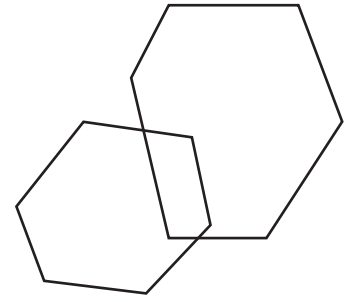


Як створити центр антидискримінаційної освіти в школі

методичний поради́ник



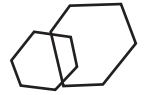
Як створити центр антидискримінаційної освіти в школі



Розв'язання питань, пов'язаних з правами людини, та забезпечення цих прав залишається головним завданням 21-го сторіччя. Дотримання Україною міжнародних стандартів у цій сфері є показником демократизації суспільства, адже реалізація прав людини на всіх рівнях суспільного життя є необхідною передумовою формування в країні сучасного цивілізованого демократичного суспільства та її інтеграції в міжнародне співтовариство.

Однак права людини не можуть бути реалізовані лише за допомогою юридичних процесів. Суспільство буде більше захищати та цінувати права людини, лише тоді, коли кожна людина усвідомить їх як загальнолюдську цінність.

Фундаментальний вплив на можливості і потенціали як окремих осіб, так і громад щодо забезпечення прав людини має освіта. Згідно законом України «Про освіту» «освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави». Тому суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації конституційного права людини на освіту, прав та обов'язків фізичних і юридичних осіб, які беруть участь у реалізації цього права, мають бути позбавлені будь-яких проявів порушень прав людини.



Недискримінаційний підхід в освіті

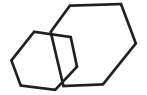
Згідно законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінацією визначається «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі — певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Основні принципи антидискримінаційної освіти

1. Освіта, на всіх рівнях, повинна бути наявною і доступною для всіх без дискримінації.
2. Надання освіти, її якість і зміст має підтримувати недискримінацію.
3. Система освіти мають бути спрямована на виховання поваги та терпимості.
4. Правова компетентність має стати професійною нормою педагогічної спільноти України.

Недискримінаційний підхід в педагогіці є новим методологічним інструментом для розробки стратегій подолання дискримінації за будь-якими ознаками, впровадження політики рівних прав та можливостей у сфері освіти та стосується всіх сторін освітнього процесу: вчительства, батьківства, дітей та учнівської молоді.

Метою впровадження недискримінаційного підходу в освіту є позбавлення дискримінації в освітньому процесі, усвідомлення вчительством норм та установок педагогічної взаємодії на засадах дотримання рівних прав і можливостей та потреби керуватися ними в усіх сферах життєдіяльності.



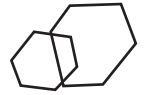
Школа на сьогоднішній день залишається одним із осередків, в яких репродукуються різні прояви дискримінації. Вона передає наступним поколінням домінуючі культурні зразки і разом з ними існуючі забобони і стереотипи. Тому дуже важливо розібратися і зрозуміти, що люди всі різні, існує безліч ознак, за якими люди відрізняються, і дискримінація за будь-якою ознакою є порушенням існуючого законодавства.

Дискримінація за етнічним походженням. Особливо можуть страждати ромські діти, яких часто відсаджують за окремі парти (сегрегувати), не опитувати, не залучати до шкільних заходів. Дуже заважає велика кількість стереотипів, які існують щодо ромів.

Дискримінація за расовим походженням стоїть близько до вищезгаданого, і хоча не є характерною для українського суспільства, але її прояви все ж таки можливі. Найчастіше вони виявляються через використання дискримінаційної мови до людей інших рас: «негри» і т.п.

Дискримінація за віком (ейджизм) найчастіше виявляється через негативне ставлення до літніх людей (дискримінація старості). Іншим проявом ейджизму є дискримінація молодості, що асоціюється в деяких вікових групах з незрілістю, опозиційністю, безвідповідальністю, неосвідченістю, безкультурністю тощо. Тобто люди зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні своїми правами і свободами, що є порушенням законів України. Перш за все має значення спроможність людини навчатися, сприймати нове, готовність до змін, тобто особисті якості людини, а не її вік.

Внаслідок появи в Україні внутрішньопереміщених осіб посилилися прояви **дискримінації за місцем проживання**. За Законом «Про освіту» особа має право на вибір закладу освіти (не вільний вибір), але «вибір», має право навчатися там, де проживає. Діти, які вимушені змінити заклад освіти можуть некомфортно почуватися через зміну оточення, житлових умов і т. п.



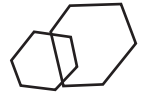
Дискримінацією є відмова у розумному пристосуванні людей з інвалідністю. Не можна розглядати людей з інвалідністю крізь призму таких моделей: медична, моральна або релігійна, благодійна, реабілітаційна, економічна. Країна рухається у бік запровадження соціально-правової моделі без надмірної героїзації становища людини (на кшталт опису «яку силу духу і героїзм проявляють такі люди»). Слід усвідомлювати і привчати учнівство, що «права людини (в тому числі) — це права людини з інвалідністю». Потрібно уникати формулювань, що визначають інвалідність як єдину характеристику людини.

Дискримінація за ознакою релігійних переконань. Україна — багатоконфесійна країна, а школа за Конституцією відділена від церкви. Про це необхідно пам'ятати та прибрати всю релігійну атрибутику, а про релігію говорити виключно в культурологічному контексті, в аспекті різноманіття релігій.

Діти можуть бути стигматизовані за **ознакою матеріального стану родини**, вони не завжди можуть мати доступ до інформації, не мати умов, часу на виконання завдань. Оцінювати дітей потрібно виключно за їхнім прагненням навчатися та особисті успіхи. Так само можуть підлягати дискримінації діти з недостатнім знанням мови навчання або з іншим громадянством.

Незахищеною ознакою є зовнішній вигляд. Підсвідомо вчительство може краще ставитися до красивих дітей, наслідуючи певний «культурний канон». Тому діти, які не відповідають цим канонам можуть також підлягати дискримінації, в тому числі з боку однолітків/ок.

40% дітей в Україні проживає в неповних сім'ях. Йдеться і про дітей, які живуть виключно з дідусями та бабусями, або з іншими членами родини, або є прийомними. Ця ситуація особливо загострена, бо частина дітей втратила своїх батьків внаслідок російської агресії на сході України. А в школах широко поширений шаблон родини «Тато, мама і я». Проводяться різноманітні заходи саме під таким гаслом. Сам такий факт є травматичним для дітей і є фактично **дискримінацією за сімейним станом.**



Прикладом впровадження недискримінаційного підходу в освіті є антидискримінаційна експертиза проектів підручників, що вже три роки здійснюється за наказами МОН України.

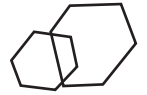
Метою антидискримінаційної експертизи є аналіз оригінал-макетів підручників стосовно наявності у текстових та позатекстових матеріалах (ілюстрації, методичний апарат, апарат орієнтування) проявів дискримінації за захищеними ознаками (раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, мова та ін.) у формі стереотипів, ксенофобії, ейджизму, андро- та етноцентризму, сексизму тощо, виявлення їх та надання рекомендацій щодо їх усунення.

Методологія здійснення антидискримінаційної експертизи і сертифікаційна програма були розроблені на основі вітчизняних досліджень у цій галузі та міжнародних звітів UNICEF щодо випадків дискримінації у підручниках різних країн світу.

Антидискримінаційний аналіз підручників є сьогодні надважливим процесом, оскільки дуже часто дійовими особами текстів, вправ, завдань, ілюстрацій та інших змістових компонентів виступають саме люди або інші антропоморфні персонажі.

І розв'язуючи, наприклад, задачу з фізики, учнівство, поруч із суто предметним її змістом, фоново сприймає і «соціальний контекст», що транслюється «приховано»: як саме діють зображені у задачі дійові особи, якими рисами та характеристиками вони наділені, чим займаються, до чого прагнуть, які їхні ролі та статуси тощо.

Зважаючи на те, що кожний підручник містить сотні гендерних, етнічних, вікових, релігійних «портретів» (від молодшої до старшої школи їх кількість зменшується в міру того, як зменшується кількість людей як персонажів) і вони до того ж є доволі типовими, спадкоємними від одного року навчання до іншого, шкільні підручники можна вважа-



ти потужним інструментом стереотипізації за різними ознаками, що спричиняє відтворення нерівності у суспільстві. **Впроваджувати антидискримінаційний підхід в освітній процес є завданням сучасного вчительства.**

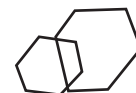
Ознаки школи, вільної від всіх видів дискримінації Освітній простір

Наявність:

- візуальної наочності без ознак дискримінації;
- спільного для дівчат і хлопців кабінету трудового навчання;
- шкільних спортивних майданчиків, доступних для дітей різної статі;
- спортивного інвентарю залежно від віку, а не від статі.

Комунікація

- спілкування з учасниками/учасницями освітнього процесу на засадах партнерства;
- звертання до всіх дітей на ім'я;
- організація активності дітей на уроках та позакласних заходах в змішаних групах, із залученням всіх дітей, які навчаються в класі;
- заохочення батьків (або тих, з ким живуть діти) до активної участі в шкільному житті;
- обговорення питань рівності та недискримінації з батьками (або тих, з ким живуть діти) та в громаді;
- використання фемінітивів та недискримінаційної мови в освітньому процесі;
- рівний розподіл громадських обов'язків між вчительством, залежно від здібностей та бажань;
- невикористання вчительством освітнього процесу для презентації власного досвіду гендерних відносин, недопущення стереотипних висловлювань (на кшталт «всі цигани — крадії») та продукування забобонів.

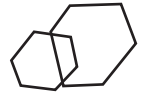


Зміст освіти

- використання альтернативних підходів щодо підготовки та проведення шкільних виховних заходів та батьківських зборів;
- використання на уроках роздаткових матеріалів, навчальних завдань без стереотипних уявлень про людей та стосунки;
- коментар/обговорення з дітьми стереотипних прикладів, що зустрічаються у підручниках та дидактичних матеріалах;
- розробка навчальних завдань однакової складності для всіх, без акценту на будь які ознаки;
- системне підвищення обізнаності педагогічного колективу з питань рівності.

Оцінювання

- оцінювання дітей за їх власні досягнення на підставі «Загальних критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів у системі загальної середньої освіти»;
- оцінювання роботи вчителів та вчительок за їх власні досягнення незалежно від будь яких ознак;
- наявність однакових дисциплінарних вимог та заохочень до учнівства, а також до педагогічного колективу незалежно від будь-яких ознак.



Рекомендації щодо створення недискримінаційного уроку та позакласного заходу на прикладі гендерночутливого уроку та виховного заходу

1. Особливості відбору та підготовки матеріалу для проведення уроків

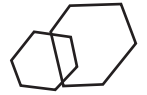
Під час підготовки до уроку слід уникати матеріалів, що містять гендерні стереотипи, а саме, в яких наявне приписування:

- певних професій чи занять виключно чоловікам або виключно жінкам (наприклад, професії, що традиційно вважаються «чоловічими» — вчений, інженер, шахтар, машинобудівник, пілот, військовий тощо, «жіночими» — вчителька, манікюрниця, бібліотекарка, прибиральниця, продавчиня, перукарка тощо);
- окремих певних якостей виключно жінкам або чоловікам та протиставлення їх (наприклад, чоловіки — мужні, сильні, витривалі, загартовані тощо, а жінки — ласкаві, спокійні, жіночні, лагідні);
- чоловікам і жінкам різних життєвих прагнень та інтересів (наприклад, чоловіки — прагнуть себе реалізувати у суспільній сфері, хочуть бути дослідниками, відкривачами, переможцями тощо, а жінки хочуть мати, перш за все, родину і дітей, займатися хатніми справами).
- «чоловічих» і «жіночих» домашніх справ та обов'язків (ремонткування паркану чи ліплення вареників).

Натомість, під час уроку, слід підкреслювати, що і жінки, і чоловіки можуть:

- оволодіти за бажанням будь-якими професіями;
- мати однакові якості та риси характеру;
- мати різноманітні життєві прагнення та інтереси;
- виконувати різноманітні домашні обов'язки.

За можливості надавати інформацію про жінок, які зробили певний внесок у розвиток науки, ІТ, політики, армії, винахідництва та інших сфер життєдіяльності, що традиційно вважаються «чоловічими».

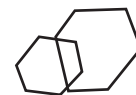


2. Особливості комунікації на уроці

Розглядаючи взаємини у школі, не можна не згадати про особливий вид спілкування, а саме педагогічний. Педагогічне спілкування є найбільш складним, оскільки містить у собі і вплив на учнівство, і передачу соціального досвіду й наукових знань, і міжособистісне спілкування.

Для того, щоб в комунікативному процесі не було проявів дискримінації ПОТРІБНО:

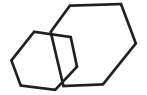
- **спілкуватися** із дітьми на засадах партнерства (не має бути зверхнього спілкування на кшталт «я — вчитель/ка і тільки я все знаю»);
- **звертатися** до всіх дітей на ім'я незалежно від статі, не показуючи своєї прихильності або антипатії до дітей певної статі;
- **організовувати** активності дітей в змішаних групах (не розділяти і протиставляти дітей за ознакою статі);
- **використовувати** фемінітиви у навчальних матеріалах та поясненнях, особливо тих, що зафіксовані в 11-ти томному словнику української мови;
- **коментувати / обговорювати** з дітьми стереотипні приклади, що зустрічаються у підручниках та дидактичних матеріалах (наприклад, поставити запитання: «А чи може бути інакше чи навпаки?»);
- **розробляти** навчальні завдання однакової складності для хлопчиків і дівчат, без акценту на стать незалежно від предмету викладання;
- **виставляти** однакові дисциплінарні вимоги та заохочення до дітей (наприклад, не ставитися поблажливо до порушень дисципліни з боку хлопців);
- **оцінювати** дітей за їх власні досягнення на підставі «Загальних критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів у системі загальної середньої освіти», а не за власним розумінням того наскільки потрібні знання з предмету хлопцям чи дівчатам;
- **не використовувати** урок для презентації власного досвіду гендерних відносин, (не розповідати про власні уявлення щодо життєвих цінностей, окремих для хлопців і дівчат).



3. Особливості підготовки та проведення позакласних заходів

Для проведення найбільш поширених позакласних і загальношкільних заходів вільних від дискримінації ПОТРІБНО:

- намагатися у проведенні заходів паритетно представити і чоловіків, і жінок та уникати стереотипів, що описані вище;
- відмовитися від проведення гендерносегрегованих заходів таких, як «Містер школа», «Міс школа», «Господарочка», «Ну-мо, хлопці!» чи «Ну-мо, дівчата!» та проводити свята тільки зі спільною участю хлопців і дівчат;
- прослідкувати, щоб під час свят «Перший дзвоник» та «Останній дзвоник» прапори несли і хлопці і дівчата, дзвонили у дзвоник і хлопці і дівчата (без того, аби хлопець ніс на руках маленьку дівчинку), виступали з привітаннями, концертними номерами хлопці і дівчата разом;
- на відзначення «Дня захисника України» запрошувати військовослужбовців і військовослужбовиць; говорити про участь чоловіків і жінок у Другій світовій війні та у військових діях на сході України та підкреслювати, що захист Вітчизни справа громадян і громадянок України в однаковій мірі;
- під час відзначення Міжнародного дня 8 березня надавати історичну довідку про виникнення в календарі цього дня як такого, що окремо відзначається як день боротьби жінок за свої права; уникати наголосу на тому, що це особливий день вітання жінок, тому що вони жінки; зробити гендернонейтральними концертні номери та розробити квест щодо дат з жіночої історії та досягнень жінок у різних сферах життєдіяльності суспільства; продемонструвати внесок жінок у суспільний розвиток;

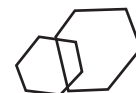


- зробити гендернонейтральними новорічні свята, запропонувати дівчатам урізноманітнити добір карнавальних костюмів (не зупинятися тільки на костюмах принцес та сніжинок);
- під час відзначення Дня працівників освіти не підкреслювати, що вчителювання — це жіноча справа, згадати представників та представниць професії в минулому і теперішньому.

Про важливість використання недискримінаційної/гендерночутливої мови

Мова є одним з чинників, що дієво впливає на організацію людського життя та може сприяти виникненню проявів дискримінації або усувати їх. Так поняття мови ворожнечі тісно пов'язано з поняттями дискримінації та злочинів на ґрунті ненависті. Мова ворожнечі — це всі види висловлювань, котрі поширюють, розпалюють, підтримують або виправдовують расову ненависть, ксенофобію, антисемітизм та інші форми ненависті (в тому числі гомофобію). Мова ворожнечі може бути публічною чи приватною. Публічна мова ворожнечі — заяви, вислови, інтерв'ю, заклики публічних осіб (посадових та службових осіб, представників органів влади, політиків, відомих експертів/ок). Дискримінаційною може бути і мова, вміщена у нормативних актах, передана чи надрукована за допомогою засобів масової інформації, вміщена у рекламі тощо. Приватна мова ворожнечі — використання конструктивів, заснованих на некоректному та дискримінаційному ставленні до різних груп населення або окремих людей у приватному спілкуванні.

Оскільки мова відображає сьогоденний реальний світ — світ патріархального суспільства, то вона, як система, є андроцентричною. Мовні дослідження в різних країнах підтверджують: чоловік відзеркалений у мові більш повно, різноманітно і нейтрально, а жінка — неповно і суб'єктивно. Ці властивості мови визначають як мовний сексизм.



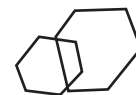
В українській мові збереглися і вживаються до сих пір сотні фразеологізмів та прислів'їв, які певною мірою віддзеркалюють думку про жінок саме у негативному контексті. В них повторюється, що жінка приносить нещастя, бо походження її диявольське, вона брехлива, хитра, уперта, дурна та безмірно балакуча.

З іншого боку, народні висловлювання з великою пошаною виказують ставлення до жінки-матері і господині дому. Таким чином, історичний мовний спадок, що активно використовується і зараз, закріплює гендерні стереотипи, що були сформовані століття тому.

Так що ж таке гендерночутлива мова? Гендерночутливу мову визначають як процес використання ресурсів певної мови з метою створення усного чи писемного мовлення, позбавленого будь-яких дискримінаційних смислів. **Гендерночутлива мова** (*gender-sensitive language*) — мова, в якій відсутні прояви сексизму та в якій використовуються фемінітиви — слова жіночого роду, альтернативні або парні аналогічним поняттям чоловічого роду (учень-учениця; вчитель-вчителька; педагог-педагогиня).

У всіх слов'янських мовах серед іменників більш за все іменників чоловічого роду. Початковою формою займенників, прикметників вважається форма чоловічого роду. Тобто форми чоловічого роду є первинними. Назви осіб чоловічого роду вживаються і щодо осіб жіночого роду. Передусім назви різноманітних професій і посад виникли і закріпилися у формі чоловічого роду, що відображається, зокрема, і в офіційному нормативному документі – Державному класифікаторі професій України.

Навіть система почесних звань, прийнятих в Україні, через мову є гендернонечутливою. У Законі України «Про почесні звання» — 17 почесних звань чоловічого роду і 1 жіночого. Всі почесні звання практично вживаються у чоловічому роді: «Заслужений вчитель», «Заслужений економіст», «Заслужений юрист».



Натомість, є тільки 1 почесне звання, що ілюструє місце жінки: «Мати-героїня». Тим самим відзначаються не особисті досягнення жінок в різних галузях господарства, а тільки їх статева приналежність.

Дослідницьке коло називає такі причини несприйняття фемінітивів:

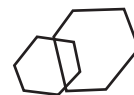
1. Назви посад і професій — переважно іменники чоловічого роду. Ця мовна норма залишилася застарілою, хоча мова є динамічним явищем і змінюється разом із суспільними змінами. Жінки працюють на різних посадах і так само мають бути відображені у мовному дискурсі.

2. За століття патріархату у суспільній свідомості закріпилося переконання, що бути жінкою – не так добре й престижно, як бути чоловіком. Особливо в професіях, де саме чоловічий рід надає статусності. До прикладу: «професор» ніби то звучить краще ніж «професорка».

3. Усе незнане / незвичне / незрозуміле відштовхує, або змушує почуватися ніяково.

Але важливо знати: фемінітиви звичні й властиві українській мові — слова «мама», «сестра», «учениця» — теж фемінітиви. У тлумачних словниках із 4540 назв осіб чоловічої і жіночої статі значна частина — 34,1% — мають тотожне лексичне значення і можуть бути використані в однаковому контексті. 59,9% — іменники чоловічого роду, і лише 2,6% — назви осіб жіночої статі. Творення і використання фемінітивів в усіх стилях сучасної української літературної мови є необхідним послідовним та логічним кроком на шляху зміни соціокультурної, і слідом за нею, мовної норми — як реакції на суспільні зрушення в сучасному світі, мета яких — як мінімум «зробити жінку видимою». Українська мова надзвичайно ресурсна і гнучка, дозволяє легко долати складні ситуації словотворення.

У 1990 р. Рада Європи прийняла рекомендації про усунення сексизму в мові, в якій визнала існування взаємозв'язку між мовою і соціальними настановами у суспільстві.



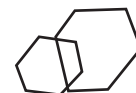
Лінгвісти та лінгвістки пропонують враховувати особливості кожної мови щодо поступової зміни чинних мовних норм. Інструментально є стратегія фемінізації (творення й вживання фемінітивів) і стратегія нейтралізації (уникнення акценту на статі). Замість «студентки і студенти» можна сказати/написати «студентство», також «учительство», «читацька аудиторія», «медіаспільнота». Для тих, хто пише російською, це також актуально. Іноді, авторки та автори, не знаходячи інструменту в російській мові, використовують ресурси українського словотворення чи інших мов.

Кабінет Міністрів України 22 травня 2019 року затвердив нову редакцію «Українського правопису», у параграфі §32 якого йдеться про суфікси, за допомогою яких утворюються іменники на означення осіб жіночої статі. У постанові Кабміну йдеться, що рішення про новий правопис ухвалили з метою забезпечення конституційних положень про державний статус української мови та уніфікації вживання правописних норм. Нова редакція українського правопису розроблена на фундаменті української правописної традиції з урахуванням новітніх мовних явищ, що набули поширення в різних сферах суспільного, наукового й культурного життя.

Фемінитиви не утворюються від іменників спільного роду (голова, плакса, сирота, колега, каліка та ін.).

7 кроків як почати використовувати фемінитиви

1. Уживати спочатку ті слова, проти яких не виникає «внутрішнього протесту».
2. Обрати ті фемінитиви, які звичні, і використовувати їх у своєму усному й писемному мовленні постійно.
3. Вводити періодично до свого слововжитку фемінитиви, які раніше не використовувалися.

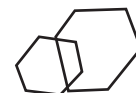


4. Застосувати при виникненні дискомфорту від використаного/почутого фемінитива, критичне мислення і поставити запитання «Чому мені не подобається?».
5. Не наполягати, щоб усі довкола також почали вживати фемінитиви, не змушувати, а мотивувати і призвичаювати власним прикладом.
6. Пояснювати, чому важливо вживати фемінитиви, якщо люди цікавитимуться.
7. Тренуватися в коригуванні текстів, для чого ставити запитання:
 - а) Чи йдеться про жінок там, де є лише іменники чоловічого роду?
 - б) Чи можливе вживання фемінитиву?
 - в) Чи зафіксований такий фемінитив у тлумачному словнику?
 - г) Як правильно утворити фемінитив?

Гендерний аудит як складова антидискримінаційного аудиту діяльності ЗЗСО: цілі, принципи, інструментарій

Наведені у даному блоці положення були апробовані в ході гендерного аудиту в Сумському державному університеті, а також обговорені та доповнені в рамках спільних семінарів Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ. Представлений інструментарій вже використовувався для проведення гендерних аудитів у 15 ВНЗ України у 2015 році. В основу пропонованих розробок покладено Методологію МОП, що дозволяє:

- отримати інформацію про стан справ із забезпеченням гендерної рівності у навчальному закладі;
- стимулювати процес самонавчання на рівні школи.



Гендерний аудит — це новий інструмент, заснований на принципах активної участі, моніторингове знаряддя у сфері просування політики гендерної рівності. ГА дозволяє проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені у діяльності організації (школи), яким чином гендерні компоненти інтегровані до освітнього процесу та у взаємовідносини в колективі.

Головна мета гендерного аудиту — сприяти застосуванню методів ефективного впровадження комплексного гендерного підходу у політиці, комунікації, наочності, позакласних заходах і функціонуванні школи, а також оцінити, в якій мірі прийнята політика знаходить відображення в роботі школи та її керівництва, окремих вчителів/льок, інших працюючих в школі.

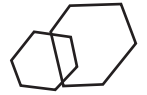
Завдання гендерного аудиту:

- моніторинг;
- оцінка;
- налагодження комунікацій.

Гендерний аудит відноситься до категорії якісних аудитів, також відомих під назвою «соціальних». При проведенні гендерного аудиту використовується принцип активної участі в ньому співробітників/-ць школи, що сприяє формуванню у них почуття причетності до проведення аудиту та відповідальності за результати. Спільна участь також допомагає мотивувати і навчити ефективним методам оцінки власної роботи і організації в цілому.

Принципи проведення гендерного аудиту:

- добровільність;
- самостійність оцінки і спільна участь;
- відкритість і прозорість роботи;
- орієнтація на розвиток співробітників/-ць та колективу.



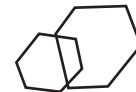
Що дає гендерний аудит конкретному навчальному закладу?

- дозволяє ефективніше вибудовувати управлінські процеси;
- сприяє покращенню основних показників діяльності через досягнення гендерного паритету в трудовому колективі;
- сприяє формуванню особистісно орієнтованого підходу до співробітників/-иць;
- сповільнює плинність кадрів і покращує соціально-психологічний клімат в колективі;
- формує позитивний імідж школи через впровадження гендерно-чутливих методів роботи;
- формує якісно нову корпоративну культуру навчального закладу;
- виявляє «вузькі місця» і проблеми;
- рекомендує шляхи вирішення цих проблем і пропонує нові, більш ефективні стратегії.

Гендерний аудит передбачає певні етапи його проведення, дотримання яких призведе до конкретних результатів та полегшить формулювання рекомендацій для подальшої діяльності школи у впровадженні гендерного підходу. Розглянемо конкретні етапи проведення гендерного аудиту, які складаються з 5 кроків.

1. На підготовчому етапі:

- створити ініціативну групу (4—5 осіб з числа найбільш зацікавлених вчителів/льок з обов'язковою присутністю представника/ці адміністрації);
- визначити та закріпити наказом директора/ки школи відповідальну особу з числа гендерних експертів/ок, які працюють в навчальному закладі, з достатнім рівнем повноважень для вирішення поточних питань;
- підготувати (за поданням відповідальної особи) проект наказу з метою проведення аудиту, складу робочої групи, термінів проведення, залучення ресурсів, матеріального та технічного забезпечення, форми звітності, відповідальності тощо;



- скласти графік аудиту та підготувати необхідний пакет документів;
- провести семінар чи тренінг для аудиторської групи з метою ознайомлення з інструментами і технологією проведення гендерного аудиту.

2. На початку аудиту:

провести нараду робочої групи; загальні збори трудового колективу на яких відповідальна особа ознайомить всіх із завданнями та принципами роботи під час проведення гендерного аудиту.

3. Під час аудиту:

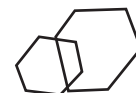
- провести анкетування:
 - керівництва школи;
 - педагогічного колективу;
 - технічного складу;
- зібрати інформацію для заповнення таблиць «Характеристика кадрового складу та учнівства» та «Гендерний аудит шкільного простору»;
- провести консультації з партнерськими організаціями, профспілками, жіночими організаціями тощо.

4. Наприкінці аудиту:

- зробити аналіз документації та обговорити його результати в робочій групі;
- сформулювати загальні положення та висновки;
- провести робочу зустріч за підсумками аудиту з директором/-кою школи.

5. Після аудиту:

- скласти підсумковий звіт (аудиторські рекомендації) за результатами гендерного аудиту, в якому вказуються проблемні місця, особливо такі, що залежать від діяльності самого педагогічного колективу;
- довести до відома трудового колективу підсумковий звіт (рекомендації) за результатами гендерного аудиту;



- скласти рекомендаційний план діяльності щодо подальшого впровадження гендерного підходу в школі з урахуванням особливостей діяльності школи і вказівкою на дати проведення наступного гендерного аудиту.

Забезпечувати контроль за виконанням рекомендацій гендерного аудиту має адміністрація школи.

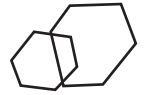
Особливої уваги вимагає написання аудиторських рекомендацій, які складаються після проведення аудиту. За результатами аудиту це можуть бути загальні рекомендації на кшталт:

- підвищувати рівень обізнаності з питання гендерної рівності вчителів;
- звернути увагу на комунікативні практики вчительства;
- залучати і мотивувати хлопчиків до вивчення предметів гуманітарного циклу;
- мотивувати дівчат до вивчення STEM-предметів;
- здійснювати відбір учасниць/учасників на олімпіади і конкурси незалежно від статі;
- залучати вчительство до позанавчальної роботи, а також рівномірно розподіляти додаткову неоплачувану роботу в школі.

Рекомендується через рік провести повторний гендерний аудит. Порівняння з первинними результатами дасть можливість визначити шляхи удосконалення організаційної, навчальної та виховної роботи в навчальному закладі.

Джерело

Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда. — М.: ООО Издательский дом «Стратегия», 2007. — 167 с.



Центр антидискримінаційної освіти: основні положення

Координувати діяльність щодо впровадження недискримінаційного підходу в освітній процес, надавати інформаційно-методичну підтримку у вирішенні цих задач може центр антидискримінаційної освіти (ЦАДО), створений на базі закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО).

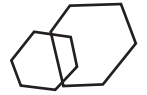
Центр антидискримінаційної освіти — структура, що створюється у ЗЗСО задля надання методичної та практичної підтримки впровадження в освітній процес антидискримінаційного підходу, недискримінаційних принципів й практик та створення у ЗЗСО атмосфери дружньої до людини.

Напрями діяльності ЦАДО:

- аналіз планів роботи ЗЗСО та включення антидискримінаційної складової у всі їхні розділи;
- методичний супровід уроків, позаурочних заходів та проєктів;
- організація та проведення систематичних навчань щодо формування правової компетентності та підвищення чутливості щодо проявів дискримінації у педагогічного складу ЗЗСО, батьківства та школярства;
- моніторинг комунікації вчительства з учнівством з метою викорінення проявів дискримінації;
- створення шкільної експертної спільноти;
- проведення антидискримінаційного аудиту та моніторингу з метою створення освітнього простору на засадах рівності та партнерства.

Підстави для створення та діяльності:

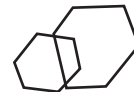
- Конституція України;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про освіту»;



- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Указ Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини»;
- наказ Міністерства освіти і науки України від 10.09.2009 р. № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту»;
- наказ директора/-ки ЗЗСО.

З чого починати?

- створити ініціативну групу та визначити лідера/лідерку;
- організувати тренінг для співробітників/-ць та волонтерів/-ок центру;
- визначити напрями діяльності та обов'язки;
- скласти план роботи;
- організувати презентацію (педрада, загальношкільні батьківські збори);
- підготувати пакет документів:
- положення про ЦАДО / ГЦ / ЦГО (Гендерний центр, центр гендерної освіти);
- інформацію про систему захисту прав людини;
- склад центру;
- напрями роботи.



Додаток 1

Нормативно-правові документи

Міжнародні документи

1948 **Загальна декларація прав людини**

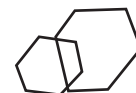
Ст. 2. Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища. Крім того, не повинно проводитися ніякого розрізнення на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить, незалежно від того, чи є ця територія незалежною, підопічною, несамоврядованою або як-небудь інакше обмеженою у своєму суверенітеті.

<http://kr-admin.gov.ua/mol/molod/2.pdf>

1979 **Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (CEDAW або Жіноча конвенція)**

Ст. 1. Для цілей цієї Конвенції поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

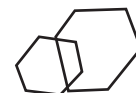
http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207



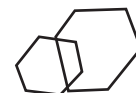
- 1995 **Пекінська Декларація та Платформа дій**
Ст. 15. Рівні права, можливості та доступ до ресурсів, рівний розподіл сімейних обов'язків між чоловіками і жінками і гармонійне партнерство між ними мають ключове значення для їхнього добробуту і добробуту їхніх родин, а також для зміцнення демократії.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507
- 2015 **Цілі Сталого Розвитку**
Ціль 5. Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток.
<http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
- 2018 **Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018—2023 рр.**
«Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя».
<https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

Національні законодавчо-нормативні документи

- 1996 **Конституція України**
Ст. 24 Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>



- 2005 **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**
Ст. 1. 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.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
- 2009 **Наказ МОН України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту»**
П. 14. Запровадити тренінгові програми для педагогічних працівників системи освіти з питань гендерної рівності.
П. 15. Щорічно проводити у загальноосвітніх навчальних закладах Урок гендерної рівності, забезпечити навчальні заклади відповідними методичними рекомендаціями.
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09>
- 2012 **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**
Ст. 6. Заборона дискримінації
1. Відповідно до Конституції України загально визнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
- 2015 **Указ Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини»**
Стратегічна мета: створення ефективної системи запобігання та протидії дискримінації. **Очікувані результати:** дотримується і впроваджується принцип недискримінації та культура поваги до різноманітності, вживаються заходи з подолання у суспільстві стереотипів, які призводять до дискримінації.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>



2017

Цілі сталого розвитку: Україна

Ціль 5. Гендерна рівність (6 завдань, 12 індикаторів).

Завдання 5.1. Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат.

Завдання 5.2. Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим.

http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

Закон України «Про освіту»

Ст. 6. ...забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі за ознакою інвалідності.

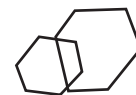
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

2018

Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір — 2021» (проект)

- Магістральні напрями політики МОН України:
- Комплексне впровадження гендерного підходу у нормативно-правових актах у сфері освіти.
- Удосконалення змісту та організації освітньої діяльності з урахуванням принципу гендерної рівності.
- Підготовка спеціалістів/спеціалісток з питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2016/proekt-gendernoyi-strategiyi.doc>



Додаток 2

Положення про Центр антидискримінаційної освіти

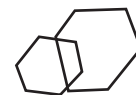
1. Загальні положення

Центр антидискримінаційної освіти далі Центр, організований відповідно до наказу №__ від «__» 201 р. як структурний підрозділ ____(наприклад, психологічної служби)_____

Центр антидискримінаційної освіти – структура, що створюється у ЗЗСО задля надання методичної та практичної підтримки впровадження в освітній процес недискримінаційних педагогічних практик та створення у ЗЗСО атмосфери дружньої до людини.

2. Напрями діяльності ЦАДО:

- 2.1 аналіз планів роботи ЗЗСО та включення антидискримінаційної складової у всі їхні розділи;
- 2.2 методичний супровід уроків, позаурочних заходів та проєктів;
- 2.3 організація та проведення систематичних навчань щодо формування правової компетентності та підвищення чутливості до будь-яких проявів дискримінації педагогічного складу ЗЗСО, батьківства та школярства;
- 2.4 моніторинг комунікації вчительства з учнівством;
- 2.5 створення шкільної експертної спільноти;
- 2.6 проведення антидискримінаційного аудиту.



Додаток 2

3. Завдання Центру:

- 3.1 створення інформаційних ресурсів;
- 3.2 поширення знань про права людини та рівні можливості;
- 3.3 вивчення, апробація та розповсюдження методик впровадження недискримінаційних практик в діяльність ЗЗСО;
- 3.4 створення шкільної експертної спільноти;
- 3.5 організація учнівського волонтерського руху;
- 3.6 активізація дослідної роботи учнівства в МАН з правозахисної та антидискримінаційної тематики.

4. Кошти та фінансування

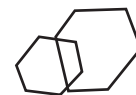
Центр функціонує на засадах, визначених ЗЗСО.

Фінансування проєктів та ініціатив Центру може здійснюватися за рахунок грантів, фондів, на інших договірних засадах, що регламентуються наказами директора/ки ЗЗСО та за рахунок проведення благодійних акцій.

5. Плани діяльності та звітність Центру

Плани діяльності складаються та корегуються щорічно відповідно до чинного законодавства та планів роботи ЗЗСО. Наприкінці навчального року Центр звітує про свою діяльність на засіданні педагогічної (методичної) ради ЗЗСО.





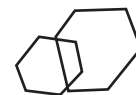
6. Обов'язки відповідальних за роботу Центру:

- 6.1 відповідальні за діяльність Центру призначаються на посаду наказом директора/ки ЗЗСО;
- 6.2 безпосередньо керують діяльністю Центру, відповідають за розробку та виконання затверджених планів, досягнення результатів діяльності Центру;
- 6.3 надають методичну допомогу у розробці перспективних планів освітньої, дослідницької та волонтерської діяльності;

Усі адміністративні та фінансові питання вирішуються директором/кою ЗЗСО за поданням відповідальних за діяльність Центру у встановленому порядку.

7. Ліквідація центру

Центр може бути реорганізовано або ліквідовано наказом директора/ки ЗЗСО.

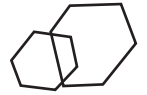


Додаток 3

Фемінітиви для педагогічної сфери

абітурієнт / абітурієнтка	керівник / керівниця
автор / авторка	конкурсант / конкурсантка
адміністратор / адміністраторка	консультант / консультантка
активіст / активістка	координатор / координаторка
бібліотекар / бібліотекарка	кухар / кухарка
бухгалтер / бухгалтерка	лаборант / лаборантка
ведучий / ведуча	лідер / лідерка
вихователь / вихователька	лікар / лікарка
відповідальний / відповідальна	менеджер / менеджерка
віцедиректор / віцедиректорка	ментор / менторка
власник / власниця	методист / методистка
волонтер / волонтерка / волонтерство	міністр / міністерка
вчитель / вчителька / вчительство	науковець / науковиця
двірник / двірничка	охоронник / охоронниця
делегат / делегатка	партнер / партнерка
директор / директорка	педагог / педагогиня
діяч / діячка	переможець / переможниця
дослідник / дослідниця	помічник / помічниця
завідувач / завідувачка	працівник / працівниця





президент / президентка

прибиральник / прибиральниця

психолог / психологиня

робочий / робоча

секретар / секретарка

співробітник / співробітниця

спортсмен / спортсменка

старшокласник / старшокласниця

тренер / тренерка

тьютор / тьюторка

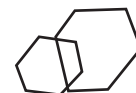
учасник / учасниця

учень / учениця / учнівство

черговий / чергова

член / членкиня

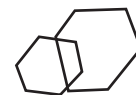
школяр / школярка / школярство



Додаток 4

Дні календаря ООН

4 січня	Всесвітній день азбуки Брайля
27 січня	Міжнародний день пам'яті жертв Голокосту
11 лютого	Міжнародний день жінок і дівчаток в науці
1 березня	День нульової дискримінації
8 березня	Міжнародний день солідарності жінок у боротьбі за свої права
21 березня	Міжнародний день боротьби за ліквідацію расової дискримінації; Міжнародний день людини з синдромом Дауна
25 березня	Міжнародний день пам'яті жертв рабства та трансатлантичної торгівлі
2 квітня	Всесвітній День розповсюдження знань про аутизм
7 квітня	Всесвітній день здоров'я; Міжнародний день пам'яті про геноцид в Руанді
11 квітня	Міжнародний день визволення в'язнів нацистських концтаборів
4 травня	День боротьби з цькуванням
15 травня	Міжнародний день сім'ї
21 травня	Всесвітній день культурного різноманіття в ім'я діалогу та розвитку



1 червня	День захисту дітей
21 вересня	Міжнародний день миру
1 жовня	Міжнародний день людей похилого віку
11 жовтня	Міжнародний день дівчаток
16 листопада	Міжнародний день толерантності
25 листопада	Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства над жінками
2 грудня	Міжнародний день боротьби за скасування рабства
3 грудня	Міжнародний День людей з інвалідністю

