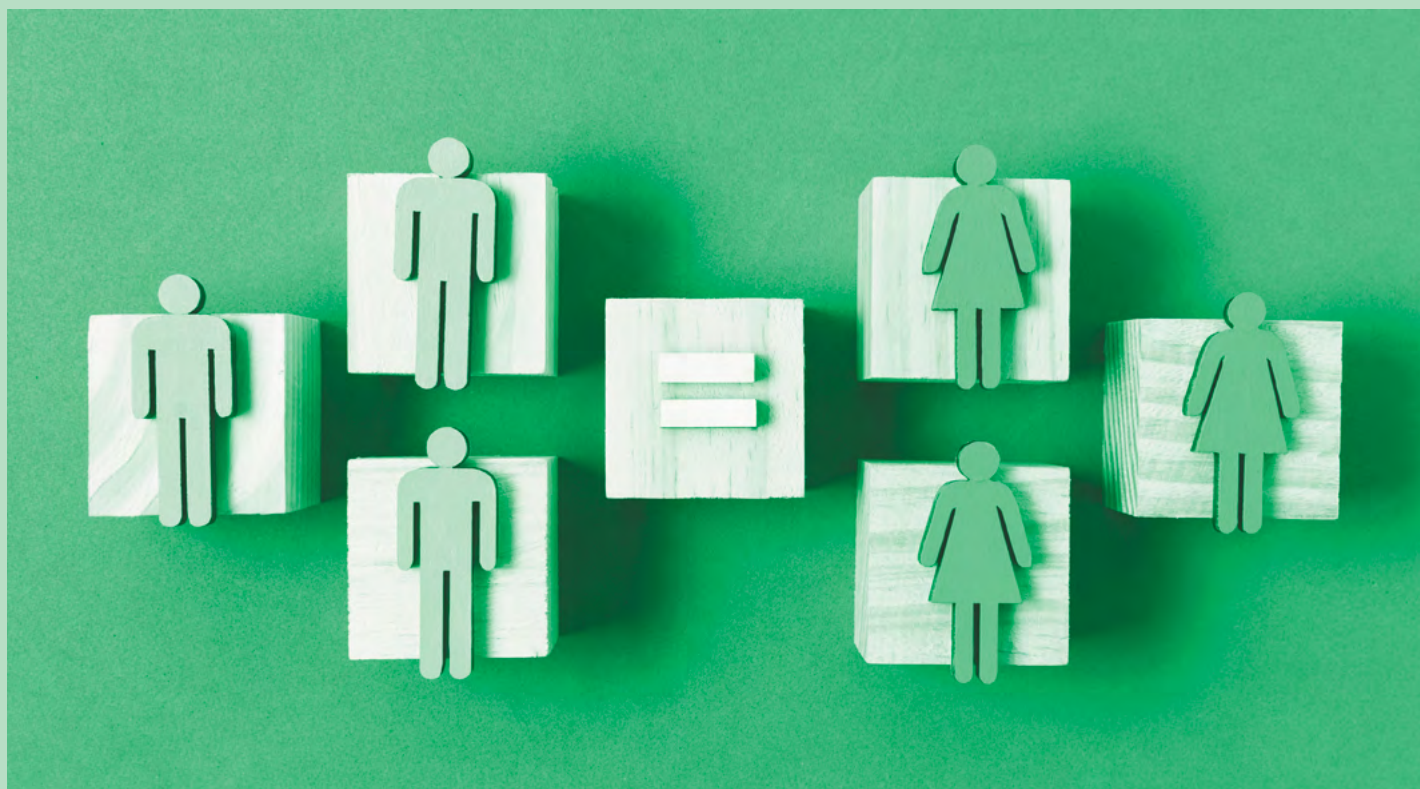




СТРАТЕГІЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СУДОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ УКРАЇНИ

НА 2021-2025 РОКИ



ЗМІСТ

Вступ	4	6.5. ЦІЛЬ 5. Посилення підзвітності, комунікації і партнерства ДСА України у сфері гендерної рівності	21
Розділ 1. Мета стратегії	4	Розділ 7. Впровадження, моніторинг та звітність за результатами Стратегії	25
Розділ 2. Керівні принципи Стратегії	5	Додаток. Основні терміни та поняття	26
Розділ 3. Стратегії гендерної рівності Державної судової адміністрації України в контексті міжнародних зобов'язань України, стратегій та програм у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	6		
Розділ 4. Переваги і потенціал ДСА України щодо реалізації Стратегії	8		
Розділ 5. Бачення ДСА України щодо впровадження Стратегії	10		
Розділ 6. Основні підходи до впровадження комплексного гендерного підходу в рамках реалізації Стратегії	11		
6.1. СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1. Зміцнення інституційного потенціалу ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політику, процедури та практики	11		
6.2. ЦІЛЬ 2. Підвищення гендерної чутливості політики з питань персоналу – для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на робочому місці	13		
6.3. ЦІЛЬ 3. Формування гендерно чутливої організаційної культури	16		
6.4. ЦІЛЬ 4. Посилення освітнього потенціалу та компетентності працівників ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політики, програми і процедури у всіх напрямках діяльності	20		

ВСТУП

Стратегія ґендерної рівності Державної судової адміністрації України утверджує загальний підхід, окреслює бачення та підходи ДСАУ стосовно інтегрування комплексного ґендерного підходу в інституційну політику, організаційну культуру та діяльність ДСА.

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

РОЗДІЛ 1. МЕТА СТРАТЕГІЇ

Стратегія ґендерної рівності ДСАУ спрямована на впровадження комплексного ґендерного підходу в інституційну політику, практики та процедури ДСАУ через зміцнення організаційного потенціалу щодо розробки, реалізації та просування ґендерних політик і програм; підзвітності, комунікації і партнерства у сфері ґендерної рівності.

Досягнення цієї мети передбачає:

- переосмислення підходів до формування інституційної політики
- включення питань ґендерної рівності в середину політик, практик і процедур
- аналіз ґендерних відносин
- реорганізацію та поліпшення тих процесів, які забезпечують інтегрування ґендерного підходу
- зміни в організаційній культурі, а також усвідомлення необхідності процедурних змін
- врахування права на рівність при формуванні управлінських структур, кадрового потенціалу, адміністративних судових послуг

Виконання цих завдань в перспективі допоможе:

- підвищити якість політик, процедур і практик з точки зору ґендерного підходу
- посилити інституційний потенціал ДСАУ у забезпеченні можливостей ґендерних змін в організації; створенні ґендерно 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.

РОЗДІЛ 2. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ СТРАТЕГІЇ

В основі стратегії ґендерної рівності ДСАУ – «ґендерний підхід» (ґендерний мейнстрімінг), який означає – згідно з визначенням ООН – «процес оцінки наслідків для жінок та чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство, політики чи програми у всіх сферах та на всіх рівнях (див. [Глосарій](#))

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

Наскрізний характер питань ґендерної рівності зумовлює очевидність ґендерного виміру у всіх політиках ДСАУ, програмах та процедурах, і це сприяє досягненню стратегічної мети- комплексному впровадженню ґендерного підходу.

Стратегія ґендерної рівності ДСАУ враховує і ключові положення Рамкової Концепції ґендерної інтеграції (*The CAW's Gender Integration Framework (GIF)*), розробленої Комісією з поліпшення становища жінок ООН.

Згідно цієї концепції, **трансформація інституційної політики та діяльності організації може відбутися тільки тоді, коли чотири організаційних виміри: політична воля, технічний потенціал, підзвітність і організаційна культура- готові до ґендерної інтеграції.**

Саме на удосконалення цих ключових чинників ґендерної інтеграції спрямовані цілі і завдання Стратегії.

РОЗДІЛ 3. 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);
- Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966);
- Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966);
- 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 СМ/Рес(2019)1 Комітету міністрів РЄ щодо запобігання сексизму та боротьбу з 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.

РОЗДІЛ 4. ПЕРЕВАГИ І ПОТЕНЦІАЛ ДСА УКРАЇНИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

В Державній судовій організації України зроблено перші кроки на шляху інституціалізації гендерного підходу.

Наказом Голови ДСАУ №265 від 25 травня 2018 року Про здійснення узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь, призначено посадову особу (заступника Голови ДСАУ) 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, ДСАУ та ТУ ДСАУ.

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

На офіційному сайті Державної судової адміністрації України створено окремий розділ «Гендерна статистика», в якому систематично (кожні 6 місяців) оприлюднюється узагальнена інформація про гендерний склад апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь.

Окрім цього, розділ містить інформацію про значимість збору гендерно дезагрованої 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 Державній судовій адміністрації України забезпечено гендерний баланс на всіх рівнях управління. Загалом, згідно статистики на 01.01.2020, серед керівників структурних підрозділів та їх заступників – 71 % жінок. Серед начальників управлінь – 57 % жінок; серед начальників відділів у складі управлінь та окремих відділів та секторів частка жінок складає 68 %.

В Державній судовій адміністрації України проводяться інформаційно-освітні заходи з питань гендерної рівності, спрямовані на поглиблення обізнаності працівників ДСАУ в питаннях гендерної рівності, посилення їх гендерної чутливості, розвиток навичок застосовувати гендерний підхід в розбудові інституційної політики та діяльності ДСАУ.

Отримали подальший розвиток стратегії просування гендерної рівності у статистичних звітах.

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.

Державна судова адміністрація 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 ДСАУ та існуючі обмеження у забезпеченні гендерного підходу; визначити потреби та можливості ДСАУ для подальшого удосконалення політики, практик і процедур; окреслити стратегії більш ефективного впровадження гендерного підходу.

У відповідь на Рекомендації, підготовлені за результатами гендерного аудиту ДСАУ, було впроваджено ряд заходів з інституціалізації гендерного підходу.

Наказами ДСА України (№456 від 12 жовтня 2020 року і № 457 від 12 жовтня 2020 року):

- Визначені і 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 ДСАУ постійною; у застосуванні комплексного гендерного підходу немає достатньої системності.

Як результат – гендерний підхід не в повній мірі інтегрований до всіх напрямків діяльності, політик та процедур; подальшого удосконалення потребують практики гендерної експертизи, просвіти, механізми підзвітності і координації.

РОЗДІЛ 5. БАЧЕННЯ ДСА УКРАЇНИ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЇ

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

ДСА України виявлятиме «політичну волю» впроваджувати комплексний ґендерний підхід; демонструватиме свою відданість принципам рівності; використовуватиме свої адміністративні повноваження та ресурси для практичної реалізації ґендерних ініціатив.

Державна судова адміністрація України буде враховувати ґендерний вимір в стандартах і практичній реалізації політик, процедур та практик у всіх напрямках діяльності.

ДСАУ буде посилювати свій організаційний потенціал - впроваджуватиме програми і заходи з підвищення рівня знань, компетенцій, практичних навичок, необхідних для інтегрування ґендерного підходу.

ДСАУ спрямовуватиме зусилля на зміцнення можливостей своїх регіональних відділень впроваджувати ґендерний підхід і розглядатиме це як важливу стратегію змін.

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

ДСАУ буде приділяти увагу встановленню стратегічних партнерств з національними та міжнародними інституціями та громадськістю - з метою просування ґендерного підходу у судочинство.

ДСАУ буде підтримувати здійснення ґендерно-правової експертизи законодавства у сфері судочинства; проводити ґендерно-правову експертизу внутрішніх нормативних актів.

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

РОЗДІЛ 6. ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЛЕКСНОГО ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

6.1. СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1

Зміцнення інституційного потенціалу ДСА України щодо інтегрування ґендерного підходу в політику, процедури та практики

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ, ДІЇ, ЗАХОДИ:

Інституційний потенціал ДСАУ є важливим чинником успішного впровадження ґендерного підходу, забезпечення ґендерних змін в організації.

Завдання 6.1.1 Визначити і зафіксувати у нормативних актах/статутних документах ДСАУ конкретні пріоритети, зобов'язання щодо інтегрування ґендерного підходу.

Завдання 6.1.2 Розробити і затвердити Положення, Кодекси поведінки, Правила спілкування щодо дотримання принципів ґендерної рівності і недискримінації (див. [Ціль 3](#)).

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

Завдання 6.1.3 Забезпечити «наскрізність» інституціалізації ґендерного підходу.

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

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

Завдання 6.1.4 Забезпечити сталість визначення посадової особи, відповідальної за впровадження ґендерного підходу в ДСАУ.

Завдання 6.1.5 Створити постійно діючу робочу групу з питань ґендерної рівності - для ефективного інтегрування ґендерного підходу в політику та діяльність ДСАУ та адвокації просування принципів ґендерної рівності у судочинство.

Завдання 6.1.6 Включити до штатного розпису ДСАУ посаду радника/консультанта з ґендерних питань.

Завдання 6.1.7 Передбачити окрему статтю витрат у бюджеті ДСАУ на фінансування програм /заходів з інтегрування ґендерного підходу.

Завдання 6.1.8 Запровадити і закріпити практику аналізу та експертизи політик, процедур та практик з точки зору ґендерного підходу.

- Забезпечити проведення регулярного (щорічного) ґендерного аудиту ДСАУ (на основі розробленого інструментарію ґендерного аудиту ДСАУ).
- Започаткувати сталу практику оглядів нормативних актів та документів ДСА на предмет їх відповідності нормативно-правовим актам у сфері реалізації державної ґендерної політики, принципам ґендерної рівності та недискримінації.
- Включити ґендерні індикатори до системи моніторингу та оцінки інституційної політики та діяльності ДСАУ; ТУ ДСАУ, організації роботи судів.

Завдання 6.1.9 Запровадити механізми звітності щодо результатів впровадження комплексного ґендерного підходу.

- Забезпечити сталу практику підготовки річних звітів з інтегрування ґендерного підходу в інституційну політику та діяльність ДСАУ - 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 ґендерного підходу.
- Кількість Наказів, Правил, Інструкцій, Положень, Рекомендацій, щодо механізмів та інструментів інтегрування ґендерного підходу.
- Кількість ґендерних індикаторів, включених до системи моніторингу та оцінки інституційної політики та діяльності ДСАУ.
- Кількість управлінь, відділів, що використовують ґендерний підхід (статистика, аналіз) у своїй роботі.

- Частка персоналу (жінок/чоловіків), що використовують ґендерний підхід (статистика, аналіз) у своїй роботі.
- Кількість внутрішніх документів ДСАУ, які було проаналізовано на предмет їх відповідності нормативно-правовим актам у сфері реалізації державної ґендерної політики, принципам ґендерної рівності та недискримінації.
- Кількість підготовлених звітів, рекомендацій за результатами ґендерного аудиту.
- Рівень задоволеності працівників ґендерною політикою ДСАУ (за результатами опитування).
- Кількість представлених на загальних зборах колективу ДСАУ доповідей/звітів з виконання цілей, завдань і заходів Стратегії ґендерної рівності ДСАУ.
- Співвідношення жінок і чоловіків у складі робочих груп, експертних комісій, координаційних рад, комітетів з планування, розробки нормативних актів ДСАУ, стратегій, програм.
- Частка фінансових витрат на заходи з інтегрування ґендерного підходу (інформаційно-освітні заходи, програми підтримки жінок тощо).

6.2. ЦІЛЬ 2

Підвищення ґендерної чутливості політики з питань персоналу - для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на робочому місці

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ, ДІЇ, ЗАХОДИ:

Завдання 6.2.1 Розробити і затвердити прозорі та ґендерно неупереджені процедури конкурсного відбору.

- з працевлаштування
- на адміністративні посади,

які унеможливають використання під час співбесід коментарів, запитань, що мають ознаки ґендерних стереотипів чи сексизму.

Завдання 6.2.2 Включити положення про ґендерну обізнаність та вміння враховувати ґендерний підхід у роботі до:

- кваліфікаційних вимог до посад
- функціональних/службових обов'язків працівників
- критеріїв оцінки діяльності працівників

Завдання 6.2.3 Ініціювати внесення змін щодо інтегрування ґендерного підходу до нормативно-правових актів у сфері державної служби; внести зміни до Правил внутрішнього службового розпорядку Державної судової адміністрації України.

Завдання 6.2.4 Включити питання ґендерного підходу до Положень про структурні підрозділи ДСАУ, Типового положення про службу персоналу місцевого, апеляційного судів.

Завдання 6.2.5 Включити ґендерні індикатори до системи моніторингу та оцінки політики з питань персоналу в ДСАУ, ТУ ДСАУ, апаратах судів; діяльності структурних підрозділів.

Завдання 6.2.6 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 6.2.7 Розробити відповідні Інструкції, Рекомендації для працівників ДСАУ, ТУ ДСАУ, працівників апаратів судів щодо дотримання принципів ґендерної рівності на робочому місці.

- Включити до Стандартного вступного інструктажу для працівників ДСАУ ключові положення ґендерної рівності.

Завдання 6.2.8 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 6.2.9 Забезпечити контроль за дотриманням Правил внутрішнього розпорядку (зі змінами), Положень (про використання ґендерно чутливої мови; запобігання та протидію сексуальним домаганням та іншим формам насильства за ознакою статі на робочому місці); Інструкцій щодо врахування ґендерного підходу на робочому місці.

- Дотримуватись визначених механізмів реагування на порушення прийнятих правил та відповідальності.
- Розробити і затвердити корекційні /адміністративні заходи стосовно порушників ґендерної етики.

ІНДИКАТОРИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ:

- Кількість змінених/удосконалених з точки зору ґендерного підходу нормативних актів, документів ДСАУ у сфері політики з питань персоналу.
- Кількість нових нормативних актів, документів у сфері політики з питань персоналу щодо забезпечення ґендерної рівності на робочому місці.
- Кількість пропозицій /запитів з внесення змін до нормативно-правових актів у сфері державної служби щодо інтегрування ґендерного підходу до типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад у сфері державної служби, положень про проведення конкурсів та ін.
- Кількість ґендерно чутливих положень, включених до кваліфікаційних вимог/ посадових обов'язків, критеріїв оцінки діяльності працівників.
- Кількість змін, внесених до Правил внутрішнього розпорядку, Положень про структурний підрозділ ДСАУ, посадових обов'язків та ін., щодо розширення можливостей жінок і чоловіків поєднувати домашні/сімейні і професійні обов'язки.
- Кількість Інструкцій, Рекомендацій для працівників Управління з питань персоналу, служб персоналу місцевих і апеляційних судів щодо запобігання упереджень, утисків та дискримінації за ознакою статі у процесах працевлаштування, кар'єрного зростання, в умовах праці.
- 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 ДСАУ Правил, Інструкцій, Положень щодо забезпечення ґендерної рівності на робочому місці

6.3. ЦІЛЬ 3

Формування ґендерно чутливої організаційної культури

ґендерно чутлива організаційна культура Державної судової адміністрації України, в основі якої – цінності рівності прав та можливостей жінок і чоловіків; повага і визнання кожної особистості, незалежно від статі; неупереджене, ґендерно чутливе ставлення і поведінка – стане потужним союзником у підтримці ґендерного інтегрування, дозволить зробити ґендерний підхід пріоритетним у політиці та діяльності ДСАУ.

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ, ДІЇ, ЗАХОДИ:

Завдання 6.3.1 Запобігати та протидіяти ґендерним стереотипам та сексизму у мові і поведінці.

- Забезпечити виконання затвердженого Положення про використання ґендерно чутливої мови
 - запровадити заходи з ознайомлення з правилами, які б передбачали їх усвідомлення і прийняття кожним членом колективу /підрозділу.
 - використовувати механізми моніторингу проявів ґендерних стереотипів та сексизму у мові (анонімні опитування, огляд внутрішніх документів, сайту та ін.)
- Розмістити рекомендації щодо використання ґендерно-чутливої мови, фемінітивів і розмістити їх на кожному робочому місці.
- Систематично здійснювати заходи з підвищення обізнаності щодо негативного впливу ґендерних стереотипів на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на робочому місці; неупереджені і рівні стосунки у колективі.

Завдання 6.3.2 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 затверджені 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, встановлення «Скриньки довіри» та ін.)
- Започаткувати систематичний збір та оприлюднення даних щодо проявів ґендерних 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, проводити медіаційні заходи, реагувати на відповідні скарги.
- Дотримуватись спеціальних механізмів реагування та відповідальності. Розробити і затвердити корекційні /адміністративні заходи стосовно кривдника (якщо такі є) чи порушника ґендерної етики (письмова догана; переведення на іншу роботу тощо).

Завдання 6.3.3 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 ґендерних стереотипів у жінок; розвитку позитивної самооцінки і впевненості; посилення

лідерського потенціалу; асертивного спілкування/ведення переговорів; основ самоорганізації).

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 6.3.4. 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).

Завдання 6.3.5. 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.

Гендерні перетворення в ДСАУ, 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.

ІНДИКАТОРИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ:

- Кількість розроблених та офіційно затверджених Положень, Кодексів поведінки та Правил спілкування, спрямованих на посилення гендерної чутливості організаційної культури ДСАУ.
- 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 ДСАУ 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 ДСАУ, начальників управлінь.
- Рівень задоволеності працівників ДСАУ щодо психологічного клімату та особистого комфорту у колективі (за результатами опитування).
- Рівень гендерної чутливості організаційної культури ДСАУ (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 ґендерних стереотипів, сексистських висловлювань у внутрішніх документах ДСАУ (за результатами огляду на предмет їх відповідності принципам ґендерної рівності та недискримінації).

6.4. ЦІЛЬ 4

Посилення освітнього потенціалу та компетентності працівників ДСА України щодо інтегрування ґендерного підходу в політики, програми і процедури у всіх напрямках діяльності

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ, ДІЇ, ЗАХОДИ:

Завдання 6.4.1 Проводити систематичні інформаційно-освітні заходи з питань ґендерної рівності (з підвищення обізнаності щодо законодавчого забезпечення ґендерної рівності та недискримінації; з розпізнавання та викорінення ґендерних упереджень та стереотипів на робочому місці; розвитку ґендерної чутливості; поглиблення навичок інтегрувати ґендерний підхід в політику, процеси та процедури ДСАУ).

- Включити ґендерні індикатори до форм оцінки інформаційно-освітніх заходів, що проводяться в ДСАУ.

Завдання 6.4.2. Включити питання ґендерної рівності до програми семінарів, тренінгів з судового адміністрування для працівників ДСАУ.

- Здійснити аналіз включення ґендерного компонента до програм семінарів, тренінгів з судового адміністрування для працівників ДСАУ.
- Доповнити огляд програм семінарів, тренінгів з судового адміністрування для працівників ДСАУ ґендерним компонентом.

Завдання 6.4.3 Запроваджувати заходи з обміну досвідом та поширення серед працівників ДСАУ кращих практик інтегрування ґендерного підходу у судочинство.

Завдання 6.4.4. Забезпечити доступ до методології і інструментів врахування принципів ґендерної 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:

- Розроблено щорічний план навчання працівників ДСАУ з посилення ґендерного потенціалу.

- Відсоток заходів з посилення ґендерного потенціалу, включених до піврічних планів навчання працівників ДСА України.
- Кількість представників ДСАУ (жінок, чоловіків), що взяли участь у заходах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (семінарах тощо) поза межами ДСАУ.
- Кількість Інструкцій, Рекомендацій, розроблених і поширених серед працівників ДСАУ/ТУ ДСАУ щодо врахування ґендерних аспектів у судовому адмініструванні.
- Відсоток навчальних заходів з питань судового адміністрування, що містили ґендерний компонент.
- Рівень задоволеності працівників ДСАУ (жінок і чоловіків) навчально-практичними семінарами та іншими заходами з даної проблематики.
- Кількість семінарів, тренінгів з ґендерної проблематики, в яких взяли участь керівники ДСАУ (голова і заступники).
- Частка чоловіків – керівників управлінь, які пройшли тренінги з ґендерного інтегрування.
- Відсоток працівників ДСАУ, які вважають, що вони мають хороші навички інтегрування ґендерного підходу у свою роботу (за результатами опитування).
- Частка фінансування на освітні заходи з ґендерної проблематики – у загальному бюджеті на програми навчання.
- Частка нових працівників ДСАУ, що пройшли навчання з питань ґендерної рівності.
- Кількість освітньо-інформаційних продуктів (статей, брошур, посібників) щодо значимості та інструментів інтегрування ГР в діяльність органів судової влади.
- Рівень обізнаності працівників ДСАУ в питаннях забезпечення ґендерної рівності на робочому місці (за результатами тренінгів, опитування).

6.5. ЦІЛЬ 5

Посилення підзвітності, комунікації і партнерства ДСА України у сфері ґендерної рівності

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ, ДІЇ, ЗАХОДИ:

Завдання 6.5.1 Забезпечити підтримку законодавчих та інституційних механізмів забезпечення ґендерної рівності шляхом виконання нормативно-правових актів у сфері реалізації державної ґендерної політики, дотримання міжнародних стандартів.

Завдання 6.5.2 Започаткувати практику публічного представлення стратегій, програм та заходів з врахування ґендерного підходу в ДСАУ центральним органам судової, виконавчої та законодавчої влади, громадськості.

Завдання 6.5.3 Продовжити практику звітування про результати діяльності з врахування ґендерного підходу (зокрема, досвід інституціалізації питань ґендерної рівності в ДСА України, проведення ґендерного аудиту та ін.).

Завдання 6.5.4 Підтримувати національні механізми забезпечення ґендерної рівності шляхом збору інформації і поширення кращих практик.

- Систематично узагальнювати та поширювати практику інтегрування ґендерного підходу у судове адміністрування.
- Продовжити ведення спеціальної сторінки на офіційному сайті ДСАУ («Питання ґендерної рівності») – для просування принципів ґендерної рівності у судочинстві, розширення кола прихильників і адвокатів ґендерного інтегрування; для підвищення ґендерної чутливості комунікації:
 - Поширювати дані досліджень, рейтинги, статистику – переконливі аргументи на користь значимості і переваг ґендерної рівності.
 - Поширювати інформацію про законодавчі та інституційні механізми забезпечення ґендерної рівності.
 - Поширювати інформаційно-просвітницькі матеріали, спрямовані на розвінчування ґендерних стереотипів (рекомендації, глосарій ґендерних термінів та ін.)
 - Поширювати інформацію про міжнародний досвід врахування ґендерного підходу у судочинстві.
 - Поширювати інформацію про досвід інтегрування ґендерного підходу в ДСАУ (проведення ґендерного аудиту, інституціалізація питань ґендерної рівності, врахування ґендерного підходу у політиці з питань персоналу, просвітницькі заходи, узагальнення і поширення ґендерної статистики та ін.)
 - Поширювати історії успіху жінок, що працюють в ДСАУ, в апаратах судів.
 - Поширювати інформацію про участь чоловіків у просуванні ідей ґендерної рівності.

Завдання 6.5.5 Удосконалити механізми статистичної звітності шляхом розширення ґендерно розмежованих даних у судовій статистичній звітності.

- Удосконалити практику узагальнення та оприлюднення інформації про ґендерний склад органів судової влади за рахунок розширення об'єктів аналізу та показників.
- Доповнити обліково-статистичні картки ґендерно розмежованою статистикою щодо статі суддів, які розглядають справи.

- Розширити річні форми звіту додатковими ґендерно розмежованими даними та ґендерно чутливими індикаторами (зокрема, щодо характеру відносин потерпілих з обвинуваченими та ін.)
- Долучитись до розробки та апробації в межах компетенції критеріїв визначення ґендерно чутливих категорій справ.
- За потреби налагодити співпрацю з науково-дослідними установами з метою залучення їх до розробки технологічного інструментарію виокремлення судових справ, які містять ґендерний компонент, в Єдиному державному реєстрі судових рішень.
- Продовжити координацію дій з Держстатом – щодо розробки відповідних методаних до індикаторів.
- Здійснювати систематичний збір та оприлюднення ґендерно розмежованих даних для моніторингу фактичної ситуації із забезпечення ґендерної рівності в ДСАУ (представництво; статистика щодо проявів ґендерних упереджень, випадків сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі).

Завдання 6.5.6 Забезпечити на постійній основі розбудову співробітництва і діалогу з питань ґендерної рівності та недискримінації з державними органами та установами, міжнародними інституціями, організаціями громадського суспільства.

- Ініціювати (підтримувати) заходи, спрямовані на розширення суспільного діалогу щодо ґендерних аспектів судочинства (круглі столи, дебати, кампанії у соцмережах).
- Активізувати участь фахівців ДСАУ у робочих та експертних групах при Офісі Урядової Уповноваженої з питань ґендерної 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 ґендерного підходу у судочинство, удосконалення законодавчого забезпечення ґендерної рівності та правозастосовної практики.
- Забезпечити участь фахівців ДСАУ у міжнародних заходах (консультаціях, ґендерних ініціативах, експертних обговореннях) з інтегрування ґендерного 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, лобювання 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 ґендерної рівності у судовому адмініструванні.

Завдання 6.5.7 Створити мережу ґендерних чемпіонів судового адміністрування - для постійного обміну знаннями, досвідом, об'єднання ресурсів, солідаризації, взаємопідтримки - з активним залученням чоловіків до адвокації ґендерних підходів у судовому адмініструванні.

- Організувати конкурс на підтримку ґендерних ініціатив у судах.
- Систематизувати і поширити кращі практики врахування ґендерних аспектів в організації роботи судів.

Завдання 6.5.8 Ініціювати/адвокатувати інтегрування ґендерного підходу до програми реформ у сфері судочинства:

- Включити ґендерні питання до Стратегії сталого розвитку судової системи на 2021-2025 роки.
- Актуалізувати ґендерний вимір у законодавстві, нормативно-правових актах у сфері судочинства.
- Здійснити ґендерний аудит / експертизу інституційної політики, процесів та процедур у системі судочинства.
- Взяти участь в розробці стратегії ґендерної рівності судової влади.

Завдання 6.5.9 Супроводжувати внесення змін до законодавства і підзаконних нормативно - правових актів у сфері державної служби щодо інтегрування ґендерного 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 ґендерного підходу в ДСАУ.
- Кількість поширених статей/збірок щодо кращих практик врахування ґендерного підходу у судовому адмініструванні /організації роботи судів.
- Кількість статей з тематики ґендерної рівності, ґендерно чутливих інформаційних повідомлень, розміщених на сайті ДСАУ.
- Частка працівників ДСАУ (жінок і чоловіків), що взяли участь у всеукраїнських/ міжнародних зустрічах, заходах з питань ґендерної рівності.
- Кількість пропозицій з внесення змін до законодавства щодо інтегрування ґендерного підходу у судочинство.

- Кількість успішних ініціатив у судочинстві та / або законодавчих змін на підтримку ґендерної рівності, ініційованих/лобійованих ДСАУ.
- Кількість нових ґендерних індикаторів, включених до статистичних форм судової звітності.
- Відсоток статистичних звітів, що містять ґендерно розмежовані статистичні дані і ґендерно чутливі індикатори.
- Кількість партнерських ініціатив, заходів з організаціями громадянського суспільства у сфері просування ґендерного підходу у судочинство.
- Відсоток жінок серед членів міжнародних делегацій представників судової влади.
- Представництво жінок у керівництві центральних органів судової влади.

РОЗДІЛ 7. ВПРОВАДЖЕННЯ, МОНІТОРИНГ ТА ЗВІТНІСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СТРАТЕГІЇ

Реалізація стратегії стане частиною діяльності ДСАУ; завдання і заходи Стратегії будуть включатися в загальні плани роботи ДСАУ. Такий підхід буде сприяти реалізації стратегії, рівномірному розподілу зусиль і ресурсів серед працівників та керівництва ДСАУ, 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

Баланс між роботою та особистим життям – кількість часу, який працівник/ця витрачає на роботу, порівняно з кількістю часу, який він/вона проводить зі своєю сім'єю чи витрачає на заняття, які приносять задоволення. (Словник англійської мови, Кембрідж, <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais>).

Гендер – окреслений набір характеристик, що визначає соціальну поведінку жінок і чоловіків та стосунки між ними, це змодельована суспільством система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин між жінками і чоловіками, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації. (Сучасне гендерне мислення: Словник. – К., 2005.)

В Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (2011 р.) дається таке визначення: **«Гендер – соціально закріплені роль, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків».**

Гендерний аналіз – це критична оцінка того, як відмінності в гендерних ролях, діяльності, потребах, можливостях, правах впливають на дівчат і хлопців, жінок і чоловіків в певних ситуаціях чи контекстах.

Гендерний аналіз досліджує відносини між жінками і чоловіками, їх доступ до ресурсів та контроль за ними; обмеження, з якими вони стикаються відносно одного. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary>).

Гендерний аналіз допомагає побачити упередження та перешкоди, які часто є неочевидними чи невидимими; оцінити їх вплив на забезпечення рівності.

Результати гендерного аналізу використовуються для запровадження законодавчих, регуляторних і стимулюючих механізмів, спрямованих на зменшення гендерної асиметрії і дисбалансу, подолання різних форм гендерної дискримінації та сприяння гендерній рівності для всіх і кожного.

Гендерний аналіз включає **Аналіз заходів організації з позиції гендерної перспективи:**

- › забезпечення гендерного паритету у складі структур, що приймають рішення щодо тих чи інших програм і заходів;

- › узгодження цілей і завдань програм/заходів з інтересами та потребами як жінок, так і чоловіків;
- › забезпечення гендерно збалансованої участі у програмах/заходах жінок і чоловіків;
- › розробку розділених за гендерною ознакою статистичних показників для оцінки досягнутих результатів
- › визначення переваг (фінансових, людських), які дана програма чи захід дасть як жінкам, так і чоловікам;
- › визначення внесків, затрат (фінансових, людських), які дана програма чи захід вимагатиме від жінок і чоловіків;
- › оцінювання програми/заходу зацікавленими сторонами (жінками/чоловіками);
- › здійснення оцінки ризиків (негативного ефекту від реалізації програм/заходів: наприклад, потенційна можливість збільшення навантаження на жінок).

Гендерний аудит – інструмент і процес, що дозволяє оцінити рівень ефективності інституціалізації гендерного підходу в політиці, програмах, організаційних структурах та процесах.

Гендерний аудит проводиться, як правило, за участі колективу, що забезпечує погляд з різних точок зору для аналізу; надає достовірні дані для планування змін; сприяє посиленню організаційного потенціалу у просуванні гендерного підходу.

Гендерний аудит відноситься до категорії «якісних аудитів» на відміну від традиційних «фінансових аудитів».

Гендерний аудит:

- › визначає, наскільки ефективні діючі в організації правила впровадження гендерного мейнстрімінгу, а також система підтримки їх виконання; наскільки вони взаємно доповнюють один одного і чи дотримуються на практиці;
- › відстежує і оцінює відносний прогрес в просуванні гендерної рівності;
- › встановлює базовий рівень; вихідні принципи і критерії;
- › виявляє «вузькі місця» і проблеми;
- › рекомендує методи вирішення цих проблем і пропонує нові, більш ефективні стратегії;
- › фіксує позитивний досвід в справі досягнення гендерної рівності. (Participatory Gender Audit: A tool for organizational change. ILO, Geneva, 2008).

Гендерний баланс – збалансоване представництво жінок і чоловіків (не менш, ніж 30% представників однієї із статей) на всіх рівнях організаційної структури.

Для досягнення гендерного балансу можна використати спеціальні стратегії наймання та просування жінок кар'єрними щаблями, зокрема квотування, позитивні дії, позитивну дискримінацію.

Гендерне бюджетування – інтегрування ґендерного підходу у всі стадії бюджетного циклу з метою забезпечення рівного розподілу ресурсів.

Гендерне бюджетування включає процеси та інструменти, за допомогою яких враховуються специфічні інтереси та потреби жінок і чоловіків з різних соціальних та вікових груп; аналізується вплив бюджетних видатків на жінок і чоловіків; визначаються основні напрями перебудови бюджету з метою забезпечення рівного розподілу ресурсів.

Результатом ґендерного бюджетування є ґендерно орієнтовані бюджети організації, управління, відділу, а не окремі бюджети для жінок та/або чоловіків. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/>).

Гендерний бюджетний аналіз – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету, щодо їх впливу на жінок і чоловіків (хто отримує користь від бюджетних рішень, а хто – ні; наскільки фінансові видатки задовольняють потреби жінок і чоловіків).

Гендерно дезагредовані дані (розділені за ознакою статі) – це дані, які перехресно класифікуються за статтю, надають інформацію окремо про чоловіків та жінок, хлопців та дівчат, і є основою для ефективного ґендерного аналізу.

Статистика, розділена за статтю, є міжнародно визнаним методом ґендерного інтегрування – з метою виявлення можливих «ґендерних прогалів» або ситуацій дискримінації. Гендерно розмежована статистика дозволяє ідентифікувати проблеми, які потребують коригування/вирішення. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/>).

Гендерна компетентність – інтегрована сукупність цінностей, настанов, знань, умінь у сфері прав людини, рівності прав жінок і чоловіків і недискримінації, яка дозволяє ефективно впроваджувати ґендерний підхід у всі сфери, на всіх рівнях і на всіх етапах діяльності (плануванні, реалізації, моніторингу та оцінки).

У більш широкому сенсі компетентність розглядають як розуміння того, як треба діяти, щоб досягти успіху і прогресу; як професійну чи особисту активність, яка базується на структурованій організації знань, різноманітних здібностей, стратегій, сприйняття, ставлення тощо.

Гендерний мейнстрімінг – інтегрування ґендерного підходу – комплексна стратегія, яку прийняло міжнародне співтовариство на шляху до прогресу у досягненні ґендерної рівності.

Організація Об'єднаних Націй визначає Гендерний мейнстрімінг як: «процес оцінки наслідків для жінок та чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство, політики чи програми у всіх сферах та на всіх рівнях. Це спосіб зробити жіночі, а також чоловічі потреби та досвід невід'ємною складовою процесу розробки, реалізації, моніторингу та оцінки політик та програм у політичній, економічній, соціальній сферах – з тим, щоб жінки та чоловіки отримати рівнозначні вигоди, а нерівність

не зберігалася. Кінцева мета – досягти ґендерної рівності». (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/>).

Гендерні показники (індикатори) – це вимірювані дані, у порівнянні з якими можна оцінювати зміни. Вони використовуються для відстеження прогресу в досягненні конкретних цілей або завдань і можуть бути як кількісними, так і якісними.

Кількісні показники – вимірювання за допомогою чисельних даних, які показують прогрес у досягненні ґендерної рівності в часі; наприклад, кількісні показники можуть відображати зростання частки представництва жінок в управлінні.

Якісні показники фіксують зміни у сприйнятті, ставленні або соціальні зрушення; наприклад, якісними показниками можуть бути – зміни ґендерних ролей чоловіків і жінок або зміни поглядів чоловіків і жінок на проблему домашнього насильства.

Гендерні показники ґрунтуються на зборі даних, розподілених за статтю. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/>).

Гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р.)

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 (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р.)

Гендерна рівність включає концепцію свободи розвитку особистісних можливостей, а також свободу вибору жінками і чоловіками різних або схожих соціальних ролей і, відповідно, отримання різних або схожих результатів – згідно своїх намірів, цілей, потреб – без обмежень, зумовлених традиційно усталеними ґендерними ролями, стереотипами і упередженнями.

Гендерна рівність означає, що різноманітні моделі поведінки, інтереси і потреби жінок і чоловіків розглядаються, оцінюються і враховуються на рівноправній основі. Це не означає, що жінки і чоловіки повинні стати однаковими; це означає, що їх права, обов'язки і можливості не будуть залежати від того, ким вони є – жінками чи чоловіками. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/>).

Гендерний розрив – означає будь-яку нерівність, невідповідність у становищі та можливостях жінок і чоловіків у суспільстві.

Термін «ґендерний розрив» часто використовують для позначення різниці в середній заробітній платі жінок і чоловіків – «Розрив у ґендерній оплаті праці».

Однак ґендерні прогалини можуть бути виявлені у багатьох сферах.

Всесвітній економічний форум для обчислення Глобального Індексу ґендерного розриву використовує, наприклад, такі пункти: економічна участь та можливості, доступ до освіти, здоров'я і якість життя та політичні повноваження. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary>).

ґендерні стереотипи – стійкі для даного суспільства в даний історичний період узагальнені уявлення про жінку і чоловіка, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності, а також психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам.

Це форми поведінки, які суспільство очікує від людей, залежно від їх статі, задаючи при цьому жорсткі стандарти.

Характерною ознакою ґендерних стереотипів є неврахування наявних у конкретної особи особистісно-психологічних і поведінкових рис. Судження базуються на тому, що ця людина є чоловіком/жінкою, і їй притаманні відповідні риси, якими зазвичай суспільство наділяє жінок чи чоловіків. (Основи теорії ґендеру: Навч. посіб. – К.: К.І.С., 2004).

ґендерна стереотипізація може обмежити розвиток природних талантів і здібностей жінок і чоловіків, їх професійну і особистісну реалізацію, стати серйозною перешкодою для досягнення реальної ґендерної рівності, призвести до упередженого ставлення, дискримінації і насильства за ознакою статі.

ґендерна чутливість – здатність визнавати наявні ґендерні відмінності у правах, можливостях, повноваженнях, умовах, ставленні; ідентифікувати прояви упередження, утисків, дискримінації за ознакою статі та враховувати ці аспекти у стратегіях і діях.

Протилежним поняттям є **ґендерна сліпота** – нездатність бачити та відчувати прояви ґендерної дискримінації й сексизму на всіх рівнях та в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

ґендерно чутлива мова – мова, у якій відсутні прояви сексизму та в якій використовуються фемінітиви – терміни, що позначають жіночі ролі, насамперед на ринку праці (наприклад: менеджерка, керівниця, директорка, координаторка тощо).

Використання ґендерно чутливої/інклюзивної мови означає говорити та писати таким чином, щоб не дискримінувати людину за ознакою статі та не вкорінювати ґендерні стереотипи.

З огляду на ключову роль мови у формуванні культурних та соціальних відносин, використання ґендерно чутливої мови є потужним способом викорінення упередженості та просування ґендерної рівності.

ґендерно чутлива організаційна культура – сукупність цінностей, норм, звичаїв, переконань, в основі яких – принципи рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги і визнання кожної особистості, незалежно від статі; неупереджене, ґендерно чутливе ставлення і поведінка.

ґендерно чутлива організаційна культура є необхідною передумовою ефективного впровадження ґендерного підходу.

ґендерно чутлива політика (іноді її називають **ґендерно відповідальною політикою**) – місія/курс уряду/установи, що враховує досвід, інтереси, потреби жінок і чоловіків, пов'язані з особливостями їх життя – для забезпечення рівномірного розподілу ресурсів та інтегрування ґендерного підходу у всі сфери, на всіх рівнях.

Заява про ґендерну політику (Декларація про плани та наміри) означає заяву про принципи, зобов'язання, наміри установи/організації чи уряду у сфері ґендерної рівності та механізми досягнення мети. (Глосарій, Європейський інститут ґендерної рівності, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>).

ґендерна упередженість – це дія, заснована на стереотипному сприйнятті місця і ролі жінки і чоловіка у суспільстві; що несе в собі елементи дискримінації, ставить одну із сторін у невідгідне становище.

Дискримінація – 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.

Непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поведіння має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (№5207-VI, 2012, в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014.)

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій

формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р.; в редакції Закону № 2229-VIII від 07.12.2017.)

Запобігання насильству за ознакою статі – система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються. (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р.) {Статтю 1 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 2229-VIII від 07.12.2017}.

Інклюзивність – політика чи практика включення багатьох різних типів людей (в тому числі представників вразливих груп) та рівнозначне, справедливе ставлення до них.

З іншого боку, інклюзивність – це те, як прийняті в суспільстві (організації) моделі поведінки охоплюють різноманітність (хто сидить за столом переговорів; хто відбирається (на роботу), кого підвищують тощо). (Словник англійської мови, Кембрідж, <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais>).

Інтегрування ґендерного підходу в політику та діяльність організації – включення ґендерної складової (потреб, інтересів, досвіду, потенціалу жінок і чоловіків) до програмних документів, стратегічних та операційних планів, проектів і програм, до всіх напрямків діяльності на всіх рівнях і етапах; включення принципів ґендерної рівності до організаційної культури, розробка ґендерно чутливих індикаторів моніторингу та оцінки; проведення систематичного ґендерного аудиту з метою посилення організаційного потенціалу та підвищення ефективності діяльності працівників.

Насильство за ознакою статі – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті. (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р.) {Статтю 1 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 2229-VIII від 07.12.2017}.

Організаційна культура – сукупність цінностей, норм, звичаїв, переконань, які формують «правила гри», кодекси поведінки в організації.

Організаційна культура може стати потужним союзником в інтегруванні ґендерного підходу чи блокувати прогрес на шляху забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary>).

Повноваження жінок (розширення прав і можливостей) жінок – стосується посилення їх контролю над власним життям. Розширення повноважень передбачає підвищення обізнаності, впевненості в собі, розширення варіантів вибору, розширення доступу до ресурсів та контролю за ними ; участь у прийнятті рішень, розширення політичного впливу. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary>).

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України. (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р., в редакції Закону № 2229-VIII від 07.12.2017.)

Реінтеграція на робоче місце – дія або процес інтеграції/повернення працівника/ці до своєї роботи після тривалої відсутності, наприклад, відпустки з догляду за дитиною або тривалої хвороби. (Глосарій Тренінгового центру ООН Жінки, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary>).

Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р.)

Сексизм – позиція чи дії, що принижують, вилучають, недооцінюють, стереотипізують людей за ознакою статі.

27 березня 2019 року Комітет міністрів Ради Європи прийняв Рекомендацію СМ/Рес(2019)1 державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним.

Згідно Рекомендації «Сексизм – це будь-яка дія, жести, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика чи поведінка, в основі яких – ідея, що особа чи група осіб є менш значимими, гіршими через їхню стать».

Мовний сексизм, витоки якого у ґендерних стереотипах і ґендерних метафорах, є засобом вияву домінування, упередженості, недооцінки у мові.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що

принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2005 р.)

Стать – біологічна категорія, яка визначає фізіологічні, анатомічні, гормональні особливості жінок і чоловіків; вроджена, природньо зумовлена, незмінна (самі по собі); універсальна для всіх людей, культур ознака .

Фокусування уваги на статевих відмінностях між жінками і чоловіками часто використовують для виправдання нерівного ставлення, нерівного розподілу ресурсів і влади.

Фемінітиви – це слова жіночого роду, альтернативні або парні аналогічним поняттям чоловічого роду, які позначають людину за професією, посадою, видом занять (позивач-позивачка, заявник-заявниця, директор-директорка).

Фемінітиви часто використовують для боротьби з ґендерною сліпотою та для посилення видимості жінок у суспільному дискурсі.

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (№5207-VI, 2012, в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014.)



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada

Створено в рамках українсько-канадського Проекту підтримки судової реформи, який фінансується Міністерством міжнародних справ Канади



The State Judicial
Administration of Ukraine

Державна судова адміністрація України