

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ завідувача
Сумського ДНЗ №26
«Ласкавушка» СМР
від 08.04.2026 № 19-од

ПОЛОЖЕННЯ

про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,
запобігання та протидії насильству за ознакою статі,
дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у
Сумському дошкільному навчальному закладі
(центр розвитку дитини) №26 «Ласкавушка»
Сумської міської ради

I. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає правові та організаційні засади політики Сумського ДНЗ №26 «Ласкавушка» (далі – Заклад) щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, створення робочого середовища, вільного від будь-яких форм дискримінації, насильства та домагань.

1.2. Метою Положення є впровадження гендерно чутливих стандартів у корпоративну культуру закладу, захист прав працівників та учасників освітнього процесу, а також встановлення чіткого порядку реагування на випадки порушення цих прав.

1.3. Дія цього Положення поширюється на всіх працівників закладу незалежно від посади, стажу роботи чи форми трудового договору.

II. Терміни, що вживаються в Положенні

- **Гендерна рівність** – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

- **Дискримінація за ознакою статі** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі.

- **Сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені вербально (погрози, зауваження, натяки) або фізично (дотики, поплескування), які принижують чи ображають гідність особи.

- **Насильство за ознакою статі** – діяння, спрямовані проти особи через її стать, або звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про роль жінки і чоловіка в суспільстві), що завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди.

III. Основні принципи та напрямки політики гендерної рівності

- 3.1. **Принцип недискримінації:** заклад гарантує відсутність обмежень або привілеїв при прийнятті на роботу, просуванні по службі, встановленні розміру заробітної плати та преміюванні за ознакою статі.

- 3.2. **Принцип рівних можливостей:** надання жінкам і чоловікам рівного доступу до професійного навчання, підвищення кваліфікації.

- 3.3. **Подолання стереотипів:** використання в освітньому процесі та внутрішній комунікації недискримінаційної мови (фемінітивів), а також недопущення поширення матеріалів, що відтворюють гендерні стереотипи.

- 3.4. **Баланс між роботою та особистим життям:** сприяння працівникам (як жінкам, так і чоловікам) у реалізації їхніх сімейних обов'язків без шкоди для кар'єрного зростання.

IV. Посадові особи, відповідальні за дотримання принципів забезпечення рівних прав та можливостей

4.1. Завідувач (директор) закладу:

- здійснює загальний контроль за дотриманням цього Положення.
- забезпечує створення безпечних умов праці.

- приймає рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб, винних у дискримінації чи домаганнях.

4.2. Уповноважена особа (Радник з питань гендерної рівності):

- Призначається наказом по закладу (може виконуватись на громадських засадах).
- Проводить моніторинг дотримання рівних прав у трудовому колективі.
- Приймає та реєструє скарги від працівників щодо випадків дискримінації чи насильства.

4.3. Спеціальна комісія з розгляду конфліктних ситуацій:

- Створюється у разі надходження скарги для проведення внутрішнього розслідування. До складу обов'язково включаються представники профспілки (за наявності) та практичний психолог.

V. Заходи із запобігання дискримінації за ознакою статі, насильству та сексуальним домаганням на робочому місці

5.1. Інформаційно-просвітницька робота:

- Проведення щорічних інструктажів та тренінгів для персоналу щодо правил етичної поведінки.
- Розміщення інформаційних матеріалів про протидію насильству на стендах Закладу та офіційному сайті.

5.2. Механізм подання скарг:

- Кожен працівник має право подати письмову або усну заяву про випадок дискримінації чи домагань Уповноваженій особі або безпосередньо завідувачу.
- Заклад гарантує конфіденційність особи, яка подала скаргу, та захист від будь-яких форм переслідування за звернення (віктимізації).

5.3. Порядок розгляду:

- Розгляд звернення має бути розпочатий протягом 3 робочих днів з моменту подання.
- За результатами розгляду складається акт, на підставі якого вживаються заходи: від проведення виховної бесіди до розірвання трудового договору (відповідно до законодавства України).

5.4. Підтримка потерпілих:

- Надання психологічної підтримки силами практичного психолога закладу або направлення до спеціалізованих центрів допомоги.

VI. Прикінцеві положення

- 6.1. Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження наказом завідувача Сумського ДНЗ №26 «Ласкавушка».
- 6.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться наказом завідувача за погодженням із трудовим колективом (або профспілковим комітетом) у разі зміни законодавства України або за ініціативою адміністрації закладу.

- 6.3. Контроль за виконанням норм цього Положення покладається на завідувача закладу.
- 6.4. Ознайомлення працівників із цим Положенням є обов'язковим при прийнятті на роботу та один раз на рік.
- 6.5. Порухення норм цього Положення тягне за собою дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно з чинним законодавством України.