

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ ДСА України

від 04.06.2021 № 194

СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СУДОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ УКРАЇНИ на 2021 – 2025 роки

Вступ

Стратегія гендерної рівності Державної судової адміністрації України на 2021-2025 роки (далі – Стратегія) утворює загальний підхід, окреслює бачення та підходи Державної судової адміністрації України (далі – ДСА України) стосовно інтегрування комплексного гендерного підходу в інституційну політику, організаційну культуру та діяльність ДСА України та її територіальних управлінь.

Стратегія визначає цілі, пріоритетні завдання, очікувані гендерно-специфічні результати, шляхи, механізми та види діяльності, що забезпечать їх досягнення.

I. Мета Стратегії

Стратегія спрямована на впровадження комплексного гендерного підходу в інституційну політику, практики та процедури ДСА України через зміцнення організаційного потенціалу щодо розробки, реалізації та просування гендерних політик і програм, підзвітності, комунікації і партнерства у сфері гендерної рівності.

Досягнення цієї мети передбачає:

переосмислення підходів до формування інституційної політики;

включення питань гендерної рівності в політики, практики і процедури;

аналіз гендерних відносин;

реорганізацію та поліпшення тих процесів, які забезпечують інтегрування гендерного підходу;

зміни в організаційній культурі, а також усвідомлення необхідності процедурних змін;

врахування права на рівність при формуванні управлінських структур, кадрового потенціалу.

Виконання цих завдань в перспективі допоможе:

підвищити якість політик, процедур і практик з точки зору гендерного підходу;

посилити інституційний потенціал ДСА України у забезпеченні можливостей гендерних змін в організації, створенні гендерно чутливої організаційної культури;

підвищити операційну ефективність, продуктивність (за рахунок більш повного використання потенціалу жінок і чоловіків, конкуренції ідей, нових підходів) та відповідність найвищим стандартам професійності;

покращити процеси підзвітності і координації;
покращити імідж судової влади, наблизитись до виконання міжнародних зобов'язань, підвищити довіру до органів правосуддя з боку громадян.

II. Керівні принципи Стратегії

Основою Стратегії є "гендерний підхід" (гендерний мейнстрімінг), який згідно з визначенням ООН означає процес оцінки наслідків для жінок та чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство, політики чи програми у всіх сферах та на всіх рівнях.

З огляду на це Стратегія ґрунтується на тому, що гендерний вимір (потреби, інтереси, досвід жінок та чоловіків) є невід'ємною складовою процесу розробки, реалізації, моніторингу і оцінки політики та діяльності ДСА України - для того, щоб і жінки, і чоловіки могли отримувати рівнозначні вигоди, а їх права на рівність і недискримінацію були захищені.

Наскрізний характер питань гендерної рівності зумовлює очевидність гендерного виміру у всіх політиках ДСА України, програмах та процедурах. Це сприяє досягненню стратегічної мети - комплексному впровадженню гендерного підходу.

Стратегія враховує і ключові положення Рамкової Концепції гендерної інтеграції (The CAW's Gender Integration Framework (GIF)), розробленої Комісією з поліпшення становища жінок ООН. Згідно з цією концепцією трансформація інституційної політики та діяльності організації може відбутися тільки тоді, коли чотири організаційних виміри: політична воля, технічний потенціал, підзвітність і організаційна культура готові до гендерної інтеграції. Саме на удосконалення цих ключових чинників гендерної інтеграції спрямовані цілі і завдання Стратегії.

III. Актуальність Стратегії в контексті міжнародних зобов'язань України, стратегій та програм у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У Стратегії враховано ряд ключових завдань, які Україна зобов'язалася виконувати, ратифікувавши основні міжнародні документи у сфері прав людини та гендерної рівності, серед яких:

Загальна декларація прав людини (1948 р.);

Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966 р.);

Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.);

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979);

Пекінська Декларація та Платформа дій задля рівності, розвитку і миру(1995);

Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 100, № 111, № 156;

Європейська Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод та Європейська соціальна хартія (Переглянута);

Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (2010).

Серед завдань, визначених Радою Європи для держав-членів, в тому числі – України – "впроваджувати гендерний мейнстрімінг, що означає включення концепції гендерної рівності до всіх стратегій і програм на всіх рівнях та етапах".

У Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки наголошується на необхідності "зміцнення інституційних механізмів гендерної рівності і наявності відповідних ресурсів на всіх рівнях - для досягнення прогресу у забезпеченні гендерної рівності", рекомендується "запроваджувати підхід, який охоплює моніторинг, координацію й оцінювання процесу впровадження гендерного підходу".

Угода про Асоціацію "Україна - ЄС", яку Україна підписала і ратифікувала (2014 р.), передбачає не тільки прихильність до демократичних європейських цінностей, а й відповідальність за дотримання рівності жінок і чоловіків в процесі розробки та впровадження законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів.

Актуальність розробки і впровадження Стратегії зумовлена також міжнародними зобов'язаннями України у сфері судочинства, рекомендаціями авторитетних судових інституцій.

У Плані дій Ради Європи щодо посилення незалежності та неупередженості судової влади (СМ(2016)36 final) підкреслюється значимість «розробки стратегії забезпечення гендерної рівності; дотримання гендерного балансу, об'єднання зусиль для подолання гендерних стереотипів в середині судової системи, зокрема, шляхом запровадження навчальних програм».

Серед загальних заходів, яких слід вжити - враховувати гендерні аспекти у всіх реформах, спрямованих на посилення незалежності та неупередженості судової влади, розробляти стратегії забезпечення гендерної рівності на всіх рівнях.

У рекомендаціях Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ, що містяться у Висновках до Закону України "Про судоустрій і статус суддів, зазначається, що у ході реформування судової системи в Україні було б надзвичайно корисно проаналізувати гендерні аспекти й установити, які заходи необхідно вжити для поліпшення ситуації.

Необхідність розробки стратегічних цілей і завдань, спрямованих на посилення гендерної чутливості судочинства, зокрема, в контексті подолання гендерних стереотипів, запобігання виявам сексизму у мові і поведінці, зумовлена Резолюціями, Рекомендаціями Ради Європи: Рекомендацією СМ/РЕС(2007)17 щодо стандартів та механізмів гендерної рівності; Рекомендацією Рес (90) 4 щодо подолання сексизму в мові, Рекомендацією ним (2019 р.).

Серед завдань і заходів, виокремлених в рамках виконання Цілі №3 "Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя" Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 - "подолання гендерних стереотипів, табу,

упередженості, необізнаності, дискримінаційного ставлення...", які часто стають перешкодою на шляху рівного доступу до правосуддя.

Стратегію розроблено з врахуванням Законів України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 08.09.2005 № 2866-IV, "Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні" від 06.09.2012 № 5207-VI, "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 07.12.2017 № 2229-VIII, "Про судоустрій і статус суддів" від 02.06.2016 № 1402-VIII; завдань, визначених у Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затвердженій постановою Кабінету міністрів України від 11.04.2018 № 273; Національній стратегії у сфері прав людини, затвердженій Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021, Плані дій з виконання Заключних зауважень і рекомендацій, наданих Україні Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок після розгляду 8-ї періодичної доповіді України - на період до 2021 року, затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р, Стратегії сталого розвитку України до 2030 року, затвердженій Указом Президента України 30 вересня 2019 року № 722/2019 (Ціль 5: Гендерна рівність), Національному плані дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки мир, безпека" на період до 2025 року, затвердженому розпорядженням Кабінету міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. Всі вказані нормативні акти охоплюють, з-поміж інших, сферу судочинства.

Цілі і завдання Стратегії співвідносяться з положеннями постанови Кабінету Міністрів України "Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 09.10.2020 № 930, наказу Мінекономіки "Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010" від 18.08.2020 № 1574 щодо використання фемінітивів у кадрових документах, Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, затвердженої (розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р), методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затвердженими наказом Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 №56.

IV. Переваги і потенціал ДСА України щодо реалізації Стратегії

В ДСА України зроблено перші кроки на шляху інституціоналізації гендерного підходу.

Наказом Голови ДСА України "Про здійснення узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь" від 25.05.2018 № 265 призначено посадову особу (заступника Голови ДСА України) координатором з питань забезпечення гендерної рівності, та визначено структурний підрозділ - відділ інформаційно-аналітичної роботи та міжнародного співробітництва, відповідальний за здійснення узагальнень гендерного складу апеляційних та

місцевих судів України, ДСА України та ТУ ДСА України.

Починаючи з 2018 року, Державна судова адміністрація України узагальнює статистику щодо представництва жінок і чоловіків в місцевих, апеляційних судах, в ДСА України та її територіальних управліннях.

На офіційному сайті ДСА України створено окремий розділ "Питання гендерної рівності", в якому систематично (кожні 6 місяців) оприлюднюється узагальнена інформація про гендерний склад апеляційних та місцевих судів України, ДСА України та її територіальних управлінь.

Окрім цього, розділ містить інформацію про значимість збору гендерно дезагрегованої статистики в контексті міжнародних зобов'язань України та завдань, визначених у національних стратегіях та програмах, рішеннях органів судової влади, дані досліджень, звіти, інформаційно-просвітницькі матеріали з питань гендерної рівності.

В ДСА України забезпечено гендерний баланс на всіх рівнях управління. Загалом, згідно із статистичними даними на 01.01.2021 року, серед керівників структурних підрозділів та їх заступників - 73% жінок.

В ДСА України проводяться інформаційно-освітні заходи з питань гендерної рівності, спрямовані на поглиблення обізнаності працівників з цих питань, посилення їх гендерної чутливості, розвиток навичок застосовувати гендерний підхід в діяльності.

Продовжують удосконалюватися стратегії просування гендерної рівності у судовій статистиці.

Гендерно-розмежовані дані включені до річних форм звіту (щодо складу засуджених у кримінальних справах; щодо заявників у звіті судів першої інстанції про розгляд справ у порядку адміністративного судочинства; щодо об'єктів примусових заходів, об'єктів розгляду запитів, потерпілих у звіті про розгляд матеріалів кримінального провадження).

У 2018 році (вперше) до річної форми звіту судів першої інстанції про розгляд справ у порядку цивільного судочинства включено гендерно розмежовану статистику щодо суб'єкта звернення.

ДСА України стала першою інституцією судової влади, яка у 2019 році за сприяння українсько-канадського Проекту підтримки судової реформи здійснила гендерний аудит.

Гендерний аудит допоміг ідентифікувати наявний потенціал ДСА України та існуючі обмеження у забезпеченні гендерного підходу; визначити потреби та можливості для подальшого удосконалення політики, практик і процедур; окреслити стратегії більш ефективного впровадження гендерного підходу.

У відповідь на рекомендації, підготовлені за результатами гендерного аудиту ДСА України, було впроваджено ряд заходів з інституціалізації гендерного підходу.

Наказами ДСА України від 12 жовтня 2020 року №№ 456, 457 визначені та зафіксовані ключові принципи і зобов'язання щодо інтегрування гендерного підходу, призначені відповідальні особи за інтегрування гендерного підходу, за розгляд випадків сексизму, сексуальних домагань.

Разом з тим, практика інтегрування гендерного виміру на різних стадіях розробки, моніторингу та реалізації програм і заходів ще не стала в ДСА України постійною, у застосуванні комплексного гендерного підходу немає достатньої системності.

Як результат - гендерний підхід не повною мірою інтегрований до всіх напрямків діяльності, політик та процедур. Подальшого удосконалення потребують практики гендерної експертизи, просвіти, механізми підзвітності і координації.

V. Бачення ДСА України щодо впровадження Стратегії

ДСА України буде працювати в напрямку створення організації з відповідним потенціалом і прозорими зобов'язаннями щодо інтегрування гендерного підходу, формуватиме норми, кодекси поведінки, які забезпечать гендерну чутливість інституційної політики, організаційної культури та діяльності.

ДСА України виявлятиме "політичну волю" впроваджувати комплексний гендерний підхід; демонструватиме свою відданість принципам рівності; використовуватиме свої адміністративні повноваження та ресурси для практичної реалізації гендерних ініціатив.

ДСА України буде враховувати гендерний вимір в стандартах і практичній реалізації політик, процедур та практик у всіх напрямках діяльності.

ДСА України посилюватиме свій організаційний потенціал - впроваджуватиме програми і заходи з підвищення рівня знань, компетенцій, практичних навичок, необхідних для інтегрування гендерного підходу.

ДСА України спрямовуватиме зусилля на зміцнення можливостей своїх територіальних управлінь впроваджувати гендерний підхід і розглядатиме це як важливу стратегію змін.

ДСА України буде активно підтримувати законодавчі та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності шляхом виконання нормативно-правових актів у сфері реалізації державної гендерної політики, дотримання міжнародних стандартів.

ДСА України буде приділяти увагу встановленню стратегічних партнерств з національними та міжнародними інституціями та громадськістю - з метою просування гендерного підходу у судочинство.

ДСА України буде підтримувати здійснення гендерно-правової експертизи законодавства у сфері судочинства; проводити гендерно-правову експертизу внутрішніх нормативних актів.

ДСА України буде ініціювати і активно підтримувати органи судової влади щодо збору розмежованої за статевою ознакою судової статистики та проведення на її основі гендерного аналізу; заходи з розширення повноважень жінок, збільшення представництва жінок на виборних та адміністративних посадах у судочинстві .

VI. Основні підходи до впровадження комплексного гендерного підходу в рамках реалізації Стратегії

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.

Стратегічні завдання, дії, заходи

Завдання 1. Визначити і зафіксувати у нормативних актах/статутних документах ДСА України конкретні пріоритети, зобов'язання щодо інтегрування гендерного підходу.

Закріплення на інституційному рівні положень щодо інтегрування гендерного підходу забезпечить формування гендерно чутливої інституційної політики та практики, посилення механізмів підзвітності і відповідальності.

Завдання 2. Розробити і затвердити Положення, Кодекси поведінки, щодо дотримання принципів гендерної рівності і недискримінації (див. Ціль 3).

Завдання 3. Забезпечити "наскрізність" інституціалізації гендерного підходу.

Включити питання гендерної рівності до нормативних актів; програм та документів всіх структурних підрозділів ДСА України, у всіх сферах діяльності (в тому числі, щодо питань персоналу, підвищення кваліфікації, навчання, комунікації, судової статистики, практики організації роботи судів).

Інтегрування гендерного виміру в усі аспекти діяльності ДСА України, на всіх рівнях, зумовить посилення гендерної чутливості політик, процедур і практик, підвищення операційної ефективності і продуктивності, кращий розподіл ресурсів, прийняття більш справедливих рішень.

Завдання 4. Забезпечити сталість визначення посадової особи, відповідальної за впровадження гендерного підходу в ДСА України.

Завдання 5. Створити постійно діючу робочу групу з питань гендерної рівності – для ефективного інтегрування гендерного підходу в політику та діяльність ДСА України та адвокації просування принципів гендерної рівності у судочинство.

Завдання 6. Включити до штатного розпису ДСА України посаду радника з гендерних питань.

Завдання 7. Передбачити окрему статтю витрат у бюджеті ДСА України на фінансування програм /заходів з інтегрування гендерного підходу.

Завдання 8. Запровадити і закріпити практику аналізу та експертизи політик, процедур та практик з точки зору гендерного підходу.

Забезпечити проведення регулярного (щорічного) гендерного аудиту (на основі розробленого інструментарію гендерного аудиту ДСА України).

Забезпечити сталу практику оглядів нормативних актів та документів ДСА України на предмет їх відповідності нормативно-правовим актам у сфері

реалізації державної гендерної політики, принципам гендерної рівності та недискримінації.

Включити гендерні індикатори до системи моніторингу та оцінки інституційної політики та діяльності ДСА України, ТУ ДСА України, організації роботи судів.

Завдання 9. Запровадити механізми звітності щодо результатів впровадження комплексного гендерного підходу.

Забезпечити сталу практику підготовки річних звітів з інтегрування гендерного підходу в інституційну політику та діяльність ДСА України - відповідно до індикаторів моніторингу та успішності результатів.

Індикатори результативності:

Кількість нормативних документів (статутів, правил, наказів, положень), до яких були включені пріоритети та зобов'язання щодо інтегрування гендерного підходу.

Кількість наказів, правил, інструкцій, положень, рекомендацій щодо механізмів та інструментів інтегрування гендерного підходу.

Кількість гендерних індикаторів, включених до системи моніторингу та оцінки інституційної політики та діяльності ДСА України.

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 ДСА України, які було проаналізовано на предмет їх відповідності нормативно-правовим актам у сфері реалізації державної гендерної політики, принципам гендерної рівності та недискримінації.

Кількість підготовлених звітів, рекомендацій за результатами гендерного аудиту.

Рівень задоволеності працівників гендерною політикою ДСА України (за результатами опитування).

Кількість представлених на загальних зборах колективу ДСА України доповідей/звітів з виконання цілей, завдань і заходів Стратегії.

Співвідношення жінок і чоловіків у складі робочих груп, експертних комісій, координаційних рад, комітетів з планування, розробки нормативних актів ДСА України, стратегій, програм.

Частка 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

Стратегічні завдання, дії, заходи:

Завдання 1. Розробити і затвердити прозорі та гендерно

неупереджені процедури конкурсного відбору з працевлаштування на адміністративні посади, які унеможливають використання під час співбесід коментарів, запитань, що мають ознаки гендерних стереотипів чи сексизму.

Завдання 2. Включити положення про гендерну обізнаність та вміння враховувати гендерний підхід у роботі до: кваліфікаційних вимог до посад; функціональних/службових обов'язків працівників; критеріїв оцінки діяльності працівників.

Завдання 3. Ініціювати внесення змін щодо інтегрування гендерного підходу до нормативно-правових актів у сфері державної служби; внести зміни до Правил внутрішнього службового розпорядку ДСА України.

Завдання 4. Включити питання гендерного підходу до Положень про структурні підрозділи ДСА України, Типового положення про службу персоналу місцевого, апеляційного судів.

Завдання 5. Включити гендерні індикатори до системи моніторингу та оцінки політики з питань персоналу в ДСА України, ТУ ДСА України, апаратах судів.

Завдання 6. Розробити спеціальні рекомендації для співробітників управління з питань персоналу, служби персоналу місцевого, апеляційного судів щодо запобігання упереджень, утисків та дискримінації за ознакою статі у процесах відбору персоналу, призначення на посади, в умовах праці.

Завдання 7. Забезпечити виконання відповідних інструкцій, рекомендацій для працівників ДСА України, ТУ ДСА України, працівників апаратів судів щодо дотримання принципів гендерної рівності на робочому місці.

Включити до Стандартного вступного інструктажу для працівників ДСА України ключові положення гендерної рівності.

Завдання 8. Розширити можливості для жінок і чоловіків поєднувати домашні/сімейні і професійні обов'язки:

розробити та впровадити Програму реінтеграції для жінок і чоловіків, які повертаються на робочі місця з довготривалих відпусток по догляду за дітьми;

внести зміни до Правил внутрішнього розпорядку, Службових обов'язків працівників щодо можливості використання гнучкого графіку, роботи неповний день, дистанційної роботи;

передбачити додаткові півгодинні перерви для матерів - для грудного вигодовування дітей (за запитом).

Створення дружнього до сім'ї робочого середовища розширює можливості повноправної участі жінок і чоловіків у діяльності організації; дозволяє використовувати професійний та особистісний потенціал обох статей.

Завдання 9. Забезпечити контроль за дотриманням Правил внутрішнього розпорядку (зі змінами), Положень (про використання гендерно чутливої мови; запобігання та протидію сексуальним домаганням та іншим формам насильства за ознакою статі на робочому місці); Інструкцій щодо врахування гендерного підходу на робочому місці:

дотримуватись визначених механізмів реагування на порушення існуючих правил та притягнення до дисциплінарної відповідальності;

застосовувати корекційні /адміністративні заходи стосовно порушників гендерної етики.

Індикатори результативності

Кількість змінених/удосконалених з точки зору гендерного підходу нормативних актів, документів 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 пропозицій /запитів з внесення змін до нормативно-правових актів у сфері державної служби щодо інтегрування гендерного підходу до типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад у сфері державної служби та ін.

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 ДСА України, посадових обов'язків та ін., щодо розширення можливостей жінок і чоловіків поєднувати домашні/сімейні і професійні обов'язки.

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 вигодовуванням.

Кількість вжитих корекційних/адміністративних заходів стосовно порушників прийнятих в ДСА України правил, інструкцій, положень щодо забезпечення гендерної рівності на робочому місці.

Стратегічна ціль 3. Формування гендерно чутливої організаційної культури

Гендерно чутлива організаційна культура ДСА України, в основі якої цінності рівності прав та можливостей жінок і чоловіків; повага і визнання кожної особистості, незалежно від статі; неупереджене, тендерно чутливе ставлення і поведінка стануть потужним союзником у підтримці тендерного інтегрування, дозволить зробити тендерний підхід пріоритетним у політиці та діяльності ДСА України.

Стратегічні завдання, дії, заходи:

Завдання 1. Запобігати та протидіяти гендерним стереотипам та сексизму у мові і поведінці

Забезпечити виконання затвердженого Положення про використання гендерно чутливої мови.

Здійснювати заходи з ознайомлення з правилами, які б передбачали їх усвідомлення і прийняття кожним членом колективу /підрозділу.

Використовувати механізми моніторингу проявів гендерних стереотипів та сексизму у мові (анонімні опитування, огляд внутрішніх документів, сайту та ін.).

Розмістити рекомендації щодо використання гендерно-чутливої мови, фемінітивів кожному робочому місці та забезпечити їх дотримання.

Систематично здійснювати заходи з підвищення обізнаності щодо негативного впливу гендерних стереотипів на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на робочому місці; неупереджені і рівні стосунки у колективі.

Завдання 2. Запобігати та протидіяти сексуальним домаганням та іншим формам насильства за ознакою статі на робочому місці

Дотримуватись затвердженого Положення щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням та іншим формам насильства за ознакою статі на робочому місці запровадити заходи з ознайомлення з правилами, які б передбачали їх усвідомлення і прийняття кожним членом колективу /підрозділу.

Використовувати затвержені механізми моніторингу випадків сексистського ставлення, сексуальних домагань чи інших видів насильства за ознакою статі на робочому місці (анонімні опитування, можливість подання заяв, звернень до відповідальних посадових осіб та ін.)

Забезпечити систематичний збір та оприлюднення даних щодо проявів гендерних упереджень, сексизму, випадків сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі (за результатами анонімних опитувань, заяв працівниць/ків).

Запровадити заходи, спрямовані на створення безпечного робочого середовища (належне освітлення приміщення, відкритий простір, скляні двері тощо).

Підготувати рекомендації щодо запобігання та протидії сексизму і розмістити їх на кожному робочому місці.

Здійснювати на постійній основі інформаційно-освітні заходи, спрямовані на розпізнавання сексистської поведінки, сексуальних домагань та інших форм дискримінації та насильства за ознакою статі на робочому місці .

Здійснювати заходи з підвищення обізнаності щодо законодавчих механізмів запобігання та протидії дискримінації, сексуальних домагань та інших видів насильства за ознакою статі на робочому місці, зокрема, щодо відповідальності за вчинення подібних дій.

Забезпечити сталу практику визначення відповідальних осіб, наділених повноваженнями розглядати випадки сексизму, сексуальних домагань, проведення ними медіаційних заходів, реагування на відповідні скарги.

Дотримуватись спеціальних механізмів реагування та відповідальності.

Люди є найбільш важливим активом організації, тому забезпечення безпечних і комфортних умов праці для жінок і для чоловіків; створення робочого середовища, вільного від упереджень, переслідувань і дискримінації, залишається ключовою передумовою підвищення індивідуальної та організаційної ефективності.

Завдання 3. Розширювати повноваження жінок у колективі, посилювати їх вплив на прийняття рішень:

Запровадити Програму наставництва - для формування нових рольових моделей з налагодження комунікації, лідерства, формування власного професійного стилю:

затвердити список наставників/ць та підопічних;

розробити план роботи (завдання, заходи);

запровадити практику інформування про результати наставництва;

запровадити Програму підтримки жінок (фінансування участі жінок у програмах професійного розвитку, зміцнення особистісного потенціалу та ін.).

Проводити мотиваційні тренінги для жінок – для заохочення їх до участі у конкурсах на керівні /адміністративні посади (з подолання гендерних стереотипів у жінок; розвитку позитивної самооцінки і впевненості; посилення лідерського потенціалу; асертивного спілкування/ведення переговорів; основ самоорганізації).

Завдання 4. Забезпечити трансформування виробничої культури чоловіків, розширення їх участі у просуванні принципів гендерної рівності

Розробити і запровадити Програму заохочення/підтримки чоловіків, що беруть відпустки з догляду за дитиною.

Запровадити щорічну Програму «Він для неї» (He for She.)

Гендерні перетворення в ДСА України, які будуть здійснюватися у партнерстві жінок і чоловіків, сприятимуть формуванню гендерно чутливої організаційної культури, забезпечать більш відкриту політику, програми і послуги, що беруть до уваги потреби всіх груп населення, а це допоможе збільшити довіру до судової влади.

Завдання 5. Створити сприятливий психологічний клімат, розширити можливості для неформального спілкування, згуртованості жінок і чоловіків у колективі

Призначити координатора з питань розбудови команди, згуртованості жінок і чоловіків.

Облаштувати кімнату для буфету/ відпочинку працівників.

Проводити (щонайменше - двічі на рік) спортивні турніри за участі жінок і чоловіків, спільні подорожі Україною.

Проводити систематичні (двічі на рік) анонімні опитування щодо психологічного клімату та особистого комфорту жінок і чоловіків у колективі.

Індикатори результативності:

кількість розроблених та офіційно затверджених положень, кодексів поведінки та правил спілкування, спрямованих на посилення гендерної чутливості організаційної культури ДСА України;

кількість розроблених та поширених інструкцій, рекомендацій, тренінгів щодо шляхів та методів запобігання та протидії сексизму, сексуальним домаганням та іншим формам насильства за ознакою статі;

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 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 заходів за програмою "Він для неї" (He for She);

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;

кількість заходів, спрямованих на розширення спілкування між жінками і чоловіками, покращення психологічного клімату у колективі;

співвідношення жінок і чоловіків у складі робочих груп з планування, розробки програм, моніторингу та оцінки;

представництво жінок серед керівництва ДСА України, начальників управлінь;

рівень задоволеності працівників ДСА України щодо психологічного клімату та особистого комфорту у колективі (за результатами опитування);

рівень гендерної чутливості організаційної культури ДСА України (за результатами опитування, за шкалою 1-5);

рівень навичок ідентифікувати прояви стереотипного, упередженого ставлення, сексуальних домагань та інших форми дискримінації та насильства за ознакою статі на робочому місці (за результатами тренінгів, опитування);

кількість випадків використання гендерних стереотипів, сексистських висловлювань у внутрішніх документах ДСА України (за результатами огляду на предмет їх відповідності принципам гендерної рівності та недискримінації).

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

Стратегічні завдання, дії, заходи:

Завдання 1. Проводити систематичні інформаційно-освітні заходи з питань гендерної рівності: з підвищення обізнаності щодо законодавчого забезпечення гендерної рівності та недискримінації; з розпізнавання та викорінення гендерних упереджень та стереотипів на робочому місці; розвитку гендерної чутливості; поглиблення навичок інтегрувати гендерний підхід в політику, процеси та процедури ДСА України.

Включити гендерні індикатори до форм оцінки інформаційно-освітніх заходів, що проводяться в ДСА України.

Завдання 2. Включити питання гендерної рівності до програми семінарів, тренінгів з судового адміністрування для працівників ДСА України:

здійснити огляд програм семінарів, тренінгів з судового адміністрування для працівників ДСА України щодо врахування питань гендерної рівності;

доповнити наявні програми семінарів, тренінгів з судового адміністрування для працівників ДСА України гендерним компонентом.

Завдання 3. Запроваджувати заходи з обміну досвідом та поширення серед працівників ДСА України кращих практик інтегрування гендерного підходу у судочинство.

Завдання 4. Забезпечити доступ до методології і інструментів врахування принципів гендерної рівності на робочому місці.

Створити базу даних відповідних інструкцій, методичних рекомендацій, презентацій та забезпечити їх розміщення в загальній папці обміну локальної мережі ДСА України.

Індикатори результативності

Відсоток заходів з посилення гендерного потенціалу, включених до піврічних планів навчання працівників ДСА України.

Кількість заходів (семінарів, форумів тощо) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для працівників ДСА України.

Кількість представників ДСА України (жінок, чоловіків), що взяли участь у заходах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (семінарах тощо) поза межами ДСА України.

Відсоток навчальних заходів з питань судового адміністрування, що містили гендерний компонент.

Рівень задоволеності працівників ДСА України (жінок і чоловіків) навчально-практичними семінарами та іншими заходами з даної проблематики.

Кількість семінарів, тренінгів з гендерної проблематики, в яких взяли участь керівники ДСА України (голова і заступники).

Частка чоловіків - керівників управлінь, які пройшли тренінги з гендерного інтегрування.

Відсоток працівників ДСА України, які вважають, що вони мають хороші навички інтегрування гендерного підходу у свою роботу (за результатами опитування).

Частка фінансування на освітні заходи з гендерної проблематики – у загальному бюджеті на програми навчання.

Частка нових працівників ДСА України, що пройшли навчання з питань гендерної рівності.

Кількість освітньо-інформаційних продуктів (статей, брошур, посібників) щодо значимості та інструментів інтегрування гендерної рівності в діяльність органів судової влади.

Рівень обізнаності працівників ДСА України в питаннях забезпечення гендерної рівності на робочому місці (за результатами тренінгів, опитування).

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

Стратегічні завдання, дії, заходи:

Завдання 1. Забезпечити підтримку законодавчих та інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності шляхом виконання нормативно-правових актів у сфері реалізації державної гендерної політики, дотримання міжнародних стандартів.

Завдання 2. Започаткувати практику публічного представлення стратегій, програм та заходів з врахування гендерного підходу в ДСА України.

Завдання 3. Продовжити практику звітування про результати діяльності з врахування гендерного підходу (зокрема, досвід інституціалізації питань гендерної рівності в ДСА України, проведення гендерного аудиту та ін.).

Завдання 4. Підтримувати національні механізми забезпечення гендерної рівності шляхом збору інформації і поширення кращих практик.

Систематично узагальнювати та поширювати практику інтегрування гендерного підходу у судове адміністрування.

Продовжити ведення спеціальної сторінки на офіційному сайті ДСА України ("Питання гендерної рівності") – для просування принципів гендерної рівності у судочинство, розширення кола прихильників і адвокатів гендерного інтегрування; для підвищення гендерної чутливості комунікації :

поширювати дані досліджень, рейтинги, статистику - переконливі аргументи на користь значимості і переваг гендерної рівності;

поширювати інформацію про законодавчі та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності;

поширювати інформаційно-просвітницькі матеріали, спрямовані на розвінчування гендерних стереотипів (рекомендації, глосарій гендерних термінів та ін.);

поширювати інформацію про міжнародний досвід врахування гендерного підходу у судочинстві;

поширювати інформацію про досвід інтегрування гендерного підходу в ДСА України (проведення гендерного аудиту , інституціалізація питань гендерної рівності , врахування гендерного підходу у політиці з питань персоналу, просвітницькі заходи, узагальнення і поширення гендерної статистики та ін.);

поширювати історії успіху жінок, що працюють в ДСА України, в апаратах судів;

поширювати інформацію про участь чоловіків у просуванні ідей гендерної рівності.

Завдання 5. Удосконалити механізми статистичної звітності шляхом розширення гендерно розмежованих даних у судовій статистичній звітності

Удосконалити практику узагальнення та оприлюднення інформації про гендерний склад органів судової влади за рахунок розширення об'єктів аналізу та показників.

Доповнити обліково-статистичні картки гендерно розмежованою статистикою щодо статі суддів, які розглядають справи.

Розширити річні форми звіту додатковими гендерно розмежованими даними та гендерно чутливими індикаторами (зокрема, щодо характеру відносин потерпілих з обвинуваченими та ін.).

Долучитись до розробки та апробації в межах компетенції критеріїв визначення гендерно чутливих категорій справ.

За потреби налагодити співпрацю з науково-дослідними установами з метою залучення їх до розробки технологічного інструментарію виокремлення

судових справ, які містять гендерний компонент, в Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Продовжити координацію дій з Держстатом - щодо розробки відповідних метаданих до індикаторів.

Здійснювати систематичний збір та оприлюднення гендерно розмежованих даних для моніторингу фактичної ситуації із забезпечення гендерної рівності в ДСА України (представництво; статистика щодо проявів гендерних упереджень, випадків сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі).

Завдання 6. Забезпечити на постійній основі розбудову співробітництва і діалогу з питань гендерної рівності та недискримінації з державними органами та установами, міжнародними інституціями, організаціями громадського суспільства

Ініціювати (підтримувати) заходи, спрямовані на розширення суспільного діалогу щодо гендерних аспектів судочинства (круглі столи, дебати, кампанії у соцмережах).

Активізувати участь фахівців ДСА України у робочих та експертних групах при Офісі Урядової Уповноваженої з питань гендерної політики, Міністерстві соціальної політики, яке є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Верховній раді України - для адвокації відповідального виконання міжнародних зобов'язань з інтегрування гендерного підходу у судочинство, удосконалення законодавчого забезпечення гендерної рівності та правозастосовної практики.

Забезпечити участь фахівців ДСА України у міжнародних заходах (консультаціях, гендерних ініціативах, експертних обговореннях) з інтегрування гендерного підходу у судочинство.

Запровадити практичні програми співпраці з організаціями громадянського суспільства з метою використання їх експертного потенціалу, оперативності та мобільності.

Залучати організації громадянського суспільства до досліджень, розробки та реалізації інформаційно-просвітницьких програм, лобіювання законодавчих змін з метою використання їх експертного потенціалу, їхньої оперативності та мобільності.

Забезпечити можливості для ефективного громадського моніторингу реформування судової системи, зокрема, щодо врахування питань гендерної рівності у судовому адмініструванні.

Завдання 7. Створити мережу гендерних чемпіонів судового адміністрування – для постійного обміну знаннями, досвідом, об'єднання ресурсів, солідаризації, взаємопідтримки - з активним залученням чоловіків до адвокації гендерних підходів у судовому адмініструванні.

Організувати конкурс на підтримку гендерних ініціатив у судах.

Систематизувати і поширити кращі практики врахування гендерних аспектів в організації роботи судів.

Завдання 8. Ініціювати/адвокатувати інтегрування гендерного підходу до програми реформ у сфері судочинства

Включення гендерних питань до Стратегії сталого розвитку судової системи на 2021-2025 роки.

Актуалізація гендерного виміру у законодавстві, нормативно-правових актах у сфері судочинства.

Здійснення гендерного аудиту / експертизи інституційної політики, процесів та процедур у системі судочинства.

Взяти участь в розробці стратегії гендерної рівності судової влади.

Завдання 9. Супроводжувати внесення змін до законодавства і підзаконних нормативно - правових актів у сфері державної служби щодо інтегрування гендерного підходу до типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад у сфері державної служби, положень про проведення конкурсів та ін.

Індикатори результативності:

Кількість публічних виступів/звітів щодо результатів впровадження комплексного гендерного підходу в ДСА України.

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 ДСА України.

Частка працівників ДСА України (жінок і чоловіків), що взяли участь у всеукраїнських/міжнародних зустрічах, заходах з питань гендерної рівності.

Кількість успішних ініціатив з організації роботи судів на підтримку гендерної рівності, ініційованих/лобійованих ДСА України.

Кількість нових гендерних індикаторів, включених до статистичних форм судової звітності.

Відсоток статистичних звітів, що містять гендерно розмежовані статистичні дані і гендерно чутливі індикатори.

Кількість партнерських ініціатив, заходів у сфері просування гендерного підходу у судочинство.

Відсоток жінок серед членів міжнародних делегацій представників судової влади.

Представництво жінок у керівництві центральних органів судової влади.

VII. Впровадження, моніторинг та звітність за результатами Стратегії

Реалізація Стратегії стане частиною діяльності ДСА України; завдання і заходи Стратегії будуть включатися в загальні плани роботи ДСА України. Такий підхід буде сприяти реалізації стратегії, рівномірному розподілу зусиль і ресурсів серед працівників та керівництва ДСА України, дозволить в разі необхідності коригувати діяльність в рамках Стратегії. Щорічний процес планування буде враховувати оцінку поточних результатів та аналіз дійсних та можливих перешкод.

Додаток: основні терміни та поняття.

Начальник управління
забезпечення діяльності керівництва
Державної судової адміністрації України

/підпис/

М. Мельнікова