

ПОГОДЖЕНО

Т. в. о. Голови Державної судової
адміністрації України


Максим ПАМПУРА

27 лютого 2024

**Звіт про поточний моніторинг реалізації Стратегії гендерної рівності
Державної судової адміністрації України на 2021-2025 роки
за підсумками 2023 року**

Наказом від 04 червня 2021 року № 194 затверджена Стратегія гендерної рівності Державної судової адміністрації України на 2021-2025 роки (далі – Стратегія), що утверджує загальний підхід, окреслює бачення та підходи ДСА України стосовно інтегрування комплексного гендерного підходу в інституційну політику, організаційну культуру та діяльність ДСА України та її територіальних управлінь.

З метою вивчення стану реалізації Стратегії здійснено поточний моніторинг за 2023 рік відповідно до Положення про систему моніторингу Стратегії гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки, затвердженого наказом від 15.12.2022 № 470.

Поточний моніторинг реалізації Стратегії здійснюється за кожною стратегічною ціллю та завданнями, визначених у Стратегії, а саме, оцінюється ступінь досягнення стратегічних цілей та завдань, поточних результатів, аналізуються дійсні та можливі перешкоди.

Стратегічна ціль 1. Зміцнення інституційного потенціалу ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політику, процедури та практики

Інституційний потенціал ДСА України є важливим чинником успішного впровадження гендерного підходу, забезпечення гендерних змін в організації.

З метою досягнення стратегічної цілі 1 ДСА України протягом 2023 року вжито заходів та досягнуто певних результатів. Так, станом на січень 2024 року: з 9 встановлених стратегічних завдань виконаними є 5 (56%), розпочато планування та вжиття заходів решти завдань, запроваджено практику аналізу та експертизи політик, процедур та практик з точки зору гендерного підходу.

Всього за 2023 рік ДСА України видано два накази, положення щодо механізмів та інструментів інтегрування гендерного підходу: накази від 28.03.23 №158, від 30.03.23 №165. ТУ ДСА України видано 21 відповідний нормативний акт.

Забезпечення гендерних підходів під час формування, реалізації, моніторингу та оцінювання державної політики ґрунтується на використанні статистичних даних з розподілом за статтю, віком, місцем проживання, наявністю інвалідності та іншими релевантними ознаками.

В 2023 році в ДСА України використовували гендерний підхід у своїй роботі чотири самостійних структурних підрозділи: управління забезпечення діяльності керівництва ДСА України, юридичне управління, управління з питань персоналу, відділ автоматизації діловодства судів та статистики департаменту інформаційних технологій. В ТУ ДСА України використовували гендерний підхід у своїй роботі 59 самостійних структурних підрозділи.

Частина працівників ДСА України та ТУ ДСА України враховують гендерний підхід у своїй роботі: використовують розмежовані за ознакою статі показники при плануванні та моніторингу діяльності, звітують про досягнення і проблеми, пов'язані з інтегруванням гендерних питань. Як правило, використовують гендерний підхід у своїй роботі ті працівники, до функціональних обов'язків яких належать питання з питань управління персоналом, судової статистики, аналітичної роботи та звітності, правової та гендерної експертизи локальних нормативно-правових актів. Також це працівники, відповідальні за інтеграцію гендерного підходу в діяльність ДСА України, ТУ ДСА України та відповідальні особи, наділені повноваженнями розглядати випадки сексизму, сексуальних домагань, проведення ними медіаційних заходів, реагування на відповідні скарги.

В 2023 р 34% від фактичної чисельності жінок та 33% чоловіків ДСА України використовували гендерний підхід у своїй роботі. В ТУ ДСА України -57% від фактичної чисельності жінок та 100% чоловіків.

ДСА України та ТУ ДСА України здійснювався аналіз внутрішніх документів на предмет їх відповідності нормативно-правовим актам у сфері реалізації державної гендерної політики, принципам гендерної рівності та недискримінації. Так, ДСА України в 2023 році всього проаналізовано 596 (всього протягом 2021-2023рр. – 1544), ТУ ДСА України - 360 (всього протягом 2021-2023рр.- 1306).

ДСА України підготовлено два звіти за результатами гендерного аудиту: в річному звіті ДСА включено окремий розділ про впровадження гендерного підходу; річний звіт узагальнення щодо практики врахування гендерних аспектів у діяльності ДСА України.

В січні 2023 р. виконано поточний моніторинг реалізації Стратегії гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки (затвердженої наказом від 04.06.2021 № 194) за підсумками 2021-2022 років та складено відповідний звіт (розміщений за посиланням: https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/gend_zvit1).

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 р., 74% опитаних працівників ДСА України та ТУ ДСА України задоволені гендерною політикою ДСА України.

Протягом 2023 року на загальних зборах колективу ДСА України не представлялись доповіді або звіти з виконання цілей, завдань і заходів Стратегії, оскільки діяли протиепідеміологічні обмеження та воєнний стан.

В ДСА України наказами утворювались та діяли різноманітні робочі групи, експертні комісії, розробки нормативних актів ДСА України, стратегій, програм тощо (наприклад, робоча група з підготовки пропозицій до системи місцевих судів на території України у зв'язку з утворенням (ліквідацією)

районів; робоча група з підготовки проекту Концепції галузевої програми інформатизації діяльності судів та інших установ судової системи; робоча група з підготовки загальних вимог функціонування Єдиного державного реєстру виконавчих документів; робоча група з оцінювання корупційних ризиків у діяльності ДСА України; комісія з метою перевірки наявності печаток і штампів; інвентаризаційна комісія; комісія із соціального страхування). Крім того, протягом року вносились зміни до їхнього складу. В 2023 році співвідношення жінок і чоловіків у їхньому складі в середньому становило 55% жінок, 45% чоловіків. Представництво жінок та чоловіків є збалансованим.

Протягом 2023 року ДСА України не здійснювала фінансових витрат на заходи з інтегрування гендерного підходу (інформаційно-освітні заходи, програми підтримки жінок тощо).

Стратегічна ціль 2. Підвищення гендерної чутливості політики з питань персоналу для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на робочому місці

Протягом 2023 року ДСА України здійснювала заходи для виконання стратегічної цілі 2. У результаті, станом на січень 2024 року: з 9 встановлених стратегічних завдань виконано лише 3 (33%). Зважаючи на досить тривалу процедуру внесення змін до внутрішніх нормативно-правових актів з питань персоналу та воєнний стан, стосовно виконання решти завдань здійснюється планування та виконання підготовчих заходів.

Кількість змінених/удосконалених з точки зору гендерного підходу у сфері політики з питань персоналу становить чотири нормативних актів, документів ТУ ДСА України.

Крім того, ТУ ДСА України видано три нових нормативних актів, документів у сфері політики з питань персоналу щодо забезпечення гендерної рівності на робочому місці.

Два гендерно чутливих положення включено до кваліфікаційних вимог/ посадових обов'язків, критеріїв оцінки діяльності працівників ТУ ДСА України.

Всього протягом 2023 року ДСА України внесено дві зміни до правил внутрішнього розпорядку щодо розширення можливостей жінок і чоловіків поєднувати домашні/сімейні і професійні обов'язки. ТУ ДСА України - п'ять.

У 2023 р. 13 працівників ТУ ДСА України з сімейними обов'язками використовували гнучкий режим роботи.

Протягом 2023 року в ДСА України, ТУ ДСА України відсутні випадки/заяви/повідомлення:

- про нерівність: в умовах праці та організації робочого часу для жінок і чоловіків з сімейними обов'язками; у доступі до підвищення кваліфікації та перепідготовки, доступі до посад, включаючи критерії відбору, умови найму;

- від жінок про упереджене, стереотипне ставлення, дискримінацію за ознакою статі під час інтерв'ю/ співбесіди при працевлаштуванні;

- про обмеження працівниць у трудових правах у зв'язку з вагітністю, народженням дитини, грудним вигодовуванням.

Стратегічна ціль 3. Формування гендерно чутливої організаційної культури

З метою формування гендерно чутливої організаційної культури ДСА України протягом 2023 року вжито заходів та досягнуто певних результатів. Із 5 встановлених стратегічних завдань станом на січень 2024 року виконано 2 (40%), ще одне виконано частково, а щодо решти - розпочато планування та виконання.

ДСА України вживала заходів з виконання затвердженого наказом від 30.10.2020 № 488 Положення про використання гендерно чутливої мови в ДСА України та ТУ ДСА України.

В ДСА України, ТУ ДСА України дотримуються правил та використовуються механізми моніторингу випадків сексистського ставлення, сексуальних домагань чи інших видів насильства за ознакою статі на робочому місці, визначених Положенням щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці та інших форм насильства за ознакою статі в ДСА України та ТУ ДСА України (наказ від 30.10.2020 № 489).

Зважаючи на наявність та актуальність затверджених нормативно-правових актів ДСА України протягом 2023 року не розробляла та не затверджувала положення, кодекси поведінки та правила спілкування, спрямованих на посилення гендерної чутливості організаційної культури ДСА України.

Протягом 2023 року в ДСА України та ТУ ДСА України відсутні випадки/заяви/повідомлення:

щодо проявів гендерної стереотипізації, упередження у спілкуванні;

про сексуальні домагання та інші форми дискримінації та насильства за ознакою статі на робочому місці.

Чоловіки, які працюють в ДСА України та ТУ ДСА України, протягом 2023 року не оформляли відпустку з догляду за дитиною.

В ТУ ДСА України вісім чоловіків-керівників структурних підрозділів взяли участь у заходах, спрямованих на формування гендерно чутливої організаційної культури.

В ДСА України та ТУ ДСА України проводились заходи, спрямовані на розширення спілкування між жінками і чоловіками, покращення психологічного клімату у колективі. Так, в ДСА України проведено 8 заходів це, зокрема: урочисті збори колективу, акції зі збору допомоги для ЗСУ. В ТУ ДСА України проведено 21 такий захід.

Представництво жінок серед керівництва ДСА України, начальників самостійних структурних підрозділів виглядало наступним чином: одна заступниця Голови ДСА та п'ять керівниць самостійних структурних підрозділів.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2024 року, визначався рівень задоволеності щодо психологічного клімату та особистого комфорту у колективі. Так, 62 %

респондентів вважають, що за місцем їхньої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків. 66% опитаних відповіли, що мають змогу працювати за гнучкими умовами (наприклад, гнучкий робочий графік, гнучкий графік відпусток, дистанційна робота). На запитання "У разі, якщо ви не хочете дитину залишити вдома саму, то чи можете ви її брати з собою на роботу?" 72% респондентів, які мають дітей віком до 14 років, дали ствердну відповідь. Одним з показників нейтрального психологічного клімату є те, що 64% опитаних, відчували підтримку з боку колег та їх наставництво при поверненні з відпустки для догляду за дитиною. Враховуючи, що в опитуванні взяли участь 26% фактично працюючих в ДСА України, ТУ ДСА України можна зробити висновок про середній рівень задоволеності працівників ДСА України щодо психологічного клімату та особистого комфорту у колективі.

Проведена аналітична робота з визначення гендерної чутливості організаційної культури ДСА України. Встановлено, що розроблено та затверджено ряд нормативно-правових актів, що регулюють інтегрування питань гендерної рівності в діяльність ДСА України, зокрема: наказом від 04.06.2021 № 194 затверджена Стратегія гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки; наказом від 15.12.2022 № 470 затверджено Положення про систему моніторингу Стратегії гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки; наказом від 30.10.2020 № 488 затверджено Положення про використання гендерно чутливої мови в ДСА України та ТУ ДСА України; наказом від 30.10.2020 № 489 затверджено Положення щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці та інших форм насильства за ознакою статі в ДСА України та ТУ ДСА України. З метою виконання цих нормативно-правових актів ДСА України постійно вживає заходи та аналізує стан їх виконання.

Сприйняття працівниками корпоративної культури ДСА України з точки зору гендерних аспектів демонструють результати анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2024 року. 74 % опитаних задоволені гендерною політикою ДСА України. 71 % респондентів вважають врахування гендерних питань в політиці та програмах ДСА України дуже важливим або важливим. 86 % учасників опитування вважають, що ДСА України робить більш ніж достатньо або достатньо для того, щоб запобігати та протидіяти виявам гендерних стереотипів, сексизму та нерівного ставлення.

Враховуючи всі здійснені заходи ДСА України та результати анонімного опитування, можна зробити висновок про середній рівень гендерної чутливості організаційної культури ДСА України.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2024 року, визначено рівень навичок працівників ідентифікувати прояви стереотипного, упередженого ставлення, сексуальних домагань та інших форм дискримінації. Так, 36% опитаних проходили навчання

з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років. Стосовно підтримки працівниками гендерних стереотипів, то 95% опитаних вважають, що чоловік може іти у відпустку по догляду за дитиною, а жінка працювати. 73% респондентів цілком або частково погоджуються з твердженням, що гендерні стереотипи негативно впливають на забезпечення рівних прав та можливостей в ДСА України, ТУ ДСА України. Враховуючи, що в опитуванні взяли участь 26% фактично працюючих в ДСА України, ТУ ДСА України можна зробити висновок, що рівень навичок працівників ідентифікувати прояви стереотипного, упередженого ставлення, сексуальних домагань та інших форм дискримінації є середнім.

За результатами проведених протягом 2023 року оглядів внутрішніх документів ДСА України на предмет їх відповідності принципам гендерної рівності та недискримінації не виявлено випадків використання гендерних стереотипів, сексистських висловлювань.

Стратегічна ціль 4. Посилення освітнього потенціалу та компетентності працівників ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політики, програми і процедури у всіх напрямках діяльності

Протягом 2023 року ДСА України вживала заходи для досягнення стратегічної цілі 4. З чотирьох встановлених стратегічних завдань виконується 3 (75%).

Середній показник тем з питань гендерної тематики, що включені до піврічних планів навчання працівників ТУ ДСА України становить – 15%.

Проведено один тренінг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для працівників ДСА України. В ТУ ДСА України - 14.

20 працівників ДСА України (10 жінок та 10 чоловіків) взяли участь у заходах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків поза межами ДСА України. В ТУ ДСА України 11 жінок та 2 чоловіки.

Заступниця Голови ДСА України взяла участь в п'яти заходах, семінарах, тренінгах з гендерної проблематики.

31% (5 з 16 чоловіків) керівників ТУ ДСА України пройшли тренінги з гендерного інтегрування.

Один новий працівник ДСА України та п'ять нових працівників ТУ ДСА України пройшли навчання з питань гендерної рівності.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2024 р., встановлено, що 53% опитаних працівників ДСА України, ТУ ДСА України відповіли, що мають практичні навички інтегрування гендерного підходу (28% в т.ч. - мають та застосовують у своїй роботі).

Фінансування на освітні заходи з гендерної проблематики в 2023 році в ДСА України не здійснювалось.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2024 р., визначено рівень обізнаності працівників в питаннях забезпечення гендерної рівності на робочому місці. 63 % опитаних працівників ДСА України, ТУ ДСА України відповіли, що знають про існування окремого документу ДСА України, яким визначено політику недискримінації та рівних гендерних можливостей. 88 % респондентів цілком погоджується з тим, що можуть отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ДСА України, ТУ ДСА України у вільному доступі (інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, їхнє представництво на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю тощо). 36% опитаних відповіли, що проходили навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років. 28% респондентів відповіли, що мають та застосовують в своїй роботі практичні навички інтегрування гендерного підходу, а 25% - мають, але не застосовують. 62% опитаних вважають, що за місцем їхньої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків. Враховуючи, що в опитуванні взяли участь 26% фактично працюючих в ДСА України, ТУ ДСА України можна зробити висновок, що рівень обізнаності в питаннях забезпечення гендерної рівності на робочому місці, є середнім.

Стратегічна ціль 5. Посилення підзвітності, комунікації і партнерства ДСА України у сфері гендерної рівності

З метою досягнення стратегічної цілі 5 ДСА України протягом 2023 року вжито заходів та досягнуто певних результатів. З 9 встановлених стратегічних завдань виконується 6 (67%).

ДСА України п'ять разів публічно представляла виступи/звіти щодо результатів впровадження комплексного гендерного підходу в ДСА України: публічно (з онлайн трансляцією) Голова ДСА України у Вищій раді правосуддя представляв звіт про роботу ДСА України, що містив розділ впровадження гендерного підходу в діяльність ДСА України; в жовтні заступниця Голови ДСА України виступила з доповіддю на сесії щодо гендерної чутливості під час досудового та судового розгляду справ про воєнні злочини на міжнародній конференції "Правосуддя в національних судах у справах про міжнародні злочини" у м. Львів; в грудні заступниця Голови ДСА України виступила з презентацією та представила практичний досвід врахування гендерних аспектів у діяльності ДСА України на міжнародній онлайн конференції: "Інтегрування гендерного підходу у судочинство" (презентація опублікована на сайті ДСА); на вебсайті ДСА України опубліковано: узагальнення щодо практики врахування гендерних аспектів у діяльності ДСА України; звіт про поточний моніторинг реалізації Стратегії гендерної рівності ДСА за підсумками 2021-2022 рр.

Здійснювалось інформаційне забезпечення ходу реалізації заходів у сфері здійснення гендерної рівності, зокрема висвітлення питань гендерної рівності

на веб-порталі "Судова влада України" та вебсайті ДСА України. В окремій підрубриці "Питання гендерної рівності" на вебсайті ДСА України розміщувались та оновлювались: дослідження, рейтинги, статистика з питань гендерної рівності; інформація про законодавчі та інституційні (державні програми, стратегії) механізми забезпечення гендерної рівності; інформація про інтегрування гендерного підходу в ДСА України; історії успіху жінок, які працюють у ДСА України, територіальних управліннях ДСА України, апаратах судів; інформація про участь чоловіків у просуванні ідей гендерної рівності; інформація про міжнародний досвід врахування гендерного підходу в судочинстві.

ДСА України поширила на вебсайті ДСА України інформацію щодо кращих практик врахування гендерного підходу у судовому адмініструванні/організації роботи судів, а саме аналітичне дослідження "Гендерний вимір війни" проведено Аналітичним центром Асоціації жінок-юристок України "ЮрФем" за підтримки Програми USAID "Справедливість для всіх". ТУ ДСА України поширили сім таких інформацій.

На вебсайті ДСА України розміщено 12 статей з тематики гендерної рівності, гендерно чутливих інформаційних повідомлень, розміщених. На вебсайтах ТУ ДСА України 23 статті.

26% (28 з 106 фактично працюючих) жінок та 12% (6 з 33 фактично працюючих) чоловіків ДСА України взяли онлайн участь у всеукраїнських/міжнародних зустрічах, заходах з питань гендерної рівності.

3% (9 з 347 фактично працюючих) жінок та 9% (6 з 65 фактично працюючих) чоловіків ТУ ДСА України взяли онлайн участь у всеукраїнських/міжнародних зустрічах, заходах з питань гендерної рівності.

ДСА України забезпечує стандартизований (поточний) збір даних, розділених за статтю, щодо доступу жінок до правосуддя. 61 % статистичних звітів про розгляд судових справ містять гендерно розмежовані статистичні дані і гендерно чутливі індикатори. В 2023 р. до статистичних форм судової звітності нові гендерні індикатори не включались.

В 2023 р. жінки були представлені у керівництві ДСА України (заступниця Голови ДСА України).

Висновки

Нормативно-правові акти, що регулюють інтегрування питань гендерної рівності в діяльність ДСА України є чинними та виконуються. Відповідальними особами здійснюється моніторинг та аналіз стану їх виконання.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками ДСА України та ТУ ДСА України стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2024 р.:

74% опитаних працівників задоволені гендерною політикою ДСА України;

63% знають про існування окремого документу ДСА України, яким визначено політику недискримінації та рівних гендерних можливостей;

88% цілком погоджується з тим, що можуть отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ДСА України, ТУ ДСА України у вільному доступі;

28% мають та застосовують в своїй роботі практичні навички інтегрування гендерного підходу;

62% опитаних вважають, що за місцем їхньої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків.

При цьому, спостерігається недостатня правова обізнаність працівників ДСА України та ТУ ДСА України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі. Тому необхідно збільшити інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності серед працівників ДСА України та територіальних управлінь ДСА України.

На сьогодні ще недостатнім є рівень застосування гендерних підходів у діяльності ДСА України, зокрема щодо врахування потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків на етапах формування, реалізації та моніторингу політики, планування та розподілу бюджетних коштів.

З метою досягнення п'яти стратегічних цілей Стратегії протягом 2023 року ДСА України здійснила ряд заходів та досягнула певних результатів. Всього станом на січень 2024 року з 36 стратегічних завдань виконано 28% (10), виконується 25% (9), здійснюється планування заходів та підготовча робота з виконання 33% (12) завдань, не виконаними є 14% (5) завдань.

Тобто, 53% завдань виконано або виконується, а 47% є такими, щодо яких або здійснюється планування заходів та підготовча робота з їх виконання, або такими, що не виконані.

Найбільшими перешкодами під час реалізації заходів Стратегії протягом 2023 року були відсутність належного фінансування та воєнний стан.

Рівень досягнення стратегічних цілей та завдань Стратегії є задовільним.

Начальник відділу інформаційно-аналітичної
роботи та міжнародного співробітництва
управління забезпечення діяльності
керівництва ДСА України

Олена ІГНАТЧЕНКО