

Додаток 2
до Положення про систему моніторингу
Стратегії гендерної рівності Державної
судової адміністрації України
на 2021-2025 роки

Показники результативності Територіального управління ДСА України в _____ області
досягнення стратегічних цілей Стратегії гендерної рівності Державної судової адміністрації України на 2021-2025

№ з/п	Стратегічна ціль	Індикатор результативності	Значення за 2021 рік	Значення за 2022 рік	Значення за 2023 рік	Значення за 2024 рік	Значення за 2025 рік	Значення з наростаючим підсумком
1.	Зміцнення інституційного потенціалу ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політику, процедури та практики	Кількість наказів, правил, інструкцій, положень, рекомендацій щодо механізмів та інструментів інтегрування гендерного підходу						
		Кількість управлінь, відділів, що використовують гендерний підхід (статистика, аналіз) у своїй роботі						
		Частка персоналу (жінок/чоловіків), що використовують гендерний підхід (статистика, аналіз) у своїй роботі						
		Кількість внутрішніх документів ТУ ДСА України, які було проаналізовано на предмет їх відповідності нормативно-правовим актам у сфері реалізації державної гендерної політики, принципам гендерної						

№ з/п	Стратегічна ціль	Індикатор результативності	Значення за 2021 рік	Значення за 2022 рік	Значення за 2023 рік	Значення за 2024 рік	Значення за 2025 рік	Значення з наростаючим підсумком
-------	------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

		рівності та недискримінації						
		Частка фінансових витрат на заходи з інтегрування гендерного підходу (інформаційно-освітні заходи, програми підтримки жінок тощо)						
2.	Підвищення гендерної чутливості політики з питань персоналу- для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на робочому місці	Кількість змінених/удосконалених з точки зору гендерного підходу нормативних актів, документів ТУ ДСА України у сфері політики з питань персоналу						
Кількість нових нормативних актів, документів у сфері політики з питань персоналу щодо забезпечення гендерної рівності на робочому місці								
Кількість гендерно чутливих положень, включених до кваліфікаційних вимог/ посадових обов'язків, критеріїв оцінки діяльності працівників								
Кількість змін, внесених до правил внутрішнього розпорядку, положень про структурний підрозділ ТУ ДСА України, посадових обов'язків та ін., щодо розширення можливостей жінок і чоловіків поєднувати домашні/сімейні і професійні обов'язки								

№ з/п	Стратегічна ціль	Індикатор результативності	Значення за 2021 рік	Значення за 2022 рік	Значення за 2023 рік	Значення за 2024 рік	Значення за 2025 рік	Значення з наростаючим підсумком
-------	------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

		Частка жінок і чоловіків у складі конкурсних, дисциплінарних комісій						
		Кількість працівників з сімейними обов'язками, які використовують гнучкий режим роботи, гнучкі перерви, відпустки						
		Кількість працівників з сімейними обов'язками, які працюють неповний робочий час						
		Кількість випадків/заяв/повідомлень 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						
		Кількість випадків /заяв/повідомлень від жінок про упереджене, стереотипне ставлення, дискримінацію за ознакою статі під час інтерв'ю/ співбесіди при працевлаштуванні						
		Кількість випадків /заяв/повідомлень про обмеження працівниць у трудових правах у зв'язку з вагітністю, народженням дитини, грудним						

№ з/п	Стратегічна ціль	Індикатор результативності	Значення за 2021 рік	Значення за 2022 рік	Значення за 2023 рік	Значення за 2024 рік	Значення за 2025 рік	Значення з наростаючим підсумком
-------	------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

		вигодовуванням						
		Кількість вжитих корекційних/адміністративних заходів стосовно порушників прийнятих в ДСА України правил, інструкцій, положень щодо забезпечення гендерної рівності на робочому місці						
3.	Формування гендерно чутливої організаційної культури	Кількість випадків/заяв/повідомлень щодо проявів гендерної стереотипізації, упередження у спілкуванні						
		Кількість випадків/заяв/повідомлень про сексуальні домагання та інші форми дискримінації та насильства за ознакою статі на робочому місці (загалом та по структурних підрозділах)						
		Кількість розглянутих скарг щодо сексистської поведінки, сексуальних домагань та інших форм дискримінації та насильства за ознакою статі на робочому місці						
		Кількість неформальних/медіаційних заходів з реагування на відповідні скарги						
		Кількість корекційних/адміністративних заходів стосовно порушника						

№ з/п	Стратегічна ціль	Індикатор результативності	Значення за 2021 рік	Значення за 2022 рік	Значення за 2023 рік	Значення за 2024 рік	Значення за 2025 рік	Значення з наростаючим підсумком
-------	------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

		корпоративної гендерної етики /кривдника						
		Кількість аналітичних звітів щодо кола питань, що були порушені у зверненнях/скаргах						
		Кількість чоловіків, що ініціюють та впроваджують програми/заходи з гендерної трансформації						
		Кількість чоловіків, що взяли відпустку з догляду за дитиною						
		Кількість чоловіків-керівників структурних підрозділів, що взяли участь у заходах, спрямованих на формування гендерно чутливої організаційної культури						
		Кількість жінок, що взяли участь у програмі наставництва (менторства)						
		Кількість мотиваційних тренінгів для жінок з розширення їх участі в управлінні та процесах прийняття рішень						
		Кількість жінок, що скористалися фінансовою підтримкою ДСА України для участі у програмах з професійного розвитку, зміцнення особистісного потенціалу						

№ з/п	Стратегічна ціль	Індикатор результативності	Значення за 2021 рік	Значення за 2022 рік	Значення за 2023 рік	Значення за 2024 рік	Значення за 2025 рік	Значення з наростаючим підсумком
-------	------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

		Кількість заходів, спрямованих на розширення спілкування між жінками і чоловіками, покращення психологічного клімату у колективі						
		Кількість випадків використання гендерних стереотипів, сексистських висловлювань у внутрішніх документах ДСА України (за результатами огляду на предмет їх відповідності принципам гендерної рівності та недискримінації)						
4.	Посилення освітнього потенціалу та компетентності працівників ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політики, програми і процедури у всіх напрямках діяльності	Відсоток заходів з посилення гендерного потенціалу, включених до піврічних планів навчання працівників ТУ ДСА України						
Кількість заходів (семінарів, форумів тощо) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для працівників ТУ ДСА України								
Кількість представників ТУ ДСА України (жінок, чоловіків), що взяли участь у заходах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (семінарах тощо) поза межами ТУ ДСА України								
Частка чоловіків - керівників								

№ з/п	Стратегічна ціль	Індикатор результативності	Значення за 2021 рік	Значення за 2022 рік	Значення за 2023 рік	Значення за 2024 рік	Значення за 2025 рік	Значення з наростаючим підсумком
		управління, які пройшли тренінги з гендерного інтегрування						
		Частка фінансування на освітні заходи з гендерної проблематики – у загальному бюджеті на програми навчання						
		Частка нових працівників ТУ ДСА України, що пройшли навчання з питань гендерної рівності						
5.	Посилення підзвітності, комунікації і партнерства ДСА України у сфері гендерної рівності	Кількість поширених статей/збірок щодо кращих практик врахування гендерного підходу у судовому адмініструванні /організації роботи судів						
		Кількість статей з тематики гендерної рівності, гендерно чутливих інформаційних повідомлень, розміщених на сайті ТУ ДСА України						
		Частка працівників ТУ ДСА України (жінок і чоловіків), що взяли участь у всеукраїнських/міжнародних зустрічах, заходах з питань гендерної рівності						

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

Олена ІГНАТЧЕНКО