

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ДЕРЖАВНОЇ СУДОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ УКРАЇНИ

(ЖОВТЕНЬ 2018 РОКУ - ГРУДЕНЬ 2019 РОКУ)



КЛЮЧОВІ ЦІЛІ

1

ідентифікувати наявний потенціал ДСАУ та існуючі обмеження у забезпеченні ґендерного підходу

2

визначити потреби та можливості для подальшого удосконалення політики, практик і процедур

3

окреслити стратегії більш ефективного впровадження ґендерного підходу, просування принципів ґендерної рівності у судочинство

Актуальність проведення ґендерного аудиту ДСАУ зумовлена міжнародними зобов'язаннями України у сфері судочинства, рекомендаціями авторитетних інституцій

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">■ Європейська комісія з питань ефективного правосуддя (ЄКЕП)
<i>(«проводити моніторинг та оцінювання, які дозволять підвищити дієвість правосуддя та якість роботи судових установ»)</i> | <ul style="list-style-type: none">■ Бюро демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ, «Висновки до Закону України "Про судоустрій і статус суддів"»
<i>(«проаналізувати ґендерні аспекти й установити, які заходи необхідно вжити для поліпшення ситуації...»)</i> |
| <ul style="list-style-type: none">■ План дій Ради Європи щодо посилення незалежності та неупередженості судової влади»
<i>(«розробити стратегію забезпечення ґендерної рівності; дотримуватися ґендерного балансу, об'єднати зусилля для подолання ґендерних стереотипів усередині судової системи...»)</i> | <ul style="list-style-type: none">■ Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр.
<i>(«запроваджувати підхід, який охоплює моніторинг, координацію й оцінювання процесу впровадження ґендерного підходу»; «зміцнювати інституційні механізми ґендерної рівності...»)</i> |

СКЛАДНИКИ ҐЕНДЕРНОГО АУДИТУ ДСАУ

ПОЛІТИЧНА ВОЛЯ КЕРІВНИЦТВА ДСАУ ВПРОВАДЖУВАТИ КОМПЛЕКСНИЙ ҐЕНДЕРНИЙ ПІДХІД

(механізми інтегрування ґендерного підходу, способи, завдяки яким керівництво використовує своє становище чи демонструє свою підтримку, лідерство і відданість діяльності, спрямованій на забезпечення ґендерної рівності)

ПІДЗВІТНІСТЬ / ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ / КООРДИНАЦІЯ

(механізми, які використовує ДСАУ для публічного вияву прихильності до принципів ґендерної рівності, координує свою діяльність з іншими інституціями)

ТЕХНІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

(рівень знань, компетенцій, практичних навичок, необхідних для впровадження ґендерного підходу)

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ДСАУ

(норми, звичаї, переконання й кодекси поведінки в організації, які підтримують забезпечення ґендерної рівності або перешкоджають ґендерному інтегруванню)

Важливим завданням ґендерного аудиту ДСАУ було зміцнення спроможності колективу:

- оцінювати й аналізувати політику та діяльність ДСАУ з точки зору інтегрування ґендерного підходу;
- усвідомлювати можливості впливу керівництва та окремих членів колективу на процес ґендерного інтегрування
- самостійно розробляти пропозиції щодо впровадження комплексного ґендерного підходу
- усвідомлювати сутність та значущість питань ґендерної рівності
- обмінюватися знаннями, поширювати успішні практики

В основі ґендерного аудиту Державної судової адміністрації України – методологія проведення ґендерного аудиту, розроблена Міжнародною організацією праці, в якій акцентується увага не так на контрольній, як на розвивальній, освітній складовій та обов'язковій участі колективу в процесі аудиту.

МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ



Аналіз
документації
ДСАУ



Анкетування



Інтерактивні
тренінги
з гендерного
мейнстрімінгу



Фокус-
групове
обговорення



Інтерв'ю та
індивідуальні
співбесіди зі
співробітниками

ІНТЕРВ'Ю ТА ІНДИВІДУАЛЬНІ СПІВБЕСІДИ ЗІ СПІВРОБІТНИКАМИ; ФОКУС-ГРУПОВЕ ОБГОВОРЕННЯ

*(взяли участь 30 осіб
(24 жінки та 6 чоловіків))*

забезпечили можливість отримання
якісної інформації, що охоплює

- ✓ **сферу інституційної політики ДСАУ**
(правила, процедури)
- ✓ **особистісну сферу** (гендерна
чутливість працівників; оцінка
внеску керівництва та рядових
працівників в інтегрування
комплексного ґендерного підходу)

ІНТЕРАКТИВНІ ТРЕНІНГИ З ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ

*(взяли участь 78 працівників ДСАУ
(67 жінок, 11 чоловіків))*

окрім поглиблення знань та посилення
ґендерної чутливості працівників,
стали майданчиком для аналізу
політики, процесів та процедур ДСАУ,
а також додатковим джерелом
інформації про рівень обізнаності та
ґендерної чутливості працівників, їх
потенціал враховувати ґендерний
підхід у своїй роботі.

АНАЛІЗ ДОКУМЕНТАЦІЇ

на предмет врахування питань ґендерної рівності, наявності ґендерно чутливих показників сприяв отриманню якісної інформації про рівень системності та послідовності діяльності ДСАУ з впровадження політики ґендерної рівності

АНКЕТУВАННЯ

*(взяли участь 40 осіб
(32 жінки, 8 чоловіків)*

- допомогло оцінити рівень інтегрування ґендерного підходу в програми та процеси ДСАУ, зокрема, в політику з питань персоналу
- виявити широкий спектр ґендерних проблем, включно з аспектами розуміння проблематики ґендерної рівності працівниками, відкритості колективу до сприйняття такої інформації та готовності до змін

Використання різноманітних методів (анкетування, інтерв'ю, фокус-групове обговорення, інтерактивні тренінги, огляд документації) забезпечило комплексне виконання низки важливих завдань: **моніторингу, оцінки, налагодження комунікації, просвітництва**, завдяки чому **ґендерний аудит Державної судової адміністрації України став універсальним та ефективним засобом впровадження ґендерного підходу і просування політики ґендерної рівності.**

Партисипативний формат аудиту допоміг закріпити отримані знання, перенести їх у площину повсякденного спілкування, що сприятиме формуванню ґендерно чутливого організаційного середовища.

РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ КЛЮЧОВИХ ЧИННИКІВ ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ:

*(Політична воля,
Організаційна культура,
Технічний потенціал,
Підзвітність /
відповідальність /
координація)*

- керівництво Державної судової адміністрації України виявляє політичну волю впроваджувати ґендерний підхід;
- ДСАУ має достатній технічний потенціал;
- демонструє підзвітність, відповідальність.

У ДСАУ забезпечується принцип рівного ставлення до працівників незалежно від статі. Жінки і чоловіки не мають обмежень у визнанні, реалізації чи користуванні правами і свободами через свою стать.

У ДСАУ забезпечено ґендерний баланс на всіх рівнях управління.

Загалом 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%**.

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

68% жінок

У ДСАУ зроблені перші кроки на шляху інституціалізації ґендерного підходу.

Наказом Голови ДСАУ №265 від 25 травня 2018 року «Про здійснення узагальнення ґендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь» **посадову особу (заступника Голови ДСАУ Людмилу Гізатуліну) призначено координатором з питань забезпечення ґендерної рівності та визначено структурний підрозділ – відділ інформаційно-аналітичної роботи і міжнародного співробітництва, відповідальний за здійснення узагальнень ґендерного складу апеляційних та місцевих судів України, ДСАУ та ТУ ДСАУ.**

ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ



ґендерний підхід інтегрований у політику з питань персоналу ДСАУ:

- вироблені чітко визначені критерії просування по службі, які не залежать від статі працівника;
- відсутнє ранжування робіт / обов'язків на «жіночі» і «чоловічі», жінок наймають на посади, які вважаються «чоловічими» (наприклад, пов'язані з технікою, будівництвом тощо);
- жінки і чоловіки отримують рівну оплату за рівнозначну роботу



питання гендерної рівності інтегровані в освітню та комунікаційну діяльність *(розробляються і впроваджуються інформаційно-освітні заходи з питань ґендерної рівності)*

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД ІНТЕГРОВАНИЙ У СТАТИСТИЧНУ ЗВІТНІСТЬ

Починаючи з 2018 року, ДСАУ **узагальнює статистику щодо представництва жінок і чоловіків** серед суддів, голів і заступників голів судів, керівників та заступників керівників апаратів судів; працівників апаратів місцевих, апеляційних судів, керівництва та працівників Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь.



На офіційному сайті ДСА України створено окремий розділ «Гендерна статистика», в якому систематично (кожні 6 місяців) оприлюднюється гендерна статистика, поширюються інформаційно-просвітницькі матеріали з питань гендерної рівності

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД ІНТЕГРОВАНИЙ У СТАТИСТИЧНУ ЗВІТНІСТЬ

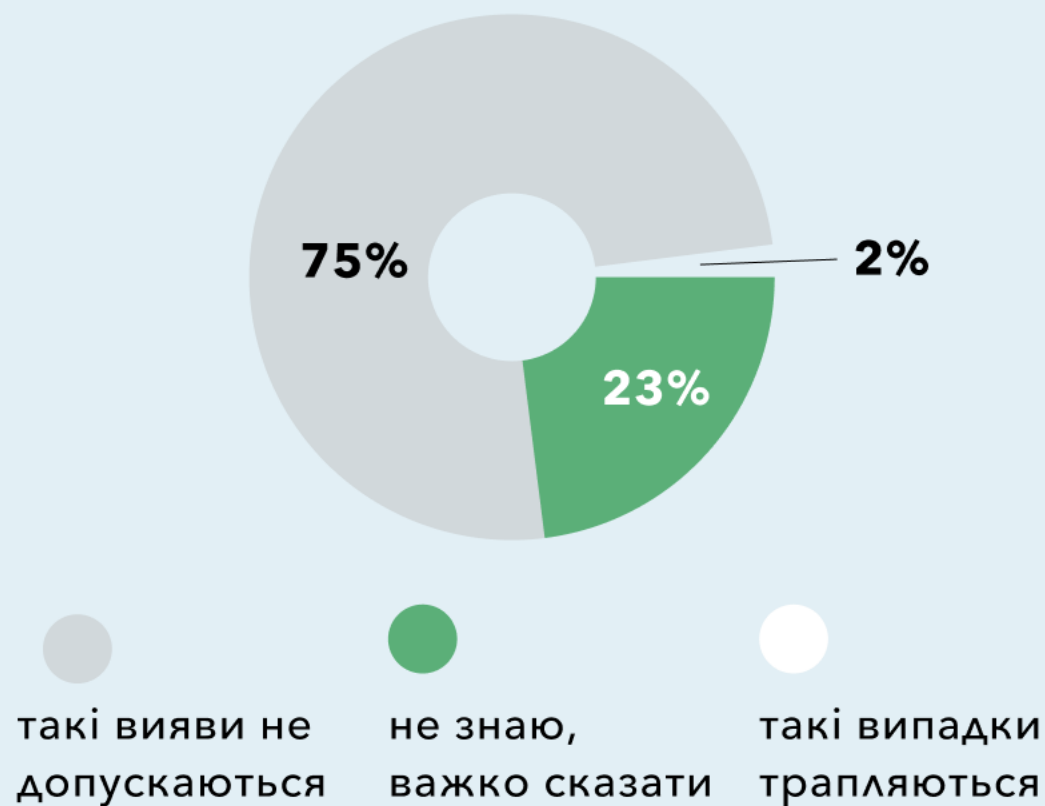
- **Гендерно розмежовані дані включені до річних форм звіту** (щодо складу засуджених у кримінальних справах; щодо заявників у звіті судів першої інстанції про розгляд справ у порядку адміністративного судочинства; щодо об'єктів примусових заходів, об'єктів розгляду запитів, потерпілих у звіті про розгляд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

Однак, незважаючи на те, що використання ґендерного підходу в цілому активізувалося, в ході аудиту з'ясувалося, що **практика інтегрування ґендерного виміру в інституційну політику, організаційну культуру, процеси і процедури ДСАУ ще не стала постійною; у застосуванні комплексного ґендерного підходу немає достатньої системності.**

- **70%** опитаних вважають, що в ДСАУ відсутня дієва політика (затверджені положення, правила) забезпечення рівності
- **30%** вважають, що політика є, але її ефективність оцінили як недостатньо ефективну
- Однак **100%** опитаних визнали важливим і дуже важливим врахування ґендерних питань у політиці та діяльності ДСАУ

- лише **15%** відповіли, що ґендерні питання достатньо інтегровані в діяльність Управління з питань персоналу
- **75% опитаних** вважають, що при працевлаштуванні, просуванні по службі не трапляється проявів прямої або непрямой дискримінації за ознакою статі
- **80% респондентів** зазначили, що увага до питань ґендерної рівності, активність у застосуванні ґендерного підходу не враховується в оцінці їхньої діяльності

Чи трапляються в ДСАУ прояви прямої або непрямой дискримінації за ознакою статі при працевлаштуванні, просуванні по службі?





100% опитаних зазначили, що в ДСАУ не було випадків сексуальних домагань на робочому місці



20% респондентів вважають, що у комунікації трапляються прояви гендерної стереотипізації та сексизму



60% опитаних вважають, що керівництво ДСАУ достатньо робить для того, щоб запобігати та протидіяти проявам сексизму та дискримінації за ознакою статі



100% респондентів зазначили, що потребують навчання / підтримки для більш ефективного інтегрування гендерних питань у сферу їх діяльності / відповідальності

«ЩО МОЖЕ ВМОТИВУВАТИ ВАС БУТИ БІЛЬШ ҐЕНДЕРНО КОМПЕТЕНТНИМИ / ВІДПОВІДАЛЬНИМИ?»

Поглиблення обізнаності в питаннях ґендерної рівності шляхом участі у тренінгах

Фінансове заохочення

Підтримка безпосереднього керівника

Наявність у нормативних документах чітких запитів /вимог щодо врахування ґендерного підходу

Наявність простих у використанні наборів інструментів, рекомендацій, прикладів

Включення питань ґендерної рівності до пріоритетів політики ДСАУ

Негрошові заохочення, визнання

Зменшення робочого навантаження і як результат - створення умов для запровадження ґендерного підходу.

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ЗАБЕЗПЕЧИВ:

- підвищення колективної спроможності ДСАУ аналізувати свою діяльність з точки зору ґендерного підходу та просувати принципи ґендерної рівності
- посилення організаційної відповідальності за інтегрування ґендерного підходу
- покращення соціально-психологічного клімату у колективі

ґендерний аудит Державної судової адміністрації України **став дієвим інструментом оптимізації ґендерного підходу**, оскільки **сприяв зміні уявлення про ґендерний підхід, кращому розумінню принципів та інструментів ґендерного інтегрування.**

В ПЕРСПЕКТИВІ ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ДОПОМОЖЕ:

1

підвищити якість політик, стратегій і заходів ДСАУ з точки зору ґендерного підходу

2

покращити процеси підзвітності і координації

3

покращити імідж ДСАУ і загалом судової влади за рахунок відданості принципам гендерної рівності, готовності інтегрувати гендерний підхід у судочинство відповідно до міжнародних зобов'язань України

РЕЗУЛЬТАТИ ҐЕНДЕРНОГО АУДИТУ МОЖУТЬ БУТИ ВИКОРИСТАНІ ДЛЯ:

- ✓ розробки стратегії ґендерної рівності ДСАУ
- ✓ удосконалення механізмів ґендерного інтегрування, моніторингу та звітності
- ✓ поширення практики проведення ґендерного аудиту інституційної політики, процесів та процедур у системі судочинства
- ✓ адвокації впровадження комплексного ґендерного підходу у судочинство
- ✓ вироблення пропозицій щодо внесення змін до чинного законодавства України, нормативно-правових актів в контексті врахування ґендерного підходу у судочинстві

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Політична воля. Механізми впровадження комплексного гендерного підходу

→ Інтегрувати гендерний підхід в інституційну політику ДСАУ:

- Визначити і закріпити у нормативних актах/статутних документах положення / зобов'язання щодо врахування питань гендерної рівності
- Призначити посадову особу, відповідальну за впровадження гендерного підходу
- Створити Комітет/Координаційну раду з питань гендерної рівності
- Забезпечити проведення регулярного гендерного аудиту ДСАУ/ТУ ДСАУ *(на основі розробленого інструментарію гендерного аудиту ДСАУ)*
- **Розробити Стратегію ДСАУ із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків** *(на основі висновків і рекомендацій гендерного аудиту)*
- Передбачити окрему статтю витрат у бюджеті ДСАУ на фінансування програм /заходів з інтегрування гендерного підходу

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Політична воля. Механізми впровадження комплексного гендерного підходу

- ➔ **Інтегрувати принципи ґендерної рівності в організаційну культуру ДСАУ:**
 - **Розробити і затвердити відповідні кодекси поведінки та правила спілкування** (*Положення про використання ґендерно чутливої мови, Положення щодо запобігання і протидію виявам сексизму тощо*)
 - **Розробити чіткі механізми відповідальності** за порушення Положень/Кодексів (письмова догана, переведення на іншу роботу/ посаду тощо)
 - **Призначити відповідальних** (Комісію), наділених повноваженнями розглядати випадки сексизму, сексуальних домагань, проводити медіаційні заходи, реагувати на відповідні скарги.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації учасників тренінгів з гендерного мейнстрімінгу

Запровадити заходи для покращення психологічного клімату, згуртованості колективу, розширення можливостей для обговорень питань ґендерної рівності в рамках всієї організації:

- облаштувати кімнату для буфету / відпочинку працівників
- запровадити практику організації спортивних турнірів за участі жінок і чоловіків, спільних подорожей Україною
- включити до штатного розпису посаду психолога/консультанта з питань здоров'я

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Політична воля. Механізми впровадження комплексного гендерного підходу

→ **Забезпечити інтегрування ґендерного підходу у всі напрямки діяльності ДСАУ**
(на всіх етапах: розробки, виконання, моніторингу та оцінки політики, програм і заходів)

У тому числі:

- у політику з питань персоналу
- у програми підготовки/навчання
- у внутрішню і зовнішню комунікацію
- у статистичну звітність

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Інтегрування ґендерного підходу у політику з питань персоналу

Запровадити прозорі та ґендерно неупереджені процедури конкурсного відбору з працевлаштування/на адміністративні посади, унеможливити використання під час співбесід коментарів, запитань, що мають ознаки ґендерних стереотипів чи сексизму.

- **включити положення про ґендерну обізнаність** та вміння враховувати ґендерний підхід у роботі – до кваліфікаційних вимог до посад/службових обов'язків / критеріїв оцінки діяльності працівників
- **запровадити програми, заходи**, спрямовані на гармонізацію домашніх/сімейних і професійних обов'язків
- **запровадити програми, заходи, спрямовані на трансформування корпоративної культури чоловіків**, розширення їх участі у просуванні ґендерного підходу в ДСАУ

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- ➔ **Інтегрувати ґендерний підхід у внутрішню і зовнішню комунікацію ДСАУ**
(поширення інформації про переваги ґендерного підходу, тренінги)
з ґендерних аспектів комунікації

- ➔ **Інтегрувати ґендерний підхід у статистичну звітність:**
 - удосконалити практику узагальнення та оприлюднення інформації про ґендерний склад органів судової влади за рахунок розширення об'єктів аналізу та показників
 - розширити перелік ґендерних індикаторів у судовій статистичній звітності
 - розробити та апробувати критерії визначення ґендерно чутливих категорій справ

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Технічний потенціал/Навчання

Забезпечити системну і безперервну діяльність, спрямовану на підвищення обізнаності, компетентності та потенціалу працівників ДСАУ щодо впровадження ґендерного підходу.

- проводити систематичні тренінги з питань ґендерної рівності для співробітників ДСАУ
- інтегрувати ґендерний підхід до програми всіх тренінгів у сфері судового адміністрування
- систематизувати і поширити успішні практики врахування ґендерних аспектів в організації роботи судів

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Підзвітність. Координація

Започаткувати практику публічного представлення стратегій, програм та заходів з впровадження ґендерного підходу та звітування про результати цієї діяльності

Посилити механізми координації та співпраці з органами виконавчої влади, відповідальними за реалізацію політики ґендерної рівності; з ВРУ - щодо інтегрування ґендерного підходу у судочинство

Розробити практичні програми співпраці з організаціями громадянського суспільства, що відстоюють принципи рівності (участь ОГС у дослідженнях, розробці та реалізації інформаційно-просвітницьких програм, лобюванні законодавчих змін)

Посилити міжнародну співпрацю. Забезпечити участь фахівців ДСАУ у міжнародних освітніх заходах, консультаціях, практичних ініціативах з інтегрування ґендерного підходу у судочинство

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Підзвітність. Координація

Ініціювати / адвокатувати внесення змін до нормативно-правових актів у сфері державної служби, внутрішніх документів ДСАУ:

- Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби
- Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя
- Типового положення про службу персоналу місцевого, апеляційного судів
- Правил внутрішнього службового розпорядку Державної судової адміністрації України, затверджених Головою ДСАУ

Ініціювати / адвокатувати внесення змін до законодавства (Законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Вищу раду) стосовно паритетного представництва жінок і чоловіків на керівних / адміністративних посадах, дотримання професійних стандартів рівного, ґендерно чутливого, 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.