

ПОГОДЖЕНО
Голова Державної судової
адміністрації України


Олексій САЛЬНІКОВ
24 лютого 2023

**Звіт про поточний моніторинг реалізації Стратегії гендерної рівності
Державної судової адміністрації України на 2021-2025 роки
за підсумками 2021-2022 років**

Наказом від 04 червня 2021 року № 194 затверджена Стратегія гендерної рівності Державної судової адміністрації України на 2021-2025 роки (далі – Стратегія), що утворює загальний підхід, окреслює бачення та підходи ДСА України стосовно інтегрування комплексного гендерного підходу в інституційну політику, організаційну культуру та діяльність ДСА України та її територіальних управлінь.

З метою вивчення стану реалізації Стратегії здійснено поточний моніторинг за 2021-2022 роки, відповідно до Положення про систему моніторингу Стратегії гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки, затвердженого наказом від 15.12.2022 № 470.

Поточний моніторинг реалізації Стратегії здійснюється за кожною стратегічною ціллю та завданнями, визначених у Стратегії, а саме, оцінюється ступінь досягнення стратегічних цілей та завдань, поточних результатів, аналізуються дійсні та можливі перешкоди.

Стратегічна ціль 1. Зміцнення інституційного потенціалу ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політику, процедури та практики

Інституційний потенціал ДСА України є важливим чинником успішного впровадження гендерного підходу, забезпечення гендерних змін в організації.

З метою досягнення стратегічної цілі 1 ДСА України протягом 2021 – 2022 рр. вжито заходів та досягнуто певних результатів: з 9 встановлених стратегічних завдань виконано 5 (56%), розпочато планування та вжиття заходів решти завдань, запроваджено практику аналізу та експертизи політик, процедур та практик з точки зору гендерного підходу.

Протягом 2021 -2022 рр. ДСА України виданий один нормативний документ, до якого включені пріоритети та зобов'язання щодо інтегрування гендерного підходу, а саме, наказом від 04 червня 2021 року № 194 затверджена Стратегія гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки, що утворює загальний підхід, окреслює бачення та підходи ДСА України стосовно інтегрування комплексного гендерного підходу в інституційну політику, організаційну культуру та діяльність ДСА України та її територіальних управлінь.

Крім того, наказом ДСА України від 01.12.2022 р. № 443: затверджено Положення про радника Голови ДСА України з питань забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; на радника Голови ДСА України покладено обов'язки радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Всього за 2021-2022 рр. ДСА України видано три накази, положення щодо механізмів та інструментів інтегрування гендерного підходу: накази від №№ 442, 443; від 15.12.22 № 470. ТУ ДСА України видано 36 відповідних нормативних актів (22 – в 2021 р., 14 – в 2022 р.).

Стосовно кількості гендерних індикаторів, включених до системи моніторингу та оцінки інституційної політики та діяльності ДСА України, то Стратегією гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки, затвердженої наказом від 04.06.21 №194 визначено 67 індикаторів результативності.

Забезпечення гендерних підходів під час формування, реалізації, моніторингу та оцінювання державної політики ґрунтується на використанні статистичних даних з розподілом за статтю, віком, місцем проживання, наявністю інвалідності та іншими релевантними ознаками.

Як в 2021, так і 2022 році в ДСА України використовували гендерний підхід у своїй роботі чотири самостійних структурних підрозділи: управління забезпечення діяльності керівництва ДСА України, юридичне управління, управління з питань персоналу, відділ автоматизації діловодства судів та статистики департаменту інформаційних технологій. В ТУ ДСА України використовували гендерний підхід у своїй роботі в 2021 р. 57 самостійних структурних підрозділи, в 2022 р.- 59.

Незначна частина працівників ДСА України та ТУ ДСА України враховують гендерний підхід у своїй роботі: використовують розмежовані за ознакою статі показники при плануванні та моніторингу діяльності, звітують про досягнення і проблеми, пов'язані з інтегруванням гендерних питань. Як правило, використовують гендерний підхід у своїй роботі ті працівники, до функціональних обов'язків яких належать питання з питань управління персоналом, судової статистики, аналітичної роботи та звітності, правової та гендерної експертизи локальних нормативно-правових актів. Також це працівники, відповідальні за інтеграцію гендерного підходу в діяльність ДСА України, ТУ ДСА України та відповідальні особи, наділені повноваженнями розглядати випадки сексизму, сексуальних домагань, проведення ними медіаційних заходів, реагування на відповідні скарги. Щодо частки працівників (жінок/чоловіків) ДСА України, що використовують гендерний підхід у своїй роботі, то в 2021 р. цей показник становив 15% працівників (з них 11% жінок, 4% чоловіків), в 2022 р. 22% працівників (з них - 17% жінок, 5% чоловіків). За рік спостерігається позитивна динаміка - збільшення на 7%. Щодо частки працівників (жінок/чоловіків) ТУ ДСА України, що використовують гендерний підхід у своїй роботі, то в 2021 році цей показник становив 46% працівників (41% жінок, 5% чоловіків), в 2022 році 50% працівників (46% жінок, 4% чоловіків). За рік спостерігається позитивна динаміка - збільшення на 4%.

ДСА України та ТУ ДСА України здійснювався аналіз внутрішніх документів на предмет їх відповідності нормативно-правовим актам у сфері реалізації державної гендерної політики, принципам гендерної рівності та недискримінації. Так, ДСА України всього проаналізовано 948 (454 - протягом 2021 р., 494 – 2022 р.), ТУ ДСА України - 946 (485- протягом 2021 р., 461 – 2022 р.).

ДСА України підготовлено чотири звіти за результатами гендерного аудиту (2 - в 2021 р, 2 – 2022 р): в річному звіті ДСА включено окремий розділ про впровадження гендерного підходу; річний звіт узагальнення щодо практики врахування гендерних аспектів у діяльності ДСА України.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 р., 74% опитаних працівників ДСА України та ТУ ДСА України задоволені гендерною політикою ДСА України.

Протягом 2021-2022 років на загальних зборах колективу ДСА України не представлялись доповіді або звіти з виконання цілей, завдань і заходів Стратегії, оскільки діяли протиепідеміологічні обмеження та з лютого 2022 введено воєнний стан.

В ДСА України наказами утворювались та діяли різноманітні робочі групи, експертні комісії, розробки нормативних актів ДСА України, стратегій, програм тощо (наприклад, робоча група з підготовки пропозицій до системи місцевих судів на території України у зв'язку з утворенням (ліквідацією) районів; робоча група з підготовки проекту Концепції галузевої програми інформатизації діяльності судів та інших установ судової системи; робоча група з підготовки загальних вимог функціонування Єдиного державного реєстру виконавчих документів; робоча група з оцінювання корупційних ризиків у діяльності ДСА України; комісія з метою перевірки наявності печаток і штампів; інвентаризаційна комісія; комісія із соціального страхування). Протягом звітнього періоду вносились зміни до їхнього складу. Співвідношення жінок і чоловіків у їхньому складі в середньому становило: в 2021 р. - 58% жінок, 42% чоловіків, в 2022 р. - 53% жінок, 47% чоловіків. Представництво жінок та чоловіків є збалансованим.

Протягом 2021-2022 років ДСА України не здійснювала фінансових витрат на заходи з інтегрування гендерного підходу (інформаційно-освітні заходи, програми підтримки жінок тощо).

Стратегічна ціль 2. Підвищення гендерної чутливості політики з питань персоналу для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на робочому місці

Протягом 2021 – 2022 років ДСА України здійснювала заходи для виконання стратегічної цілі 2. У результаті з 9 встановлених стратегічних завдань виконано лише 1 (11%). Зважаючи на досить тривалу процедуру внесення змін до внутрішніх нормативно-правових актів з питань персоналу та воєнний стан, стосовно виконання решти завдань лише розпочато планування та виконання підготовчих заходів.

Кількість змінених/удосконалених з точки зору гендерного підходу у сфері політики з питань персоналу становить 28 нормативних актів, документів ТУ ДСА України (24 - в 2021р., 4 - в 2022р.).

Крім того, ТУ ДСА України видано п'ять нових нормативних актів, документів у сфері політики з питань персоналу щодо забезпечення гендерної рівності на робочому місці (3 - в 2021 р., 2 - в 2022р.).

Шість гендерно чутливих положень включено до кваліфікаційних вимог/ посадових обов'язків, критеріїв оцінки діяльності працівників ТУ ДСА України (3 - в 2021 р., 3 - в 2022р.).

Всього протягом 2021 – 2022 рр. ДСА України внесено 10 змін (6 – 2021 р., 4 - 2022 р.) до правил внутрішнього розпорядку, положень про структурний підрозділ ДСА України, посадових обов'язків та ін., щодо розширення можливостей жінок і чоловіків поєднувати домашні/сімейні і професійні обов'язки. ТУ ДСА України всього три (2 - в 2021 р., 1 - в 2022 р.).

Як в ДСА України, так і ТУ ДСА України діяли конкурсні та дисциплінарні комісії. Протягом звітнього періоду вносились зміни до їхнього складу. Так, в ДСА України співвідношення жінок і чоловіків у складі конкурсних комісій в середньому становило: в 2021 -2022 рр.- 43% жінок, 57% чоловіків; в ТУ ДСА України співвідношення в середньому становило: в 2021 р. - 72% жінок, 28% чоловіків; в 2022 р. - 73% жінок, 27% чоловіків. Представництво жінок та чоловіків є збалансованим.

Співвідношення жінок і чоловіків у складі дисциплінарних комісій в ДСА України в середньому становило: в 2021 р. - 80% жінок, 20% чоловіків; в 2022 р. - 43% жінок, 57% чоловіків. Представництво жінок та чоловіків в ДСА України стало збалансованим в 2022 році. У ТУ ДСА України співвідношення в середньому становило: в 2021 р. - 72% жінок, 28% чоловіків; в 2022 р. - 73% жінок, 27% чоловіків.

У 2021 р. 11 працівників ДСА України з сімейними обов'язками використовували гнучкий режим роботи (в 2022 р. – 13). В ТУ ДСА України 11 - в 2021 р., 11 - в 2022 році.

Три працівники ДСА України через сімейні обов'язки працювали неповний робочий час в 2021 р., а в 2022 р. - двоє. В ТУ ДСА України двоє - в 2021 р., двоє - в 2022 році.

Протягом 2021 – 2022 рр. в ДСА України, ТУ ДСА України відсутні випадки/заяви/повідомлення:

про нерівність: в умовах праці та організації робочого часу для жінок і чоловіків з сімейними обов'язками; у доступі до підвищення кваліфікації та перепідготовки, доступі до посад, включаючи критерії відбору, умови найму;

від жінок про упереджене, стереотипне ставлення, дискримінацію за ознакою статі під час інтерв'ю/ співбесіди при працевлаштуванні;

про обмеження працівниць у трудових правах у зв'язку з вагітністю, народженням дитини, грудним вигодовуванням.

Стратегічна ціль 3. Формування гендерно чутливої організаційної культури

З метою формування гендерно чутливої організаційної культури ДСА України протягом 2021 – 2022 років вжито заходів та досягнуто певних результатів. Із 5 встановлених стратегічних завдань виконано 2 (40%), ще одне виконано частково, а щодо решти - розпочато планування та виконання.

Керівництво ДСА України, усвідомлюючи, що люди є найбільш важливим активом організації, здійснює заходи із забезпечення безпечних і комфортних умов праці для жінок і чоловіків; створення робочого середовища, вільного від упереджень, переслідувань і дискримінації.

Протягом 2021-2022 рр. ДСА України вживала заходів з виконання затвердженого наказом від 30.10.2020 № 488 Положення про використання гендерно чутливої мови в ДСА України та ТУ ДСА України.

В ДСА України, ТУ ДСА України дотримуються правил та використовуються механізми моніторингу випадків сексистського ставлення, сексуальних домагань чи інших видів насильства за ознакою статі на робочому місці, визначених Положенням щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці та інших форм насильства за ознакою статі в ДСА України та ТУ ДСА України (наказ від 30.10.2020 № 489).

Зважаючи на наявність затверджених нормативно-правових актів ДСА України протягом 2021-2022 рр. не розробляла та не затверджувала положення, кодекси поведінки та правила спілкування, спрямованих на посилення гендерної чутливості організаційної культури ДСА України.

Протягом 2021 – 2022 рр. в ДСА України та ТУ ДСА України відсутні випадки/заяви/повідомлення:

щодо проявів гендерної стереотипізації, упередження у спілкуванні;
про сексуальні домагання та інші форми дискримінації та насильства за ознакою статі на робочому місці.

В 2021 р. один працівник (чоловік) ДСА України ініціював та впроваджував програми/заходи з гендерної трансформації (в 2022 р. – троє). В ТУ ДСА України – один в 2022 р.

Чоловіки, які працюють в ДСА України та ТУ ДСА України, протягом 2021-2022 рр. не оформляли відпустку з догляду за дитиною.

В ТУ ДСА України 15 чоловіків-керівників структурних підрозділів взяли участь у заходах, спрямованих на формування гендерно чутливої організаційної культури (8 – в 2021 р., 7 – в 2022 р.).

В ДСА України та ТУ ДСА України проводились заходи, спрямовані на розширення спілкування між жінками і чоловіками, покращення психологічного клімату у колективі. Так, в ДСА України протягом 2021 р. проведено 18 заходів, а в 2022 р. – 12, це, зокрема: турнір з міні футболу, акція зі збору коштів для Охмадиту; подорож колективу Україною; урочисті збори колективу, акції зі збору допомоги для ЗСУ. В ТУ ДСА України протягом 2021 оведено 35 таких заходів, а в 2022 р. – 31.

Представництво жінок серед керівництва ДСА України, начальників самостійних структурних підрозділів виглядало наступним чином: в 2021 р. одна заступниця Голови ДСА та чотири керівниці самостійних структурних підрозділів; в 2022 р. - чотири керівниці самостійних структурних підрозділів.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 року, визначався рівень задоволеності щодо психологічного клімату та особистого комфорту у колективі. Так, 63 % респондентів вважають, що за місцем їхньої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків. 66% опитаних відповіли, що мають змогу працювати за гнучкими умовами (наприклад, гнучкий робочий графік, гнучкий графік відпусток, дистанційна робота). На запитання "У разі, якщо ви не хочете дитину залишити вдома саму, то чи можете ви її брати з собою на роботу?" 74% респондентів, які мають дітей віком до 14 років, дали ствердну відповідь. Одним з показників нейтрального психологічного клімату є те, що 64% опитаних, відчували підтримку з боку колег та їх наставництво при поверненні з відпустки для догляду за дитиною. Враховуючи, що в опитуванні взяли участь 23% фактично працюючих в ДСА України, ТУ ДСА України можна зробити висновок про середній рівень задоволеності працівників ДСА України щодо психологічного клімату та особистого комфорту у колективі.

Проведена аналітична робота з визначення гендерної чутливості організаційної культури ДСА України. Встановлено, що розроблено та затверджено ряд нормативно-правових актів, що регулюють інтегрування питань гендерної рівності в діяльність ДСА України, зокрема: наказом від 04.06.2021 № 194 затверджена Стратегія гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки; наказом від 15.12.2022 № 470 затверджено Положення про систему моніторингу Стратегії гендерної рівності ДСА України на 2021-2025 роки; наказом від 30.10.2020 № 488 затверджено Положення про використання гендерно чутливої мови в ДСА України та ТУ ДСА України; наказом від 30.10.2020 № 489 затверджено Положення щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці та інших форм насильства за ознакою статі в ДСА України та ТУ ДСА України. З метою виконання цих нормативно-правових актів ДСА України постійно вживає заходи та аналізує стан їх виконання.

Сприйняття працівниками корпоративної культури ДСА України з точки зору гендерних аспектів демонструють результати анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 року. 74 % опитаних задоволені гендерною політикою ДСА України. 70 % респондентів вважають врахування гендерних питань в політиці та програмах ДСА України дуже важливим або важливим. 90 % учасників опитування вважають, що ДСА України робить більш ніж достатньо або достатньо для того, щоб

запобігати та протидіяти виявам гендерних стереотипів, сексизму та нерівного ставлення.

Враховуючи всі здійснені заходи ДСА України та результати анонімного опитування, можна зробити висновок про середній рівень гендерної чутливості організаційної культури ДСА України.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 року, визначено рівень навичок працівників ідентифікувати прояви стереотипного, упередженого ставлення, сексуальних домагань та інших форм дискримінації. Так, 35% опитаних проходили навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років. Стосовно підтримки працівниками гендерних стереотипів, то 91% опитаних вважають, що чоловік може іти у відпустку по догляду за дитиною, а жінка працювати. 77% респондентів цілком або частково погоджуються з твердженням, що гендерні стереотипи негативно впливають на забезпечення рівних прав та можливостей в ДСА України, ТУ ДСА України. Враховуючи, що в опитуванні взяли участь 23% фактично працюючих в ДСА України, ТУ ДСА України можна зробити висновок, що рівень навичок працівників ідентифікувати прояви стереотипного, упередженого ставлення, сексуальних домагань та інших форм дискримінації є середнім.

Протягом 2021 - 2022 років за результатами проведених оглядів внутрішніх документів ДСА України на предмет їх відповідності принципам гендерної рівності та недискримінації не виявлено випадків використання гендерних стереотипів, сексистських висловлювань.

Стратегічна ціль 4. Посилення освітнього потенціалу та компетентності працівників ДСА України щодо інтегрування гендерного підходу в політики, програми і процедури у всіх напрямках діяльності

Протягом 2021 – 2022 років ДСА України вживала заходи для досягнення стратегічної цілі 4. З чотирьох встановлених стратегічних завдань виконується 3 (75%).

До піврічних планів навчання працівників ДСА України включала теми з питань гендерної тематики, що становили як у 2021 р., так і в 2022 р. – 10% заходів плану. Середній показник по ТУ ДСА України становить в 2021 р. - 4%, в 2022 р. – 3%.

Протягом звітного періоду проведено чотири заняття (два в 2021 р., два в 2022 р.) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для працівників ДСА України. В ТУ ДСА України як у 2021 р., так і в 2022 р. - десять.

Троє працівниць ДСА України протягом 2021 р. (дві жінки та один чоловік – протягом 2022 р.) взяли участь у заходах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків поза межами ДСА України. В ТУ ДСА України 15 працівниць (2021 р. – 9 жінок, 2022 р. – 6 жінок).

В 2022 р. Голова ДСА України взяв участь в тренінгу з гендерної проблематики.

Протягом 2021 р. 7% (1 з 14 чоловіків) керівників ТУ ДСА України пройшли тренінги з гендерного інтегрування, в 2022 р. 6% (1 з 18 чоловіків).

Шість нових працівників ТУ ДСА України пройшли навчання з питань гендерної рівності (1 – в 2021 р., 5 – в 2022 р.).

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 р., встановлено, що 56% опитаних працівників ДСА України, ТУ ДСА України відповіли, що мають практичні навички інтегрування гендерного підходу (34% в т.ч. - мають та застосовують у своїй роботі).

Як в 2021 р., так і в 2022 р. в ДСА України не здійснювалось фінансування на освітні заходи з гендерної проблематики.

Протягом 2021 р. створено та опубліковано на вебсайті ДСА України чотири освітньо-інформаційних продукти (статті, посібники, узагальнення) щодо значимості та інструментів інтегрування гендерної рівності в діяльність органів судової влади. Зокрема, Аналіз результатів дослідження "Інтегрування гендерного підходу в організацію роботи суду", Стаття про презентацію на Третьому Форумі юристок ЮрФем "Слова важливі для прав і права" Стратегії гендерної рівності ДСА України на 2021 – 2025 роки, Про Стратегію гендерної рівності ДСА України на 2021 – 2025 роки, Результати опитування жінок суддів та працівниць апаратів суді з рекомендаціями.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 р., визначено рівень обізнаності працівників в питаннях забезпечення гендерної рівності на робочому місці. 73 % опитаних працівників ДСА України, ТУ ДСА України відповіли, що знають про існування окремого документу ДСА України, яким визначено політику недискримінації та рівних гендерних можливостей. 77 % респондентів цілком погоджується з тим, що можуть отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ДСА України, ТУ ДСА України у вільному доступі (інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, їхнє представництво на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю тощо). 35% опитаних відповіли, що проходили навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років. 34% респондентів відповіли, що мають та застосовують в своїй роботі практичні навички інтегрування гендерного підходу, а 22% - мають, але не застосовують. 63 % опитаних вважають, що за місцем їхньої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків. Враховуючи, що в опитуванні взяли участь 23% фактично працюючих в ДСА України, ТУ ДСА України можна зробити висновок, що рівень обізнаності в питаннях забезпечення гендерної рівності на робочому місці, є середнім.

Стратегічна ціль 5. Посилення підзвітності, комунікації і партнерства ДСА України у сфері гендерної рівності

З метою досягнення стратегічної цілі 5 ДСА України протягом 2021 – 2022 рр. вжито заходів та досягнуто певних результатів. З 9 встановлених стратегічних завдань виконується 5 (56%).

Протягом звітного періоду ДСА України п'ять разів публічно представляла виступи/звіти щодо результатів впровадження комплексного гендерного підходу в ДСА України. В 2021 р. публічно (з онлайн трансляцією) т.в.о. Голови ДСА України у Вищій раді правосуддя представляла звіт про роботу ДСА України, що містив розділ впровадження гендерного підходу в діяльність ДСА України; на вебсайті ДСА України опубліковано узагальнення щодо практики врахування гендерних аспектів у діяльності ДСА України; 18.06.21 на Третньому Форумі юристок ЮрФем "Слова важливі для прав і права" представниця ДСА України публічно (з онлайн трансляцією) презентувала Стратегію гендерної рівності ДСА України на 2021 – 2025 рр. В 2022 р. т.в.о. Голови ДСА України у Вищій раді правосуддя представляв звіт про роботу ДСА України, що містив розділ впровадження гендерного підходу в діяльність ДСА України; на вебсайті ДСА України опубліковано узагальнення щодо практики врахування гендерних аспектів у діяльності ДСА України.

Здійснювалось інформаційне забезпечення ходу реалізації заходів у сфері здійснення гендерної рівності, зокрема висвітлення питань гендерної рівності на веб-порталі "Судова влада України" та вебсайті ДСА України. В окремій підрубриці "Питання гендерної рівності" на вебсайті ДСА України розміщувались та оновлювались: дослідження, рейтинги, статистика з питань гендерної рівності; інформація про законодавчі та інституційні (державні програми, стратегії) механізми забезпечення гендерної рівності; інформація про інтегрування гендерного підходу в ДСА України; історії успіху жінок, які працюють у ДСА України, територіальних управліннях ДСА України, апаратах судів; інформація про участь чоловіків у просуванні ідей гендерної рівності; інформація про міжнародний досвід врахування гендерного підходу в судочинстві.

В 2021 р. ДСА України поширила на вебсайті ДСА України інформацію щодо кращих практик врахування гендерного підходу у судовому адмініструванні/організації роботи судів, а саме аналіз результатів дослідження "Інтегрування гендерного підходу в організацію роботи суду", проведеного за підтримки українсько-канадського проекту "Підтримка судової реформи". ТУ ДСА України поширили три таких інформації (дві – в 2021 р., одну – 2022 р.).

Протягом 2021 -2022 рр. на вебсайті ДСА України розміщено 14 статей з тематики гендерної рівності, гендерно чутливих інформаційних повідомлень, розміщених (сім - в 2021 р., сім - в 2022 р.). На вебсайтах ТУ ДСА України 24 статті (9 – в 2021 р., 15 – в 2022 р.).

Протягом 2021 р. 6% працівників ДСА України (9 жінок) взяли онлайн участь у всеукраїнських/міжнародних зустрічах, заходах з питань гендерної рівності. В 2022 р. працівники ДСА України в подібних заходах участі не брали.

В 2021 р. до статистичних форм судової звітності включено три нових гендерних індикатори.

ДСА України забезпечує стандартизований (поточний) збір даних, розділених за статтю, щодо доступу жінок до правосуддя. Як в 2021 р., так і в 2022 р. 61 % статистичних звітів про розгляд судових справ містили гендерно розмежовані статистичні дані і гендерно чутливі індикатори.

В 2021 р. жінки були представлені керівництві ДСА України (заступниця Голови ДСА України), а в 2022 р.- не були представлені.

Висновки

Керівництво ДСА України виявляє політичну волю впроваджувати гендерний підхід та має для цього технічний потенціал. Розроблено та затверджено ряд нормативно-правових актів, що регулюють інтегрування питань гендерної рівності в діяльність ДСА України. Постійно вживаються заходи та здійснюється аналіз стану їх виконання.

За результатами анонімного опитування оцінювання працівниками ДСА України та ТУ ДСА України стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведеного ДСА України у січні 2023 р.:

74% опитаних працівників задоволені гендерною політикою ДСА України;

73% знають про існування окремого документу ДСА України, яким визначено політику недискримінації та рівних гендерних можливостей;

77% цілком погоджується з тим, що можуть отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ДСА України, ТУ ДСА України у вільному доступі;

34% мають та застосовують в своїй роботі практичні навички інтегрування гендерного підходу;

63% опитаних вважають, що за місцем їхньої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків.

При цьому, спостерігається недостатня правова обізнаність працівників ДСА України та ТУ ДСА України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі. Тому необхідно збільшити інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності серед працівників ДСА України та територіальних управлінь ДСА України.

На сьогодні ще недостатнім є рівень застосування гендерних підходів у діяльності ДСА України, зокрема щодо врахування потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків на етапах формування, реалізації та моніторингу політики, планування та розподілу бюджетних коштів.

Усвідомлюючи, що люди є найбільш важливим активом організації, керівництво ДСА України здійснює заходи із забезпечення безпечних і комфортних умов праці для жінок і чоловіків; створення робочого середовища, вільного від упереджень, переслідувань і дискримінації.

З метою досягнення п'яти стратегічних цілей Стратегії протягом 2021 – 2022 рр. ДСА України здійснила ряд заходів та досягнула певних результатів.

Всього з 36 стратегічних завдань виконано 22% (8), виконується 25% (9), розпочато планування та вжиття заходів 40% (15), не виконано 13% (5).

Тобто, 47% завдань виконано або виконується, а 53% є такими, що розпочато планування та вжиття заходів, або такими, що не виконані.

Найбільшими перешкодами під час реалізації заходів Стратегії протягом 2021-2022 рр. були відсутність належного фінансування та воєнний стан.

Враховуючи те, що Стратегія затверджена в червні 2021 р., а повномасштабне вторгнення в 2022 р. тимчасово змістило деякі пріоритети діяльності ДСА України на другорядний план, можна зробити висновок про задовільний рівень досягнення стратегічних цілей та завдань.

Начальник відділу інформаційно-аналітичної
роботи та міжнародного співробітництва
управління забезпечення діяльності
керівництва ДСА України

Олена ІГНАТЧЕНКО