегічної цілі:

- внести зміни до локальних документів, що регламентують освітню, організаційну, фінансово-господарську діяльність закладу;
- вести документообіг з урахуванням принципів недискримінації мовлення/ мови, впровадивши стратегію фемінізації, нейтралізації, уникнення андроцентризму та сексизму;
- використовувати в діловодстві, допустимі сучасними нормами української мови, форми жіночого роду поряд із чоловічими відповідниками для позначення осіб різної статі;

— забезпечити системне використання гендерно чутливого недискримінаційного мовлення / мови під час ведення документообігу у сфері освіти.

Показники та етапи досягнення цілі:

I етап – 2022-2024 роки;

II етап – 2025-2027 роки;

III етап – 2028-2030 роки.

Кількість локальних документів, які перевірено та внесено зміни:

I етап - 1 (Правила внутрішнього розпорядку закладу);

II етап - 1 (Колективний договір закладу);

III етап - 2 (Статут закладу, посадові та робочі інструкції).

Стратегічна ціль 2.

Посилення ролі закладу освіти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти на засадах поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі.

Діяльність із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків повинна мати наскрізний характер, відтворюватися та поглиблюватися завдяки розробленню недискримінаційного, інклюзивно-освітнього та навчально-методичного забезпечення, впровадження компетентнісного підходу; провадження виховної діяльності, спрямованої на виявлення і нейтралізацію стереотипів за ознакою статі, які призводять до недотримання паритетного становища жінок і чоловіків та дискримінації.

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

— формувати недискримінаційне освітнє середовище у закладі, створити безбар'єрне, інклюзивне середовище, дружнє до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;

— використовувати інноваційні педагогічні технології, форми та методи виховання, що сприяють створенню та підтримці атмосфери взаємоповаги, взаємодії, колегіальності та інклюзивності, унеможливають дискримінаційне (несправедливе, упереджене) ставлення один до одного всіх суб'єктів освітнього процесу;

— формувати у вихованок / вихованців уявлення про рівні права та можливості жінок і чоловіків, розуміння уявлень про неповторну індивідуальність кожної особи;

— сприяти у проходженні сертифікаційних тренінгових програм (курсів) та програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників / працівниць з питань гендерної рівності й недискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

— сприяти у закладі освіти заохоченню хлопців і дівчат до спільної господарсько-побутової праці, спільних занять / ігор, спільного користування ігровим / навчальним інвентарем;

— реалізувати в закладі спільні просвітницькі заходи, спрямовані на подолання стереотипів та дискримінації за ознакою статі;

- сприяти участі членів родини здобувачів / здобувачок освіти у просвітницьких заходах щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (привернення уваги до нав'язування стереотипів за ознакою статі через інформаційне оточення, дитячу літературу, марковані за ознакою статі іграшки та одяг; ознайомлення із різноманітними проявами сексизму тощо);
- формувати навички безпечної взаємодії працівників і працівниць закладу з інформаційно-комунікаційним середовищем, що надає доступ до принизливого контенту сексуального або насильницького характеру, який може бути шкідливим;
- збалансувати з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків щодо предметно-розвивального середовища, процесу добору іграшок, облаштування осередків діяльності (ігрових зон), доступу дітей до обладнання з урахуванням їхніх інтересів без закріплення за статевою ознакою та із забезпеченням однакових можливостей у доступі до різних іграшок, спортивного інвентарю тощо;
- провести у закладі дошкільної освіти внутрішній моніторинг календарних планів освітньої роботи та плану роботи закладу на рік;
- організовувати у закладі дошкільної освіти освітній процес з урахуванням оволодіння дівчатами і хлопцями варіативними моделями поведінки для їхньої успішної подальшої самореалізації;
- надавати учасникам освітнього процесу інформацію щодо можливості професійного самовизначення без обмеження їх рамками «жіночих / чоловічих» професій;
- проводити заходи, які сприяють кращому розумінню унікальності і значущості кожної людини, що допомагатиме пізнавати світ, збагачувати свідомість у співпраці та довірі.

Показники та етапи досягнення цілі:

I етап – 2022-2024 роки;

II етап – 2025-2027 роки;

III етап – 2028-2030 роки.

Кількість працівників/працівниць, які пройдуть сертифіковані курси, тренінги чи програми підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

I етап - 2;

II етап - 5;

III етап - 6.

Кількість заходів, запланованих у плані роботи закладу на рік щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

I етап - 1;

II етап - 2;

III етап - 2.

Стратегічна ціль 3.

Посилення компетенції персоналу з питань співпраці з відповідними установами у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

- організувати просвітницьку діяльність, інформаційно підтримувати працівниць і працівників закладу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, правових аспектів гендерної рівності;
- забезпечити взаємодію закладу дошкільної освіти з установами різного рівня, батьками, громадськістю;
- розміщувати на сайті закладу інформацію із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяти підвищенню кваліфікації педагогічних працівниць / працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- організовувати та проводити заходи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Показники та етапи досягнення цілей:

I етап – 2022-2024 роки;

II етап – 2025-2027 роки;

III етап – 2028-2030 роки.

Кількість педагогічних працівників/працівниць, які пройшли сертифіковані курси, тренінги чи програми підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

I етап - 2;

II етап - 2;

III етап - 2.

Кількість заходів у плані роботи закладу на рік щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству і дискримінації, зокрема за ознакою статі:

I етап - 1;

II етап - 2;

III етап - 2.

Стратегічна ціль 4.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у закладі, як основи для подолання наслідків військових дій на психіку здобувачів освіти.

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

- посилити освітні спроможності закладу щодо протидії насильству, зокрема за ознакою статі, подолати його наслідки та забезпечити гарантії його неповторення, впровадивши спеціальні напрями роботи психологічної та методичної служб, розширити співпрацю з правоохоронними та соціальними органами;

- сприяти позбавленню стереотипних уявлень у працівників закладу про роль жінок і чоловіків;
- сприяти підвищенню рівня обізнаності працівників закладу про зв'язок гендерних питань і питань безпеки;
- не допускати гендерний розрив і забезпечувати доступ всіх учасників освітнього процесу до ресурсів та можливостей закладу;
- посилити соціальний захист працівниць / працівників в умовах безпекових викликів.

Показники та етапи досягнення цілей:

I етап — 2022—2024 роки;

II етап — 2025—2027 роки;

III етап — 2028—2030 роки.

Кількість наявних у педагогічних працівників / працівниць сертифікатів про підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

I етап - 2;

II етап - 3;

III етап - 3.

Навчання працівників щодо створення у закладі недискримінаційного, інклюзивного, без бар'єрного підходу, а також вимог безпеки та енергоефективності:

I етап - 1;

II етап - 1;

III етап - 1.

V. Прикінцеві положення

Під час проведення оцінювання результатів реалізації Стратегії можна враховувати статистичну інформацію, результати опитування колективу, моніторингу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

За потреби Стратегію переглядають та уточнюють.