

Додаток
до Стратегії гендерної рівності Державної судової
адміністрації України на 2021-2025 роки

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 одне 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 гендерного 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 гендерного бюджетування є гендерно 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 дезагреговані 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 гендерного аналізу.

Статистика, розділена за статтю, є міжнародно визнаним методом гендерного інтегрування – з метою виявлення можливих «гендерних 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 гендерний 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 гендерного підходу – комплексна стратегія, яку прийняло міжнародне співтовариство на шляху до прогресу у досягненні гендерної 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 гендерної 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 гендерної 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 гендерних 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, 2005р.)

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 гендерними 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 «гендерний розрив» часто використовують для позначення різниці в середній заробітній платі жінок і чоловіків – «Розрив у гендерній оплаті праці».

Однак гендерні прогалини можуть бути виявлені у багатьох сферах.

Всесвітній економічний форум для обчислення Глобального Індексу гендерного 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>).

Гендерні 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 гендерних 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 гендеру: Навч. посіб. – К.: К.І.С., 2004).

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

Гендерна чутливість – здатність визнавати наявні гендерні 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 **гендерна сліпота** – нездатність бачити та відчувати прояви гендерної дискримінації й сексизму на всіх рівнях та в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерно 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 гендерно чутливої/інклюзивної мови означає говорити та писати таким чином, щоб не дискримінувати людину за ознакою статі та не вкорінювати гендерні стереотипи.

З огляду на ключову роль мови у формуванні культурних та соціальних відносин, використання гендерно чутливої мови є потужним способом викоринення упередженості та просування гендерної рівності.

Гендерно 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, гендерно чутливе ставлення і поведінка.

Гендерно чутлива організаційна культура є необхідною передумовою ефективного впровадження гендерного підходу.

Гендерно чутлива політика (іноді її називають **гендерно 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 гендерного підходу у всі сфери, на всіх рівнях.

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

Гендерна 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 поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження 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 гендерного підходу в політику та діяльність організації – включення гендерної 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 гендерної рівності до організаційної культури, розробка гендерно чутливих індикаторів моніторингу та оцінки; проведення систематичного гендерного 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 гендерного 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](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](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 CM/ Rec(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 гендерних стереотипах і гендерних 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, культура 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 гендерною 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.)

Начальник управління
забезпечення діяльності керівництва
Державної судової адміністрації України

/підпис/

М. Мельнікова