

**ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА;  
ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ УЧЕНЬ**

УДК 340.12:396.2:347.962.1  
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.1-1.1>

**БОБРОВА Ю.Ю.**

**МОЖЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОГО ЗБАЛАНСУВАННЯ  
В СУДОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ**

У статті розглядається проблематика можливостей гендерного збалансування в судовій системі України в контексті таких питань, як гендерна рівність та гендерна симетрія. Наголошується, що задля того, щоб судова система «мала легітимність в очах населення України» необхідно, аби її кадровий склад відображав те суспільство, якому вона повинна служити.

Вказується, що жінки здебільшого не представлені в судах вищого рівня та на керівних посадах у цих установах. Задекларований державою комплекс заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є теоретичним механізмом реалізації принципу гендерної рівності, у тому числі і в судовій системі. Однак на практиці він майже не діє.

Визначено практичну сукупність заходів забезпечення гендерної збалансованості у судовій діяльності в питаннях «скляної стелі», врахування гендерного аспекту при розподілі судового навантаження, визначення суддями спеціалізації з розгляду справ, обрання і діяльності на посаді слідчого судді, планування і отримання відпусток. Зазначається, що надання рівних можливостей чоловікам і жінкам у здійсненні професійної діяльності, розбудові власної кар'єри, підвищенні свого професійного рівня має реалізовуватися через створення сприятливих умов для поєднання роботи та всіх інших сторін життя задля досягнення гендерної демократії. Якщо ми зможемо позбутися безлічі стереотипів, упереджень, очікувань, подвійних стандартів та сумнівів, які існують у нашому суспільстві, тоді відкриється гендерно-збалансований світ рівних можливостей. Зміна способу мислення допоможе згодом змінити наші дії, якщо ми прагнемо зробити світ кращим та вдосконалити те, як ми цінимо інших та їх вибори. Адже саме відсоток суддів-жінок в Україні є свідченням реалізації гендерної рівності у сфері прийняття важливих рішень на державному рівні.

**Ключові слова:** суд, гендер, судова система, гендерне збалансування, гендерний паритет.

The article raises issues of gender balance in the Ukrainian judicial system in the context of issues such as gender equality and gender symmetry. It is noted that in order for the judicial system «to have legitimacy in the eyes of the population of Ukraine», it is necessary that its staff reflects the society to which it should serve. It is indicated that at present women are not fully represented in the courts of the highest level and in leading positions in the courts. A state-declared set of measures to ensure equal rights and opportunities for women and men is the theoretical mechanism for implementing the principle of gender equality, including in the judiciary, but in reality, in practice, in our opinion, it is almost ineffective.

The practical set of measures to ensure gender balance in judicial activity on the issues of “glass ceiling”, gender mainstreaming in the distribution of judicial load, determination by specialist judges of cases, election and activity of the investigating judge, planning and obtaining holidays were determined. It is noted that the provision

of equal opportunities for men and women in the pursuit of professional activities, the development of their own careers, and the improvement of their professional level must be realized through the creation of favorable conditions for reconciling work and all other aspects of life in order to achieve gender democracy. If we can rid ourselves of many stereotypes, prejudices, expectations, double standards and doubts that exist in our society, then a gender-balanced world of equal opportunities will open. Changing the way of thinking will eventually change our actions if we want to make the world better and improve how we value others and their choices. Indeed, the percentage of women judges in Ukraine is evidence of the implementation of gender equality in the field of making important decisions at the state level.

**Key words:** court, gender, judicial system, gender balance, gender parity.

**Вступ.** У європейських міжнародних актах відобразилося сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості та однакове ставлення». Воно характеризується передусім відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками.

Формуючи судову та законодавчу практику в контексті комплексного підходу до запровадження гендерної рівності, європейська і світова спільнота виробили перелік термінів та дефініцій, необхідних для забезпечення фактичної, дійсної рівності чоловіків і жінок як на рівні держав, так і на рівні горизонтальних суспільних відносин. Принцип однакового ставлення – один із найважливіших у міжнародному праві і впливає передусім із загального правового принципу рівності можливостей і заборони дискримінації [1]. З огляду на наведене, актуальності набуває механізм забезпечення і реалізації гендерного балансу в судовій системі України.

Аналіз публікацій свідчить про відсутність комплексного дослідження, розрізненість наукової літератури з аналізованої проблематики. Дослідженням цієї теми займалися вітчизняні та зарубіжні вчені-гендеристи – С. Айвазова, Н. Аніщук, М. Буроменський, В. Глиняний, О. Дашковська, Л. Завадська, Л. Кормич, Н. Лаврінченко, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтєва, Т. Марценюк, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко, Л. Петришина, Н. Пушкарьова, С. Полєніна, О. Руднєва, З. Ромовська, Л. Смоляр, Г. Терещенко, М. Томашевська та інші.

**Постановка завдання.** Метою статті є здійснення правового аналізу можливостей гендерного збалансування в судовій системі України.

**Результати дослідження.** Досвід багатьох успішних держав показав, що для викорінення гендерної нерівності необхідними стають так звані «міри позитивної дискримінації», до яких належать програми, що стимулюють жінок вивчати право, добиватися обрання суддею, кар'єри та адміністративної посади в судовій системі.

Серед залучення жінок до прийняття суспільно важливих рішень варто виокремити компенсаційні або так звані позитивні заходи, спрямовані проти дискримінації за ознакою статі.

Позитивна дія – це такі адекватні заходи, до яких мають удаватися жінки, щоб виправити становище з огляду на нерівні стартові умови, що склалися у патріархальному суспільстві. У своєму крайньому вияві – це позитивна дискримінація, коли збільшення представництва жінок (чи інших дискримінованих категорій громадян) досягають наданням певних пільг чи запровадженням квот.

Окремим пріоритетом є забезпечення включення гендерних аспектів, особливих потреб жінок і чоловіків до планування та реалізації всіх проектів, програм та загалом у діяльність міжнародних організацій та донорських установ; урахування та аналіз потенційного впливу таких заходів на їх становище; залучення останніх до вказаного процесу; виділення окремих бюджетів на цілі гендерної рівності у тих сферах, в яких вони реалізуються.

Ще одним вектором є підтримка жіночого лідерства у всіх сферах та на всіх рівнях суспільного життя. Вплив жінок на прийняття суспільно важливих рішень є як ознакою рівності де-факто, так і запорукою більшої уваги держави до цілей та завдань гендерної політики. Зокрема, необхідно посилити заходи з міжнародного обміну досвідом у всіх сферах гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Разом із цим слід приділити увагу ініціативам, що спрямовані на більше залучення чоловіків до просування принципів гендерної симетрії та протидії дискримінації щодо жінок через створення мереж чоловіків-лідерів, проведенням інформаційних кампаній, спрямованих на врахуванням гендерних потреб при плануванні та реалізації гендерного вектору в державі.

Основні міжнародні партнери Ради Європи, у тому числі й Україна, ухвалили Стратегію гендерної рівності на 2018–2023 роки, де визначено, що незважаючи на те, що прогрес помітний, і упродовж останніх десятиріч правовий статус жінок у Європі беззаперечно покращився, хоча до реального досягнення рівноправ'я жінок та чоловіків на практиці ще далеко. Гендерна нерівність та структурні бар'єри існують у багатьох сферах, відводячи жінкам та чоловікам їх традиційні ролі та обмежуючи жінок у можливостях користуватися своїми основними правами.

Регулярний моніторинг і дослідження показують, що прогрес щодо політичної участі жінок, доступу до правосуддя та викорінення шкідливих гендерних стереотипів і сексизму відбувається дуже повільно. Історично нерівноправні відносини у владі між жінками та чоловіками призвели до домінування чоловіків над жінками та дискримінації жінок із боку чоловіків, а також до перешкоджання повноцінному покращенню становища жінок. Однак і жінки, і чоловіки є жертвами стереотипів, що обмежують можливості як одних, так й інших [2].

У рамках Стратегії основну увагу впродовж 2018–2023 років буде зосереджено на шести стратегічних напрямках:

- 1) запобігання гендерним стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами;
- 2) запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством;
- 3) забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя;
- 4) досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень (саме відсоток суддів-жінок в Україні є свідченням реалізації гендерної рівності у сфері прийняття важливих рішень на державному рівні);
- 5) захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок-шукачів притулку;
- 6) реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці та певних заходах.

В Україні питання гендерної рівності залишаються наскрізними у співпраці нашої країни з міжнародними організаціями. Так, наприклад, головними напрямками співпраці України з Радою Європи є:

- 1) реформування чинного і розробка та імплементація нового законодавства відповідно до стандартів Ради Європи на основі принципів верховенства права та прав людини;
- 2) розбудова толерантного, демократичного суспільства, яке базується на європейських стандартах, зокрема стосовно рівних прав жінок та чоловіків.

Звісно ж для перегляду існуючих суспільних процесів, що підтримують гендерну нерівність потрібна політична воля гендерної рівності та її закріплення на відповідному державному рівні. Вона включає:

- 1) законодавство рівних можливостей та недискримінаційні закони;
- 2) існування механізму розгляду скарг у відношенні нерівності (інститут уповноважених із рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків) або створення комісії з рівності чи ради захисту від дискримінації;
- 3) сильний апарат національної рівності з адекватними інструментами і ресурсами;
- 4) спеціальна політика рівності й дії, спрямовані на особливі інтереси жінок і чоловіків;
- 5) існування відділів із рівності в кожному апараті;
- 6) дослідження і тренінги з проблем гендерної рівності;
- 7) зростання розуміння гендерних проблем громадськістю.

Для цього важливо забезпечити застосування наступних стратегій:

- а) розвинути відповідні гендерні критерії й завдання;
- б) залучити всіх партнерів у «гендерний діалог»;
- в) розвинути гендерну компетентність місцевого персоналу;
- г) вивчити можливості співпраці, визначені через гендерну оцінку, включно з гендерними мережами й гендерними ресурсами;
- г) інтегрувати гендерні підходи в роботу з персоналом;
- д) забезпечити ресурси для гендерного інтегрування включно з гендерними бюджетами;
- е) заснувати гендерно обізнану систему моніторингу.

Окрім зазначеного, уряд затвердив Національний план дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок. Документом визначено конкретні заходи, спрямовані на ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року. Серед конкретних рекомендацій Комітету можна виокремити наступні:

- 1) забезпечити правосуддя з гендерно-чутливим підходом, виконати зобов'язання щодо попередження, розслідування та покарання злочинів проти жінок та дівчат;

2) не застосовувати амністію за злочини, пов'язані з сексуальним насильством під час конфлікту;

3) включати жінок до процесу переговорів щодо примирення, особливо на рівні прийняття рішень;

4) проводити обов'язкові систематичні навчання правоохоронних органів та військових щодо прав жінок;

5) привести у відповідність із міжнародними стандартами визначення згвалтування, включивши у нього не лише фізичне насильство, а й зловживання владою, страх психологічного насильства, шантаж та утримання в неволі;

6) забезпечити адекватну медичну допомогу та доступ до правосуддя для жертв сексуального насильства, внутрішньо переміщених жінок та інших вразливих груп жінок;

7) узгодити термінологію антидискримінаційного законодавства;

8) проводити політику та програми державного апарату, націлені на гендерну рівність [3].

Водночас глобальне узагальнююче дослідження ООН – Посилення національних механізмів забезпечення гендерної рівності та розширення можливостей жінок [4] визначило перелік чинників, які зумовлюють успішність механізмів забезпечення гендерної рівності (на національному рівні, проте вони також цілком застосовні та доречні на регіональному й місцевому рівнях):

1) зобов'язання всіх міністерств переглянути свою політику та програми з урахуванням гендерних аспектів; покладання відповідальності за виконання цього зобов'язання на найвище керівництво;

2) міжміністерська координаційна структура для моніторингу поступу та зв'язків із зацікавленими сторонами;

3) залучення відповідних зовнішніх зацікавлених сторін, наприклад, центрів гендерних / жіночих студій та досліджень; наукових та освітніх закладів; приватного сектору; ЗМІ; громадських об'єднань, особливо жіночих організацій та інших представників громадянського суспільства;

4) можливості для розбудови потенціалу з метою підвищення обізнаності державних посадовців і службовців із проблематикою гендерної рівності;

5) забезпечення врахування гендерних аспектів у ході реформування законодавства з питань сім'ї, зайнятості, соціального забезпечення, оподаткування (податком на доходи фізичних осіб), освіти, а також запровадження позитивних дій для підвищення статусу жінок і сприяння створенню культури гендерної рівності;

6) достатність бюджетних ресурсів та професійної спроможності;

7) наявність інструментів для розробки стратегій інтеграції гендерного виміру та відповідної методики.

Виконання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року дасть змогу здійснити такі заходи:

1) удосконалити нормативно-правову базу у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, узгодити її з міжнародними стандартами та законодавством Європейського Союзу;

2) створити умови й можливості для паритетної участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних, економічних і соціальних рішень;

3) підвищити рівень поінформованості роботодавців із питань запровадження міжнародних стандартів рівності працівників у сфері праці;

4) створити належні умови для забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

5) підвищити рівень поінформованості населення з питань рівного розподілу сімейних обов'язків і відповідальності між жінками й чоловіками щодо виховання дитини;

6) підвищити рівень компетенції фахівців із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

7) забезпечити включення до навчальних програм стандартів гендерної освіти;

8) забезпечити проведення інформаційних кампаній за участю засобів масової інформації, закладів культури й навчальних закладів із метою подолання стереотипних уявлень про роль жінки та чоловіка;

9) удосконалити механізм реагування на факти дискримінації за ознакою статі [5].

Декларований державою комплекс заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є теоретичним механізмом реалізації принципу гендерної рівності, у тому числі і в судовій системі, однак в реалі, на практиці, на наш погляд він майже неіснуючий.

Практична сукупність заходів забезпечення гендерної збалансованості у судовій діяльності з питань «скляної стелі», не врахування гендерного аспекту при розподілі судового навантаження, визначення суддями спеціалізації з розгляду справ, обрання і діяльність на посаді слідчого судді для суддів-жінок полягає у адаптації до сучасних українських реалій «політики дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка хоч і передбачає проведення низки реформ, однак дозволяє реалізувати певну гнучкість у врівноваженні роботи та сімейного життя.

Серед засобів реалізації «політики дружнього щодо сім'ї місця роботи» варто виокремити механізм урахування статі при обранні на посаду та просування по кар'єрній драбині; ліквідацію «доріжок для матусь» (дискримінацію жінок, які беруть відпустку у зв'язку з вагітністю, народженням дітей і їх вихованням); гнучкий робочий графік; дистанційна робота, організація програм догляду за дітьми, спеціальні «материнські» заходи.

На наш погляд, надання рівних можливостей чоловікам і жінкам у здійсненні професійної діяльності, розбудові власної кар'єри, підвищенні свого професійного рівня має реалізовуватися через створення сприятливих умов для поєднання роботи та всіх інших сторін життя.

У літературі виокремлюють моделі взаємодії «робота – життя», а серед них причинно-наслідкові та моделі надлишку [6].

Причинно-наслідкові моделі передбачають, що взаємодія між роботою та життям може бути як конфліктною (від роботи до життя й від життя до роботи), так і такою, що збагачує (від роботи до життя й від життя до роботи). Конфліктна взаємодія призводить до того, що конфлікт «життя – робота» шкодить виконанню професійних обов'язків і погіршує професійне благополуччя особистості, а конфлікт «робота – життя» шкодить сімейному й особистісному благополуччю людини.

Моделі надлишку описують, як досвід, навички або емоції, отримані в одній сфері (наприклад, в особистому житті, сімейних стосунках), переходять, «переливаються» в іншу сферу (роботу). Розрізняють прямий надлишок, коли проблеми на роботі викликають проблеми в сім'ї, особистому житті, та непрямий надлишок, коли проблеми на роботі опосередковано викликають проблеми в сімейній або особистій взаємодії, наприклад, через фінансові негаразди. Йдеться не лише про конфлікти та негативні зразки такої взаємодії, але й про позитивні: особистісна гнучкість, фізичні, психологічні, соціальні, матеріальні ресурси робочого середовища й професійної діяльності збагачують особисте й сімейне життя, підвищуючи його якість. Так само й навпаки – сім'я та особисте життя можуть ставати ресурсом для ефективної професійної діяльності.

На завершення висвітлення даного питання зазначаємо, що руйнування традиційних професійно-стереотипних поглядів на фемінне та маскуліне можливо через звернення уваги суспільства на неусвідомлені людьми, часто упереджені та хибні типові уявлення та їх вплив на ставлення до того чи іншого стану речей. Звісно ЗМІ повинні відігравати чи не найважливішу роль у цьому питанні, однак наразі саме вони й поширюють гендерно-рольові диспропорції у соціумі.

Наступним кроком у руйнуванні традиційних гендерно-професійних стереотипів має стати демонстрація та пропагування прикладів успішного виконання гендерно нетрадиційних ролей. Це, безумовно, потребує певних зусиль владних органів, політичних партій і лідерів громадських організацій, проте ще в жодній країні не вдалося побудувати демократію без її гендерного складника. Послідовне втілення зазначених пропозицій здатне певним чином сприяти розв'язанню проблеми гендерної асиметрії.

Важливим є висновок про те, що правовий аналіз поставленої проблеми вказує на необхідність розробки інформаційно-просвітницьких програм, спрямованих на зміну сформованих соціокультурних моделей поведінки чоловіків і жінок та осуд забобонів і звичаїв, заснованих на ідеях переваги однієї статі над іншою. Нині відсутні спеціальні державні програми забезпечення гендерної рівності в судовій системі. Окремої уваги потребують навчальні програми для суддів щодо застосування законодавства у сфері гендерної рівності.

Здійснений аналіз вітчизняних правових реформ щодо подолання гендерної асиметрії дає підстави стверджувати, що незважаючи на зростаючу важливість проблеми, Україна поки ґрунтовано це питання не вирішила. Окремі її аспекти держава намагалася вирішити «на папері», а тому автор підтримує Н.В. Анішук [7] у питанні створення спеціального Гендерного кодексу, який охопив би всі сторони гендерної дискримінації, включно і питання гендерного аспекту судової діяльності. Адже побудова демократичного суспільства потребує нової конструкції концептуального розуміння суті й об'єктивної необхідності правового реформування на шляху викорінення гендерної нерівності відповідно до позитивного світового досвіду гендерних перетворень.

**Висновки.** Для гендерного збалансування у судовій системі України доцільно:

- ~ включити експертів із гендерних питань до складу Комітету з питань правової політики та правосуддя Верховної Ради України та Ради з питань судової реформи;
- ~ включити експертів із гендерних питань до складу Вищої кваліфікаційної комісії суддів України і Вищої ради правосуддя та враховувати їхній досвід у вирішенні гендерно-зумовлених питань;
- ~ включити гендерну складову до кожного етапу організації та навчання кандидатів на посаду судді та діючих суддів;
- ~ інтегрувати цінності рівності та відсутності дискримінації у процесі судової реформи задля поступової трансформації мислення суддів, працівників судів, громадськості та переходу на європейські цінності;
- ~ враховувати потреби суддів із дітьми та літніми родичами, що потребують догляду, під час розподілу судового навантаження, обрання спеціалізації суддів із розгляду судових справ, обрання на посаду слідчого судді, надання чергової, додаткової чи інших відпусток;
- ~ інтегрувати цінності рівності та відсутності дискримінації при здійсненні керівництва та адміністрування у судах;
- ~ інтегрувати гендерні компоненти у процесі вдосконалення системи юридичної освіти та підготовки персоналу для судів;
- ~ враховувати необхідність збільшення чисельності жінок при доборі на посаду судді;
- ~ враховувати необхідність збільшення чисельності жінок (у тому числі на керівних посадах) та покращення доступу до кар'єрних можливостей суддів-жінок в управлінні судами.

**Список використаних джерел:**

1. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці. Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. Персонал. 2007. № 4. URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=483> (дата звернення: 27.05.2019).
2. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 27.05.2019).
3. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до 2021 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/nras/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku> (дата звернення: 27.05.2019).
4. Глобальне узагальнююче дослідження ООН – Посилення національних механізмів забезпечення гендерної рівності та розширення можливостей жінок (ООН Жінки, 2010). URL: [http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL\\_SYNTHESIS\\_REPORT\\_Dec%202010.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL_SYNTHESIS_REPORT_Dec%202010.pdf). (дата звернення: 27.05.2019).
5. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/273-2018-%D0%BF> (дата звернення: 27.05.2019).
6. Kinnunen U., Rantanen J., Mauno S., Peeters M.C.W. Work-Family Interaction. An introduction to contemporary work psychology / Ed. By M.C.W. Peeters et al. Wiley Blackwell, 2014. P. 267–289.
7. Аніщук Н.В. Гендерне насильство у правовому житті України : Монографія. Одеса, 2007. 232 с.