

Рекомендації щодо інтегрування комплексного гендерного підходу в організацію роботи суду

I. Інтегрувати гендерний підхід в інституційну політику суду - для забезпечення системності роботи і сталості результатів

- Визначити і закріпити у нормативних актах/статутних документах суду конкретних пріоритетів у сфері гендерної політики - як вияв «політичної волі», підтвердження відданості принципам гендерної рівності і готовності інтегрувати гендерний підхід
- Призначити посадову особу, відповідальну за впровадження гендерного підходу
- Створити Комітет/Координаційну раду з питань гендерної рівності – для ефективного інтегрування гендерного підходу у всі сфери діяльності суду
- Включити до штатного розпису суду посаду радника/ці з гендерних питань
- Забезпечити проведення регулярного гендерного аудиту (на основі розробленого інструментарію гендерного аудиту ДСА України)
- Розробити Стратегію гендерної рівності суду – з визначеними індикаторами моніторингу та критеріями успішності результатів
- Передбачити окрему статтю витрат у бюджеті суду на фінансування заходів з інтегрування гендерного підходу

II. Інтегрувати принципи гендерної рівності в організаційну культуру суду

- Розробити і затвердити справедливі, засновані на рівності, кодекси поведінки та правила спілкування:
 - Положення /Кодекс щодо запобігання та протидію сексуальним домаганням на робочому місці та іншим формам насильства за ознакою статі
 - Положення про використання гендерно чутливої мови, запобігання і протидію виявам сексизму
- Розробити чіткі механізми відповідальності за порушення Положень/Кодексів
- Призначити відповідальних (Комісію), наділених повноваженнями розглядати випадки сексизму, сексуальних домагань, проводити медіаційні заходи, реагувати на відповідні скарги.

Керівництву суду (Голові суду, Керівнику апарату суду, керівникам структурних підрозділів):

- Публічно виявляти прихильність принципам гендерної рівності, готовність інтегрувати гендерний підхід в інституційну політику та у всі сфери діяльності
- Власним прикладом пропагувати стандарти справедливого, рівного, гендерно чуйного ставлення і поведінки

- Запобігати проявам неналежної поведінки з боку підлеглих; не допускати байдужості чи бездіяльності, яка може бути сприйнята як приховане схвалення такої поведінки.
- Використовувати свої адміністративні повноваження та ресурси для аналізу гендерної чутливості організаційної культури, прийняття рішень щодо змін; практичної реалізації ініціатив з інтегрування гендерного підходу.

III. Інтегрувати гендерний підхід у всі напрямки діяльності суду (роботу з персоналом, комунікацію, статистичну звітність, навчання та безпосередньо в процес здійснення судочинства) - для посилення гендерної чутливості політик, процедур і практик, підвищення якості судових послуг, покращення доступу до правосуддя:

- **Враховання питань гендерної рівності в політиці з питань персоналу:**

- Запровадити прозорі та гендерно неупереджені процедури конкурсного відбору з працевлаштування/на адміністративні посади, що унеможливають використання під час співбесід коментарів, запитань, що мають ознаки гендерних стереотипів чи сексизму
- Включити положення про гендерну обізнаність та вміння враховувати гендерний підхід у роботі до Положень про структурні підрозділи; кваліфікаційних вимог до посад; службових обов'язків; критеріїв оцінки діяльності працівників суду
- Розробити відповідні Інструкції, Рекомендації для працівників апарату суду та суддів щодо враховання гендерного підходу в практичній діяльності; дотримання принципів гендерної рівності на робочому місці
- Запровадити заходи, спрямовані на гармонізацію домашніх/сімейних і професійних обов'язків працівників суду (Розширення можливостей використання гнучкого графіку, роботи неповний день, додаткових перерв, дистанційної роботи та ін.)
 - Запровадити спеціальні програми/заходи для жінок, спрямовані на зміцнення їх лідерського потенціалу, розширення участі жінок в управлінні (Програми наставництва /менторства, стажування та ін.)
 - Запровадити програми/заходи, спрямовані на трансформування виробничої культури чоловіків, розширення їх участі у просуванні гендерного підходу в організацію роботи суду (Програма заохочення/підтримки чоловіків, що беруть відпустки з догляду за дитиною; Програма «Він для неї» (He for She) та ін.)

- **Враховання гендерного підходу у внутрішній і зовнішній комунікації суду:**

- Започаткувати спеціальну сторінку /рубрику на офіційному сайті суду- для просування принципів гендерної рівності у судочинство, підвищення позитивного іміджу суду :
- 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 історії успіху жінок-суддів, працівниць апарату суду
- Поширювати інформацію про участь чоловіків у просуванні принципів гендерної рівності
- Поширювати інформацію про кращі практики врахування гендерного підходу у судочинстві
- Оприлюднювати дані про гендерний склад суддів, працівників апарату суду; представництва на керівних/адміністративних посадах
 - Проводити тренінги для працівників апарату /суддів з гендерних аспектів комунікації, спрямовані на розвиток гендерної чутливості, поглиблення навичок розпізнавання стереотипних та сексистських висловлювань
 - Налагоджувати конструктивний діалог з медіа – для поширення через ЗМІ інформації про кращі практики інтегрування гендерного підходу у судочинство (Спільні заходи (участь журналістів в освітніх заходах судової влади та участь представників судової влади у медійних заходах; Ініціювання заходів, спрямованих на розширення суспільного діалогу щодо гендерних аспектів судочинства (національні круглі столи, дебати, кампанії у соцмережах
- **Врахування гендерного підходу у статистичній звітності:**
 - Започаткувати практику узагальнення та оприлюднення на сайті суду інформації про гендерний склад працівників суду
 - Розширити/Ініціювати розширення переліку гендерних індикаторів у статистичній звітності
 - Запровадити систематичний збір гендерно розмежованих даних для моніторингу фактичної ситуації із забезпечення гендерної рівності в суді (представництво на керівних посадах; статистика щодо проявів гендерних упереджень, випадків сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі).

1. Технічний потенціал. Навчання

- **Проводити/ініціювати систематичні тренінги з питань гендерної рівності -** задля підвищення рівня особистої гендерної чутливості, компетентності та відповідальності суддів та працівників апарату судів:
 - з підвищення рівня розуміння жінками- судьями та працівницями апарату судів природи та наслідків гендерних стереотипів

- з удосконалення навичок візуалізації негативного впливу гендерних стереотипів на неупереджене сприйняття і ставлення, а відтак-на рівний доступ до правосуддя, справедливе вирішення спорів
- ідентифікації порушення права на рівність та недискримінацію, розпізнавання проявів гендерної упередженості, сексизму, та дискримінації, використання гендерно чутливої мови.
- підвищення обізнаності щодо законодавчого забезпечення гендерної рівності та недискримінації; міжнародних зобов'язань України, практики міжнародних судових інституцій; поглиблення знань і вмінь застосовувати юридичні норми на практиці.

- **Розробити відповідні Інструкції, Рекомендації, Методичні матеріали для працівників всіх підрозділів**
- **Включити гендерні індикатори до форм оцінки тренінгів**
- **Систематизувати і поширити кращі практики врахування гендерних аспектів в діяльності суду**

1. Підзвітність/Координація

- Започаткувати практику публічного представлення стратегій, програм та заходів з врахування гендерного підходу в організації роботи суду
- Активізувати участь представників суду у робочих та експертних групах при Міністерстві соціальної політики, Верховній раді України - для адвокації відповідального виконання міжнародних зобов'язань з інтегрування гендерного підходу у судочинство
- Посилити міжнародну співпрацю. Забезпечити участь представників суду у міжнародних освітніх заходах, консультаціях, практичних ініціативах з інтегрування гендерного підходу у судочинство
- Розробити практичні програми співпраці з організаціями громадянського суспільства, що відстоюють принципи рівності (для використання експертного потенціалу ОГС в навчанні, дослідженнях)
- Ініціювати/адвокатувати включення гендерного підходу до програми реформ у сфері судочинства
- Ініціювати /Адвокатувати внесення змін до законодавства та підзаконних нормативно- правових актів- для забезпечення гендерної рівності у судочинстві.