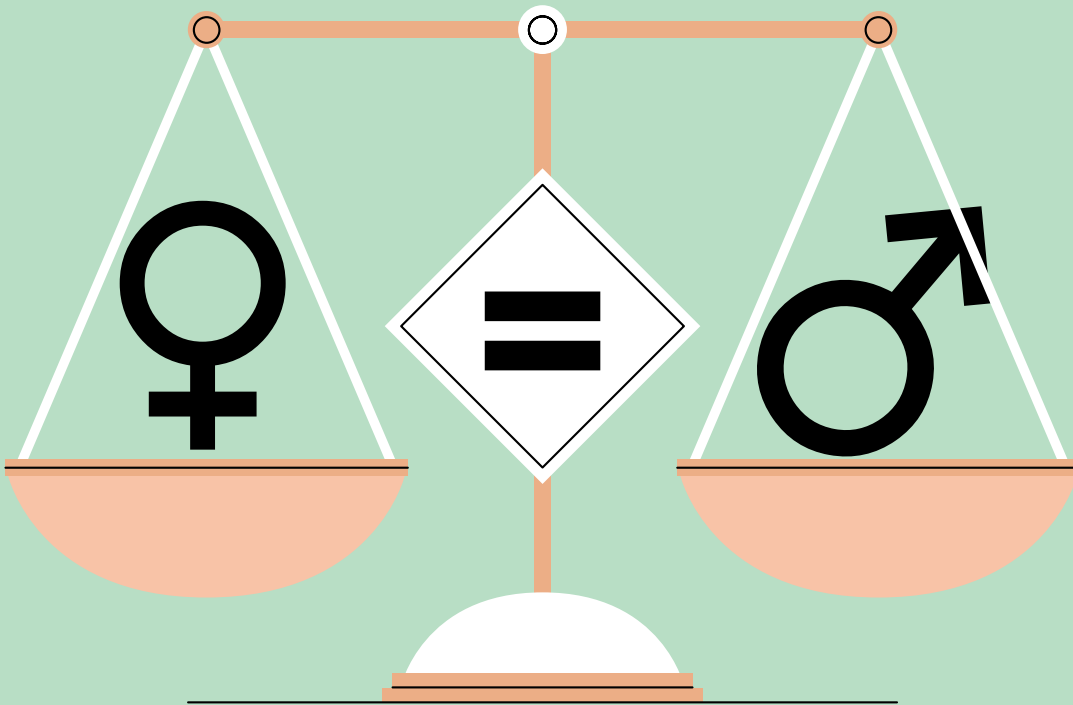


АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

«ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ
В ОРГАНІЗАЦІЮ РОБОТИ СУДУ»



В рамках компоненту «Судове адміністрування» – з метою покращення інтегрування комплексного ґендерного підходу у судочинство – **українсько-канадський Проект підтримки судової реформи** у партнерстві з громадською організацією **«Всеукраїнська асоціація жінок-суддів»** здійснив дослідження «Інтегрування ґендерного підходу в організацію роботи суду», виконане на основі аналізу анкет, що заповнювалися жінками-суддями та працівницями апарату судів у квітні 2021 року.

Дослідження було проведене для вироблення подальшої стратегії та плану дій щодо інтегрування комплексного ґендерного підходу у судочинство.

Метою дослідження було оцінити рівень ґендерної чутливості організації роботи суду; ідентифікувати наявний потенціал та існуючі обмеження у вирішенні ґендерних питань як в рамках інституційної політики судів, так і у процедурах і практиках; визначити ступінь усвідомлення жінками-суддями та працівницями апарату судів значущості врахування ґендерних питань у судочинстві, отримати інформацію про сприйняття і ідентифікацію жінками-суддями та працівницями апарату проявів ґендерної стереотипізації, упередженості та дискримінації; їх потенціал щодо врахування ґендерного підходу у професійній діяльності; потреби у навчанні, організаційно-методичній підтримці; дізнатися, в якій мірі жінки-судді та працівниці апарату вважають себе відповідальними за врахування ґендерних питань у їхній роботі і в якій мірі керівництво суду мотивує їх.

На основі аналізу результатів дослідження розроблено рекомендації з удосконалення нормативно-правових механізмів забезпечення ґендерної рівності у судочинстві, зміцнення інституційного потенціалу судів щодо інтегрування ґендерного підходу у всі напрямки їх діяльності.

В опитуванні взяли участь **990 респонденток**, з них – **8% судді, 92% – працівниці апарату суду. 14,5%** опитаних з числа ВПО (внутрішньо переміщених осіб). **3,4%** – особи з інвалідністю.

Найбільший відсоток респонденток (**59,3**) – представниці судів загальної юрисдикції. Адміністративні суди представляли **20%** опитаних, господарські і апеляційні – **10 і 10,7%**.

ВСЬОГО:**990**

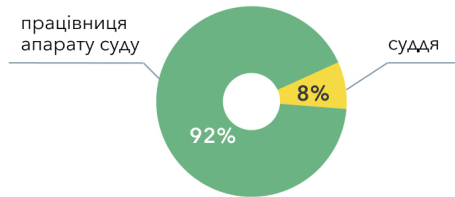
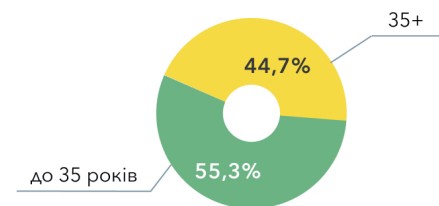
респонденток

14,5%

внутрішньо переміщених осіб

3,4%

осіб з інвалідністю

ТИП СУДУ/РІВЕНЬ**ПОСАДА****ВІК**

Перший блок анкети допоміг оцінити **рівень усвідомлення жінками-суддями та працівницями апарату судів значущості врахування ґендерних питань у політиці судової влади, процесах та процедурах.**

Слід зазначити, що не всі респондентки (і судді, і працівниці апарату судів) виявили достатній рівень ґендерної чутливості та розуміння значимості інтегрування ґендерного підходу у судочинство.

16,6% респонденток вважають, що питання ґендерної рівності **не важливі** для судочинства. На думку **31,8%** опитаних **важливі певною мірою**.

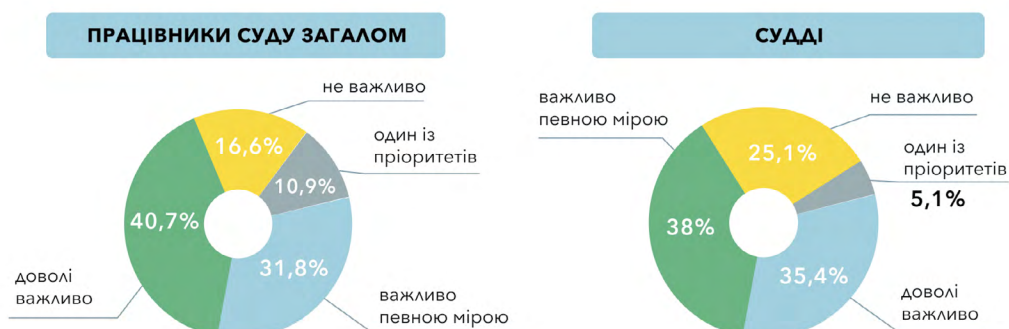
Менше половини (**40,7%**) респонденток зазначили, що питання ґендерної рівності **доволі важливі** для судочинства, і лише **10,9%** опитаних вважають, що вони мають бути **одним з пріоритетів** судової влади.

Згідно з відповідями жінок-суддів, лише **5,1%** з них вважають, що питання ґендерної рівності мають бути **одним з пріоритетів** судової влади.

35,4% опитаних жінок-суддів зазначили, що питання ґендерної рівності **доволі важливі** для судочинства. **38%** респонденток-суддів зазначили, що **важливі певною мірою**.

21,5% опитаних жінок-суддів вважають, що питання ґендерної рівності **не важливі** для судочинства.

Як ви вважаєте, наскільки важливим є питання ґендерної рівності для судочинства?



Згідно з відповідями **18,8%** респонденток – працівниць апарату судів і жінок-суддів, в Україні **не існує дискримінація** за ознакою статі, більше третини з них (**32,8%**) вважають, що **дискримінація існує**, але вона сприймається не як дискримінація, а частина культури і лише **7,4%** респонденток (**5,1%** з опитаних жінок-суддів) вважають дискримінацію за ознакою статі **серйозною проблемою**.

? Як ви вважаєте, чи існує в Україні дискримінація за ознакою статі?

Існує як серйозна проблема	7,4
Є поодинокі випадки	41
Існує, але вона сприймається не як дискримінація, а як частина культури	32,8
Не існує	18,8

Судді:

Існує як серйозна проблема	5,1
Є поодинокі випадки	45,6
Існує, але вона сприймається не як дискримінація, а як частина культури	31,6
Не існує	17,7

Щодо існування **нерівності у доступі до правосуддя**, то **45,2%** опитаних жінок-суддів та працівниць апарату судів відповіли, що такої проблеми **не існує**. Серед респонденток з числа суддів відсоток тих, хто вважає, що проблеми нерівності у доступі до правосуддя **не існує**, ще вищий – **53,2%**, а це – більше половини опитаних жінок-суддів.

47% опитаних жінок-суддів та працівниць апарату судів вважають, що жінки і чоловіки мають рівні можливості доступу до правосуддя, і **лише 7,1%** всіх опитаних (**6,3%** респонденток-суддів) вважають, що у чоловіків більше можливостей доступу до правосуддя.

? Чи існує, на ваш погляд, проблема нерівності у доступі до правосуддя?

Чоловіки мають більше можливостей	7,1
Рівні можливості	47
Більше можливостей у жінок	0,8
Не існує	45,2

Судді:

Чоловіки мають більше можливостей	6,3
Рівні можливості	40,5
Більше можливостей у жінок	0
Не існує	53,2

На запитання щодо квот та фактичних можливостей/шансів для жінок і чоловіків обійняти керівні посади в центральних органах судової влади та суддівського самоврядування, то хоч **57,5%** всіх опитаних **зовсім не погодилися** з тим, що **квоти на представництво жінок порушують принципи демократії і прав чоловіків**, все ж **32,2%** – частково погодилися з даним твердженням, а **10,3%** респонденток **цілком погодилися**, що квоти на представництво жінок порушують принципи демократії і прав чоловіків.

? Чи погоджуєтеся ви з твердженням, що квоти на представництво жінок порушують принципи демократії і прав чоловіків?

Цілком погоджуюся	10,3
Частково погоджуюся	32,2
Зовсім не погоджуюся	57,5

Прикметно, що **38,6%** респонденток (**40,5%** з числа жінок-суддів) **зовсім не погодилися** з твердженням, що **чоловіки мають більше шансів зайняти керівні посади в центральних органах судової влади та суддівського самоврядування, ніж жінки**.

40,8% опитаних **частково з цим погодилися**, і лише **20,6%** респонденток (**25,3%** з числа жінок-суддів) **цілком погодилися** з твердженням, що чоловіки мають більше шансів зайняти керівні посади в центральних органах судової влади та суддівського самоврядування, ніж жінки.

? Чи погоджуєтеся ви з твердженням: «Чоловіки мають більше шансів зайняти керівні посади в центральних органах судової влади та суддівського самоврядування, ніж жінки»?

Цілком погоджуюся	20,6
Частково погоджуюся	40,8
Зовсім не погоджуюся	38,6

Судді:

Цілком погоджуюся	25,3
Частково погоджуюся	34,2
Зовсім не погоджуюся	40,5

Напевно, саме тому, на думку половини всіх опитаних (**50,8%**), **не важливо**, щоб у програмних документах судової влади було визначено ціль щодо забезпечення 40% жінок у керівних органах судової влади, суддівського самоврядування, серед голів судів.

Відсоток респонденток-суддів, які вважають, що **не важливо**, щоб у програмних документах судової влади було визначено ціль щодо забезпечення **40%** жінок у керівних органах судової влади, суддівського самоврядування, серед голів судів, ще вищий – **53,2%**.

Лише **5,9%** всіх респонденток (**12,7%** з числа респонденток-суддів) вважають таку ціль **дуже важливою**; **26%** всіх опитаних (**15,2%** жінок-суддів) – **важливою**.

? Чи вважаєте ви важливим, щоб у програмних документах судової влади було визначено ціль щодо забезпечення 40% жінок у керівних органах судової влади, суддівського самоврядування, серед голів судів?

Дуже важливо	5,9
Важливо	26
Обмежене значення	17,4
Не важливо	50,8

Судді:

Дуже важливо	12,7
Важливо	15,2
Обмежене значення	19,0
Не важливо	53,2

Разом з тим **54,1%** учасниць опитування **зовсім не погодилися** з тим, що **жінок у керівництві органів суддівського самоврядування, серед голів судів мало, тому що жінки самі не хочуть брати участь у конкурсах**, **40,2%** – частково погодилися і лише **5,7%** респонденток (**7,6%** з числа жінок-суддів) **цілком погодилися** з цим твердженням.

? Чи погоджуєтеся ви з твердженням: «Жінок у керівництві органів суддівського самоврядування, серед голів судів мало, тому що жінки самі не хочуть брати участь у конкурсах»?

Цілком погоджуюся	5,7
Частково погоджуюся	40,2
Зовсім не погоджуюся	54,1

Судді:

Цілком погоджуюся	7,6
Частково погоджуюся	41,8
Зовсім не погоджуюся	50,6

Аналіз відповідей на даний блок запитань дозволяє зробити висновок, що жінки-судді та працівниці апаратів судів, що брали участь в опитуванні, не в повній мірі обізнані з ситуацією щодо забезпечення ґендерної в Україні, не в повній мірі ідентифікують прояви дискримінації за ознакою статі, нерівних можливостей, в тому числі у доступі до правосуддя.

Окрім того, відповіді засвідчили недостатній рівень обізнаності жінок-суддів та працівниць апаратів судів з національним законодавством, положеннями міжнародних документів у сфері ґендерної рівності та недискримінації, в яких розкривається сутність ґендерних квот/позитивних дій – як спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення юридичної чи фактичної нерівності, зокрема, вирівнювання можливостей жінок і чоловіків у доступі до прийняття рішень.

Очевидною постає необхідність, з одного боку, актуалізації ґендерного підходу, визначення і закріплення на інституційному рівні (в першу чергу, у нормативних актах, положеннях, що формують політику судової влади з питань персоналу, впливають на розвиток кар'єри) – конкретних пріоритетів, цілей і завдань щодо забезпечення ґендерної рівності.

Не менш важливим завданням вбачається розширення ґендерної просвіти суддів та працівників судів – задля підвищення рівня їх професійної компетентності та відповідальності щодо врахування ґендерного підходу в процесі здійснення правосуддя та у всіх напрямках діяльності суду.

Одним із завдань дослідження була **оцінка рівня інтегрування ґендерного підходу в організацію роботи суду**; визначення сильних сторін та існуючих обмежень для вирішення ґендерних питань як в рамках політики, так і у процедурах і практиках.

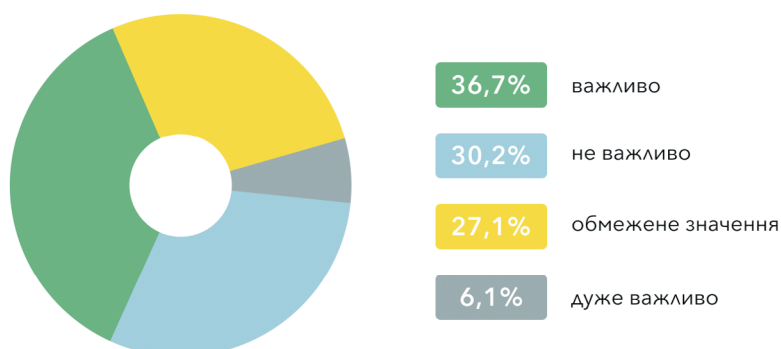
В результаті анкетування було отримано інформацію про бачення, позицію жінок-суддів та працівниць апаратів судів щодо інтегрування ґендерного підходу в організацію роботи суду; оцінку респондентками наявного потенціалу судів враховувати ґендерний підхід та викликів, що постають на цьому шляху.

Стосовно **значимості врахування ґендерного підходу в організації роботи суду**, то лише **6,1%** респонденток (серед жінок-суддів цей відсоток ще нижчий – **5,1%**) вважають це **дуже важливим**; **36,7%** – **важливим**.

На думку **27,1%** всіх опитаних, врахування ґендерного підходу в організації роботи суду **має обмежене значення**.

Третина респонденток (**30,2%**) вважають **не важливим** врахування ґендерних питань в організації роботи суду.

Як ви вважаєте, наскільки важливим є врахування ґендерних питань в організації роботи суду?



І це, безумовно, тривожний сигнал, який підкреслює нагальну необхідність пріоритезації питань ґендерної рівності у політиці судової влади; інтенсифікацію системної ґендерної просвіти суддів та працівників апаратів судів.

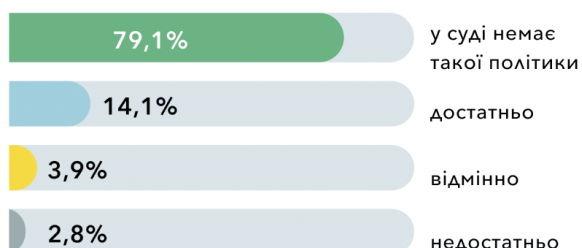
Згідно з відповідями переважної більшості респонденток (**79,1%**), а серед жінок-суддів цей відсоток ще вищий (**86,1%**), у судах немає дієвої політики (затверджених положень, правил, кодексів поведінки) щодо забезпечення ґендерної рівності та недискримінації.

Лише **3,9%** респонденток – працівниць апарату суду (**0%** з опитаних жінок-суддів) оцінили на **відмінно** політику суду щодо забезпечення ґендерної рівності та недискримінації; **14,1%** оцінили її як **достатню**.

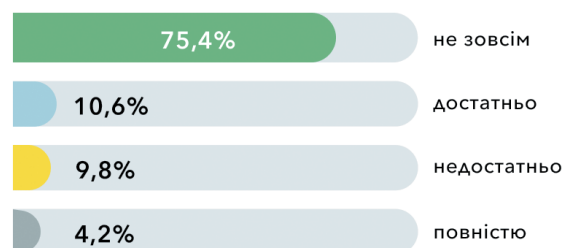
Більшості респонденток (**75,4%**) **не відомо** про особу/осіб, відповідальних за ґендерну політику суду. Лише – **4,2%** респонденток зазначили, що їм **повністю відомо** про особу/осіб, відповідальних за ґендерну політику суду, **10,6%** – достатньо відомо.

Чи є у вашому суді дієва політика щодо забезпечення ґендерної рівності та недискримінації (затвержені положення, правила, кодекси поведінки)?

Якщо так, то як би ви оцінили її ефективність?



Чи вам відомо про особу/осіб, відповідальних за ґендерну політику суду?



На запитання, **чи збираються статистичні дані щодо представництва жінок і чоловіків на керівних/адміністративних посадах**, у підрозділах, складі робочих груп, делегацій, учасників заходів, **25,8%** відповіли, що такі дані **не збираються**; **5,4%** респондентів відповіли, що дані щодо представництва жінок і чоловіків на керівних/адміністративних посадах, у підрозділах, складі робочих груп, делегацій, учасників заходів **інколи** збираються; **66,9%** опитаних зазначили, що їм про це **невідомо**.

І лише **2%** респонденток (**1,3%** з числа опитаних жінок-суддів) зазначили, що такі дані збираються **завжди**.

? Чи збираються дані щодо представництва жінок і чоловіків на керівних/адміністративних посадах, у підрозділах, складі робочих груп, делегацій, учасників заходів?

Завжди	2
Інколи	5,4
Не збираються	25,8
Мені про це невідомо	66,9
Судді:	
Завжди	1,3
Інколи	6,3
Не збираються	24,1
Мені про це невідомо	68,4

Отримані відповіді дозволяють зробити висновок, що суди недостатньо уваги приділяють збору ґендерно розмежованої статистики, що не дає змоги ідентифікувати прогалини у представництві жінок і чоловіків у судах, особливо на керівних та адміністративних посадах, аналізувати можливості доступу жінок і чоловіків до програм навчання, перепідготовки, економічних та соціальних ресурсів і послуг.

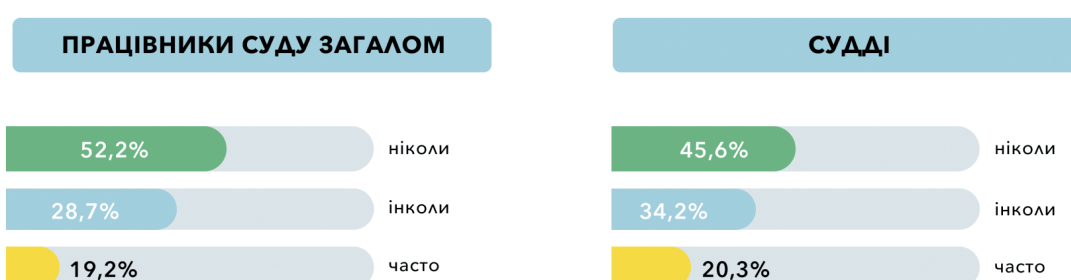
Важливою складовою дослідження була **оцінка ґендерної чутливості політики з питань персоналу**, оскільки врахування питань ґендерної рівності в політиці з питань персоналу, у розвитку кар'єри жінок-суддів, працівниць апарату судів є індикатором успішної реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності органів судової влади.

Запитання стосувалися правил і процедур, що використовуються під час прийому на роботу, просування по службі, включаючи кваліфікаційні вимоги до посад / критерії оцінки діяльності; політику і практику дотримання ґендерного балансу серед працівників; збалансування професійних і домашніх/сімейних обов'язків; аспекти організаційної культури.

Згідно з відповідями респонденток, **трапляється, що під час інтерв'ю ставлять запитання щодо шлюбного статусу, наявності дітей, ставлення чоловіка до роботи жінки тощо.**

19,1% респонденток (**20,3%** з числа опитаних жінок-суддів) зазначили, що такі запитання ставляться **часто**. **26%** респонденток (**34,2%** з числа опитаних жінок-суддів) зазначили, що **інколи**. Лише половина всіх опитаних (**52,2%**) і **45,6%** з числа опитаних жінок-суддів дали заперечну відповідь «**ніколи**».

Чи ставили вам під час інтерв'ю запитання щодо шлюбного статусу, наявності дітей, ставлення чоловіка до вашої роботи тощо?

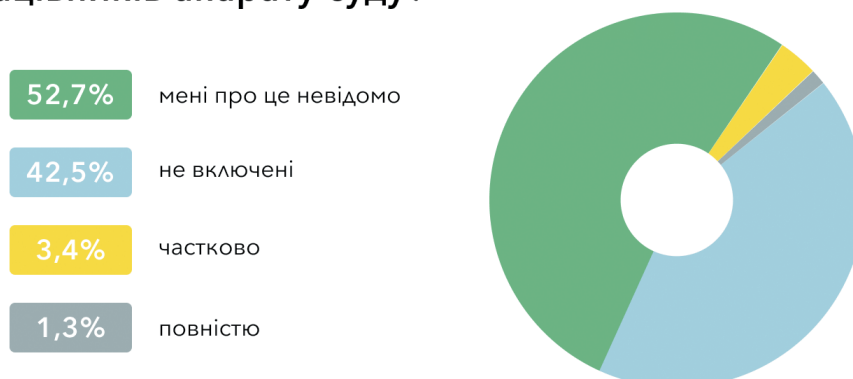


Очевидно, що подібні запитання мають ознаки ґендерних стереотипів та сексизму, а отже, є порушенням права на рівність і недискримінацію.

42,5% респонденток зазначили, що **положення про ґендерну обізнаність не включені до посадових обов'язків/критеріїв оцінки діяльності** працівників апарату суду; **52,7%** відповіли, що їм про це **невідомо**. **3,4%** опитаних відповіли, що **частково включені**.

Лише **1,3%** респонденток зазначили, що положення про ґендерну обізнаність **повністю включені** до посадових обов'язків/критеріїв оцінки діяльності працівників апарату суду.

Чи включені положення про ґендерну обізнаність до посадових обов'язків/критеріїв оцінки діяльності працівників апарату суду?



На думку **17,6%** опитаних, увага до питань ґендерної рівності, активність у застосуванні ґендерного підходу **повністю враховується** під час оцінки їх діяльності; **16,7%** вважають, що враховується **в обмеженій мірі**.

42,6% респонденток зазначили, що їх увага до питань ґендерної рівності **зовсім не враховується** під час оцінки їхньої діяльності

? Якою мірою увага до питань ґендерної рівності враховується під час оцінки вашої діяльності?

Повністю	17,6
До певної міри	23,1
В обмеженій мірі	16,7
Не зовсім	42,6

Майже половина (**43,7%**) жінок-суддів та працівниць апарату судів, що брали участь в опитуванні, зазначили, що **не важливо**, щоб ґендерна компетентність була включена до критеріїв кваліфікаційного оцінювання компетентності та професійної етики суддів.

23,4% вважають, що це має **обмежене значення**. Лише **4,3%** респонденток відповіли, що **дуже важливо**; а **28,5%** вважають **важливим**, щоб ґендерна компетентність була включена до критеріїв кваліфікаційного оцінювання.

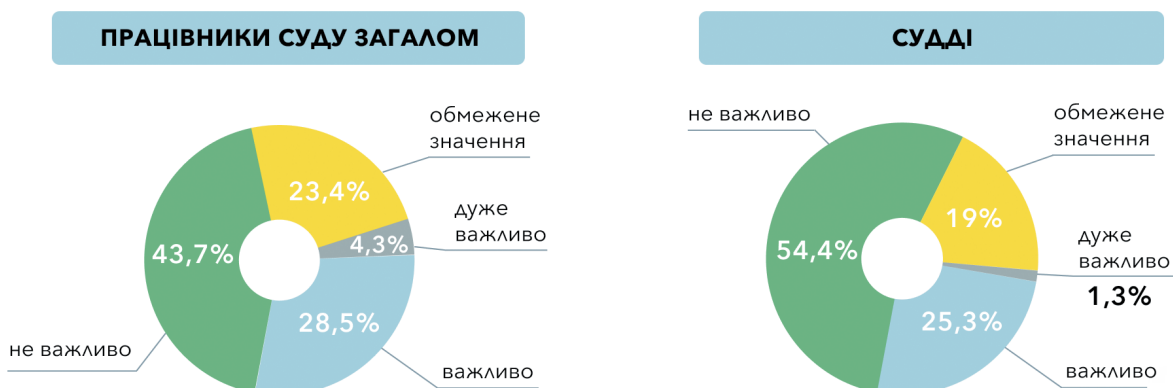
Відповіді жінок-суддів вселяють ще менше оптимізму.

На думку більшої половини з них (**54,4%**), **не важливо**, щоб ґендерна компетентність була включена до критеріїв кваліфікаційного оцінювання компетентності та професійної етики суддів (як під час тестування/розв'язання практичних завдань, так і під час співбесіди).

19% вважають, що це має **обмежене значення**. **25,3%** вважають **важливим**, і лише **1,3%** – **дуже важливим**, щоб ґендерна компетентність була включена до критеріїв кваліфікаційного оцінювання компетентності та професійної етики суддів.

Чи вважаєте ви важливим, щоб ґендерна компетентність була включена до критеріїв кваліфікаційного оцінювання компетентності та професійної етики суддів?

Як під час тестування/розв'язання практичних завдань, так і під час бесіди



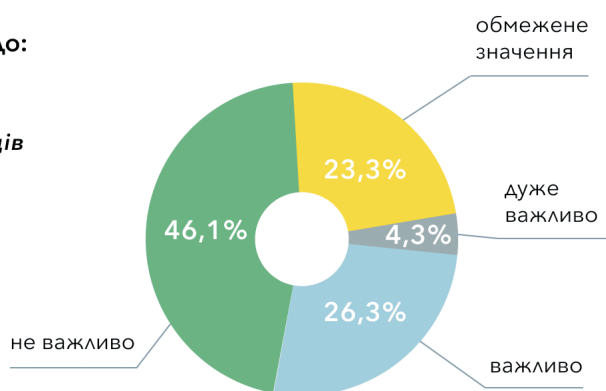
46,1% респонденток (жінок-суддів та працівниць апарату судів) зазначили, що **не важливо**, щоб положення про ґендерну компетентність були включені до Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, зокрема, враховувалися при оцінюванні кандидатів на зайняття посад державної служби (Розділ VI); до Типового положення про апарат суду (у переліку компетентностей, функцій, відповідальності).

23,3% вважають, що це **має обмежене значення**, **26,3%** – вважають **важливим**, і лише **4,3%** опитаних зазначили, що **дуже важливо**, щоб положення про ґендерну компетентність були включені до Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, та до Типового положення про апарат суду.

Чи вважаєте ви важливим, щоб положення про ґендерну компетентність були включені до:

→ Положення про проведення конкурсів для призначення на посади держслужбовців у судах, органах та установах системи правосуддя (зокрема, враховувалися при оцінюванні кандидатів на зайняття посад державної служби)

→ Типового положення про апарат суду (у переліку компетентностей, функцій, відповідальності) та ін.?



Дані відповіді викликають занепокоєння, оскільки відсутність зафіксованих ґендерних правил, компетенцій, відповідальності у нормативних актах, положеннях, інструкціях може стати перешкодою для інтегрування ґендерного підходу в політику з питань персоналу та загалом – в організацію роботи суду.

Окремий блок запитань стосувався **політики підтримки сім'ї у судах**, адже створення дружнього до сім'ї робочого середовища (можливості використання гнучкого графіку, роботи неповний день, дистанційної роботи; заохочення використання чоловіками-батьками відпустки з догляду за дітьми до 3 років та ін.) є показником ґендерної чутливості політики з питань персоналу і загалом – ґендерної чутливості організації роботи суду.

Згідно з відповідями **26%** респонденток, у судах **повністю** забезпечується можливість жінкам і чоловікам (суддям, працівникам апарату) збалансувати професійні і домашні/сімейні обов'язки.

38,1% опитаних зазначили, що можливість збалансувати професійні і домашні/сімейні обов'язки забезпечується **до певної міри**.

На думку **18%** респонденток, у судах **не зовсім /в обмеженій мірі** забезпечується можливість жінкам і чоловікам (суддям, працівникам апарату) збалансувати професійні і домашні/сімейні обов'язки.

❓ Чи в достатній мірі забезпечується можливість жінкам і чоловікам (суддям, працівникам апарату) збалансувати професійні і домашні/сімейні обов'язки?

Повністю	26
До певної міри	38,1
В обмеженій мірі	18
Не зовсім	18

Більше половини респонденток (**51,2%**) зазначили, що використання чоловіками-батьками відпустки з догляду за дітьми до 3-х років **не заохочується**.

17,4% опитаних відповіли, що до певної міри; **10,7%** – в обмеженій мірі, і **20,7%** опитаних вважають, що у судах **повністю заохочується** використання чоловіками-батьками відпустки з догляду за дітьми до 3 років; ведеться облік.

❓ Чи заохочується використання чоловіками-батьками відпустки з догляду за дітьми до 3 років? Чи ведеться облік?

Повністю	20,7
До певної міри	17,4
В обмеженій мірі	10,7
Не зовсім	51,2

Аналіз результатів засвідчує необхідність, з одного боку, актуалізації ґендерного підходу у судочинство, визначення і закріплення на інституційному рівні (в першу чергу – у нормативних актах, положеннях, що формують політику судової влади з питань персоналу, впливають на розвиток кар'єри) – конкретних пріоритетів, цілей і завдань щодо забезпечення ґендерної рівності.

Не менш важливим завданням постає інтенсифікація і розширення системної ґендерної просвіти серед суддів та працівників судів – органів судової влади – задля підвищення рівня їх професійної компетентності та відповідальності щодо врахування ґендерного підходу в процесі здійснення правосуддя та у всіх напрямках роботи суду.

Опитування жінок-суддів та працівниць апарату судів передбачало також **дослідження ступеню ґендерної чутливості організаційної культури судів**; оцінку зусиль керівництва судів щодо забезпечення рівності і взаємоповаги між жінками та чоловіками, запобігання виявам ґендерних стереотипів, сексизму, попередження та протидії сексуальним домаганням на робочому місці.

Результати дослідження засвідчили, що переважна більшість суддів та працівниць апарату судів визнають зусилля судових управлінців щодо запобігання та протидії ґендерній стереотипізації, виявам сексизму та дискримінації за ознакою статі.

На думку більшості респонденток (**61,6%**), суд **достатньо** робить для того, щоб запобігати та протидіяти ґендерній стереотипізації, виявам сексизму та дискримінації за ознакою статі.

13,7% опитаних вважають, що суд робить **більш, ніж достатньо**. Разом з тим **10,6%** респонденток зазначили, що суд **недостатньо робить**, а **14%** – **не зовсім достатньо** робить для того, щоб запобігати та протидіяти ґендерній стереотипізації, виявам сексизму та дискримінації за ознакою статі.

Чи достатньо суд робить для того, щоб запобігти та протидіяти ґендерній стереотипізації, виявам сексизму та дискримінації за ознакою статі?



На запитання, **чи доводилося вам на роботі відчувати упередження, дискримінацію чи бути свідками дискримінаційного/упередженого ставлення до жінок**, **71,4%** респонденток (**64,4%** з числа жінок-суддів) зазначили, що їм **ніколи** не доводилося на роботі відчувати упередження, дискримінацію чи бути свідками дискримінаційного/упередженого ставлення до жінок.

25,4% опитаних (**30,4%** з числа жінок-суддів) відповіли, що **інколи** відчували упередження, дискримінацію чи були свідками дискримінаційного/упередженого ставлення до жінок, **3,2%** респонденток (**5,1%** з числа жінок-суддів) стикалися з такою поведінкою **часто**.

? Чи доводилося вам на роботі відчувати упередження, дискримінацію чи бути свідками дискримінаційного/упередженого ставлення до жінок?

Часто	3,2
Інколи	25,4
Ніколи	71,4

Судді:

Часто	5,1
Інколи	30,4
Ніколи	64,6

Цілком передбачуваними були відповіді респонденток **щодо проявів дискримінаційного /упередженого ставлення до чоловіків.**

Переважній більшості (**70,9%**) респонденток, **78,5%** – з числа опитаних жінок-суддів, ніколи **не доводилося спостерігати** таких випадків. **29,1%** респонденток (**20,9%** з числа жінок-суддів) зазначили, що **лише інколи** спостерігали дискримінаційне /упереджене ставлення до чоловіків.

? Чи доводилося вам спостерігати дискримінаційне /упереджене ставлення до чоловіків?

Часто	0
Інколи	29,1
Ніколи	70,9

Судді:

Часто	0,6
Інколи	20,9
Ніколи	78,5

Разом з тим **11,8%** опитаних зазначили, що **жінок у колективі часто просять робити щось, що їм належало б робити як жінкам** – згідно стереотипних уявлень (наприклад, готувати чай під час зустрічей; занотовувати тези зустрічей), **28,4%** респонденток відповіли, що жінок **інколи** просять робити щось, що «їм належало б робити як жінкам – згідно стереотипних уявлень», і, за словами **28,7%** респонденток, жінок **ніколи** не просять робити подібне.

? Чи просять часом жінок у колективі робити щось, що вони «повинні робити» (наприклад, готувати чай під час зустрічей чи занотовувати тези зустрічей)?

Часто	11,8
Інколи	28,4
Ніколи	28,7
Мені про це невідомо	31,1

Згідно з відповідями **27,3%** респонденток, **інколи чоловіки звертаються до жінок-співробітниць «люба», «сонечко»; коментують (в очі чи позаочі) їх зовніш-**

ність, вік, сімейний статус; 8% зазначили, що такі висловлювання **звучать часто**, і лише **26,7%** дали відповідь – **ніколи**.

38,1% відповіли, що їм про це **невідомо**.

26% респонденток зазначили, що у суді **інколи звучать зверхні, поблажливі висловлювання/жарти про жінок**, **5,5%** зазначили, що такі висловлювання звучать часто, **35,9%** респонденток відповіли – **ніколи**, **32,7%** зазначили, що їм про це **невідомо**.



Аналіз відповідей на цю частину анкети дозволив зробити висновок, що, не зважаючи на зусилля керівництва судів щодо запобігання і протидії ґендерній стереотипізації, виявам сексизму та дискримінації за ознакою статі, у комунікації судів все ж спостерігаються прояви упередженості та сексизму.

Окрім того, дослідження виявило, що частина респонденток (і з числа жінок-суддів, і з числа працівниць апарату суду) не в повній мірі ідентифікують прояви упередженого ставлення, сексизму, прямої чи непрямой дискримінації за ознакою статі, що ускладнює їх подолання у мові та поведінці.

Прикметно, що на запитання про випадки ґендерної дискримінації у суді, заходи суду з врахування ґендерного підходу в організації роботи суду, третина і більше респонденток відповіли, що їм про це нічого не відомо.

Це може свідчити про те, що в суді ці питання не актуалізуються, не оприлюднюються і не обговорюються.

Одним із ключових завдань дослідження було **оцінити рівень особистої ґендерної чутливості жінок-суддів та працівниць апарату судів, сприйняття і ідентифікацію респондентками проявів ґендерної стереотипізації, упередженості та дискримінації**; визначити, в якій мірі жінки-судді та працівниці апарату вважають себе відповідальними за врахування ґендерних питань у їхній роботі.

Адже від того, наскільки неупередженою, чутливою до порушення права на рівність є особиста культура суддів і працівниць апарату судів, залежить ступінь інтегрування ґендерного підходу у судочинство та всі напрямки роботи суду.

35,5% респонденток **зовсім не погодилися** з тим, що **ґендерні стереотипи негативно впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у судочинстві», 49,5%** – частково погодилися з цим твердженням.

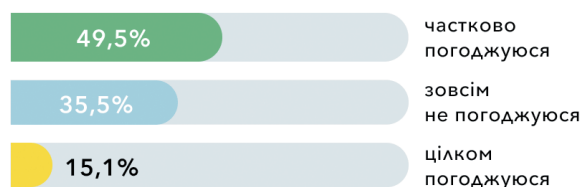
Лише **15,1%** – **цілком погодилися** з твердженням, що ґендерні стереотипи негативно впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у судочинстві.

30,5% опитаних **погодилися (!), а 56,8%** – частково погодилися з твердженням, що **чоловіки і жінки думають по-різному, роблять усе по-різному, одні й ті ж фрази розуміють по-різному**. І лише **12,2%** не погодилися з даним твердженням.

Чи погоджуєтеся ви з твердженням

“ґендерні стереотипи негативно впливають на забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у судочинстві”?*

* узагальнені уявлення про прийнятність різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також психологічних та поведінкових характеристик жінок і чоловіків



Чи погоджуєтеся ви з твердженням

“Чоловіки і жінки думають по-різному, роблять усе по-різному, одні й ті ж фрази розуміють по-різному”?



Більше половини респонденток (**58,9%**) частково погодилися з тим, що **ґендерні відмінності між жінками і чоловіками зумовлені біологічними чинниками, 17,2%** опитаних жінок-суддів та працівниць апарату судів **цілком погодилися** з цим твердженням, і лише **23,9%** опитаних **зовсім не погодилися** з твердженням, що ґендерні відмінності між жінками і чоловіками зумовлені біологічними чинниками.

❓ Чи погоджуєтеся ви з твердженням: «ґендерні відмінності між жінками і чоловіками зумовлені біологічними чинниками»?

Цілком погоджуюся	17,2
Частково погоджуюся	58,9
Зовсім не погоджуюся	23,9

31,9% опитаних **цілком погодилися, 56,4%** – лише частково погодилися, **11,7%** респонденток **зовсім не погодилися** з тим, що **ґендерні стереотипи однаковою мірою притаманні і жінкам, і чоловікам**.

❓ Чи погоджуєтеся ви з твердженням «ґендерні стереотипи однаковою мірою притаманні і жінкам, і чоловікам»?

Цілком погоджуюся	31,9
Частково погоджуюся	56,4
Зовсім не погоджуюся	11,7

75,1% учасниць опитування зовсім **не погодилися** з твердженням, що **кар'єра менш важлива для жінок-юристок, ніж для чоловіків**.

Однак **22,6%** респонденток **частково** погодилися з цим твердженням, а **2,3%** – **цілком погодилися**, що кар'єра менш важлива для жінок-юристок, ніж для чоловіків.

? Чи погоджуєтеся ви з твердженням: «Кар'єра менш важлива для жінок-юристок, ніж для чоловіків?»

Цілком погоджуюся	2,3
Частково погоджуюся	22,6
Зовсім не погоджуюся	75,1

Більше половини респонденток (**51,3%**) **частково** погодилися з **твердженням, що жінки частіше потерпають від сексизму у мові і поведінці, ніж чоловіки**, **32,8%** респонденток **цілком з цим погодилися**.

Все ж **15,9%** респонденток **зовсім не погодилися** з твердженням, що жінки частіше потерпають від сексизму у мові і поведінці, ніж чоловіки.

? Чи погоджуєтеся ви з твердженням: «Жінки частіше потерпають від сексизму у мові і поведінці, ніж чоловіки?»

Цілком погоджуюся	32,8
Частково погоджуюся	51,3
Зовсім не погоджуюся	15,9

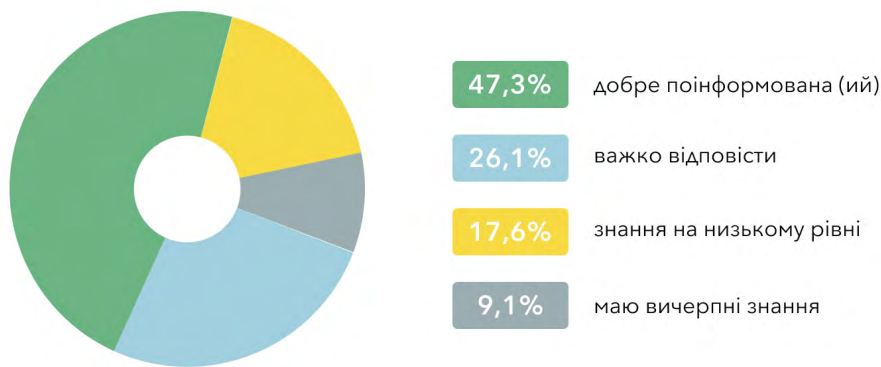
Отримані результати дозволяють зробити висновок про недостатній рівень ґендерної чутливості жінок-суддів і працівниць апарату судів; недостатній рівень розуміння природи та наслідків ґендерних стереотипів, візуалізації їх негативно-го впливу на забезпечення рівного, неупередженого ставлення і поведінки; недостатній рівень розуміння респондентками відмінностей між вродженими, біологічними ознаками та соціальними ознаками/характеристиками жінки і чоловіка, набутими ними в процесі виховання і соціалізації, що може стати на заваді забезпечення ґендерної рівності, бо, як відомо, саме біологічні відмінності часто використовуються для виправдання нерівного ставлення, нерівного доступу до ресурсів та прийняття рішень, що підтверджує потребу впровадження /продовження системної ґендерної освіти суддів та працівників/ць судів.

Дана ситуація зумовлює потребу більш активного впровадження заходів, спрямованих на підвищення обізнаності працівниць апаратів судів і суддів з міжнародними зобов'язаннями України у сфері судочинства, рекомендаціями авторитетних міжнародних інституцій (Бангалорські принципи поведінки судді; План дій РЄ щодо судової незалежності та неупередженості, Загальна рекомендація №33 щодо доступу жінок до правосуддя...) – щодо подолання негативного впливу ґендерних стереотипів на прийняття судових рішень і загалом на довіру до правосуддя; тренінгів з розвитку ґендерної чутливості.

Окремий розділ дослідження був спрямований на оцінку **освітнього потенціалу жінок-суддів та працівниць апарату судів щодо врахування ґендерного підходу; потреб у навчанні, організаційно-методичній підтримці**; отримання інформації про те, в якій мірі жінки-судді та працівниці апарату вважають себе відповідальними за врахування ґендерних питань у їхній роботі.

Згідно з отриманими відповідями, **вичерпними** свої знання щодо ґендерної рівності вважають **9,1%** респонденток (**3,8%** з числа опитаних жінок-суддів); **добре поінформованими** себе вважають **47,3%** респонденток; **17,6%** опитаних жінок-суддів та працівниць апарату судів зазначили, що їх **знання на низькому рівні**.

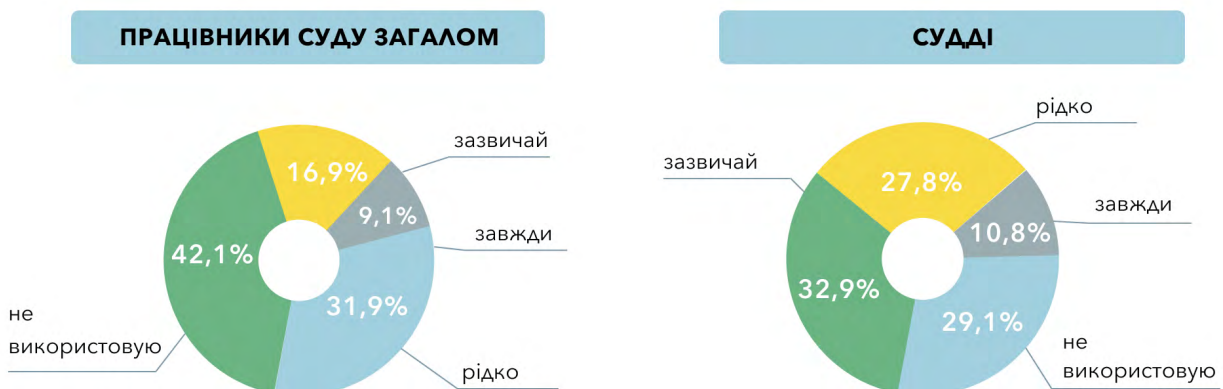
Як Ви оцінюєте свої знання щодо ґендерної рівності?



На жаль, майже половина респонденток (**42,1%**) **не використовують**, а **31,9%** – **рідко використовують** отримані під час навчання знання щодо ґендерної рівності у своїй професійній діяльності. **Зазвичай використовують** – **16,9%** опитаних; **завжди використовують** отримані під час навчання знання щодо ґендерної рівності **9,1%** респонденток.

Відповіді жінок-суддів дещо різняться: **10,1%** з них **завжди застосовують** отримані під час навчання знання щодо ґендерної рівності у своїй професійній діяльності; **32,9%** **зазвичай використовують**, **рідко використовують 27,8%**; **не використовують 29,1%** опитаних жінок-суддів.

Як часто Ви застосовуєте отримані під час навчання знання щодо ґендерної рівності у своїй професійній діяльності?



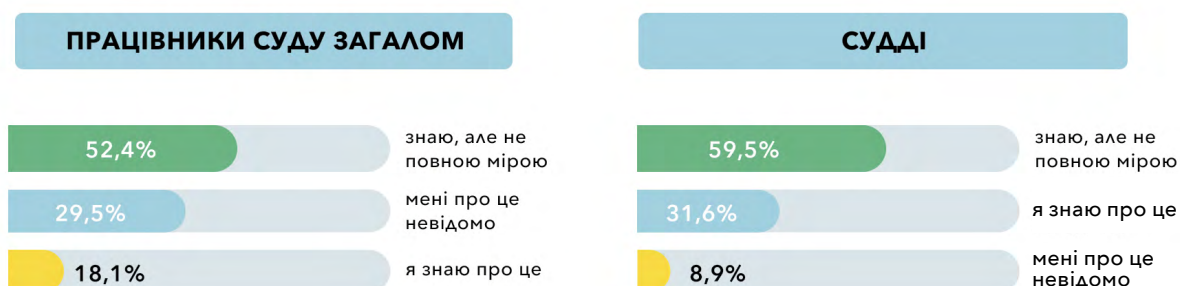
Дані результати варто взяти до уваги розробникам програм, зокрема, в контексті забезпечення відповідності навчального матеріалу потребам конкретних слухачів (суддів, працівників апарату судів); практичної спрямованості матеріалу для подальшого його застосування у професійній діяльності; використання інтерактивних технологій – відповідно до технологій навчання дорослих.

Щодо обізнаності з національною нормативно-правовою базою у сфері ґендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, міжнародними зобов'язаннями у цій сфері, то більша половина респонденток (52,4%) лише певною мірою знайома з національною нормативно-правовою базою у сфері ґендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, міжнародними зобов'язаннями у цій сфері.

Майже третина респондентів (29,5%) зазначили, що їм про це невідомо. І лише 18,1% жінок-суддів та працівниць апарату судів знають про це.

Відповіді жінок-суддів дещо оптимістичніші: третина з них (31,6%) знайомі з національною нормативно-правовою базою у сфері ґендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, міжнародними зобов'язаннями у цій сфері. Неповною мірою знають про це 59,5%, і лише 8,9% опитаних жінок-суддів зазначили, що їм про це не відомо.

Чи знайомі Ви з національною нормативно-правовою базою у сфері ґендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, міжнародними зобов'язаннями у цій сфері?



Згідно з відповідями жінок-суддів, що брали участь в опитуванні, переважній більшості з них (91,1%) не доводилося розглядати справи щодо дискримінації за ознакою статі; рідко доводилося розглядати справи щодо дискримінації за ознакою статі лише 8,9% жінок-суддів.

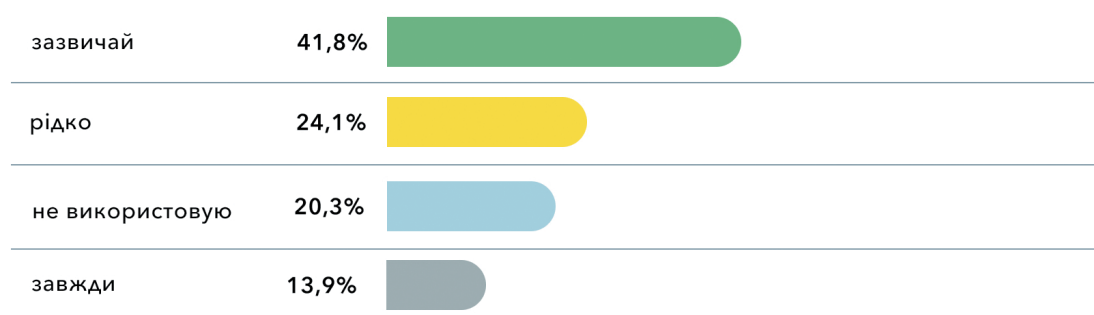
❓ Чи доводилося вам розглядати справи щодо дискримінації за ознакою статі (для судді)?

Часто	0
Зазвичай	0
Рідко	8,9
Не доводилося	91,1

3,9% респонденток-суддів завжди, 41,8% зазвичай використовують у судових рішеннях посилання на міжнародні документи у сфері прав людини; прецедентну практику міжнародних і регіональних судових інституцій для аргументації власної позиції у справі.

24,1% жінок-суддів зазначили, що рідко використовують, 20,3% не використовують у судових рішеннях посилання на міжнародні документи у сфері прав людини; прецедентну практику міжнародних і регіональних судових інституцій для аргументації власної позиції у справі.

Чи використовували ви у судових рішеннях посилання на міжнародні документи у сфері прав людини; прецедентну практику міжнародних і регіональних судових інституцій для аргументації власної позиції у справі?



Відповіді жінок-суддів на запитання щодо використання у судових рішеннях посилань на міжнародні документи у сфері прав людини; прецедентну практику міжнародних судових інституцій **корелюють з їхніми відповідями щодо обізнаності з національною нормативно-правовою базою у сфері гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, міжнародними зобов'язаннями у цій сфері.**

Важливим завданням постає інституціалізація гендерної освіти – закріплення на рівні навчальних програм Національної школи суддів України обов'язкових навчальних курсів з гендерної рівності, які б, серед іншого, були спрямовані на поглиблення обізнаності з національними та міжнародними законодавчими механізмами забезпечення гендерної рівності, прецедентною практикою міжнародних судових інституцій; на розвиток навичок ідентифікації дискримінації, пошуку норм права, що підлягає застосуванню.

Стосовно того, що може вмотивувати жінок-суддів та працівниць апарату суду бути більш гендерно компетентними/відповідальними, то найбільший відсоток респонденток (32,8%) обрали відповідь: **«Наявність простих у використанні наборів інструментів, рекомендацій, прикладів хороших практик інтегрування гендерного підходу».**

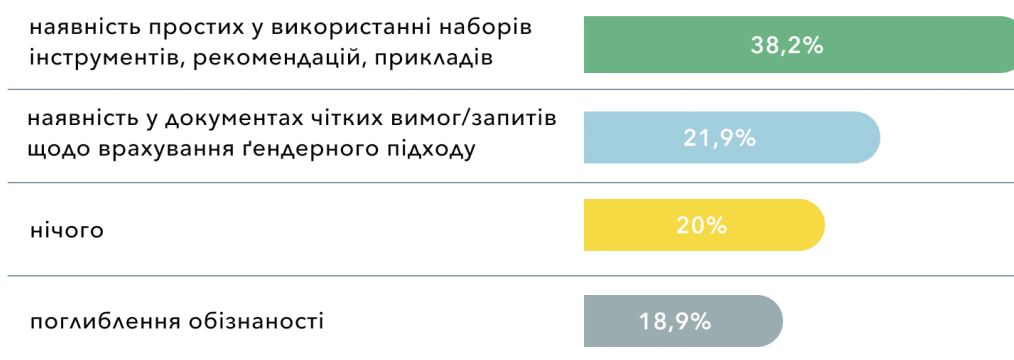
21,9% респонденток зазначили, що їх може вмотивувати **«Наявність у нормативних документах чітких вимог/запитів щодо врахування гендерного підходу».**

20% респонденток обрали відповідь – **нічого.**

18,9% опитаних жінок-суддів та працівниць апарату судів відповіли, що «**Поглиблення обізнаності може вмотивувати їх бути більш ґендерно компетентними/відповідальними**».

Серед інших відповідей – **підвищення заробітної плати працівницям апаратів судів, підтримка безпосереднього керівника**.

Що може вмотивувати вас бути більш ґендерно компетентними/відповідальними?

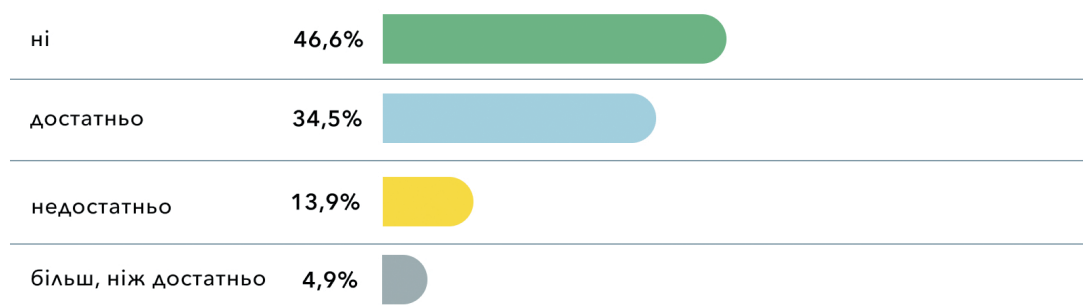


На запитання щодо **можливостей (навчання, технічна підтримка, інструкції), які пропонує суд для поглиблення обізнаності та розвитку практичних навичок використання ґендерного підходу**, то майже половина (**46,6%**) респонденток відповіли, що суд **не надає** такі можливості.

На думку **13,9%** респонденток, суд **надає недостатньо** можливостей для поглиблення обізнаності та розвитку практичних навичок використання ґендерного підходу. **Достатніми** зусилля судів щодо надання можливостей поглиблення обізнаності та розвитку практичних навичок використання ґендерного підходу вважають **34,5%** опитаних жінок-суддів та працівниць апарату суду.

4,9% опитаних відповіли, що для поглиблення обізнаності та розвитку практичних навичок використання ґендерного підходу суд **надає можливостей більш, ніж достатньо**.

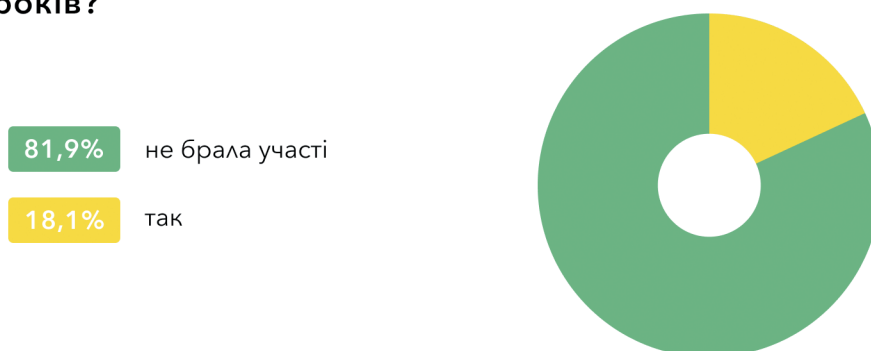
Чи пропонує суд можливості (навчання, технічна підтримка, інструкції) для поглиблення обізнаності та розвитку практичних навичок використання ґендерного підходу?



81,9% респонденток (**82,3%** з числа жінок-суддів) зазначили, що **не брали участі у будь-якому підвищенні кваліфікації з ґендерної тематики впродовж останніх трьох років**.

Лише **18,2%** респонденток дали ствердну відповідь **«Так»** на запитання, чи проходили вони будь-яке підвищення кваліфікації з ґендерної тематики впродовж останніх трьох років.

Чи проходили ви будь-яке підвищення кваліфікації з ґендерної тематики впродовж останніх трьох років?



Результати дослідження засвідчили, що судова влада/керівництво судів недостатньо уваги приділяють розвитку ґендерної компетентності жінок-суддів та працівниць судів; не в повній мірі застосовують наявні освітні інструменти, інституційні/адміністративні механізми для підвищення обізнаності, розвитку практичних навичок інтегрування ґендерного підходу в організацію роботи суду.

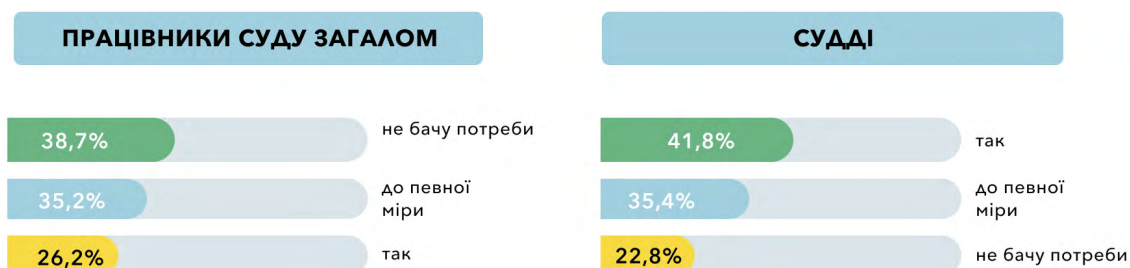
Деяко несподіваними виявилися відповіді респонденток (жінок-суддів та працівниць апарату судів) на запитання про те, **чи хотіли б вони підвищити рівень своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики**.

Лише **26,2%** респонденток (працівниць апарату і жінок-суддів) дали ствердну відповідь **«Так»**; **35,2%** респонденток зазначили, що **до певної міри хотіли б підвищити** рівень своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики; і **38,7%** респонденток **не бачать потреби** у підвищенні рівня своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики.

Відсоток жінок-суддів, які **хотіли б підвищити** рівень своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики значно вищий: **41,8%**. **До певної міри хотіли б підвищити** рівень своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики **35,4%** опитаних жінок-суддів.

Однак **22,8%** респонденток-суддів відповіли, що **не бачать потреби** у підвищенні рівня своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики.

Чи хотіли б Ви підвищити рівень своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики?



Стосовно найбільш прийняттого для респонденток (працівниць апарату суду та жінок суддів) формату підвищення кваліфікації, то **найбільшу перевагу респондентки віддали онлайн курсам (41% голосів)**.

Тематичні семінари, **тренінги** виявилися більш прийнятними для **30,9%** опитаних жінок-суддів та працівниць апарату суду.

17,6% респонденток віддали перевагу **самоосвіті, спеціалізований навчальний курс** виявився більш прийнятним для **8,1%** опитаних.

? Який формат підвищення кваліфікації є для вас більш прийнятним?

Спеціалізований навчальний курс	8,1
Тематичні семінари, тренінги	30,9
Самоосвіта	17,6
On-line курси	41
Інше	

Натомість майже половина опитаних жінок-суддів (**44,3%**) зазначили, що для них найбільш прийнятними є **тематичні семінари, тренінги**, а **онлайн курсам** віддали перевагу **30,4%** респонденток-суддів.

Самоосвіта виявилася більш прийнятною для **16,5%** опитаних жінок-суддів; **спеціалізований навчальний курс** – для **6,3%** респонденток-суддів.

Судді:

? Який формат підвищення кваліфікації є для вас більш прийнятним?

Спеціалізований навчальний курс	6,3
Тематичні семінари, тренінги	44,3
Самоосвіта	16,5
On-line курси	30,4
Інше	

Безумовно, формат підвищення кваліфікації великою мірою залежить від індивідуальних особливостей респонденток, а також від їх посад, навантаження у суді тощо, але прикметно, що поряд із зростанням популярності онлайн навчання, найбільш прийнятними, особливо для жінок-суддів, залишаються тематичні семінари і тренінги.

ВИСНОВКИ. РЕКОМЕНДАЦІЇ

В результаті дослідження було ідентифіковано ступінь інтегрування ґендерного виміру в організацію роботи суду; сильні сторони та існуючі обмеження у забезпеченні ґендерного підходу як в рамках інституційної політики судів, так і у процедурах і практиках; визначено потенціал жінок-суддів та працівниць апарату судів щодо врахування питань ґендерної рівності у професійній діяльності; потреби та можливості для подальшого удосконалення політик, практик і процедур.

Аналіз результатів дослідження дозволив зробити висновок, що судова влада/керівництво судів недостатньо уваги приділяють інтегруванню ґендерного підходу в організацію роботи суду.

Питання ґендерної рівності не отримали достатнього відображення на інституційному рівні: не зафіксовані у нормативних документах, положеннях, правилах, не включені у сферу відповідальності/компетентності працівників; не враховуються під час оцінки їх діяльності, що не дозволяє в повній мірі інтегрувати ґендерний підхід в організацію роботи суду.

Потребує подальшого посилення технічний потенціал, ґендерна компетентність та відповідальність суддів та працівників апарату судів, зокрема, жінок, щодо врахування ґендерного виміру як в процесі здійснення правосуддя, так і у всіх сферах діяльності суду.

Очевидно, що отримані результати мають стати переконливим аргументом необхідності комплексного інтегрування ґендерного підходу в діяльність органів судової влади- на всіх рівнях, слугувати поштовхом для впровадження ґендерних змін, пошуку нових форм і напрямків просування принципів рівності у судочинство.

З метою вирішення поставлених завдань розроблено ряд рекомендацій, які ґрунтуються на результатах та висновках дослідження.

Для того, щоб ґендерний підхід став невід'ємною складовою організації роботи суду, компетенцій та навичок суддів та працівників апаратів судів, нагальною постає **необхідність розробки і впровадження у судах політики ґендерної рівності, відповідної стратегії та плану дій.**

Ключовою передумовою успішного впровадження у судах політики ґендерної рівності є:

- ✔ **Інституціалізація ґендерного підходу - визначення і закріплення у нормативних актах/статутних документах органів судової влади/судів положень/зобов'язань щодо врахування питань ґендерної рівності.**

Серед можливих заходів:

- Розробка і затвердження Положень /Кодексів поведінки (щодо забезпечення ґендерної рівності на робочому місці, в процесі здійснення правосуддя ; щодо використання ґендерно чутливої мови, запобігання і протидію виявам сексизму, сексуальним домаганням та ін.)
 - Призначення посадової особи, відповідальної за впровадження ґендерної політики у суді, інтегрування ґендерного підходу у всі сфери діяльності суду
 - Розробка чітких механізмів контролю та відповідальності за порушення Положень/Правил/Кодексів/ Інструкцій
 - Призначення відповідальних (Комісії), наділених повноваженнями розглядати випадки сексизму, сексуальних домагань, проводити медіаційні заходи, реагувати на відповідні скарги
- ✓ **Інтегрування ґендерного підходу у всі напрямки діяльності суду** - для посилення ґендерної чутливості політик, процедур і практик, підвищення якості судових послуг, покращення доступу до правосуддя:

➤ в політику з питань персоналу:

- Запровадження прозорих та ґендерно неупереджених процедур конкурсного відбору з працевлаштування/на адміністративні посади, що унеможливають використання під час співбесід коментарів, запитань, що мають ознаки ґендерних стереотипів чи сексизму.
- Включення положень про ґендерну обізнаність та вміння враховувати ґендерний підхід у роботі - до Положень про структурні підрозділи; кваліфікаційних вимог до посад; службових обов'язків; критеріїв оцінки діяльності працівників суду.
- Розробка відповідних Інструкцій, Рекомендацій для суддів, працівників апаратів судів щодо інтегрування ґендерного підходу в організацію роботи суду, дотримання принципів ґендерної рівності на робочому місці
- Запровадження у судах заходів, спрямованих на гармонізацію домашніх/сімейних і професійних обов'язків суддів та працівників апарату судів (Розширення можливостей використання гнучкого графіку, роботи неповний день, додаткових перерв, дистанційної роботи та ін.)

➤ у внутрішню і зовнішню комунікацію судів:

- Створення спеціальної рубрики на офіційному сайті суду («Питання ґендерної рівності») – для просування принципів ґендерної рівності у судочинство, розширення кола прихильників і адвокатів ґендерного інтегрування; для підвищення ґендерної чутливості комунікації.

У рубриці доцільно поширювати дані досліджень, статистику; інформацію про законодавчі та інституційні механізми забезпечення ґендерної рівності; про досвід інтегрування ґендерного підходу в організацію роботи суду; успішні практики судового захисту ґендерної рівності та ін.

➤ **у статистичну звітність:**

- Збір та аналіз ґендерної статистики у суді (представництво; дані щодо проявів ґендерних упереджень, випадків сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі);
- Розширення річних форм звіту додатковими ґендерно розмежованими даними та ґендерно чутливими індикаторами
- Доповнення обліково-статистичних карток ґендерною статистикою та ґендерно чутливими індикаторами

З огляду на те, що **одним з ключових чинників інтегрування ґендерного підходу в організацію роботи суду є рівень особистої ґендерної чутливості, компетентності та відповідальності суддів та працівників апарату судів щодо забезпечення принципів ґендерної рівності в процесі здійснення правосуддя та у всіх напрямках роботи суду**, нагальною постає необхідність

✔ **Інтегрування ґендерного підходу в програми навчання та підвищення кваліфікації суддів та працівників апарату суду**

- **Проведення систематичних інформаційно-освітніх заходів з питань ґендерної рівності у судах з поглиблення обізнаності, розвитку ґендерної чутливості, удосконалення практичних навичок** враховувати ґендерний підхід в організації роботи суду, в процесі здійснення правосуддя.
- Включення ґендерного виміру до програм підготовки, навчання та підвищення кваліфікації суддів та працівників апарату судів Національної школи суддів України – з підвищення обізнаності щодо змісту та ознак основних ґендерних понять, фактичного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у доступі до прийняття рішень, економічних та соціальних ресурсів та послуг; законодавчого забезпечення ґендерної рівності та недискримінації; міжнародних зобов'язань України, практики міжнародних судових інституцій; поглиблення знань і вмінь застосовувати юридичні норми на практиці.

Вкрай необхідним є підвищення рівня розуміння жінками-суддями та працівницями апарату судів природи та наслідків ґендерних стереотипів, удосконалення навичок візуалізації негативного впливу ґендерних стереотипів на неупереджене сприйняття і ставлення, а відтак-справедливе вирішення спорів; ідентифікації порушення права на рівність та недискримінацію, розпізнавання проявів ґендерної упередженості, сексизму, та дискримінації, використання ґендерно чутливої мови.

Адже саме від особистісних цінностей, переконань, ґендерної чутливості жінок-суддів та працівниць апарату судів великою мірою залежатиме атмосфера в суді, справедливе вирішення спорів.

В контексті ґендерної просвіти не менш важливо:

- Проводити спеціальні мотиваційні тренінги для жінок – суддів та працівниць апаратів судів- з метою заохочення їх до участі у конкурсах на керівні /адміністративні посади (з подолання ґендерних стереотипів у жінок; розвит-

ку позитивної самооцінки і впевненості; посилення лідерського потенціалу; асертивного спілкування/ведення переговорів; основ самоорганізації)

- Розробити спеціальну навчальну програму для співробітників Управління з питань персоналу щодо запобігання упереджень, утисків та дискримінації за ознакою статі у процесах відбору персоналу, призначення на посади, в умовах праці.
- Інтегрувати ґендерні питання до програми всіх тренінгів
- Включити ґендерні індикатори до форм оцінки тренінгів
- Систематизувати і поширити кращі практики врахування ґендерних аспектів в організації роботи суду.

Реалізація запропонованих освітніх заходів сприятиме посиленню ґендерного потенціалу жінок-суддів та судових адміністраторок, а відтак- зміцненню загального організаційного потенціалу судів, що в свою чергу сприятиме підвищенню довіри до правосуддя.

ґендерні перетворення у судах стануть можливими за умови актуалізації ґендерного підходу в політиці судової влади, пріоритезації питань ґендерної рівності в програмах реформ у сфері судочинства.

З огляду на це важливим вбачається:

- Визначення і фіксація у Стратегії реформування судочинства, статутних документах центральних органів судової влади конкретних пріоритетів у сфері ґендерної політики;
- Посилення підзвітності та відповідальності на рівні вищого керівництва судової влади шляхом публічних політичних заяв/меморандумів щодо прихильності принципам ґендерної рівності і готовності впроваджувати комплексний ґендерний підхід у судочинство;
- Проведення систематичної ґендерної експертизи інституційної політики, процесів та процедур в системі судочинства (в тому числі – посадових інструкцій, штатних розписів, положень про проходження конкурсу, кваліфікаційне оцінювання та ін.) на предмет дотримання юридичних норм забезпечення ґендерної рівності та недискримінації;
- Розробка загальної Стратегії ґендерної рівності судової влади- з чіткими цілями, завданнями, індикаторами моніторингу і оцінки;
- Відповідальне виконання міжнародних зобов'язань України, національних стратегій і програм у сфері ґендерної рівності, зокрема, стосовно систематичного узагальнення та поширення судової практики застосування принципу ґендерної рівності при здійсненні правосуддя, моніторингу судових рішень і судових процесів на предмет дотримання принципу ґендерної рівності та ін.);
- Інтенсифікації і розширення системної ґендерної просвіти суддів та працівників судів шляхом обов'язкового включення окремих курсів, модулів з питань ґендерної рівності до програм підготовки, навчання і підвищення кваліфікації суддів та працівників апарату судів;

- Ініціювання/Адвокація внесення змін до законодавства та підзаконних нормативно-правових актів:
 - До Законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Вищу раду правосуддя»- стосовно паритетного представництва жінок і чоловіків на керівних/адміністративних посадах, дотримання професійних стандартів рівного, ґендерно чуйного, неупередженого, вільного від стереотипів, ставлення до жінок при розгляді судових справ.
 - До Цивільного, Кримінального кодексів, Кодексу адміністративного судочинства щодо конкретизації механізмів відповідальності за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості, за домашнє насильство, дискримінацію за ознакою статі, сексуальні домагання на робочому місці та ін.
 - До нормативно-правових актів у сфері державної служби:
 - Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 448 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2019 р. № 903) : доповнити Вимоги до компетентності (Пункти 1,3);*
 - Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. № 648 (зі змінами згідно з Постановою КМ № 903 від 03.11.2019): доповнити пункт 41;*
 - Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, затвердженого Рішенням Вищої ради правосуддя 5 вересня 2017 року № 2646/0/15-17 (у редакції рішення Вищої ради правосуддя 26 листопада 2019 року № 3162/0/15-19): Доповнити Розділ VI, Пункт 33;*
 - Типового положення про апарат суду, затвердженого рішенням Вищої ради правосуддя 17 січня 2019 року № 140/0/15-19: доповнити переліком компетентностей, функцій, відповідальності щодо врахування ґендерного підходу в організації роботи суду;*
 - Типового положення про службу управління персоналом державного органу, затверджене Наказом Національного агентства України з питань державної служби 03.03.2016 № 47: доповнити пункти 3,6,14;*
 - Правил поведінки працівника суду, затверджених Рішенням Ради суддів України 06.02.2009 № 33 (із змінами, внесеними згідно з Рішенням Ради суддів № 72 від 24.12.2020).*

Імплементація даних рекомендацій сприятиме більш повному інтегруванню питань ґендерної рівності в інституційну політику, організаційну культуру судів, процеси навчання, комунікації, підзвітності та координації, що забезпечить оптимізацію та усталення практики інтегрування ґендерного підходу у судочинство.

