

ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА  
ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**БОБРОВА ЮЛІЯ ЮРІЇВНА**

Гриф

Прим. № \_\_\_\_\_

УДК 340.12:396.2:347.96:343.162

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ СУДДІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**  
**(ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ ВИМІР)**

12.00.01 – теорія та історія держави і права;

історія політичних і правових учень (081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ Ю.Ю. Боброва

**Науковий консультант –**

доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України

**Стеценко Семен Григорович**

Івано-Франківськ – 2020

## Анотація

**Боброва Ю.Ю. Гендерний аспект суддівської діяльності (теоретико-правовий вимір).** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» (081 – Право). – Приватний вищий навчальний заклад «Університет Короля Данила», Івано-Франківськ, 2020.

Дисертація присвячена теоретико-правовому дослідженню суддівської діяльності крізь призму гендерного її виміру. Дана праця є першим в Україні ґрунтовним комплексним аналізом обраної проблематики, який дав змогу всебічно вирішити наукову проблему із обґрунтування необхідності врахування гендеру у судовій діяльності в сучасній Україні. У результаті сформульовано відповідні теоретичні положення, а також розроблено низку актуальних практичних пропозицій щодо удосконалення національного законодавства.

Актуальність дисертаційного дослідження пов'язана з євроінтеграційним курсом розвитку української правової системи, у зв'язку з чим виникла об'єктивна потреба у дослідженні суддівської діяльності через призму гендерного виміру (рівність у доступі до професії судді, суддівської винагороди, кар'єрного зростання, участі у суддівському врядуванні та самоврядуванні, а також забезпеченні охорони материнства, у справедливому як для чоловіків, так і для жінок балансі між роботою та сім'єю).

З огляду на це, в дисертації наведена характеристика методологічних засад гендерного виміру суддівської діяльності як об'єкта теоретико-правового аналізу; виокремлено історичні періоди становлення гендерної симетрії у діяльності судів в Україні, сучасний стан проблеми; систематизовано джерельну базу наукового дослідження; обґрунтовано поняття гендеру та визначено його місце у досліджуваній проблематиці; встановлено специфіку діяльності судді як правової категорії через призму гендерного її розуміння; сформульовано авторський погляд на сутність гендерного виміру організаційно-правових основ забезпечення роботи судді; висвітлено гендерні особливості морально-правових засад суддівської

професії; охарактеризовано механізм формування внутрішнього переконання судді при прийнятті рішення по окремих категоріях цивільних справ, пов'язаних із проявами дискримінації за гендерною ознакою; описано вплив гендерного чинника на формування внутрішнього переконання судді під час прийняття рішень у кримінальному судочинстві; узагальнено особливості розгляду суддями окремих категорій гендерно-чутливих справ; розкрито відмінності у типах професійно-правових проблем, з якими стикаються судді-жінки та судді-чоловіки; висвітлено загально-теоретичні проблеми закріплення правового принципу гендерної рівності суддів у гендерному законодавстві; здійснено класифікацію правових принципів гендерної рівності суддів; проаналізовано механізм реалізації правових принципів гендерної рівності суддів під час здійснення правосуддя; охарактеризовано генезу, специфіку юридичного закріплення та реалізації гендерної рівності у країнах англо-американської правової сім'ї у контексті використання кращих її досягнень для України; встановлено можливості впровадження зарубіжного досвіду реалізації гендерної рівності у країнах романо-германської правової сім'ї; окреслено перспективи імплементації зарубіжних моделей організації судочинства та гендерного законодавства в умовах реформування судової системи України.

У дисертації за допомогою гендерного підходу проаналізовано методологічні засади суддівської діяльності як об'єкта теоретико-правового аналізу. Окрім останнього, методологічним підґрунтям слугував філософський, загальнонауковий та спеціально-юридичний інструментарій наукового пізнання. Систематизовано історичні моделі становлення гендерної симетрії у діяльності судів в Україні. Подано авторську періодизацію історіографії досліджуваної проблематики на підставі даних, якими оперує історія та юриспруденція. Визначено й сучасний стан проблеми. Основою дисертації крім науково-документальної бази стали дані авторського емпіричного дослідження суддів з питань гендерних аспектів суддівської діяльності. За його результатами вдалося відобразити реальну картину реалізації гендерного паритету в судовій системі вцілому, з розмежуванням у залежності від судової інстанції та сформувати

розуміння тих чи інших проблем суддями-чоловіками та суддями-жінками, визначити спільний знаменник для них та сфери, які не дотикаються в силу їх різного сприйняття. Наведене слугувало обґрунтуванню авторських положень у роботі. Дисертанткою досліджено теоретичні концепції міжгалузевого поняття «гендер», його наукове розуміння, з'ясовано сутнісне наповнення та значення для правової категорії суддівська діяльність.

Визначаючи зміст суддівської діяльності як правової категорії крізь призму гендерного її аспекту, констатовано, що під тиском демократичних вимог суспільство погодилося на рівноправність жінок та чоловіків суддів, але першим згоди на входження до «інституту лідерства» так і не надало. Наведене детермінувало актуалізацію автором питання щодо необхідності обов'язкового врахування гендерного компонента при нормативному врегулюванні порядку обрання суддів на адміністративні посади, представництва судової влади, а також при формуванні складу органів суддівського врядування та самоврядування, шляхом прийняття відповідного рішення Радою суддів України та внесення змін до законодавства.

У дослідженні акцентовано, що організаційно-правові основи забезпечення діяльності судді носять безгендерне забарвлення, а законодавче їх урегулювання не враховує певні потреби суддів-жінок (виховання дітей, домашні та родинні обов'язки тощо). У зв'язку з наведеним, у разі гострої потреби немає жодної можливості зменшити судове навантаження; декларативно допускається скорочення тривалості робочого дня, хоча на практиці реалізувати це майже неможливо. Запропоновано авторське бачення стосовно окремих правових норм у національному законодавстві, викладено пропозиції щодо переосмислення частини положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та Положення про автоматизовану систему документообігу суду.

Зосереджено увагу й на моральній складовій діяльності судді, що полягає у необхідності дотримання певних етичних правил поведінки, турботу про професійну гідність, постійне вдосконалення суддівської майстерності, зміцнення, у тому числі, власним прикладом, поваги до закону, правосуддя, суду.



З'ясовано, що нормативно визначений перелік особистісно-професійних суддівських рис не має гендерного забарвлення; висловлено думку про доцільність розмежування цих характеристик за гендерним критерієм, оскільки вони здійснюють вплив на специфіку судового розгляду.

Продемонстровано, що розгляд судових справ, пов'язаних з гендерною дискримінацією, пронизаний проблемою суспільних стереотипів, узагальнених уявлень про характеристики, ролі, якості чоловіків та жінок, які переносяться на конкретного індивіда. Аналіз судової практики з розгляду цивільних спорів щодо проявів дискримінації за ознакою статі, засвідчив, що найчастіше порушуються права, пов'язані із материнством і дитинством, трудові права жінок-матерів. Зауважено, що при розгляді кримінальних проваджень, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, суд повинен перевірити чи зазнала особа більш сприятливого ставлення, якби вона була особою іншої статі або чи змінилося б остаточне рішення суду, якби вирішувалось питання відносно особи іншої статі. Встановлено, що судді часто недооцінюють суспільну небезпечність «гендерних» кримінальних правопорушень, що призводить до поверхневого розгляду справ, призначення надто м'яких покарань обвинуваченим і повного ігнорування психологічного та фізичного стану жертви, необхідності її захисту. Охарактеризовано алгоритм розгляду гендерно-чутливих судових справ, який зводиться до встановлення факту дискримінації за ознакою статі, розуміння сутності останньої у поєднанні із соціальними стереотипами маскуваності та прийняття з таким урахуванням законного та об'єктивного судового рішення.

Виокремлено професійно-правові проблеми у судовій системі загалом та у щоденній діяльності суддів. Звісно, у сприйнятті та пошуку автором шляхів їх вирішення суддями прослідковується гендерний аспект, що підтверджує тезу про те, що вкрай важливо враховувати приналежність судді до певної статі у його суддівській діяльності. Доведено, що саме поєднання чоловічого та жіночого досвіду суддів, сприйняття та розуміння проблемних ситуацій принесе значну користь до їх збалансованого вирішення.

Здобувачкою за результатами системного наукового аналізу визначено місце правового принципу гендерної рівності суддів у сучасному національному та зарубіжному законодавстві та запропоновано авторський підхід до комплексу необхідних організаційно-правових заходів його забезпечення та реалізації: врегулювання гендерних питань у суддівському врядуванні та самоврядуванні, розподілі судового навантаження та визначенні спеціалізації суддів з розгляду певних категорій судових справ, а також соціального захисту суддів.

Запропоновано власний погляд на ідею застосування в Україні зарубіжного досвіду втілення гендерної рівності у суддівській діяльності, зокрема, країн романо-германської правової та англо-американської сім'ї. Визначено перспективні напрямки вдосконалення сучасного гендерного законодавства та організації судочинства в умовах судової реформи завдяки імплементації кращих зарубіжних моделей забезпечення та реалізації гендерної рівності, вирішення «гендерних питань».

**Ключові слова:** суд, суддя, суддівська діяльність, судова система, гендер, гендерна рівність, стать, дискримінація, судді-жінки, судді-чоловіки.

## Список публікацій здобувача за темою дисертації та відомості про апробацію результатів дисертації

### *В яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

#### *Індивідуальна монографія:*

1. Боброва Ю.Ю. Гендерне обличчя сучасного українського правосуддя. Харків, 2020. 448 с.

#### *Які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

2. Цимбал Ю.Ю. Гендерно-чутливі судові справи: специфіка розгляду. *Публічне право*. 2018. № 2 (30). С. 208–213.

3. Боброва Ю.Ю. Деятельность судьи: гендерный аспект. *Legea si viata*. 2018. № 9. С. 35–39.

4. Боброва Ю.Ю. Гендерний пріоритет законодавства України. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 3–9.

5. Боброва Ю.Ю. Гендерний вимір організаційно-правового забезпечення роботи судді. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 171–176.
6. Боброва Ю.Ю. Гендерна обумовленість відпусток судді: практично-правова проблема. *Приватне та публічне право*. 2018. № 4. С. 3–7.
7. Боброва Ю.Ю. Важливість урахування гендерного критерію при розподілі суддівського навантаження та визначенні спеціалізації судді з розгляду певної категорії справ. *Публічне право*. 2018. № 4 (32). С. 144–150.
8. Боброва Ю.Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. *Юридичний бюлетень*. 2018. № 7. С. 15–21.
9. Боброва Ю.Ю. Методологія гендерних досліджень суддівської діяльності. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 1. С. 3–8.
10. Bobrova Y. Gender aspect of the judge's leave. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 1 (volume 2). P. 11–16.
11. Боброва Ю.Ю. Окремі аспекти сутності гендеру в суддівській діяльності: до постановки проблеми. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 82. С. 34–39.
12. Боброва Ю.Ю. Многоаспектность морально-правовых основ профессии судьи. *Leges si viata*. 2019. № 5. С. 27–31.
13. Боброва Ю.Ю. Гендерні особливості психологічного портрета судді: теоретико-правовий аналіз. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 3 (37). С. 5–9.
14. Боброва Ю.Ю. Формування гендерного паритету в професії судді: історичний екскурс. *Правова позиція*. 2019. № 2 (23). С. 7–14.
15. Боброва Ю.Ю. Концепт керівника суду: гендерний вимір. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2019. Том 30 (69). № 3. С. 1–6.
16. Боброва Ю.Ю. Сучасне бачення реалізації гендерної рівності: проблеми теорії та судової практики. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 2. С. 3–7.
17. Боброва Ю.Ю. Про професійно-правові проблеми суддів-жінок та суддів-чоловіків. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. С. 9–13.

18. Боброва Ю.Ю. Винесення суддями окремої думки: гендерний дискурс. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 2. С. 4–8.

19. Боброва Ю.Ю. Можливості гендерного збалансування в судовій системі України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 1. С. 3–8.

20. Боброва Ю.Ю. Зарубіжний досвід гендерної організації судочинства: можливості та перспективи його впровадження в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 1. С. 3–8.

21. Боброва Ю.Ю. Огляд результатів дослідження гендерного аспекту суддівської діяльності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 83. С. 14–20.

22. Боброва Ю.Ю. Огляд міжнародного досвіду реалізації гендерного паритету: окремі питання. *Правові новели*. 2019. № 8. С. 7–15.

23. Боброва Ю.Ю. Гендерні маркери в судових рішеннях, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі. *The scientific heritage*. 27 серпня 2019 року. № 38. С. 14–19.

24. Боброва Ю.Ю. Окремі аспекти реалізації принципу гендерної рівності під час здійснення правосуддя. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 4. С. 4–9.

25. Боброва Ю.Ю. Гендерна парадигма суддівської діяльності у розрізі результатів емпіричного дослідження. *Публічне право*. 2019. № 3 (35). С. 159–165.

26. Боброва Ю.Ю. Феміда крізь гендерну призму: сучасний концепт. *Публічне право*. 2019. № 4 (36). С. 188–194.

***Які додатково відображають наукові результати дисертації:***

27. Цимбал Ю.Ю. Гендерний аспект суддівської професії. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 23–30 квітня 2018 року). Хмельницький, 2018. С. 120–123.

28. Цимбал Ю.Ю. Особливості розгляду судом гендерно чутливих справ. *Сучасні тенденції в юридичній науці України* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29–30 червня 2018 року). Одеса, 2018. С. 22–27.

29. Боброва Ю.Ю. Індекс гендерної чутливості української Феміди. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 10–11 серпня 2018 року). Одеса, 2018. С. 6–9.

30. Боброва Ю.Ю. Сучасний стан гендерного законодавства у сфері судочинства. *Пріоритетні напрямки розвитку сучасної юридичної науки* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14–15 вересня 2018 року). Харків, 2018. С. 6–10.

31. Боброва Ю.Ю. До питання урахування гендерних особливостей при визначенні суддівського навантаження. *Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22 листопада 2018 року). Київ, 2018. С. 313–314.

32. Боброва Ю.Ю. Забезпечення роботи судді в організаційно-правовому вимірі крізь призму гендеру. *Концепція розвитку правового господарства в Молдові і Україні в умовах євроінтеграційних процесів* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (г. Кишенев Республіка Молдова, 2–3 листопада 2018 року). Кишенев, 2018. С. 24–27.

33. Боброва Ю.Ю. Спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ: гендерний аналіз. *Україна в системі сучасного міжнародного правопорядку та європейської інтеграції: загальнотеоретичні та практичні проблеми* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18 грудня 2018 року). Київ, 2018. С. 175–177.

34. Боброва Ю.Ю. Роль судової статистики у виявленні гендерної асиметрії у судочинстві. *Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28 грудня 2018 року). Одеса, 2018. С. 8–11.

35. Боброва Ю.Ю. Актуальні питання гендерних досліджень. *Актуальні питання в контексті розвитку сучасних наук* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дрезден, Німеччина, 23 січня 2019 року). Дрезден, 2019. С. 16–19.

36. Боброва Ю.Ю. Методологія наукового дослідження в контексті гендерного знання про судову діяльність. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.

37. Боброва Ю.Ю. Чи відображається гендер у суддівській діяльності. *Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 29–30 березня 2019 року). Дніпро, 2019. С. 8–11.

38. Bobrova Y. Some questions of judge's vacation: gender aspect. *Scientific development of new Eastern Europe* : materials of International conference (Riga Latvia, 6 April 2019). Riga, 2019. P. 158–161.

39. Боброва Ю.Ю. Гендерна диференціація професійних якостей судді. *Четверті Таврійські юридичні наукові читання* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17–18 травня 2019 року). Київ, 2019. С. 5–9.

40. Боброва Ю.Ю. Окрема ухвала судді: гендерний підхід. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 21–22 червня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.

41. Боброва Ю.Ю. Розвиток гендерної організації судів: історико-правовий аспект. *Верховенство права та правова держава* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 20–21 вересня 2019). Ужгород. С. 7–10.

42. Боброва Ю.Ю. Надмірне судове навантаження як професійно-правова проблема: гендерний розріз. *Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 листопада 2019 року). Київ, 2019. С. 364–365.

## SUMMARY

**Bobrova Y.Y. Gender aspect of judicial activities (theoretical and practical survey).** – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation for a Doctor of Legal Sciences Degree in the specialization 12.00.01 «Theory and History of State and Law; History of Political and Legal Thought» (081 – Law). – Private Higher Educational Institution King Danylo University, Ivano-Frankivsk, 2020.

The dissertation is a theoretical and practical research of judicial activities through the gender lens. This dissertation is the first substantial and complex research in mentioned topic in Ukraine. It gave the opportunity to solve the scientific issue on rationale for accounting gender in the judicial activities in modern Ukraine.

Theoretical theses and list of actual and practical recommendations on national legislation amendments were proposed based on the research.

Rationale of the research is related to the course of the European integration of Ukrainian legal framework. It caused a liable necessity in judicial activities research through the gender lens (equality in access to the judge occupation, judge remuneration, and career growth, participation in judge's governance and self-government as well as providing maternity protection and fair balance between work and family for both men and women).

On this basis, the dissertation holds the characteristic of methodological principles of gender aspect of the judicial activities as an object of the theoretical and practical research; historical periods of gender symmetry establishment in the judicial activities and current status of the issue are highlighted; sources of the scientific research are systematized; the term «gender» and its place in the research issue are determined; the specificity of judicial activities as a legal category through the gender lens is elucidated; the author's point of view on the essence of gender aspect in the organizational and legal bases of judicial activities is formulated; gender features of moral and legal bases of the judge occupation are highlighted; the mechanism of development judges inner conviction during the resolving civil cases related to the gender based discrimination is characterized; the gender influence on development judges inner conviction during the resolving criminal cases is described; features of judicial settlement of gender-sensitive cases are generalized; the differences in professional and legal problems faced by men-judges and women-judges are

determined; general theoretical problems of implementation principle of judges gender equality in gender legislation are highlighted; the classification of legal principles of judges gender equality is provided; the mechanism of implementation legal principles of judges gender equality during the dispensing justice is analyzed; genesis, specificity of legal establishment and implementation of gender equality best practices in the states of English-American legal family and their meaning for Ukraine are characterized; the opportunities of implementation international practice of gender equality in the states of Romano-Germanic legal family are described; the perspectives of implementation international models of judicial procedures and gender legislation in the framework of Ukrainian judicial system reform are determined.

Methodological grounds of judicial activities as an object of theoretical and legal research are analyzed in the dissertation. Besides of that, philosophical, general scientific and special legal methods of the research are used. The historical models of gender symmetry establishment in the judicial activities in Ukraine are systematized. On the base of historic and legal data, the authorial periodization of historiography of the research issue is given. The current status of the research issue is also determined. The dissertation base consists of the scientific and documentary aspect as well as data of the authorial empirical research of the courts on gender aspects of the judicial activities. As a result of the research actual state of gender parity in the judicial system in general as well as differentiation on judicial instances was described; the understandings of different issues by men-judges and women-judges are formulated; common aspects for them and spheres that are separated because of their different understanding are determined. All mentioned above led to the authorial outputs in the dissertation. Dissertator has researched theoretical conceptions of inter branch definition of gender, it's scientific meaning. Moreover meaning of the term «gender» for legal category «judicial activities» is clarified.

Defining content of judicial activities as legal category through gender lens it is founded that under the pressure of democratic requirements society agreed on the equality of men-judges and women-judges, but was not the first agreed to join the «leadership institute». Mentioned above determined author's actualization of the issue



on the necessity of obligatory accounting gender perspective during the normative regulation of the judges' appointing on administrative positions, representatives of the judge power, and during the forming of bodies of judicial governance and self-government. The possible way of mentioned is the decision of the Council of Judges of Ukraine and amendments to the legislation.

The research puts emphasize on non-gender aspect of the organizational and legal bases of maintenance judges activities. Laws do not account special needs of women-judges (childrearing, household and family duties etc). Resulting from this there is no opportunity to decrease judge's capability in case of urgent need. The authors view on the separate legal norms in the national legislation is proposed, propositions on partly amendment the Law of Ukraine «On the judiciary and the status of judges» and Regulation on the automated system of court workflow are given.

It is also focused on the moral part of the judicial activities, the necessity of keeping the ethical rules of behavior, dignity care, permanent improvement of judges' skills, building respect to the law, justice and court, including by personal example. It is clarified that list of personal and professional judges' features determined by regulations is gender neutral; because of their influence on the judicial procedures the expediency of these features differentiation on the gender base is motivated.

It is described judicial procedures of gender discrimination cases are imbued with the social stereotype problem, generalized ideas on women's and men's characteristics and roles, transferred on a certain person. Analysis of the civil case law related to the gender-based discrimination showed maternity and childhood right as well as labor rights of women-mothers are outranged. It is noted during the judicial procedures in the criminal cases related to the gender-based discrimination, court must check on the possibility of more favorable attitude to the person if he (she) was different sex. Moreover the court must check on the possibility of final judgment changing if the issue was related to the person of the different sex. It is determined judges frequently depreciate public danger of «gender» criminal cases. This leads to the superficial judicial proceedings, imposition of too light sanctions and full ignorance of the victim's psychological and physical condition, the necessity of his (her) protection. The

algorithm of gender-sensitive cases judicial proceedings is characterized. It is reduced to the ascertainment of the gender-based discrimination fact, understanding of it in combination with the disguise social stereotypes and performance of a lawful and objective judgement.

Professional and legal problems in the judicial system in general and daily judge's activities are highlighted. The gender perspective is definitely visible in the process of understanding mentioned problems by judges and searching for the ways of solving mentioned problems by author. It proves the necessity of accounting judge's sex in his (her) judicial activities. It is proved combination of women-judge's and men-judge's experiences, understanding and perception of problem issues can benefit their balanced settlement.

As a result of the systematic scientific research the author determined the place of legal principle of judge's gender equality in modern national and foreign legislation. Moreover the author's point of view on the complex of necessary organizational and legal bases of the judge's gender equality principle implementation is proposed. The issue is on regulation gender perspective in the judge's governance and self-government, distribution of the judicial capacity and defining judicial specialization on hearing certain category of cases as well as social protection of judges.

Dissertator proposes personal view on the idea of implementation foreign experience on gender equality in judicial activities, including states of Romano-Germanic and English-American legal families, in Ukraine.

Perspective ways of improving modern gender legislation and organization of judicial procedures in the framework of Ukrainian judicial system reform through the implementation of the best practices of foreign models of ensuring gender equality, solving «gender issues» are determined.

**Keywords:** court, judge, judicial activities, gender, gender equality, juridical system, sex, discrimination, women-judges, men-judges.

**Spysok publikatsii zdobuvacha za temoiu dysertatsii ta vidomosti pro  
aprobatsiiu rezultativ dysertatsii**

***V yakykh opublikovani osnovni naukovy rezultaty dysertatsii:***

***Individualna monohrafiia:***

1. Bobrova Yu.Iu. Genderne oblychchia suchasnoho ukrainskoho pravosuddia. Kharkiv, 2020. 448 s.

***Yaki zasvidchuiut aprobatsiiu materialiv dysertatsii:***

2. Tsymbal Yu.Iu. Genderno-chutlyvi sudovi spravy: spetsyfika rozghliadu. *Publichne pravo*. 2018. № 2 (30). S. 208–213.

3. Bobrova Yu.Iu. Deiatelnost sudy: hendernyy aspekt. *Legea si viata*. 2018. № 9. S. 35–39.

4. Bobrova Yu.Iu. Gendernyi prioritet zakonodavstva Ukrainy. *Pravo i suspilstvo*. 2018. № 5. S. 3–9.

5. Bobrova Yu.Iu. Gendernyi vymir orhanizatsiino-pravovoho zabezpechennia roboty suddi. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2018. № 11. S. 171–176.

6. Bobrova Yu.Iu. Genderna obumovlenist vidпустok suddi: praktychno-pravova problema. *Pryvatne ta publichne pravo*. 2018. № 4. S. 3–7.

7. Bobrova Yu.Iu. Vazhlyvist urakhuvannia gendernoho kryteriiu pry rozpodili suddivskoho navantazhennia ta vyznachenni spetsializatsii suddi z rozghliadu pevnoi katehorii sprav. *Publichne pravo*. 2018. № 4 (32). S. 144–150.

8. Bobrova Yu.Iu. Pravovy pryntsyyp gendernoi rivnosti suddiv: suchasnyi pohliad. *Yurydychnyi biuleten*. 2018. № 7. S. 15–21.

9. Bobrova Yu.Iu. Metodolohiia gendernykh doslidzhen suddivskoi diialnosti. *Aktualni problemy vitchyznianoï yurysprudentsii*. 2019. № 1. S. 3–8.

10. Bobrova Y. Gender aspect of the judges leave. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 1 (volume 2). P. 11–16.

11. Bobrova Yu.Iu. Okremi aspekty sutnosti genderu v suddivskii diialnosti: do postanovky problemy. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. 2019. № 82. S. 34–39.

12. Bobrova Yu.Iu. Mnohoaspektnost moralno-pravovykh osnov professyy sudy. *Legea si viata*. 2019. № 5. S. 27–31.

13. Bobrova Yu.Iu. Genderni osoblyvosti psykholohichnoho portreta suddi: teoretyko-pravovyi analiz. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 3 (37). S. 5–9.
14. Bobrova Yu.Iu. Formuvannia gendernoho parytetu v profesii suddi: istorychnyi ekskurs. *Pravova pozytsiia*. 2019. № 2 (23). S. 7–14.
15. Bobrova Yu.Iu. Kontsept kerivnyka sudu: gendernyi vymir. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Yurydychni nauky*. 2019. Tom 30 (69). № 3. S. 1–6.
16. Bobrova Yu.Iu. Suchasne bachennia realizatsii gendernoi rivnosti: problemy teorii ta sudovoi praktyky. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk*. 2019. № 2. S. 3–7.
17. Bobrova Yu.Iu. Pro profesiino-pravovi problemy suddiv-zhinok ta suddiv-cholovikiv. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. S. 9–13.
18. Bobrova Yu.Iu. Vynesennia suddiamy okremoi dumky: gendernyi dyskurs. *Derzhava ta rehiony. Serii: Pravo*. 2019. № 2. S. 4–8.
19. Bobrova Yu.Iu. Mozhlyvosti gendernoho zbalansuvannia v sudovii systemi Ukrainy. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*. 2019. № 1. S. 3–8.
20. Bobrova Yu.Iu. Zarubizhnyi dosvid gendernoi orhanizatsii sudochynstva: mozhlyvosti ta perspektyvy yoho vprovadzhennia v Ukraini. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk*. 2019. № 1. S. 3–8.
21. Bobrova Yu.Iu. Ohliad rezultativ doslidzhennia gendernoho aspektu suddivskoi diialnosti. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. 2019. № 83. S. 14–20.
22. Bobrova Yu.Iu. Ohliad mizhnarodnoho dosvidu realizatsii gendernoho parytetu: okremi pytannia. *Pravovi novely*. 2019. № 8. S. 7–15.
23. Bobrova Yu.Iu. Genderni markery v sudovykh rishenniakh, poviazanykh z dyskryminatsiieiu za oznakoiu stati. *The scientific heritage*. 27 serpnia 2019 roku. № 38. S. 14–19.
24. Bobrova Yu.Iu. Okremi aspekty realizatsii pryntsypu gendernoi rivnosti pid chas zdiisnennia pravosuddia. *Derzhava ta rehiony. Serii: Pravo*. 2019. № 4. S. 4–9.
25. Bobrova Yu.Iu. Genderna paradyhma suddivskoi diialnosti u rozrizi rezultativ empirychnoho doslidzhennia. *Publichne pravo*. 2019. № 3 (35). S. 159–165.

26. Bobrova Yu.Iu. Femida kriz genderu pryzmu: suchasnyi kontsept. *Publichne pravo*. 2019. № 4 (36). S. 188–194.

***Yaki dodatково vidobrazhaiut naukovi rezultaty dysertatsii:***

27. Tsymbal Yu.Iu. Gendernyi aspekt suddivskoi profesii. *Pravovi zasady orhanizatsii ta zdiisnennia publichnoi vlady* : materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Khmelnytskyi, 23–30 kvitnia 2018 roku). Khmelnytskyi, 2018. S. 120–123.

28. Tsymbal Yu.Iu. Osoblyvosti rozghliadu sudom genderno chutlyvykh sprav. *Suchasni tendentsii v yurydychnii nautsi Ukrainy* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Odesa, 29–30 chervnia 2018 roku). Odesa, 2018. S. 22–27.

29. Bobrova Yu.Iu. Indeks gendernoi chutlyvosti ukrainskoi Femidy. *Aktualni pytannia pravovoi teorii ta yurydychnoi praktyky* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Odesa, 10–11 serpnia 2018 roku). Odesa, 2018. S. 6–9.

30. Bobrova Yu.Iu. Suchasnyi stan gendernoho zakonodavstva u sferi sudochynstva. *Priorytetni napriamky rozvytku suchasnoi yurydychnoi nauky* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kharkiv, 14–15 veresnia 2018 roku). Kharkiv, 2018. S. 6–10.

31. Bobrova Yu.Iu. Do pytannia urakhuvannia gendernykh osoblyvostei pry vyznachenni suddivskoho navantazhennia. *Viiskova osvita i nauka: sohodennia ta maibutnie* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 22 lystopada 2018 roku). Kyiv, 2018. S. 313–314.

32. Bobrova Yu.Iu. Zabezpechennia roboty suddi v orhanizatsiino-pravovomu vymiri kriz pryzmu genderu. *Kontseptsyia razvytyia pravovoho hosudarstva v Moldove y Ukrayne v uslovyakh evroyntehratsyonnykh protsessov* : materyaly Mezhdunarodnoi nauchno-praktycheskoi konferentsyy (h. Kyshenev Respublyka Moldova, 2–3 noiabria 2018 hoda). Kyshenev, 2018. S. 24–27.

33. Bobrova Yu.Iu. Spetsializatsiia suddiv z rozghliadu konkretnykh katehorii sprav: gendernyi analiz. *Ukraina v systemi suchasnoho mizhnarodnoho pravoporiadku ta yevropeiskoi intehtatsii: zahalnoteoretychni ta praktychni problemy* : materialy

Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 18 hrudnia 2018 roku). Kyiv, 2018. S. 175–177.

34. Bobrova Yu.Iu. Rol sudovoi statystyky u vyivlenni gendernoi asymetrii u sudochynstvi. *Tendentsii rozvytku yurydychnoi nauky v informatsiinomu suspilstvi* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Odesa, 28 hrudnia 2018 roku). Odesa, 2018. S. 8–11.

35. Bobrova Yu.Iu. Aktualni pytannia gendernykh doslidzhen. *Aktualni pytannia v konteksti rozvytku suchasnykh nauk* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Drezden, Nimechchyna, 23 sichnia 2019 roku). Drezden, 2019. S. 16–19.

36. Bobrova Yu.Iu. Metodolohiia naukovoho doslidzhennia v konteksti gendernoho znannia pro sudovu diialnist. *Aktualni problemy reformuvannia systemy zakonodavstva Ukrainy* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Zaporizhzhia, 25–26 sichnia 2019 roku). Zaporizhzhia, 2019. S. 7–9.

37. Bobrova Yu.Iu. Chy vidobrazhaietsia gender u suddivskii diialnosti. *Mizhnarodne ta natsionalne zakonodavstvo: sposoby udoskonalennia* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Dnipro, 29–30 bereznia 2019 roku). Dnipro, 2019. S. 8–11.

38. Bobrova Y. Some questions of judges vacation: gender aspect. *Scientific development of new Eastern Europe* : materials of International conference (Riga Latvia, 6 April 2019). Riga, 2019. P. 158–161.

39. Bobrova Yu.Iu. Genderna dyferentsiatsiia profesiinykh yakostei suddi. *Chetverti Tavriiski yurydychni naukovi chytannia* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 17–18 travnia 2019 roku). Kyiv, 2019. S. 5–9.

40. Bobrova Yu.Iu. Okrema ukhvala suddi: gendernyi pidkhid. *Yurydychni nauky: problemy ta perspektyvy* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Zaporizhzhia, 21–22 chervnia 2019 roku). Zaporizhzhia, 2019. S. 7–9.

41. Bobrova Yu.Iu. Rozvytok gendernoi orhanizatsii sudiv: istoryko-pravovyi aspekt. *Verkhovenstvo prava ta pravova derzhava* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Uzhhorod, 20–21 veresnia 2019). Uzhhorod. S. 7–10.

42. Bobrova Yu.Iu. Nadmirne sudove navantazhennia yak profesiino-pravova problema: gendernyi rozriz. *Viiskova osvita i nauka: sohodennia ta maibutnie* : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 29 lystopada 2019 roku). Kyiv, 2019. S. 364–365.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                                   |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Перелік умовних позначень.....                                                                                                                                                    | 22         |
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                                                                                 | <b>24</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1 МЕТОДОЛОГІЯ, ІСТОРОГРАФІЯ ТА ДЖЕРЕЛЬНА БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ.....</b>                                                                                                      | <b>37</b>  |
| 1.1. Методологічні засади дослідження.....                                                                                                                                        | 37         |
| 1.2. Історіографія та джерельна база дослідження.....                                                                                                                             | 57         |
| 1.3. Міжгалузеві підходи до поняття гендеру та його значення в досліджуваній проблематиці.....                                                                                    | 75         |
| Висновки до розділу 1.....                                                                                                                                                        | 91         |
| <b>РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР СУДДІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ОБ'ЄКТ ПРАВОВОГО АНАЛІЗУ.....</b>                                                                                          | <b>93</b>  |
| 2.1. Поняття діяльності судді як правової категорії: гендерний аспект.....                                                                                                        | 93         |
| 2.2. Специфіка організаційно-правових основ забезпечення роботи судді – гендерний вимір.....                                                                                      | 127        |
| 2.3. Гендерна характеристика морально-правових засад суддівської професії.....                                                                                                    | 158        |
| Висновки до розділу 2.....                                                                                                                                                        | 179        |
| <b>РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ СУДДІВСЬКОГО ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ У ГЕНДЕРНОМУ КОНСТЕКСТІ.....</b>                                                                                          | <b>181</b> |
| 3.1. Особливості формування внутрішнього переконання судді при прийнятті рішення в окремих категоріях цивільних справ, пов'язаних із проявами дискримінації за ознакою статі..... | 181        |
| 3.2. Вплив гендерного чинника на формування внутрішнього переконання судді під час прийняття рішень у кримінальному судочинстві.....                                              | 195        |
| 3.3. Специфіка розгляду суддями гендерно-чутливих справ.....                                                                                                                      | 216        |
| 3.4. Відмінності у типах професійно-правових проблем за гендерним показником.....                                                                                                 | 235        |



|                                                                                                                                                                     |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Висновки до розділу 3.....                                                                                                                                          | 264        |
| <b>РОЗДІЛ 4. ПРАВОВИЙ ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ СУДДІВ:<br/>ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНЕ ВТІЛЕННЯ.....</b>                                                       | <b>267</b> |
| 4.1. Правовий принцип гендерної рівності суддів у законодавстві:<br>загальнотеоретичні проблеми.....                                                                | 267        |
| 4.2. Класифікація правових принципів гендерної рівності суддів.....                                                                                                 | 290        |
| 4.3. Реалізація правового принципу гендерної рівності під час здійснення<br>правосуддя.....                                                                         | 307        |
| Висновки до розділу 4.....                                                                                                                                          | 321        |
| <b>РОЗДІЛ 5. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВТІЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У<br/>СУДДІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ<br/>УКРАЇНИ.....</b>                                | <b>323</b> |
| 5.1. Реалізація гендерної рівності у країнах романо-германської правової<br>сім'ї.....                                                                              | 323        |
| 5.2. Ключові тенденції забезпечення гендерної рівності у країнах англо-<br>американської правової сім'ї .....                                                       | 346        |
| 5.3. Механізми імплементації кращих зарубіжних моделей організації<br>судочинства та гендерного законодавства в умовах реформування судової системи<br>України..... | 361        |
| Висновки до розділу 5.....                                                                                                                                          | 382        |
| <b>ВИСНОВКИ.....</b>                                                                                                                                                | <b>384</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                                                                              | <b>391</b> |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                                                                                                 | <b>455</b> |

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АКПЛ – Австралійська комісія з прав людини

ВРП – Вища рада правосуддя

ВРУ – Верховна Рада України

ДСА України – Державна судова адміністрація України

ЄДРСР – Єдиний державний реєстр судових рішень

ЄКПЛ – Європейська конвенція з прав людини, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод

ЄРДС – Єдиний реєстр досудових розслідувань

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЗМІ – засоби масової інформації

ЗУ – Закон України

КАС України – Кодекс адміністративного судочинства України

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КК України – Кримінальний кодекс України

ККПЛ – Канадська комісія з прав людини

КМУ – Кабінет Міністрів України

КПК – Кримінальний процесуальний кодекс України

КРЕС – Консультативна рада європейських суддів

КС України – Конституційний Суд України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

МВС – Міністерство внутрішніх справ України

МЮ України – Міністерство юстиції України

МОП – Міжнародна організація праці

ОБСЄ – Організація з безпеки та співробітництва в Європі

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПАРЄ – Парламентська асамблея Ради Європи

РСУ – Рада суддів України

СБУ – Служба безпеки України

СК України – Сімейний кодекс України

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

США – Сполучені Штати Америки

ФРН – Федеративна Республіка Німеччина

ЦВК – Центральна виборча комісія України

ЦК України – Цивільний кодекс України

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

СЕПЕJ – Європейська комісія з питань ефективності правосуддя Ради Європи

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Побудова українського суспільства на засадах рівності, зокрема й за ознакою статі, базується на конституційному закріпленні гендерного паритету та розумінні того, що нині рівність – це вже не розкіш. У контексті суддівської діяльності, гендерна симетрія охоплює рівність у доступі до професії судді, суддівської винагороди, кар'єрного зростання, участі у суддівському врядуванні та самоврядуванні, а також забезпеченні охорони материнства, у справедливому як для чоловіків, так і для жінок балансі між роботою та сім'єю. Актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена необхідністю нівелювання дисбалансу між нормативним визначенням гендерної рівності і реальними сучасними соціальними процесами, що характеризуються збереженням гендерних диспропорцій майже у всіх сферах суспільного життя, не є винятком у цьому аспекті і судова система. Крім того, її важливість обумовлена беззаперечною необхідністю аналізу впливу гендерних стереотипів, специфічних робочих проблем і навантажень, а також виконання батьківських і сімейних функцій на можливості професійного шляху в правосуддя, відправлення судочинства і кар'єрного зростання суддів-жінок та суддів-чоловіків.

З огляду на аналіз гендерного складу судів, здійснений Державною судовою адміністрацією України у 2018 році, склад місцевих і апеляційних судів України такий: з 5 482 суддів 50,1 % (2 745) – жінок та 49,9 % (2 737) – чоловіків. Станом на 1 липня 2019 року з 5 122 суддів 52 % (2 683) – жінок та 48 % (2 439) – чоловіків; з 30 363 суддів та працівників апаратів, які станом на 1 січня 2020 року працюють у місцевих та апеляційних судах України, 75 % (22 821 особа) – жінок та 25 % (7 542) – чоловіків, а отже, можна стверджувати, що на сучасному етапі судді-жінки «відвоювали» своє місце у судовій системі України та їх кількість з кожним роком зростає, що свідчить про поступову «фемінізацію» Феміди. Досягнення гендерного паритету в суддівському корпусі є однією із ознак подолання «радянської спадщини» організаційно-правових основ діяльності судів. Але станом на 1 березня 2018 року у місцевих та апеляційних судах України із

591 суддів, які обіймають посаду голови суду, 36 % (210 осіб) – жінки, 64 % (381) – чоловіки; із 210 суддів, які обіймають посаду заступника голови суду, 35 % (74 особи) – жінки та 65 % (136) – чоловіки. Із 608 суддів, які обіймають посаду голови суду, 39 % (235 осіб) – жінки, 61 % (373) – чоловіки; із 194 суддів, які обіймають посаду заступника голови суду, 38 % (74 особи) – жінки, 62 % (120) – чоловіки – показники 1 липня 2019 року у місцевих і апеляційних судах України. У 2020 році із 575 суддів, які обіймають посаду голови суду, 37 % (211) – жінки, 63 % (364) – чоловіки. На 1 % збільшилася кількість жінок, обраних на посаду голови суду, але з 1 січня 2019 року кількість жінок, які працюють заступниками голови в місцевих та апеляційних судах України, зменшилася на 5 %.

Наведені цифри свідчать про те, що в місцевих судах України саме судді-жінці відведено головне місце, тоді як в апеляційній інстанції гендерна симетрія має бути покращена, аби належно забезпечити право жінки на кар'єрне зростання. Результатом багатьох досліджень стало обґрунтування висновків, що жінки мають вельми сприятливі якості для ефективної управлінської діяльності, а за деякими параметрами – явні переваги для успішного здійснення управлінських функцій, що вдало екстраполюється і на обіймання посади голови суду, іншої адміністративної посади чи посади в суді вищого рівня.

Однак нині не прослідковується взаємозалежність понять «гендерна рівність» і «судова гілка влади», гендерний аспект у суддівській діяльності є новим правовим явищем, і хоча й набув необхідної актуальності для самої суддівської спільноти, втім ще не піднімався на загальний рівень, а тому потребує всебічного ґрунтовного наукового аналізу.

Поки що у нашій державі майже немає спеціальних праць, які б висвітлювали досліджувані питання. У дисертаційному дослідженні зроблено спробу розглянути проблему комплексно, цілісно та всебічно, з погляду теорії права та практичної діяльності органів судочинства. Це не тільки посприяло поглибленню наукового пізнання, а й дало змогу застосовувати запропоновані у ній науково обґрунтовані розробки в практичній діяльності. Саме тому дисертація є однією з перших ґрунтовних наукових досліджень у зазначеній сфері.

Теоретичне підґрунтя дослідження складають праці вітчизняних учених у галузі теорії та історії держави і права, філософії права, зокрема: О.М. Балакірева, Х.Н. Бехруза, М.В. Буроменського, І.М. Грабовської, Н.В. Грицяк, Р.В. Зварича, М.С. Кельмана, Л.С. Кобелянської, В.Б. Ковальчука, А.А. Козловського, О.Л. Копиленка, В.В. Лемака, Е.М. Лібанової, Л.А. Луць, Т.М. Мельник, О.Г. Мурашина, Ю.М. Оборотова, Н.М. Оніщенко, М.П. Орзіха, Н.М. Пархоменко, О.В. Петришина, П.М. Рабіновича, О.М. Рудневої, С.Д. Сворака, О.Ф. Скакун, О.В. Скрипнюка, С.Г. Стеценка, О.І. Суислової, О.О. Уварової, Є.О. Харитонова, І.Д. Шутака та інших.

Дослідженню актуальних питань суддівської діяльності присвячені наукові роботи: О.М. Бандурки, В.Й. Вільгушанського, С.Д. Гусарева, В.В. Долежана, С.В. Ківалова, А.М. Колодія, М.І. Козюбри, В.Т. Маляренка, М.М. Михеєнка, Л.М. Москвич, І.В. Назарова, А.О. Селіванова, О.В. Скрипнюка, Ю.М. Тодици, Ю.С. Шемшученка, О.Х. Юлдашева, О.І. Ющика та інших.

Гендерну проблематику досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці-гендеристи – Дж. Анкер, С.Г. Айвазова, Р. Айслер, Н.В. Аніщук, Т. Бек, Т.В. Бендас, Н.Б. Болотіна, М.В. Буроменський, Т. Веблен, О.А. Вороніна, В.П. Глиняний, О.Р. Дашковська, К. Делфі, Л.М. Завадська, Л.І. Кормич, О.І. Кулачек, Н.В. Лавріненко, І.П. Лаврінчук, К.Б. Левченко, Л.В. Леонтєва, О.В. Матвієнко, Л.В. Петришина, Н.Л. Пушкарьова, С.В. Поленіна, З.В. Ромовська, Л.О. Смоляр, О.І. Сусллова, М.О. Томашевська, О.О. Уварова, Т.І. Фулей, Г.О. Христова та інші.

Особливу цінність становили праці зарубіжних учених, а саме: Л.В. Бабаєвої, Д. Бест, Дж. Маккі, Дж. Вільямса, Є.П. Ільїна, М. Кіммела, П. Кланса, І.С. Клецини, Г.С. Нікіфорова, М. Хорнер, А. Шеріффс, Є.В. Юркової та інших.

Втім, поряд з численністю наукових праць з гендерної проблематики, відсутні комплексні, фундаментальні наукові правові роботи, присвячені цілісному аналізу суддівської діяльності, статусу судді з урахуванням гендерної ознаки. До того ж питання гендерної рівності суддів дотепер не були предметом

наукового інтересу вітчизняних дослідників. Вказане зумовлює актуальність дисертаційної роботи, її наукову та практичну значущість.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дослідження проведено у контексті науково-дослідної роботи кафедри теорії та історії держави і права Приватного вищого навчального закладу Університету Короля Данила за напрямом «Трансформація правової системи України в умовах розвитку правових систем сучасності (теоретико-правовий та історико-правовий аспекти)» (державний реєстраційний номер: 0116U002342) та «Закономірності розвитку і функціонування правової держави» (державний реєстраційний номер: 0111U006673). Тема роботи відповідає Пріоритетним напрямам розвитку правової науки на 2016–2020 рр., затвердженим постановою Загальних Зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року, та перспективним напрямам кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, Перелік яких затверджено рішенням Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 року.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* дисертаційної роботи є формулювання цілісної концепції суддівської діяльності крізь призму гендерного її аспекту та обґрунтування пропозицій щодо перспектив забезпечення гендерної рівності у цій сфері. Для реалізації зазначеної мети, необхідно виконати такі *завдання*:

- охарактеризувати методологічні засади гендерного виміру суддівської діяльності як об'єкта теоретико-правового аналізу;
- виокремити історичні періоди становлення гендерної симетрії у діяльності судів в Україні, сучасний стан проблеми; систематизувати джерельну базу цього наукового дослідження;
- обґрунтувати поняття гендеру та визначити його місце у досліджуваній проблематиці;
- встановити специфіку суддівської діяльності як правової категорії крізь призму гендерного її розуміння;

- сформулювати авторський погляд на сутність гендерного виміру організаційно-правових основ забезпечення роботи судді;
- висвітлити гендерні особливості морально-правових засад суддівської професії;
- охарактеризувати механізм формування внутрішнього переконання судді при прийнятті рішення в окремих категоріях цивільних справ, пов'язаних із проявами дискримінації за гендерною ознакою;
- описати вплив гендерного чинника на формування внутрішнього переконання судді під час прийняття рішень у кримінальному судочинстві;
- узагальнити особливості розгляду суддями гендерно-чутливих справ;
- розкрити відмінності у типах професійно-правових проблем, з якими стикаються судді-жінки та судді-чоловіки;
- висвітлити загальнотеоретичні проблеми закріплення правового принципу гендерної рівності суддів у гендерному законодавстві;
- навести класифікацію правових принципів гендерної рівності суддів;
- проаналізувати механізм реалізації правових принципів гендерної рівності суддів під час здійснення правосуддя;
- встановити можливості впровадження зарубіжного досвіду реалізації гендерної рівності у країнах романо-германської правової сім'ї;
- охарактеризувати генезу, специфіку юридичного закріплення та реалізації гендерної рівності у країнах англо-американської правової сім'ї у контексті використання кращих її досягнень для України;
- окреслити перспективи імплементації зарубіжних моделей організації судочинства та гендерного законодавства в умовах реформування судової системи України.

*Об'єкт дослідження* – суспільні відносини у сфері забезпечення та реалізації гендерної рівності у суддівській діяльності.

*Предметом дослідження* є теоретико-правові засади гендерного виміру суддівської діяльності.



**Методи дослідження.** Методологічну основу дисертації становив комплекс філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів наукового пізнання. Логіко-семантичний та формально-логічний – для визначення таких категорій: «гендер», «дискримінація», «гендерна рівність», «суддівська діяльність» (підрозділи 1.3, 2.1, 4.1); статистичний та системно-структурний – для виокремлення особливостей суддівської діяльності крізь призму гендерного її розуміння (підрозділ 2.1); документальний – для розкриття специфіки відправлення правосуддя в окремих категоріях справ, пов'язаних із проявами гендерної дискримінації за статевою ознакою (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3); історичний і компаративістський – використано у ході дослідження можливостей застосування міжнародного досвіду забезпечення та реалізації гендерної рівності у судовій діяльності у національній практиці, з урахуванням історії становлення гендерної симетрії у діяльності судів в Україні (підрозділи 1.2, 5.1, 5.2).

Науково-практичні рекомендації щодо здійснення судочинства з питань гендерної дискримінації виконані на основі аналізу та синтезу (підрозділи 3.1–3.3). У дисертації використано філософські методи наукового пізнання: діалектичний – для дослідження багатогранності категорії суддівської діяльності у гендерному вимірі, нормативно-правових актів щодо відновлення гендерної рівності та дотримання принципу недискримінації; встановлення змінних у досліджуваних категоріях, формулювання певних висновків та практичних рекомендацій з метою вирішення критичних питань, що потребують уваги та дослідження їх в розвитку і взаємозв'язку (розділ 2, підрозділи 4.1, 4.3); феноменологічний – при обґрунтуванні феномену гендеру у суддівській професії (підрозділи 1.3, розділ 2); діалектико-матеріалістичний метод, як метод загального наукового пізнання, що відображає взаємозв'язок теорії та практики. Зазначені вище методи застосовано комплексно для досягнення поставленої мети дослідження та одержання достовірних та переконливих результатів.

Опитування, анкетування та аналіз судових справ були покладені в основу проведення наукового емпіричного дослідження гендерного аспекту суддівської діяльності в Україні.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає, насамперед, у тому, що дисертація є першим у нашій державі комплексним науковим дослідженням, присвяченим гендерному аспекту суддівської діяльності. У роботі наведено низку нових концептуальних положень, висновків і рекомендацій, що мають важливе теоретичне та практичне значення, зокрема:

*вперше:*

- визначено значення міжгалузевого поняття гендеру для правової категорії суддівської діяльності, шляхом дослідження останньої крізь призму гендерного виміру (рівність у доступі до професії судді, суддівської винагороди, кар'єрного зростання, а також забезпеченні охорони материнства, у справедливому як для чоловіків, так і для жінок балансі між роботою та сім'єю);

- із використанням гендерного підходу, виявлено та систематизовано найбільш важливі «гендерні питання»: необхідності обов'язкового врахування гендерного компоненту при нормативному врегулюванні порядку обрання суддів на адміністративні посади, представництва судової влади, а також при формуванні складу органів суддівського врядування та самоврядування шляхом прийняття відповідного рішення Радою суддів України та внесення змін до законодавства. Означено місце цієї проблематики на сучасному етапі розвитку української правової науки;

- виокремлено вісім історичних періодів становлення та розвитку гендерної симетрії у діяльності судів в Україні: I – відправлення правосуддя судами Київської Русі; II – здійснення судочинства судами Галицько-Волинського князівства; III – діяльність судів на українських землях за часів Литовського князівства; IV – судова система на українських землях у складі Речі Посполитої; V – суди Запорозької Січі; VI – судочинство Російської імперії; VII – правосуддя радянської епохи; VIII – сучасний sudoустрій і судочинство;

- обґрунтовано необхідність додати гендерний компонент до нормативного врегулювання порядку обрання суддів на адміністративні посади, представництва судової влади, а також при формуванні складу органів суддівського врядування та самоврядування, шляхом прийняття відповідного рішення Радою суддів України

та внесення змін до законодавства, за допомоги якого: визначити квоти представлення суддів-жінок на посадах голів судів, їх заступників, з огляду на загальну кількість працюючих суддів; запропонувати суддям у випадку призначення голови суду чоловіка, заступником обирати суддю-жінку, встановити квоти для жінок у складі органів суддівського врядування та самоврядування; вжити організаційних заходів для пропорційного представництва чоловіків та жінок на посадах суддів у судах різних інстанцій та юрисдикцій;

– аргументовано необхідність надати суддям-жінкам змогу першочергового вибору спеціалізації розгляду судових справ, залишивши за ними право на обрання простіших їх категорій, визначивши суддям-чоловікам розгляд складних кримінальних проваджень, шляхом доповнення вказаною нормою Типового Положення про збори суддів судів загальної юрисдикції, затвердженого рішенням Ради суддів України від 4 червня 2015 року № 45, що лягло в основу Положення про збори суддів кожного окремого суду;

– запропоновано доповнити Положення про автоматизовану систему документообігу суду, затверджене Рішенням Ради суддів України від 26 листопада 2010 року № 30 із останніми змінами і доповненнями у Розділі 8 «Автоматизований розподіл судових справ між суддями»:

1) пункт 11 визначенням «Гендерний коефіцієнт» (ГК) – використовується для коригування навантаження на суддів, зокрема застосовується до суддів-жінок (за наявності достатніх для того підстав – може бути застосованим і до суддів-чоловіків). Коефіцієнт залежить від того, скільки у судді-жінки дітей на утриманні, якого вони віку, чи потребують додаткового догляду та наявність престарілих батьків, що також потребують такого догляду; його значення є обернено пропорційним (чим менше значення – тим більший час приділяє суддя виконанню обов’язків, не пов’язаних з безпосереднім здійсненням правосуддя). Перелік підстав для застосування гендерного коефіцієнту затверджується зборами суддів кожного конкретного суду та його значення не може бути більшим 10 %;

2) пункт 12 «Розраховується коефіцієнт середньозваженого навантаження для кожного з компетентних суддів цього автоматизованого розподілу справи (КнсРс) за формулою:

$$КнсРс = \frac{Кск \times Кфу \times Кап \times Кг}{\sum(Кап)}$$

де:

Кск – коефіцієнт складності категорії (підкатегорії) розподіленої судової справи;

Кфу – коефіцієнт форми участі судді у розподіленій справі;

Кап – коефіцієнт адміністративної посади судді в суді на час розподілу справи;

Кг – гендерний коефіцієнт;

$\sum(Кап)$  – сума коефіцієнтів адміністративних посад кожного з компетентних суддів цього автоматизованого розподілу справи»;

– за результатами системного наукового аналізу, визначено місце правового принципу гендерної рівності суддів у сучасному національному та зарубіжному законодавстві та запропоновано авторський підхід до комплексу необхідних організаційно-правових заходів його забезпечення та реалізації: врегулювання гендерних питань у суддівському врядуванні та самоврядуванні, розподілі судового навантаження та визначенні спеціалізації суддів з розгляду певних категорій судових справ, а також соціального захисту суддів;

– доведено, що трансформація усталеного бачення механізму відправлення судочинства, який пронизаний проблемою суспільних стереотипів, узагальнених уявлень про характеристики, ролі, якості чоловіків та жінок, які переносяться на конкретного індивіда і під час судового розгляду, саме з урахуванням гендерного компонента, призведе до покращення якості відновлення порушених внаслідок статевої дискримінації прав;

*удосконалено:*

– алгоритм організаційно-правового забезпечення роботи судді з урахуванням гендерного компонента, шляхом скорочення тривалості робочого

дня для суддів-батьків, коригування графіку роботи, врахування гендерного критерію при визначенні суддівського навантаження та спеціалізації суддів з розгляду певних категорій справ, індивідуальних можливостей для відпочинку, особливо тих, котрі мають малолітніх чи неповнолітніх дітей;

– шляхи вирішення професійно-правових проблем у судовій системі загалом та у щоденній діяльності суддів крізь призму гендерного аспекту, зокрема, внесення відповідних змін до законодавства з метою забезпечення чіткої та усталеної судової практики, її стабільності; усунення прогалин у вітчизняному правовому регулюванні, суперечливості норм закону, а також для зміцнення авторитету та поваги до судової влади, правосуддя, забезпечення незалежності суддів; вирішення питання надмірного судового навантаженням та стислості процесуальних строків судового розгляду; належних умов праці та матеріально-технічного забезпечення судів; дієвого суддівського врядування та самоврядування, активної участі у ньому суддів усіх рівнів та регіонів;

– порядок та умови надання відпустки судді з урахування гендерного аспекту, у зв'язку з чим запропоновано доповнити положення ст. 134 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» частиною другою такого змісту: «У випадку, якщо голова відповідного суду не видає наказ про відпустку судді, останній/остання вправі ініціювати скликання зборів суддів для розгляду цього питання. На підставі рішення зборів суддів про відпустку, судді видається наказ та вносяться відповідні дані до системи електронного документообігу суду»;

– практику розгляду гендерно-чутливих спорів та справ, пов'язаних із проявами дискримінації за гендерною ознакою, запорукою успіху у якій є розуміння суддями сутності процесу дискримінації за ознакою статі, її властивостей та характерних ознак у поєднанні із соціальними стереотипами їх маскуванню та наявного механізму правового регулювання;

*набули подальшого розвитку:*

– уявлення про класичний набір морально-професійних характеристик суддів із поділом їх за гендерним критерієм; із урахуванням специфіки психо-емоційних процесів жінок та чоловіків та їх вплив на специфіку відправлення

правосуддя. Аналіз наведеного дає підстави з певною ймовірністю передбачати поведінку судді в конкретних умовах, можливість допускати його дії у тій чи іншій ситуації під час судового розгляду, у колективі, позасудовому житті;

– обґрунтування ідеї застосування в Україні зарубіжного досвіду втілення гендерної рівності у суддівській діяльності, зокрема країн романо-германської та англо-американської правової сім'ї. Його аналіз дає змогу по-новому поглянути на національний механізм вирішення «гендерного питання», перейнявши позитивні досягнення низки країн з цієї проблематики та уникнути поспішних, передчасних кроків у його правовому врегулюванні;

– шляхи вдосконалення сучасного гендерного законодавства та організації судочинства в умовах судової реформи завдяки імплементації кращих зарубіжних моделей забезпечення та реалізації гендерної рівності, вирішення «гендерних питань» не тільки щодо призначення на посаду судді, а й у доступі до адміністративних посад та «суддівського менеджменту», створенні сприятливих умов праці, які б давали змогу поєднувати професійну сферу з іншими.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що сформульовані в роботі висновки і пропозиції використано та мають перспективи впровадження у:

– *науково-дослідній та експертно-аналітичній роботі* – при виконанні наукових програм розвитку Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України відповідно до плану проведення наукових досліджень, при підготовці науково-практичних експертних висновків, зауважень і пропозицій до законопроектів у зазначеній сфері (акт впровадження Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України від 26.12.2019 р.);

– *правотворчості* – запропоновано зміни та доповнення до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», з метою врегулювання гендерних питань у суддівському врядуванні та самоврядуванні, розподілі судового навантаження та визначенні спеціалізації суддів з розгляду певних категорій судових справ, а також соціального захисту суддів (акт впровадження Верховної Ради України від 03.12.2019 р.);

– *правозастосовній діяльності* – обґрунтовано алгоритм організаційно-правових заходів, спрямованих на ефективну практичну реалізацію гендерного паритету у суді (акт впровадження Івано-Франківського апеляційного суду від 10.10.2019 р.);

– *навчальному процесі* – при викладанні курсів «Теорія права», «Професійна етика», «Судові та правоохоронні органи», а також розробці навчально-методичних матеріалів для цих дисциплін (довідка Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія» від 14.11.2019 р.);

– *правовиховній діяльності* – з метою забезпечення реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства (довідка Урядового уповноваженого з питань гендерної політики від 11.06.2020 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною завершеною науковою працею. Усі сформульовані у ній результати та висновки обґрунтовані на підставі власних авторських теоретичних і практичних досліджень.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та висновки дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри теорії та історії держави і права Приватного вищого навчального закладу Університету Короля Данила, де було виконано дисертацію, а також оприлюднені на таких конференціях та наукових семінарах: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Правові засади організації та здійснення публічної влади» (м. Хмельницький, 23–30 квітня 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції в юридичній науці України» (м. Одеса, 29–30 червня 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (м. Одеса, 10–11 серпня 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритетні напрямки розвитку сучасної юридичної науки» (м. Харків, 14–15 вересня 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє» (м. Київ, 22 листопада 2018 р.); Международной научно-практической конференции

«Концепция развития правового государства в Молдове и Украине в условиях евроинтеграционных процессов» (г. Кишинёв, Республика Молдова, 2–3 ноября 2018 г.); Міжнародній науково-практичній конференції «Україна в системі сучасного міжнародного правопорядку та європейської інтеграції: загальнотеоретичні та практичні проблеми» (м. Київ, 18 грудня 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві» (м. Одеса, 28 грудня 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання в контексті розвитку сучасних наук» (м. Дрезден, Німеччина, 23 січня 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення» (м. Дніпро, 29–30 березня 2019 р.); International conference «Scientific development of new Eastern Europe» (Riga, Latvia, 6 April 2019); Міжнародній науково-практичній конференції «Четверті Таврійські юридичні наукові читання» (м. Київ, 17–18 травня 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Юридичні науки: проблеми та перспективи» (м. Запоріжжя, 21–22 червня 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Верховенство права та правова держава» (м. Ужгород, 20–21 вересня 2019 р.).

**Публікації.** Основні результати дослідження висвітлено у 42 наукових працях, зокрема – 1 монографії, 19 статей у наукових фахових виданнях України, 6 статей у наукових періодичних виданнях інших держав, 16 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації.** Робота складається з анотації, вступу, п'яти розділів, логічно об'єднаних у шістнадцять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (668 найменувань на 64 сторінках) та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 489 сторінок, з них основного тексту – 367 сторінок. Додатки розміщено на 35 сторінках.



## РОЗДІЛ 1

### МЕТОДОЛОГІЯ, ІСТОРОГРАФІЯ ТА ДЖЕРЕЛЬНА БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 1.1. Методологічні засади дослідження

Не є таємницею те, що кар'єра жінки потребує значних зусиль і складається повільніше порівняно з колегами-чоловіками, що детерміновано необхідністю подолання «скляної стелі», а також численних бар'єрів і перешкод, обумовлених гендерними стереотипами. Останні породжують дискримінацію жінок, що знаходить прояв у штучному уповільненні професійного просування, відмові у визнанні й відповідному заохоченні. У підсумку – часте переконання в меншій компетентності жінок і, як наслідок, – уявлення про юриспруденцію як чоловічу сферу діяльності, вторгнення в яку жінок є небажаним. Зважаючи на це, закономірним є механізм «гальмування» професійно-кар'єрного зростання жінок.

Жінкам важко протистояти чоловічому домінуванню, адже останніх ще з дитинства вчили орієнтуватися на розвиток упевненості в своїх можливостях, честолюбство, здатність до ризику, прагнення до творчого успіху, кар'єрного зростання, подолання невдач і постановки нових завдань, якщо отримані результати не виправдали сподівань. Особам жіночої статі необхідно подолати невпевненість у собі, нерішучість, пасивність і слідувати неписаним правилам гри, прийнятим у чоловічому середовищі. За наведених обставин недостатньо бути компетентною, потрібно навчитися демонструвати свої професійні вміння та навички. Успішна кар'єра багатьох жінок доводить, що належність до гендеру не має жодного значення, важливішими є характер, особистісні якості, саме вони передусім і визначають просування посадовими та кваліфікаційними сходами.

Наведене вище ґрунтується на гендерних стереотипах, унаслідок існування яких, незважаючи на панівний у суспільстві принцип гендерної рівності, частина соціуму намагається зберегти правову сферу маскулінною, розглядаючи жіночу участь у ній як не зовсім бажану.

Сучасні молоді жінки, які сформували в собі лідерські якості, утворюють нову генерацію бізнес-леді; вони прагматичні, чіткіше розуміють, що мають рівні з чоловіками права, у них новий менталітет; вони формують гендерний стереотип ділової, інтелектуальної, не просто енергійної, а динамічної, розумної, лаконічної, неемоційної, рішучої і впевненої особистості.

З огляду на наведене нині популярними є дослідження шляхів та механізмів реалізації стандартів гендерного паритету, попередження статевої дискримінації. Україна як суверенна і незалежна демократична держава повинна дотримуватися вимог міжнародного співробітництва щодо рівності людей в усіх сферах, де не є винятком і судові органи України як одна з провідних державних інституцій, що стоїть на варті забезпечення захисту громадян.

Для ґрунтовного дослідження питання гендерного аспекту суддівської діяльності та отримання достовірних результатів необхідно гармонійно поєднати сучасні методологічні інструментарії і підходи міждисциплінарного характеру з науковими здобутками минулого.

Розвиток методології науки демонструє, що дослідження явища дискримінації, як й інших правових явищ, розвивається в напрямі відмови від жорстких детермінантних схем до обґрунтування соціальної реальності. Поступово формується впевненість науковців у тому, що різні напрями дослідження того самого явища мають не відкидати, а доповнювати один одного, оскільки правові явища настільки складні, що розкриття їх сутності потребує взаємодії різних концепцій. Такий стан методології дозволив ученим констатувати появу і зміцнення позицій методологічного плюралізму [179, с. 25]. Останній у дослідженні права та правових явищ передбачає використання досягнень різних наук: філософських, антропологічних, соціологічних, історичних, юридичних тощо [70, с. 27–39]. Значення методології саме юридичних досліджень, за С. Г. Стеценком, сприяє: визначенню конкретного способу здобуття нових знань; якісному використанню понятійно-категоріального апарату; виробленню класифікацій; підтвердженню об'єктивності отриманих результатів [569, с. 159].

Оснoву цієї наукової праці становить обрана авторкою система загальнонаукових підходів і методів пізнання, виявлених, розроблених сучасною наукою і апробованих дослідницькою практикою. Водночас ця дисертація з огляду на свою специфіку накладає особливий відбиток на методологію дослідження.

Розглядаючи питання методології цього наукового дослідження, зауважимо, що в сучасній вітчизняній юридичній науці вирішення методологічних проблем є об'єктивною вимогою часу, оскільки поступ у розумінні дуже складного явища права можливий завдяки гіпотезам, концепціям, теоріям, школам, значну частину яких сформували представники, так би мовити, неюридичних наук. Зважаючи на «демонополізацію» вітчизняної методології досліджень права та проникнення в правознавство висновків таких наук, наслідком якого стала «плюралізація» правових концепцій, є підстави констатувати, що саме завдяки неюридичним наукам можливий новий стрімкий поступ вітчизняного правознавства [298, с. 199–204].

Актуальним, на думку С. Д. Сворака, видається пояснення юридичною наукою соціально-правових явищ за допомогою філософії та соціології права, психології та інших наук, котрі в своїй сукупності становлять міждисциплінарний, інтегративний підхід у дослідженні та являють собою якісно новий рівень отримуваних знань [546, с. 12].

У вітчизняній науковій традиції під методологією розуміють: 1) учення про науковий метод пізнання та перетворення світу; його філософське, теоретичне підґрунтя; 2) сукупність методів дослідження, що застосовуються в будь-якій науці відповідно до специфіки об'єкта пізнання. Найчастіше методологію репрезентують як теорію методів дослідження, створення концепцій, як систему знань про теорію науки або систему методів дослідження, а методикою вважають сукупність прийомів дослідження, враховуючи техніку і різноманітні операції з фактичним матеріалом. Методологія – вчення про систему наукових принципів, форм і способів дослідницької діяльності [253, с. 138–141].

О. В. Петришин та М. В. Цвік вважають, що методологія правової науки зумовлена особливостями правової реальності та являє собою цілісну й узгоджену систему способів пізнання, що містить такі складники: 1) загальний (філософський) підхід; 2) загальнонаукові методи; 3) спеціальні методи; 4) власні правові методи [266, с. 278].

Водночас М. С. Кельман сутність методології вбачає у певній системі внутрішнього осмислення, що здійснюється за законами зворотної логіки. Невпинний процес удосконалення підходів і методів пізнання, а також дослідницького процесу є запорукою вдосконалення самої методології [297, с. 5].

Що стосується гендерного підходу, то він є методологічною основою досліджень у суспільних науках, орієнтований на втілення ідеї рівності людей незалежно від їх статевої належності [586, с. 11]. Його актуальність обумовлена важливістю гендерної проблематики у світі, європейській спільноті, нашій країні, вона є свідченням демократизації суспільства, забезпечення цінності людської особистості.

Проблематики методології гендерних досліджень у своїх працях торкалися Н.В. Аніщук, Н.Б. Болотіна, Н.В. Грицяк, Л.В. Гонюкова, Т.Е. Василевська, О.І. Кулачек, І.П. Лаврінчук, К.Б. Левченко, Т.М. Мельник, Н.М. Оніщенко, О.О. Рудік, В.В. Тертичка та деякі інші автори.

Із упевненістю твердимо, що використання гендерного підходу в наукових дослідженнях та у практичній правозастосовій діяльності дає змогу поділити правові процеси на жіночі та чоловічі «складові», виокремити фемінно-маскулінні ознаки, поглянути на звичні нам речі під іншим кутом зору.

Підтримуючи думку Н. М. Оніщенко, зазначимо, що одним із завдань гендерних досліджень є подолання на рівні суспільної та індивідуальної свідомості ідеології протиставлення [418, с. 22–26].

Гендерний підхід у науці ґрунтується на ідеї про те, що важливими є не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками та жінками, а те культурне й соціальне значення, якого суспільство надає цим відмінностям [352, с. 21].

Саме тому, на нашу думку, останнім часом зростає роль гендерної методології в наукових дослідженнях, яка за своєю суттю є міждисциплінарною.

Н. В. Аніщук стверджує, що гендерний підхід у науці – це принципово новий підхід, що означає зміну ціннісних орієнтацій людини і перегляд багатьох звичних уявлень про світ. Без гендерного підходу, тобто без з'ясування ролі жінки й чоловіка в сучасному житті, тих специфічних внесків, які кожен із них робить на розвиток суспільства, неможливо нині уявити будь-яке серйозне наукове дослідження у сфері соціальних наук [64, с. 92]. Щоправда, сьогодні існують певні складнощі у застосуванні гендерного підходу, через те, що юридичною наукою ще не вироблено правового поняття гендеру, не сконструйовано методики, за якою має бути проведено аналіз чинного законодавства і зроблено пропозиції щодо його вдосконалення.

На наш погляд, варта уваги позиція дослідниці гендеру Ріани Айслер про те, що рівновага у відносинах між чоловіком та жінкою не означає механічного зрівняння – переміщення більшої кількості жінок на «чоловічі» позиції, швидше, досягнення балансу вимагає «зміни типологій функцій» [664]. З наведеним слід повністю погодитися.

Використання гендерного підходу, що є характерним насамперед для західного соціального та гуманістичного знання, дає широкі можливості для переосмислення культури, соціуму, місця в ньому людини, адже права людини не знають відмінностей статі, раси, націй, релігії та переконань [153, с. 247].

На сучасному етапі це використання покликане розв'язати такі завдання:

- вивчення жінок і чоловіків як активних суб'єктів творення соціального світогляду, розвитку соціальних відносин, можливостей особистості;
- аналіз соціально-економічних, суспільно-політичних та інших умов, що зумовлюють та відтворюють сучасне становище чоловіків і жінок у суспільстві;
- розкриття соціальних ролей та позицій чоловіків і жінок, формування засад і методів їх соціального зрівняння в усіх сферах життя;
- пошук можливостей входження жінок у чоловічо-домінантну систему, збагачення її новими властивостями з урахуванням інтересів і потреб обох статей;

– пошук нових форм упорядкування соціальних відносин в інте-ресах жінок і чоловіків [586, с. 10].

Питання методології досліджень правових явищ є, мабуть, одними з найважливіших за рівнем свого значення для юридичної теорії та відповідної юридичної практики. Це пояснюється тим, що залежно від сутності висхідних методологічних принципів, на яких базуються правове мислення, тип правової культури, здійснюється не тільки наукове пізнання права, але і його практичне втілення у реальну площину життя. Методологія правознавства, його окремих складових знаходиться у нерозривному зв'язку із домінуючими у суспільстві принципами правової доктрини, які по суті й виконують функцію вихідних засад праворозуміння, закладають основи правового пізнання дійсності.

Як слушно зазначає С. Г. Стеценко, всі сучасні концепції праворозуміння, котрі намагаються пояснити, об'єднати, інтегрувати, йдучи компромісним шляхом, навряд чи здатні повністю усунути розбіжності, які мають місце. Тут маємо говорити про доцільність та надію на взаємозбагачення: для теорії права та праворозуміння фактором удосконалення є юридична практика, а для практичної діяльності фахівців у галузі права таким стимулом мають стати нові розробки теоретиків права [570, с. 180].

У науковій літературі панівною є точка зору стосовно того, що наукове пізнання відбувається на двох рівнях – теоретичному та підпорядкованому йому – емпіричному [209, с. 238]. Проте, на думку Д. А. Гудими, яку підтримують чимало й інших науковців, трапляється виокремлення, окрім емпіричного і теоретичного рівнів наукового пізнання, ще одного самостійного рівня – метатеоретичного (світоглядного або парадигмального), який є передумовою і теоретичного, і емпіричного наукового пізнання та визначається світоглядом дослідника [183, с. 274].

Водночас під методологією розуміється сукупність підходів, способів, методів, прийомів та процедур, що застосовуються в процесі наукового пізнання та практичної діяльності для досягнення наперед визначеної мети [607, с. 374]. Отже, важливими складовими методології наукового дослідження є наукові

підходи, способи, методи, прийоми та відповідні процедури. Основу нашого методологічного інструментарію становлять різноманітні елементи, за допомогою яких здійснюється всебічне й комплексне дослідження сутності суддівської діяльності у гендерному розрізі.

У цьому науковому дослідженні на рівні теоретичного пізнання розкрито поняття, визначено специфіку, особливості, проаналізовано принципи суддівської діяльності, проблемні питання через призму гендерного її виміру, а на рівні емпіричного – зібрано, проаналізовано, узагальнено та систематизовано детермінанти гендерної асиметрії певних її аспектів. Ураховуючи те, що в сучасному суспільстві розрізняють кілька видів гендерів, у нашій роботі досліджуються гендерні особливості в суддівській діяльності виключно чоловіка та жінки [87, с. 4].

Для систематизації методологічних підходів, наведених у цій дисертації, використовуємо класифікації Д. А. Гудими [183, с. 41–42].

На підставі праворозуміння виокремлено такі підходи:

- позитивістський, що дозволяє з'ясувати сутність гендеру в суддівській діяльності шляхом емпіричних досліджень;
- природно-правовий, що дає змогу розкрити досліджувану проблематику через урахування універсальних, зокрема трансцендентальних, норм і принципів, які постулюють заборону гендерної нерівності.

Залежно від світоглядного бачення існують такі підходи:

- біологізаторський, що дозволяє обґрунтувати біологічну зумовленість певних видів гендерних стереотипів та гендерної дискримінації;
- соціологізаторський – виходить із того, що саме суспільство (окремі його соціальні групи) і породжує гендерні стигми;
- трансценденталістський – пов'язує заборону гендерної дискримінації з певними надприродними (позаприродними) властивостями людини, що постулюють неможливість дискримінаційного ставлення людей один до одного.

Залежно від філософських понять і категорій виокремлено такі підходи:

– потребовий, на підставі якого можна обґрунтувати категоричне заперечення гендерної дискримінації у роботі судді як об’єктивацію потреб певної частини соціуму в такій забороні, що є засобом реалізації її інтересу у відповідному правопорядку;

– антропологічний (у контексті юридичної антропології) дав змогу дослідити проблему людського буття від давнини до сьогодні в юридичному контексті через призму гендерного підходу до неї;

– аксіологічний, відповідно до якого первинна цінність людини, її прав і свобод на міжнародному та національному рівнях, принцип гендерної рівності як загальнолюдська цінність та відображення зазначеного в міжнародних документах з прав людини зумовлюють похідну цінність встановленої задля забезпечення правової рівності заборони гендерної дискримінації. Він відкриває закони функціонування об’єкта та підведення різних явищ під загальні поняття.

З огляду на спосіб редукції заборони дискримінації до ідеальних чи матеріальних явищ вирізняють:

– ідеалістичний підхід – пов’язує необхідність нейтралізації гендерних стереотипів рівністю людей між собою, дискримінація яких не відповідає їхній природі;

– матеріалістичний підхід – пов’язує заборону будь-якої гендерної дискримінації з досягненням певного соціально-економічного рівня розвитку суспільства.

З метою з’ясування сутності гендерного аспекту в судовій діяльності необхідним до використання став діяльнісний підхід, що дав змогу зосередити увагу не лише на проблемі, власне, діяльності, а й на інших явищах, у співвідношенні або взаємодії з якими перебуває діяльність [184, с. 165]. Його застосування дало можливість з’ясувати основні напрями удосконалення механізму реалізації гендерної рівності в Україні на підставі позитивного досвіду провідних країн світу.

Кожен із цих підходів передбачає вибір певних дослідницьких методів:



- філософських (діалектичного, метафізичного, діалектико-матеріалістичного, феноменологічного);
- загальнонаукових (системного, історичного, сходження від конкретного до абстрактного і навпаки тощо);
- спеціальних (порівняльно-правового, догматичного, тлумачення юридичних норм тощо).

Діалектичний метод – це вчення про найбільш загальні закономірні зв'язки розвитку буття і свідомості; дає змогу простежити досліджувані правові категорії у русі та саморозвитку. Застосування діалектичного методу зумовлене змінюваністю суспільних відносин. Багатогранність діяльності судді в гендерному вимірі під час відправлення ним судочинства, нагромадження нормативно-правових актів щодо відновлення гендерної рівності та дотримання принципу недискримінації, дослідження розвитку принципу правової рівності зумовили зростання наукового інтересу до означених юридичних категорій. У цьому випадку можливим видається встановлення змінних у досліджуваних категоріях, формулювання певних висновків і практичних рекомендацій із метою вирішення критичних питань, що потребують уваги та їх дослідження у процесі їх розвитку і взаємозв'язків.

Метафізичний метод застосовується нами для аналізу сталих, незмінних систем. Так, указаний метод дає змогу дослідити явище гендеру, правового статусу жінки і чоловіка судді, його вплив на можливості професійного зростання та заміщення адміністративної керівної посади, специфіки розгляду справ та поведінки під час відправлення правосуддя, дотримання принципів гендерної рівності суддів та інші питання у статисті.

Діалектико-матеріалістичний метод як загальний метод наукового пізнання, відображає необхідність урахування гендерних особливостей під час здійснення судочинства суддями, оскільки їх існування є реальним, об'єктивним та перебуває у взаємозв'язку з економічними, правовими, політичними реаліями сьогодення; вони стали об'єктом правового аналізу з огляду на актуальність вказаного питання та його недослідженість. За допомогою цього методу, в роботі

висвітлюються взаємозв'язок теорії та практики у ході суддівського правозастосування у гендерному контексті, з урахуванням різноманітності зв'язків між різними сферами суспільного життя, наприклад, економічне підґрунтя гендерної асиметрії тощо.

Феноменологічний метод використано при обґрунтуванні феномену гендеру в суддівській професії.

Оскільки гендерні дослідження, зокрема й наше, мають міждисциплінарний характер, то вони послуговуються методами різних наук, зокрема: юридичних, філософських, соціологічних, педагогічних, лінгвістичних, психологічних тощо. При цьому враховувалося загальновизнане застереження щодо необхідності використання дослідницьких засобів із арсеналу інших наук задля досягнення конкретних цілей і завдань наукового пізнання.

Залучались і загальнонаукові методи, що лежать в основі всієї юридичної науки, зокрема: статистичний та системно-структурний (при гендерному аналізі різних етапів/стадій роботи судді/суду в єдності всіх зв'язків та відносин; його використання зумовлене складністю змісту категорій діяльності судді крізь) призму гендеру та взаємодії різних правових факторів, що на неї впливають; він дозволив виявити та відслідкувати існуючі закономірності й суперечності, всебічно вивчити складові компоненти досліджуваного феномену та встановити, які правові засоби дають змогу викоринити гендерну дискримінацію в діяльності судді та суду; логіко-семантичний – для визначення категоріального апарату «гендер», «гендерна нерівність», «гендерна дискримінація», «гендерна асиметрія» тощо; порівняльно-правовий і документальний – для розкриття досліджуваної теми шляхом аналізу чинного законодавства, текстів судових рішень, міжнародно-правових документів; формально-логічний – для вдосконалення механізму тотального впровадження принципу гендерної рівності у сфері судочинства; метод об'єктивності – допоміг у зіставленні фактично реально існуючих випадків, що підтверджують факти гендерної нерівності в суддівській діяльності, із теоретичними узагальненнями з цього приводу; історичний та історико-правовий – дав змогу виявити закономірності виникнення й розвитку

гендеру, встановити, що дискримінація за ознакою статі завжди була частиною поступового розвитку людства. Науково-практичні рекомендації у межах цієї наукової роботи зроблено на основі методу аналізу (розкриваються суттєві ознаки гендерного компоненту суддівської діяльності, виокремлюються його частини) та синтезу (умовно об'єднуються всі елементи гендерного аспекту суддівської діяльності); дедукції та індукції.

Поряд із філософськими, загальнонауковими методами в роботі використано спеціальні методи дослідження: порівняльно-правовий дає змогу здійснити порівняння принципів гендерної рівності суддів і встановити особливості їх прояву в різних правових системах. Порівняльний аналіз типових моделей гендерної рівності різних країн доцільно здійснювати на підставі двох основних, характерних для компаративістського аналізу, методологічних принципів – синхронічного та діахронічного. Діалектика синхронії і діахронії дає можливість пояснити динаміку зміни гендерних стереотипів із збереженням їх фундаментальних характеристик, притаманних конкретному суспільству. Йдеться про те, що перший принцип дозволяє обґрунтувати гендерні стереотипи, характерні для конкретного соціокультурного простору, що передбачає виявлення особливостей їх природи з урахуванням національно-етнічної специфіки. Другий принцип передбачає виявлення комплексу причин формування та акумуляції стереотипів із позицій їх вертикального історичного розвитку і соціокультурної детермінації, що визначають вектор суспільних трансформацій); герменевтичний метод (допоміг із тлумаченням юридичних норм, текстів правових документів від частини до цілого і від цілого до частин; визначенням спеціальних прийомів узагальнення судової практики, пов'язаної із розглядом справ із статевої дискримінації); контент-аналіз, метод включеного та зовнішнього спостереження за суспільними явищами; аналогії (дозволив сформулювати висновок про те, що гендерні стереотипи, що існують протягом усього історичного розвитку людства, мають вплив на суспільні відносини більшості країн світу, в тому числі й України та, зокрема, в судовій діяльності) тощо. У такому ж ключі в роботі використовується догматичний метод дослідження, що дає змогу сформулювати

нові поняття на підставі аналізу відповідних наукових позицій; опитування, бесіда, просте й комплексне спостереження, аналіз матеріалів кримінальних проваджень, судових справ, рішень, вироків, постанов та ухвал допомогли отримати результати емпіричного дослідження, що покладені в основу цієї наукової роботи.

Під час написання дисертації нами було проведено емпіричне дослідження низки гендерних аспектів суддівської діяльності, у ході якого використано: опитування та застосовано статистичний аналіз для обробки й узагальнення його результатів (Додатки Б, В). Вибірка є репрезентативною штатному складу судів з урахуванням розподілу за інстанційністю та регіонами. У дослідженні, яке проводилося в лютому-червні 2019 р., взяли участь 200 суддів першої та апеляційної інстанцій Івано-Франківської, Київської, Луганської, Тернопільської, Чернівецької областей та м. Києва. Соціально-демографічні характеристики досліджуваних: стать: 94 жінки, 106 – чоловіків; вік – від 30 до 60 років. Отримані нами результати емпіричного дослідження стали надійним фундаментом, потужним елементом «доказової бази» для обґрунтування та аргументації авторських позицій у дисертації.

Отже, інтегральну основу методології дослідження становить розгалужена система підходів, методів і прийомів наукового пізнання, що детермінується особливостями правового явища, яке нами аналізується, та складністю проблеми гендерної дискримінації в суддівській діяльності не лише на національному, а й на міжнародному рівні.

Різні методики дають різні типи даних та різні типи знань, а різні висновки приводять до різних виборів дії, коли закінчується процес схематизації, саме тому вибір методу дослідження є досить важливим.

Якщо ж переходити на конкретику, то варто зазначити, що гендерна теорія базується на перегляді ролі та місця жінки і чоловіка у суспільстві, їх внеску в процес його розвитку. Україна зробила суттєві кроки в напрямі утвердження такого нового мислення та вироблення сучасного філософського світогляду, в

якому стереотипне сприйняття жіночого та чоловічого статусу замінене парадигмою розвитку людського потенціалу.

Існує два різних типи методів гендерних досліджень (гендерного аналізу), що використані в роботі: а) якісні (аналіз гендерного впливу, «3 Р»-метод); б) кількісні (статистика, бенчмаркінг).

Ці методи вирізняються за типом інформації, що була отримана під час їх застосування. Кількісні методики дають відповіді, виражені у кількостях або розмірах (статистика є типовою кількісною методикою), якісні – дають складнішу інформацію, однак, не завжди точну, адже на те саме запитання можна відповісти по-різному.

Так, сутнісне розуміння терміна «аналіз» крізь призму гендерного розуміння передбачає використання наукових методик збору й узагальнення фактів, їх структурування в подальшому за ознакою статі є одним із визначальних поділів соціуму, суттєвою характеристикою особистості. За таких обставин гендерний аналіз – це збір якісної інформації, розуміння гендерних тенденцій в економіці та суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень, що передбачає:

- визначення проблемних груп;
- розмежування всередині групи за ступенем залученості у проблему;
- аналіз та визначення факторів управління проблемною ситуацією в розрізі досвіду різних соціальних груп;
- визначення наявності ресурсів та інституційних змін і стратегій для вирішення проблеми [292].

Гендерний аналіз дає змогу:

- відповісти на питання, які міжнародні документи у сфері гендерної рівності держава підписала та які прийняла на національному рівні;
- провести огляд законодавства на його відповідність міжнародним зобов'язанням щодо гендерної рівності;
- виявити нормативно-правові акти щодо попередження дискримінації стосовно чоловіків і жінок;

- встановити, як правова система працює на практиці щодо жінок і чоловіків, забезпечення їх доступу до правосуддя;
- зібрати статистичні дані з метою встановлення того, хто частіше (чоловіки чи жінки) звертається до суду, які результати таких звернень;
- визначити види покарань, які застосовуються за порушення гендерних прав;
- з'ясувати кількість жінок у судовій системі.

Загалом можна визначити два завдання гендерного аналізу:

1) виявити, чи існують відмінності (розрізнення чи нерівність) у гендерних ролях, відповідальності, статусі, можливостях, відносинах тощо жінок і чоловіків, щодо впливу на них різних суспільних структур (чи завжди відмінність веде до нерівності; чи є відмінності, які призводять до нерівності; чи є відмінності, які не призводять до нерівності? Наприклад, це заходи, спрямовані на охорону вагітності та народження дитини, тобто на захист фізіологічних, а не соціальних особливостей. Важливо пам'ятати, що перенесення біологічних відмінностей жінки на все її соціальне життя веде до біологічного детермінізму в цілому і протекціонізму зокрема);

2) визначити шляхи, за допомогою яких можна усунути або зменшити нерівність чи її негативний вплив [578, с. 26].

Для проведення гендерного аналізу використовуються якісні та кількісні гендерно-чутливі індикатори, які:

- а) визначають гендерні прогалини і нерівності;
- б) вимагають збору даних із розподілом за статтю, віком, соціально-економічним статусом, етнічними групами тощо;
- в) припускають у перспективі соціальні зміни;
- г) містять партисипативний підхід – активна участь жінок і чоловіків у розробленні та реалізації програми, обговоренні її результатів.

При здійсненні гендерного аналізу слід уникати таких типових помилок, як: пошук універсального інструментарію; формальний підхід до проведення гендерного аналізу (наводиться загальна інформація про гендер, немає

практичного застосування для проєкту); використання наявних у світі тенденцій як результатів гендерного аналізу; спрощена інтерпретація результатів (у нас працюють жінки, а отже, з гендером все добре).

Що ж стосується аналізу гендерного впливу, то це є методикою визначення того, що рішення, законодавчий акт або програма розвитку матимуть належні наслідки з огляду на рівність жінок і чоловіків. Ця методика спрямована на забезпечення того, щоб унаслідок прийняття нових рішень не виникало гендерної нерівності. Філософський підхід методики ґрунтується на розумінні того, що попередження (превентивність) завжди краще, ніж виправлення шкоди [292].

Аналіз гендерного впливу може виконуватися на таких трьох рівнях:

1. Дослідження соціального, політичного та економічного впливу гендерного виміру в певному регіоні.

2. Використання даної інформації для аналізу наслідків, які матиме певне рішення, у тому числі й висвітлення того, чи не було покладено в основу процесу прийняття рішення неналежних гендерних стереотипів або застарілих припущень щодо жінок і чоловіків.

3. Розробка альтернативних законів, програм, процесів прийняття рішень тощо, які більше відповідають потребі в досягненні рівності жінок і чоловіків.

Аналіз гендерного впливу складається з двох етапів. На першому – нами проведено дослідження щодо того, чи матиме рішення негативні наслідки для рівності жінок і чоловіків; на другому – чи не вбудовані в саму процедуру прийняття рішення неприпустимі припущення або норми чи стандарти, які призводять до появи дискримінаційних явищ.

Результати гендерного аналізу можуть бути використані для запровадження законодавчих, регуляторних і стимулюючих механізмів, спрямованих на зменшення гендерної асиметрії і дисбалансу в судовій системі, передусім – на керівних позиціях, у структурах, що приймають рішення, і це забезпечить інтегрування гендерного підходу в судочинство, сприятиме покращенню іміджу судової системи, підвищенню рівня довіри громадян до суду [599].

При цьому гендерна статистика – це галузь статистики, що передбачає традиційне визначення, створення та поширення статистичних даних таким чином, який відображає реальні аспекти життя жінок та чоловіків, а також інші питання, пов'язані з гендером. Тобто усі дані збираються та аналізуються з урахуванням гендерних факторів, які по-різному впливають на жінок та чоловіків. Такий процес має назву гендерний мейнстрімінг у статистиці. Варто зауважити, що потрібно адекватно формулювати концепції, а відповідно, і методи збору даних, щоб вони відображали існуючі гендерні проблеми та розбіжності, враховуючи соціальні, культурні, історичні фактори, що впливають на інформацію [160]. Розрізняють статистичні дані, диференційовані за статтю, та гендерні дані, адже існує досить поширене непорозуміння щодо визначення цих термінів, а також неправильне їх застосування. Дані, що диференційовані (дезагредовані) за статтю, дають кількісні показники співвідношення жінок і чоловіків; гендерні дані більше звертаються до якісних тенденцій.

Гендерно диференційована статистика є найбільш помітною і, на перший погляд найменш суперечливою інформацією, яку тільки можливо отримати про гендерні взаємовідносини. Вона виявляє рівності та нерівності поміж жінками та чоловіками у цілій низці сфер. Її використання дозволяє зробити мапу гендерного розподілу та задокументувати його, однак вона не надає пояснень, чому гендерна картина є саме такою. Перевага підготовки власних статистичних матеріалів полягає у тому, що в результаті можна отримати задокументоване знання про реальні щодо обох гендерів з огляду на конкретну проблему, з якою ведеться робота. Таким чином, є змога переконатися, що знання не ґрунтується на (некоректних) уявленнях про реальність. Досвід також демонструє, що статистична інформація стосовно гендерної нерівності може відкрити очі тим людям, які не вважають, що гендер і гендерна рівність є тими речами, над якими варто працювати. Дуже важко наполягати на тому, що «у нас тут гендерна рівність», якщо цифри говорять про інше. Крім того, статистична інформація є наочним шляхом оцінки того, чи призводить робота у сфері гендерного інтегрування до бажаних результатів. У роботі у сфері гендерної рівності та



гендерного інтегрування гендерно диференційовані статистичні дані часто є легкозрозумілим інструментом. Цифри говорять чіткою мовою. Втім це не завжди означає, що статистика є об'єктивною та однозначною. Статистику варто використовувати обережно, розуміючи, що існує можливість на підставі цифр зробити неправильні висновки. Наприклад, слід звертати увагу на те, чи є розбіжність між назвою статистичних даних та інформацією, яку статистика показує насправді. Це може здаватися банальним, але багато непорозумінь виникає саме через це. Потрібно також усвідомлювати, що статистикою можна маніпулювати переважно для того, щоб вона показувала те, що потрібно [292].

Далі розглянемо специфіку бенчмаркінгу (порівняльна оцінка окремих показників) – методики, яку використовують у багатьох інших сферах, окрім гендерної рівності, що лежить в основі виведення критеріїв або стандартів, відповідно до яких встановлюється мета та визначається прогрес. Іншими словами, бенчмаркінг – це методика, за якою встановлюється певна мета процесу гендерного інтегрування шляхом порівнянь, спрямована на організаційне навчання та розвиток. Розрізняють три типи бенчмаркінгу: внутрішній, зовнішній та функціональний. Як виходить із назви, внутрішній здійснюється всередині організації, і це означає, що порівняння проводиться між різними частинами тієї самої установи. Зовнішній бенчмаркінг виходить за межі самої організації; для цього приймається рішення порівнювати її із схожою інституцією або організацією у певних сферах. Як внутрішній, так і зовнішній бенчмаркінг містить у собі елемент конкуренції. У випадку функціонального бенчмаркінгу організація порівнює себе із підприємством, із яким у неї немає жодних очевидних схожих рис або сфер конкуренції. Такий тип бенчмаркінгу може привести до плідної співпраці саме тому, що обидві сторони не є конкурентками і можуть бути відкритими щодо методів і проблем, пов'язаних із досягненням поставленої мети [292].

Бенчмаркінг включає в себе:

1) планування: а) визначення того, що необхідно опрацювати із допомогою бенчмаркінгу; б) визначення закладу для проведення порівняння; в) вибір методики збору даних; г) збір даних;

2) аналіз: а) визначення поточних результатів; б) визначення майбутніх результатів;

3) інтеграцію: а) інформування всієї організації про проведений аналіз та схвалення широким загалом результатів; б) підготовка плану дій;

4) діяльність: а) початок діяльності та відстеження прогресу; б) коригування стандартів порівняння;

5) зрілість: а) визначення досягнутих цілей; б) повна інтеграція нових практик [292].

Екстраполюючи наведене на досліджувану проблематику, варто вказати, що завдяки можливостям бенчмаркінгу можна отримати дані щодо впровадження та реалізації гендерного паритету в тому чи іншому суді, досягнення тих чи інших позитивних результатів у цьому напрямі.

Однак для визначення успішності та ефективності бенчмаркінгу існує низка критеріїв, про які необхідно пам'ятати: підтримка керівних органів; впровадження на усіх етапах процесу; великий рівень схвалення та дисципліни під час виконання плану дій; інтеграція бенчмаркінгу в пріоритети та плани організації; наявність ресурсів на планування, впровадження та оцінку [292].

У досліджуваному контексті варто звернути увагу ще й на методику «3 Р», розроблену у Швеції групою «Svenska Kommunförbundet» у рамках проєкту «Jmkom», в основі якої три етапи, так звані «3 (три) Р», що позначаються словами «Репрезентація», «Ресурси» та «Реалії». Указаний метод наукового дослідження полягає у постановці низки запитань за кожним із зазначених напрямків «Р». Він є дієвим для розв'язання проблем рівних умов та можливостей для чоловіків і жінок у доступі до керівних посад, досягнення більш високих щаблів професійного зростання; сприяє обговоренню питань та робочих процесів, які на перший погляд видаються гендерно нейтральними. Логіка, покладена в основу

методики «3 Р», полягає у тому, щоб не допустити прийняття рішення або ініціативи, які б закріплювали нерівність між жінками і чоловіками [292].

Алгоритм дослідження починається із збору інформації про проблему через дослідження репрезентації та ресурсів, а лише згодом кількісні результати аналізуються на третьому етапі («Реалії»). Конструктивний аналіз досліджуваної проблеми полягає в роботі над низкою питань, відповіді на які мають створити передумови для внесення змін у вихідний зібраний матеріал.

На етапі першого «Р» (репрезентація) здійснюється кількісне відображення чоловіків і жінок у досліджуваній організації, у тому числі за розподілом за керівними адміністративними посадами. В основі дослідження лежить відповідь на запитання: «Скільки?» і «Хто?» [292] (Наприклад: яка кількість жінок і чоловіків суддів працює в конкретному суді? Скільки суддів-жінок і суддів-чоловіків займають адміністративні посади та беруть участь у процесі прийняття рішень щодо роботи суду? Яким є розподіл адміністративних посад? Чи є рівним гендерний розподіл у конкретному суді?).

Друге «Р» (ресурси) є кількісним відображення того, яким чином розподіляються та використовуються ресурси того чи іншого суду. У цій частині аналізу необхідно поставити таке запитання: «Яким чином ресурси розподіляються поміж жінками та чоловіками?» [292]. Важливо пам'ятати, що ресурси – це не тільки гроші, а й час, простір, інформація тощо. Наприклад, слід з'ясувати, наскільки великими є кабінети чоловіків і жінок-суддів.

Третє «Р» (реалії) є якісною характеристикою дослідження, яку цікавить інформація про існуючі гендерні стереотипи в суді, які підтримують гендерну нерівність, та передбачає кількісний аналіз результатів дослідження, проведеного у сфері репрезентації та ресурсів. Тобто на цьому етапі намагаються визначити шляхи вирішення проблемних питань, які вдалося встановити під час проведення першого етапу аналізу (досліджуються стереотипи, механізми праворозуміння, норми тощо, що спричиняють гендерну асиметрію). За таких обставин саме розуміння та сумніву зазнають ситуації, які часто сприймаються як нормальна

повсякденна плинність життя, хоча і є гендерно забарвленими через усталене їх сприйняття у соціумі.

Процес підготовки до дослідження за методологією «3 Р» розпочинається із вибору та визначення меж досліджуваної сфери (у нашому випадку це здійснення судочинства судом), що найкраще зробити разом із персоналом, який працює у ній. Потім визначаються мета гендерного аналізу та можливі шляхи її досягнення. Надалі, у процесі самого дослідження особливу увагу слід приділити методологічній роботі, документувати кожний крок процесу для того, щоб не втратити важливого досвіду. Наступний крок – це порівняння результатів, отриманих під час проведення дослідження, із поставленою метою у сфері гендерної асиметрії.

Отримані результати дослідження за методикою «3 Р» співвідносяться із очікуваною метою гендерного аналізу, а розрив між ними є основою для подальшого конструктивного обговорення того, що потрібно змінити, аби досягти поставлених цілей. Ці зміни необхідно сформулювати у вигляді плану дій, який охоплюватиме розробку нових підходів до щоденної діяльності, зміни методів збору статистичних даних з метою забезпечення гендерної диференційованості даних [292].

Отже, гендерний підхід як один із методологічних прийомів дає можливість нового погляду на традиційні проблеми суспільно-правових процесів, позитивно впливає на модернізацію і демократизацію українського суспільства [200, с. 3].

Фахові гендерні дослідження визнаються невід’ємною складовою успішної гендерної політики. Як зазначає М. В. Арістова, «завдання гендерних досліджень – зробити предметом аналізу раніше «невидимі» явища життя» [65, с. 180].

Підсумовуючи, зазначимо, що формування гендерного підходу в правовому пізнанні є досить новою науковою парадигмою, прийняття якої передбачає перегляд багатьох звичних уявлень і цінностей та утвердження нових світоглядних орієнтацій. Його змістова сутність полягає не просто у виявленні відмінностей між чоловіком і жінкою, а й у впровадженні в право нових моделей суспільних відносин, що підлягають правовому регулюванню.

Вирішення проблеми викорінення гендерної асиметрії українського судочинства значною мірою залежить від комплексного використання різних методологічних підходів, принципів та методів наукового пізнання при дослідженні конкретних аспектів теми, адже тільки в їх органічній єдності можна побудувати ефективну модель забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків-суддів. Вирішення вказаного питання потребує розроблення надійних засобів вимірювання гендерної специфіки суддівської діяльності взагалі та окремих її аспектів зокрема.

## **1.2. Історіографія та джерельна база дослідження**

Генезис гендерної проблематики бере свій початок від минулих часів та зумовлений історичним встановленням феномену гендеру і певними історичними чинниками, які впливали на його виникнення, подальший розвиток, а також нормативно-правовою базою, на підставі якої здійснювалося і відбувається нині гендерно-правове регулювання. Тому повне, всебічне дослідження питання гендерного аспекту суддівської діяльності не може бути проведене без розгляду історичного ракурсу розвитку гендерного регулювання.

Досліджуючи зв'язок між ступенем наповнення усієї правової системи, і судової у тому числі, гендерним аспектом на сучасному етапі та в минулому, завжди важливо розуміти, як глибоко слід повернутися дослідникам у давнину, щоб знайти витoki проблем, які заважають сьогодні розвиватися гендерному компоненту суддівської діяльності у правильному руслі.

Також слід наголосити, що створення національної правової системи, яка б ураховувала гендерний компонент суспільного розвитку, має довготривалий характер і досі продовжується.

У комплексі даного наукового пошуку дослідження питання виникнення гендеру потребує неабиякого історичного аналізу [98, с. 8].

Правові засади участі жінок у суспільному житті України висвітлювалися у працях М.В. Буроменського, Л.В. Гонюкової, В.А. Гошовської, Н.В. Карбовської,

Н.С. Корабльової, К.Б. Левченко, Т.О. Марценюк, А.В. Олійник, Н.М. Оніщенко, Л.А. Порохняк-Гановської, О.І. Суислової, Ю.М. Тодици, Т.І. Фулей та інших науковців. Найбільш дослідженими є історичні аспекти суспільного статусу жінки та розвитку жіночого руху в Україні, які досить повно висвітлені в роботах таких українських істориків, як В.І. Галаган, О.Р. Кісь, О.П. Кривошия, О.З. Маланчук-Рибак, Т.Ф. Рибалко, Л.О. Смоляр, Л.Г. Стефаненко, О.І. Філіпенко, а також літературознавців і філософів: В.П. Агєєвої, І.М. Грабовської, О.С. Забужко, В.С. Крисаченка, С.Д. Павличко, окремих політичних діячів та представниць сучасного українського жіночого руху: І.Є. Голубєвої, Л.С. Григорович, М.М. Драч, Н.І. Карпачової, О.С. Кобець, А.І. Комарової, Л.І. Кормич, З.В. Мільченко, Г.М. Менжерес, М.А. Орлик, А.В. Пашко та ін.

Розпочнемо з того, що жінка у дохристиянські часи не мала самостійного правового статусу, перебуваючи під владою батька або ж чоловіка, і вважалася їх власністю. Тогочасні звичаї дозволяли вбивство дружини за подружню зраду та спалення живцем після смерті чоловіка. Не вирізняється гендерною терпимістю і християнство. Після його запровадження жінки все ж перебували в нелегкому становищі, не мали юридичного права на спадщину, мусили супроводжувати чоловіка під час відбування ним покарання за вчинені правопорушення, дозволявся продаж жінки за борги останнього [650, с. 183]. Із першого Послання Апостола Павла до Тимофія виходить, що жінка має навчатися мовчки в повній покорі, але навчати їй не дозволено, ані панувати над мужем, але бути в мовчанні. Адам бо був створений перше, а Єва потому. І Адам не був зведений, але, зведена будучи, жінка попала в переступ. Та спасеться вона дітородженням, якщо пробуватиме в вірі й любові, та в посвяті з розвагою [435]. Наведене свідчить про дискримінацію жінки, зведення її ролі в житті лише до народження дітей та «покори чоловікові» [457].

В античному суспільстві панував принцип підпорядкування тілесного жіночого начала розумному чоловічому. Платон першим помітив відмінність між соціальною роллю чоловіка та жінки в суспільстві, вважаючи, що остання більш безпорадна, аніж чоловік, а душі боягузливих і недостойних чоловіків після їх

смерті переселяються в жінок. Арістотель, говорячи про статі, порівнював їх взаємовідносини із відносинами рабовласника і раба, визначаючи чоловіче начало як панівне, а жіноче, навпаки, як покірне. «Жінка – це самка через певний брак якостей. Жіночий характер страждає від природної дефективності. Вона – лише матеріал, принцип руху, забезпечений іншим, чоловічим началом, кращим, божественним» [66, с. 383]. Сократ стверджував про щастя народитися чоловіком, а не жінкою [48].

Пояснюючи відмінності між чоловіками та жінками, античний медик Гален указував, що жіночий організм є недорозвиненим чоловічим, обґрунтовуючи тим самим існування одностатевої людини.

В епоху Відродження сприйняття статі мало двостатевий характер, в його основу було покладено анатомію людського організму. Європа пережила першу сексуальну революцію, а жінка почала втілювати ідею плідності й материнства та краси. Таке розуміння гендеру проіснувало аж до виникнення феміністичних ідей у ХІХ ст.

Практично упродовж усієї історії свого існування західна політична теорія ігнорувала жінок... Якщо ж відзначало увагою, то лиш для того, щоб обґрунтувати їх виключення із суспільної діяльності та виправдати домашнє ув'язнення [107, с. 7].

Так, Іммануїл Кант вказував на низький ментальний рівень жінок [290, с. 233]. Артур Шопенгауер підкреслював чоловіче панування в суспільстві, де жінці відведена єдина роль – відданої та вірної дружини, матері, а чоловікові – лідера у соціальному та політичному житті суспільства [656]. Фрідріх Ніцше зазначав, що у жінці сховано так багато педантичного, поверхового, школярського, дріб'язкового [410, с. 830]. Зігмунд Фрейд ототожнював жіночність із пасивністю, залежністю та мазохізмом [612, с. 384].

Погоджуємося із О. Р. Дашковською стосовно того, що аналіз філософсько-правової думки упродовж усієї історії її розвитку дозволяє зробити висновок, що філософи здавна сприймали рівність як одну з вимог справедливості. Важливим вбачається погляд, відповідно до якого рівність не повинна розглядатися з

формальної точки зору без урахування існуючої фактичної нерівності, що знайшло своє відображення в сучасній доктрині гендерної рівності [200, с. 1].

Особливе загострення гендерної теми відбулося у 70–90-ті рр. XX ст., що привело до нових напрямів досліджень. До найбільш інтенсивних належить фемінізм. Розвиток фемінізму пов'язують із жіночою емансипацією, що детермінував актуалізацію гендерних проблем на фоні гасел: «Свобода, рівність, братерство!» або ж «Визволення від стереотипів, обмежень, п'єдесталів, дискримінації, сексизму, утиску, бюстгальтерів та корсетів».

У 1791 р. у Франції активістка Олімпія де Гуж проголосила маніфест «Декларація прав жінок і громадянки», в якому навела власні погляди стосовно рівності прав жінок та чоловіків: «...якщо жінка має право піднятися на ешафот, вона повинна мати право піднятися і на трибуну» [30], – за це була прилюдно покарана на центральній площі Парижа.

У Великій Британії письменниця Мері Волстонкрафт у книзі «Захист прав жінок», яка вийшла друком у 1792 р., вимагала визнання соціальної та політичної рівноправності жінок, оскільки останні за рівнем розвитку не поступаються чоловікам [98, с. 9].

Через півстоліття, а саме в 1848 р., у Нью-Йорку пройшла перша в історії людства конференція з питань гендерної рівності, а вже у 1890 р. у США почала роботу Національна американська асоціація за виборчі права жінок, у Франції – «Французька ліга прав жінок».

Аналіз наукової літератури із вказаного питання свідчить про те, що розвиток фемінізму відбувався у три хвилі.

Перша хвиля (40-ві рр. XIX ст. – 20-ті рр. XX ст.). Жінки дістали можливість навчатися в університетах, їм надано право на працю та професію, отримання заробітної плати, зрівняно сімейний статус у шлюбі, визнано їх політичні права. Все це відбулося внаслідок деяких феміністичних подій, зокрема з'їзду в Сенека Фолз США під гаслом «Усі жінки і чоловіки створені рівними» у 1848 р.; праці англійського філософа, економіста Дж. С. Мілля «Підпорядкування жінки», що побачила світ у 1869 р. та визнана «біблією фемінізму». У ній він



закликав до створення громадських інститутів, які б гарантували рівність вибору та можливостей для жінок, адже їхнє підпорядкування чоловікам унаслідок природної слабкості є результатом неналежної освіти, відсутності свободи вибору, недостатньої соціалізації. А вже у 1882 р. та 1894 р. британський парламент ухвалив закони, яким надав право неодруженим жінкам вступати до вишів, володіти власністю та розпоряджатися нею і, відповідно, право голосу на місцевих виборах. Згодом у 1893 р. такі аналогічні нормативно-правові акти були прийняті в Новій Зеландії, 1902 р. – в Австрії та у 1913 р. – у Норвегії. До початку Другої світової війни жінки набули виборчих прав ще у 25-ти країнах.

Завершальним досягненням першої хвилі фемінізму стало закріплення у Статуті Ліги Націй положення про відкритість усіх її посад рівною мірою як для чоловіків, так і для жінок.

Перша хвиля феміністок мусила прийняти ролі й звички працювати «на чоловічих умовах».

Між першою і другою хвилями фемінізму жінки брали участь у демократичному та соціалістичному, антифашистському та комуністичному рухах. Так, у 1934 р. у Парижі відбувся Всесвітній конгрес жінок, на якому створено Всесвітній конгрес жінок проти війни і фашизму, а у грудні 1945 р. на Міжнародному жіночому конгресі в Парижі Міжнародна демократична федерація жінок визначила комплекс заходів щодо поліпшення становища жінок у всьому світі [98, с. 9].

Друга хвиля фемінізму датується 60–80-ми рр. XX ст. та ознаменувалася підвищенням трудової активності жінок, представленням їх практично у всіх сферах зайнятості, і звичайно ж, винайденням засобів ефективної контрацепції. Унаслідок останнього чоловіки втратили здатність контролювати одноособово репродуктивну функцію жінки, а отже, розпоряджатися її вільним часом.

На цьому етапі в розвитку фемінізму виокремлюються два напрями: ліберальний та радикальний. Представники першого найважливішим у подоланні гендерної нерівності визначають реформи законодавства, які б знівелювали існуючу асиметрію у статусах чоловіків і жінок та не допустили майбутні

розбіжності, а прибічники другого вважають, що саме чоловічий контроль і домінування лежать в основі дискримінації за ознакою статі. Формами експлуатації жінок і контролю за ними є мода, ідеали цнотливості, жіночої жертвовності, безкоштовна праця жінок удома, низька оплата жіночої праці. Рішуче засуджують клітороектомію, бинтування ніг у Китаї, обряд «саті» в Індії, сексуальні домагання, фізичне насильство, зґвалтування, проституцію, порнографію, садизм.

Визначною подією другої хвилі фемінізму стала публікація книги Сімони де Бовуар «Друга стаття» у 1949 р., яка надзвичайно глибоко та усебічно дослідила жінку з біологічної, історичної, соціальної та релігійної точок зору, ключовим її розумінням є таке: «жінкою не народжуються – жінкою стають» [99, с. 11].

Фемінізм третьої хвилі, що мав місце на початку 90-х рр. XX ст. і триває дотепер, отримав назву постфемінізм, або ж мультикультуралізм, унаслідок різноманітності його учасників. Оскільки зміни у світі знівелювали більшість перешкод жінок у професійному зростанні, завдяки цьому актуалізувалися інші «жіночі питання», які знайшли вияв у конструктивістському, «кольоровому», культурному та психо-аналітичному фемінізмі [98, с. 10].

Конструктивістський фемінізм базується на тезі про те, що статеві ролі сконструйовані, чоловіки і жінки створюються, ними не народжуються; не існує чоловічої чи жіночої сутності, біологія не є долею. Статі наповнені різним змістом, досвідом та змістом.

В основі «кольорового фемінізму» лежить суспільний виклик чорношкірих американок фемінізму, який, на їхню думку, стосувався лише проблем білих жінок і не враховував етнічних, соціальних чи релігійних особливостей та інших соціальних ознак.

Культурний фемінізм ґрунтується на фемінних рисах жінок та етиці турботи, яка протистоїть спрямованій проти них патріархальній культурі, що обмежує їх свободу.

Психоаналітичний фемінізм сформувався внаслідок переосмислення праць З. Фрейда і зосередився на дослідженні психодинамічних процесів, що лежать в

основі нерівності статей; не заперечуючи відмінностей жіночої психіки та сексуальності від чоловічої, обґрунтовував рівність їх особистостей. Яскравими його представниками були А. Адлер та К. Хорні, які розглядали маскулінне через призму чоловічого домінування. Так, К. Хорні зазначала, що в усіх галузях науки жіночу психологію вивчали лише з позиції чоловіків, через це психологія жінок постає мозаїкою чоловічих прагнень і розчарувань. Жінки адаптувалися до цього, вважаючи, що пристосування є їхньою справжньою природою. Тому вони трактують (принаймні так було раніше) себе відповідно до вимог, диктованих їм бажаннями чоловіків, несвідомо зазнавши впливу чоловічого способу мислення [618, с. 84]. У праці «Психоаналіз і фемінізм» Дж. Мітчелл, яка стала одним із важливих сегментів феміністичної думки, причини жіночої та чоловічої асиметрії знаходить у людській психіці, а тому, на її погляд, шляхом соціальних змін не можна встановити їх рівноправності. А рівні права на освіту, працю, виборче право принципово не змінять становища жінок у суспільстві, як і ліквідація капіталістичних економічних відносин. Для подолання підпорядкованого становища жінок необхідна зміна їх глибинних особистісних настановлень [398, с. 10].

Отже, фемінізм відкрив нові можливості для змін завдяки тому, що усталені погляди на жінок, гендер, категорії та стереотипи, яких дотримувалися, узяли під сумнів, а тому відіграв визначальну роль у появі та розвитку феномену гендеру, визначив зміни у традиційному його розумінні. На цій підставі виникли «гендерні дослідження», основу яких становили жіночий досвід та специфіка жіночого осмислення у порівнянні з чоловічим.

У подальшому в західній соціальній думці середини ХХ ст. у роботах видатного американського соціолога Т. Парсонса обґрунтовується диференціація статевих ролей, зважаючи на потреби самого суспільства в успішному функціонуванні й стабільному відтворенні (статєво-рольовий підхід). Оскільки відносини між чоловіками і жінками визначаються двома типами функцій: продуктивною і репродуктивною (у межах різних інституційних систем –

професійної й родинної), то цілком логічним є розподіл соціальних ролей таким чином:

– виконання інструментальних ролей вимагає наявності таких рис, як самостійність, раціональність, змагальність, витривалість тощо, і передбачає діяльність, пов'язану з професійною зайнятістю поза домом, матеріальним забезпеченням сім'ї, підтриманням зв'язку між сім'єю та зовнішнім соціальним середовищем;

– виконання експресивних ролей вимагає терпіння, чутливості до потреб інших, комунікативних і виховних здібностей, уміння налагоджувати контакт з іншими, регулювати взаємини всередині сім'ї, емоційно підтримувати її членів, доглядати за дітьми та представниками старших поколінь.

Здатність жінки до дітонародження та догляду за дітьми автоматично визначає її експресивну роль. Чоловік, який не може виконувати цих біологічних функцій, змушений брати на себе інструментальну роль. Такий розподіл ролей є універсальним, функціональним і якнайбільше задовольняє потреби суспільства, сприяє його стабільності, оскільки базується на природній взаємодоповнюваності статей. Порушення такого розподілу ролей, зміна їх можуть призвести до появи багатьох соціально не пристосованих індивідів. Звідси – настанови щодо соціалізації нових поколінь [582, с. 541]. Критично оцінюючи вищенаведене, варто зауважити, що ролі чоловіка і жінки є рівнозначними.

Аналіз гендерного виміру історіографії радянських часів дозволяє зробити висновок, що вирішення «жіночих питань» саме в контексті розбудови соціалізму та побудови комунізму; що автоматично означало – дискримінації жінок при соціалізмі й бути не може. Роль і місце жінки в суспільстві визначалися відповідно до інтересів патріархальної тоталітарної держави. Компартія сприяла активному залученню жінок у політичну діяльність, що й посилювало міф про досягнення повного фактичного і правового рівноправ'я в СРСР. За таких обставин ставлення до фемінізму було дуже негативним. Радянська ідеологія уникала гендерної проблематики та повністю відкидала можливість існування в

суспільстві соціостатевої нерівності як складового елементу, що призводить до проявів гендерної асиметрії. «Жіноче питання» розглядалося як:

- ідеологічне, в контексті марксистсько-ленінського підходу до визволення жінки, яке напрямую пов'язували із ліквідацією капіталізму та класового поділу і встановленням комуністичного ладу, тому основним завданням жінок вважалося входження на ринок оплачуваної праці та участь у класовій боротьбі;

- наголошувалося на пролетарському варіанті жіночої рівноправності, тим самим виключаючи зі сфери її об'єктів жінок, яких зараховано до буржуазної частини населення [104, с. 5] і за це піддано репресіям;

- жінки вважалися «одним із відсталих загонів трудящих», які відстають від чоловіків за свідомістю, організованістю та активністю і тому потребують опіки з боку «пролетарської партії»;

- зміст «пролетарського жіночого питання» пов'язували з історичною формацією: при капіталізмі – це подолати соціальну відсталість жінок і посилити їхню роль у спільній класовій боротьбі пролетаріату, боротися за політичну та юридичну рівність жінок з чоловіками, за охорону жіночої праці і материнства; у період побудови соціалізму – вирішення демократичних вимог, що висувалися до революції, але не були реалізовані, підвищення ролі жінок у побудові соціалізму, покращення становища жінок у побуті [637, с. 26]. За більшовицькою моделлю жінка мусила працювати повний робочий день, виховувати дітей і водночас доглядати за домогосподарством, опікуватись родичами похилого віку.

Сьогодні до класичного сприйняття «істинної жіночності», якому в ХХ ст. були властиві шляхетність, покірливість, відданість чоловікові, додаються нові риси: інтелектуальність, енергійність, підприємливість. Стереотипи маскулінності також зазнають певних змін: на противагу фізичній силі та нестриманості почуттів сучасне її бачення надає перевагу інтелекту, вимагає прояву ніжності, такту, стриманості. Однак на рівні буденної свідомості вона все ж ототожнюється з активністю, а фемінність – із пасивністю та репродуктивністю [98, с. 11].

Ламаючи гендерні стереотипи, першою жінкою, яку демократично обрали на посаду прем'єр-міністра Шрі-Ланки у 1960 р., стала Сірімаво Бандаранаїке. За

даними Pew Research Center, отриманими на підставі аналізу ситуації у світі у 1964–2017 рр., що його провів World Economic Forum, за всю історію модерного державотворення жінки очолювали 56 зі 146-ти держав (38%). Із 15 жінок, які керували державами станом на березень 2017 р., восьмеро досягнули цього першими в історії своїх країн [75]. Це свідчить про поступальний рух уперед у вирішенні «гендерного питання».

Екстраполюючи історіографічну картину розвитку феномену гендеру на генезис суддівської діяльності в історичному розрізі, зауважуємо, що таке її дослідження дозволило виокремити певні етапи становлення. За критерій періодизації реалізації гендерного балансу в діяльності судів нами було обрано історичні періоди утворення та діяльності судів як необхідної державної інституції на території тогочасних українських земель.

Запропоновано, що періодизацію виникнення та діяльності вітчизняної традиції судочинства, що охоплює вісім історичних періодів: Київська Русь, Галицько-Волинське князівство, Литовське князівство, Річ Посполита, Запорозька Січ, Російська імперія, радянська епоха та сучасність [98, с. 11].

Так, уперше в давньоруській історії слово «суд» згадується у Статуті князя Володимира Святославича «Про десятини і людей церковних» [431, с. 6]. У Київській Русі суд не був відокремлений від князівської

адміністрації і не мав статусу особливого державного органу, в ролі судді виступав князь, що особисто брав участь у судочинстві. Судочинство у волостях здійснювали представники місцевих князівських адміністрацій – волостелі й посадники за дорученням князя, які представляли його інтереси [663, с. 371–372]. Отже, на цьому етапі суспільного розвитку української державності навряд чи можна говорити про рівень особистісного професійного потенціалу суддів та представлення у них жінок.

Виконавці судових функцій Галицько-Волинського князівства мали дуже схожі риси і типи поведінки із суддями Київської Русі. Передусім вони теж були суддями за дорученням і сумісництвом, оскільки суд Галицько-Волинського князівства, як і суд Київської Русі, не був відокремлений від князівської

адміністрації [175, с. 119]. Діяли світські й церковні суди. Найвищу судову владу здійснювали князі та рада бояр. На місцях право судити належало воєводам та волостелям. Однак судові повноваження мали й посадники, яких князь відправляв до міст [561, с. 128]. Зазначені суб'єкти судового процесу в Галицько-Волинському князівстві, як і в інших українських князівствах, керувалися при здійсненні судочинства процесуальними нормами Руської Правди [271, с. 14]. Про гендерний паритет чи участь жінок у відправленні тогочасного правосуддя на даному етапі суспільного розвитку поки мова не йде.

На українських землях, які в XIV ст. належали князівству Литовському, судова влада Великого князя значною мірою обмежувалася постійно діючим органом «Панами-радою», до складу якого входили найвпливовіші особи князівства: маршалок, канцлер, підскарбій, гетьман, воєвода тощо. Крім того, мешканці міст із Магдебурзьким правом почали обирати магістрат – адміністративний і судовий орган самоврядування, який складався з двох колегій: міської ради і лави. У міській раді суддями були бурмістри й радці, а в лаві – лавник із війтами. Норми Магдебурзького права детально регулювали те, хто може бути обраним до складу ради, а також термін повноважень членів міського самоврядування, для яких установлювався віковий ценз – від 25 до 90 років. Обов'язковою умовою для кандидатів до ради було володіння нерухомим майном у місті – «осілість» [427, с. 115], тобто ними ставали заможні міщани. Знову ж таки, вказаний історичний етап розвитку українського судочинства не відзначався гендерним аспектом, суддями були лише чоловіки без будь-яких вимог щодо урахування їх морально-професійних характеристик [98, с. 12].

Період перебування українських земель у складі Речі Посполитої характеризується існуванням судів: земських, гродських і підкоморських, суддями в яких були посадові особи місцевої адміністрації: воєводи, старости, земські судді й підсудки. Їх обирали із «віри годних» законно народжених, освічених шляхтичів-християн, які повинні були «знати права», мати середній достаток, бути справедливими, правдивими, принциповими, некорисливими [364, с. 182], але такі вимоги мали декларативний характер, а суддями, як і раніше,

ставали заможні міщани. Жінки не були репрезентовані в тогочасному правосудді через свій «неповноцінний» правовий статус.

Саме на Запорозжі з'явилася посада військового судді, який обирався Генеральною військовою радою на один рік і мав бути компетентною у праві людиною, чесною, освіченою, гідною, заслуженою, непідозрілою, совісною, постійною у словах і справах. Військовий суддя присягався розглядати справи неупереджено, без тяганини, керуватися законами, а у тих випадках, коли «право мовчало», тобто не регулювало конкретних відносин, – совістю і прецедентом. Слід підкреслити як беззаперечний факт рівень досить високого особистісного професійного потенціалу багатьох військових суддів, які були освіченими людьми, добре знали козацьке право, володіли багатьма мовами, риторикою тощо. Та все ж вектор їх соціально-психологічних настанов часто визначався тим, що більшість із них за покликанням були фаховими воїнами, а вже потім суддями [385].

Надалі вже в Універсалі наказного гетьмана Полуботка 1722 р. йшлося про певні загальні правила щодо здійснення суддями своїх обов'язків, зокрема, судити «...як того вимагає закон і необхідність», по совісті, неупереджено, без вимагань, не «...п'яним, а тверезим розумом». Крім того, деякі моральні й професійні вимоги до суддівської діяльності встановлювала й Інструкція гетьмана Д. Апостола судам 1730 р.: суддя, крім «природної доброти», мав був совісним, розумним, освіченим, добре знати право, щоб «...не тільки за посадою, а й за справами його можна було вважати за суддю» [353, с. 550]. Судді повинні були розв'язувати справи без будь-якої тяганини, у порядку їх надходження, крім особливо важливих випадків. Не прибути до суду і цим затягти вирішення справи вони могли лише з поважної причини, наприклад, у випадку хвороби, чуми, війни, повені тощо. Відсутність суддів не могла тривати більше тижня і частіше ніж три рази на рік [560, с. 240]. Зрозуміло, що роль судді військового суду жінці відводиться не могла через усталену її роль «берегині» родини.



Після Лютневої революції функції суду виконували стихійні установи в стилі «духу боротьби», аналогічною була ситуація і після Жовтневого перевороту. В Російській імперії жінки ніколи не могли стати суддями.

Радянська судова система ознаменувалася висуненням сукупності освітньо-кваліфікаційних та морально-психологічних вимог до судді; ним міг стати дієздатний громадянин УРСР, який досяг встановленого законом віку і був членом комуністичної партії. Уже в судовій владі радянського періоду жінки були представлені досить широко, що можна пояснити залежністю судів від виконавчої влади і відсутністю реального впливу на прийняття важливих рішень, а також тим, що інститут народних засідателів, де було більше жінок, у радянській судовій системі діяв безоплатно на громадських засадах й без відриву від виробництва (табл. 1.1). Отже, судді минулого відображали у своїй діяльності інтереси керівника держави відповідного часового періоду [98, с. 13].

*Таблиця 1.1*

**Відсоток жінок – народних суддів і народних засідателів районних  
(міських) народних судів в УРСР**

| <b>Роки</b>                                                    | <b>На<br/>початок<br/>1975</b> | <b>На<br/>початок<br/>1978</b> | <b>На<br/>початок<br/>1979</b> | <b>На<br/>початок<br/>1984</b> | <b>На<br/>початок<br/>1986</b> |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>Чисельність<br/>жінок<br/>суддів</b>                        | <b>26</b>                      | <b>29</b>                      | <b>28,4</b>                    | <b>30,1</b>                    | <b>31</b>                      |
| <b>У відсотках<br/>до загальної<br/>чисельності<br/>суддів</b> | <b>50,1</b>                    | <b>51,2</b>                    | <b>52,2</b>                    | <b>53,4</b>                    | <b>54</b>                      |

На сьогодні не вдалося встановити імена перших суддів-жінок СРСР. Типовою для того часу вважали кар'єру Марії Малюгіної із багатодітної родини селян, яка закінчила лише сім класів школи і обласну радянську партшколу, що готувала партійних працівників для сільських районів. Після цього працювала завідувачкою дитячого садка і піонервожатою у школі. На посаду судді у 1941 р. її направив райком КПРС. Освітній рівень суддів на той час характеризувався

такими показниками: 4,5% – вища юридична освіта, 29,1% – середня юридична освіта та 65% – початкова освіта. Тоді популярною була думка, що, окрім знання законів, судді ще потрібна совість, а немає останньої – хоч три академії закінчуй, не допоможе. Так, вже у 1943 р. М. Малюгіну призначили заступницею голови суду округу, а судді-жінки-заступниці вже становили близько чверті адмінпосад, а загалом – 61,6% усього суддівського корпусу.

І лише в незалежній Україні ані Конституція, ані законодавець не містять жодних застережень щодо призначення на посаду судді жінок. Та й склад суддівського корпусу свідчить про те, що посада судді є і привабливою, і доступною для жінок [98, с. 13]. Таким чином, історія жінок у судовій системі хоч і коротка, однак, з точки зору кількості призначень на посади, доволі успішна. Для жінки-правкині робота в судовій системі є надзвичайно привабливою через стабільний високій дохід, престиж, відсутність гендерної дискримінації в оплаті.

Підсумовуючи, зауважимо, що гендерна проблематика має глибоке історичне коріння. Немає сумніву, що починаючи з античних часів і середньовічного феодалізму жінки не мали рівного із чоловіками правового статусу, але, на жаль, і нині він має дуже часто декларативний характер. В Україні гендерні дослідження почали набувати актуальності після здобуття нею незалежності та проголошення курсу демократії, а з нею і гендерної рівності, у тому числі й у суддівській діяльності [98, с. 13].

Як свідчать дані проведеного нами емпіричного дослідження, погодилися з тим, що для судової системи України надане законодавцем право жінці бути призначеною на посаду судді є позитивним, 96% опитаних нами суддів (див. Додаток Б).

Лише останнім часом практично в усіх сферах суспільного життя актуалізувалися гендерні дослідження. З'являються публікації українських правознавців, філософів, істориків, літературознавців та інших науковців із гендерної проблематики. Разом із тим досі все ще залишається практично не дослідженим питання, що стосується суддівської діяльності у гендерно-правовому аспекті. На жаль, є небагато вчених-правознавців, які вивчали цю проблематику,

та мало праць, що їй присвячені. Однак серед останніх варто вказати на такі дослідження Національної школи суддів України, як науково-практичний посібник «Судовий розгляд справ, пов'язаних з вчиненням насильства в сім'ї в Україні: проблеми відповідності міжнародним стандартам та шляхи вдосконалення» 2011 р. (за загальною редакцією О.А. Шаповалової, С.О. Павлиш) [575]; «Навчальний посібник для суддів з питань судового провадження у кримінальних справах щодо торгівлі людьми з метою експлуатації праці», що побачив світ у 2014 р. у рамках проєкту «Зміцнення потенціалу правоохоронних та судових органів України в протидії торгівлі людьми з метою експлуатації праці» (автори: А.М. Орлеан, В.В. Касько, О.В. Пустова, Н.М. Ахтирська, О.А. Шаповалова, О.Г. Горбунова, О.Л. Кустова, О.А. Стрельцова, І.П. Лисенко) [405]; навчальний посібник для суддів і прокурорів «Забезпечення доступу жінок до правосуддя в Україні», виданий у межах проєкту «Покращення доступу жінок до правосуддя в п'яти країнах Східного партнерства (Азербайджані, Armenії, Грузії, Республіці Молдова і Україні)» у 2016 р. групою авторів О.О. Уваровою, В.А. Мозговою, Я.А. Соколовою, В.П. Кузьменко, О.О. Польною, К.Б. Левченко [263]; праця «Гендерна рівність при здійсненні правосуддя», яка вийшла друком у 2016 р. (авторка Т.І. Фулей) [613] та «Порадник із запобігання та протидії дискримінації» 2017 р. цієї ж авторки у співавторстві з І.В. Федорович [454].

Варто відзначити, що в Україні практично немає монографічних та дисертаційних досліджень, які б «комплексно розкрили суддівську діяльність у гендерному вимірі в широкому розумінні цього поняття. Інакше кажучи, проблема відсутності в Україні комплексних робіт з розглядуваної в дисертації теми вказує на необхідність проведення дослідження в обраному напрямі; тема є новою і малодослідженою.

Усе це ми пов'язуємо з тим, що суспільство і законодавець тривалий час не звертали уваги на вплив гендеру на суддівську діяльність, прийняття рішень у справах, наявність гендерно-чутливих судових справ та специфіку їх розгляду, елементи статевої дискримінації в судовій системі та деякі інші проблеми, повністю ігноруючи це правове питання.

Це наукове дослідження є спробою привернути інтерес до вказаної тематики.

Джерельною базою дисертації охоплюються нормативно-правові документи, що регламентують досліджувану проблематику, які за суб'єктом поділяють на національні та міжнародні, а також нормативні (декларації, конвенції, закони, рішення, постанови, укази тощо) та інформаційні (рекомендації, звіти, аналітичні огляди, роз'яснення, методичні посібники тощо).

Так, значну увагу приділено дослідженню норм Конституції України, Кримінального кодексу України (далі – КК України), Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), Сімейного кодексу України (далі – СК України), Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), законів України «Про забезпечення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) та інших нормативно-правових актів.

Беззаперечною є важливість аналізу міжнародно-правових документів, що стосуються проблеми гендерного аспекту суддівської діяльності, які визначають підхід до цієї проблеми на міжнародній арені.

До означеного загалу міжнародних нормативно-правових актів входять як документи загального характеру, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН, в яких розглядається проблема захисту прав людини, та, зокрема, прав жінок, наприклад, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Декларація про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та деякі інші, так і ті, що спеціально присвячені розв'язанню проблеми гендерної асиметрії в судочинстві. Зокрема, Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, схвалена Указом Президента України від 20 травня 2015 р., Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», схвалена Указом

Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/20150, Висновок №:JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT] ОБСЄ/БДПЛ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 30 червня 2017 р. та проєкт Ради Європи «Покращення доступу жінок до правосуддя в п'яти країнах Східного партнерства (Азербайджані, Вірменії, Грузії, Республіці Молдова і Україні)».

Окремо слід зазначити з приводу рекомендацій впливових міжнародних органів щодо подолання гендерної нерівності у судочинстві як складової частини джерельної бази дослідження. До них належать рекомендації конвенційних органів ООН, які є авторитетною оцінкою міжнародної спільноти щодо ситуації з дотриманням прав людини, і зокрема прав жінок, ухвалені щодо України Комітетом ООН з прав людини, Комітетом ООН з економічних, соціальних і культурних прав, Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок та Комітетом ООН проти катувань. Також це загальні рекомендації Комітету міністрів Ради Європи та ПАРЕ.

Цінні джерела, окрім наведених, становлять документи всесвітніх та регіональних конференцій з прав людини, зокрема прав жінок, – це матеріали Віденської всесвітньої конференції з прав людини 1993 р., платформа та програма дій IV Всесвітньої конференції зі становища жінок 1995 р. (Пекін) тощо.

Джерельна база цього дослідження дала змогу проаналізувати масштабність, значимість та загальність проблеми гендерної рівності у суддівській діяльності. Нині немає всесвітніх чи регіональних міжнародних організацій, які б у своїй діяльності не приділяли уваги питанням її забезпечення й утвердження. Проте в сучасній українській юридичній науці та освіті проблема гендерної рівності й досі залишається відкритою. Розуміння її значення для ефективного та успішного розвитку всього суспільства можливе за умови використання як міжнародного, так і національного досвіду, в їх оптимальному поєднанні.

Національні нормативно-правові акти, які регулюють проблеми гендерної рівності суддівської діяльності та є джерельною базою, розподіляються на дві

групи: нормативно-правові акти державних органів та акти громадських організацій.

До перших належать нормативно-правові акти Верховної Ради України (далі – ВРУ), КМУ, міністерств і відомств, нормативні та розпорядчі акти місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування. Сукупність нормативно-правових та інших актів, які ухвалили ці органи, становлять правові засади забезпечення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя. Основними з них є: Конституція України; ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок; Засади державної політики України в галузі прав людини; Концепція державної сімейної політики, узгоджена з «підсумковими документами IV Всесвітньої конференції із становища жінок (Пекін, 1995 р.), а також документами Всесвітньої організації охорони здоров'я, Міжнародної організації праці (далі – МОП), Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) та інших міжнародних організацій»; укази Президента України: «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25 квітня 2001 р., «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 26 липня 2005 р.; постанови КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 11 квітня 2018 р.; постанови КМУ «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28 листопада 2018 р.; розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» від 5 вересня 2018 р.

На виконання загальнодержавних програм із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків обласними та районними адміністраціями, міськими радами приймалися свої програми або плани заходів. Крім нормативних актів, деякі державні органи готують спеціальні звіти з гендерної проблематики

або висвітлюють окремі проблеми гендерної рівності в ширших звітах зі сфери своєї компетенції, готують просвітницькі та інформаційні матеріали як самостійно, так і спільно з представництвами міжнародних інституцій, благодійних фондів та громадських організацій, проводять слухання, засідання круглих столів, громадські обговорення та конференції.

Водночас джерелом даних, що послуговували для підтвердження чи спростування авторських положень у роботі, стали дані проведеного нами емпіричного дослідження щодо гендерних аспектів суддівської діяльності. За їх допомогою нам вдалося створити справжню картину реалізації гендерного паритету в судовій системі в цілому, з розмежуванням по судових інстанціях та сформулювати розуміння тих чи інших проблемних питань для суддів-чоловіків та суддів-жінок, знайти спільний знаменник для них та питання, що є недотичними через різне їх сприйняття.

Слід наголосити, що проблематика гендеру в суддівській діяльності потребує її розгляду не лише в рамках соціального конструкту, в ракурсі стратифікації, а й шляхом аналізу гендерних питань в їх правовому сенсі, переважно в контексті представництва чоловіків/жінок-суддів у судах, на адміністративній посаді як гендерну асиметрію, дискримінацію жінок, звертаючи увагу на негативні наслідки нерівноправних відносин для прогресу судочинства.

На практиці, на жаль, ідею гендерної рівності сприймають винятково як складову загальновизнаних стандартів прав людини, демократії, сталого розвитку; немає спроб пов'язати її з концепцією національного розвитку, державотворення, боротьби за свободу і незалежність.

### **1.3. Міжгалузеві підходи до поняття гендеру та його значення в досліджуваній проблематиці**

Від самого свого народження кожен індивід зазнає впливу існуючих гендерних стереотипів. Хлопчиків вчать бути справжніми козаками, а дівчаток – принцесами. Суспільство у процесі розвитку особистості закладає в її свідомість

набір характеристик соціальної ролі чоловіка чи жінки. Так і напрошується загальновідомий вислів З. Фрейда «анатомія – це доля».

Беззаперечно, сьогодні у правовому дослідженні гендеру акцент робиться на рівності обох статей – жінки та чоловіка. Але так було не завжди. «Три речі можна вважати щастям: що ти не дика тварина, що ти грек, а не варвар, і що ти чоловік, а не жінка», – це відомі слова Сократа [163, с. 30]. Натомість іншою є думка про те, що жінка – це не марне повторення чоловіка, а зачароване місце, де відбувається живий зв'язок людини з природою. Якби жінки зникли й чоловіки залишилися самі, то стали б чужинцями без паспорта в крижаному світі. Вона – сама земля, піднесена до верховіть життя, земля, що стала відчутною й радісною; а без неї земля чоловіка – німотна й мертва [99, с. 34].

Аналізуючи трансформаційні процеси, які відбуваються в сучасному суспільстві загалом, та їх вплив на нинішню гендерну картину, варто зазначити, що останню важко визначити як однорідну та чітко структуровану, вона характеризується полярними гендерними стереотипами, появу і функціонування яких спричинили економічні, політичні, культурні зміни в суспільстві. Відповідно, характер впливу гендерних стереотипів не завжди можна однозначно визначити як конструктивний чи деструктивний, оскільки їхні вияви можуть бути як позитивними, так і негативними за своїми наслідками для суспільства загалом, та його членів зокрема [374, с. 7].

Сучасна наука розрізняє поняття гендеру і статі. Традиційно останню використовують для позначення біологічних (генетичних) особливостей людей, на основі яких вони поділяються на чоловіків і жінок та мають психологічні, соціальні відмінності.

У рамках цієї наукової роботи під терміном «гендер» ми досліджуємо соціальну статтю тільки чоловіка та жінки.

Відповідно до записки Генерального Секретаря ООН, складеної за підсумками тридцятої сесії Комітету з ліквідації дискримінації у відношенні жінок: «гендер – соціальне поняття, що характеризує біологічні статеві відмінності, але при цьому також ідеологічна і культурна концепція, відтворена у



сфері матеріальної практики, відповідно, впливає на результати такої практики. Вона зачіпає розподіл ресурсів, багатства, роботи, повноважень у сфері прийняття рішень і політики та користування правами і пільгами в сім'ї та суспільному житті. Незважаючи на обумовлені культурою і часом відмінності, відносини між статями у світі передбачають асиметрію влади чоловіків і жінок як однієї з характерних особливостей. Таким чином, стать є одним із соціальних чинників стратифікації, і в цьому сенсі вона схожа на інші диференціальні фактори, такі, як раса, клас, етнічна і статева належність і вік. Вона допомагає нам зрозуміти соціальну будову статевої самоідентичності і нерівність структури влади, що лежить в основі відносин між статями» [281].

У цілому ж, незважаючи на різноманіття гендерних наукових концепцій, для всіх базовим положенням є розрізнення понять «стать» і «гендер». Перше означає суто анатомічні й фізіологічні особливості, відмінності побудови й функціонування жіночого й чоловічого тіла, організму, друге – психологічну й соціальну відмінність між жінками й чоловіками як представниками певної культури [60, с. 175].

Результати досліджень головного мозку чоловіка і жінки засвідчили, що «жоден індивід не має чітко вираженого «чоловічого» або «жіночого» мозку... різний досвід пізнання відображається у нейронній архітектурі... розрив між вродженою, біологічно закладеною ознакою, з одного боку, і соціальним впливом – з іншого, вкрай важко відображаються на результатах дослідження мозку» [646, с. 87]. Підтвердилося лишень те, що у соціальній поведінці чоловіки характеризуються високим розвитком таких рис, як агресивність та домінантність, а жінки – такими, як дружелюбність, контактність. Хоча і до них треба ставитися обережно, тому що вони виявляються не завжди [305, с. 58].

На нашу думку, особливу цінність має розуміння, що «гендерна відмінність – визнання двох якісно різних природ – є наслідком гендерної нерівності, а не її причиною. Гендерна нерівність породжує відмінність, а породжені відмінності використовуються для виправдання гендерної нерівності. Сьогодні гендер поряд із расою та класом є складовою нашого розуміння засад ідентичності індивіда.

Гендер становить одну з осей, довкола яких організоване суспільне життя... Однак, коли досліджують чоловіків, їх розглядають як політичних лідерів, воєнних героїв, науковців, письменників чи митців. Самі собою чоловіки непомітні як чоловіки. Коли я дивлюсь у дзеркало, я бачу людську істоту. Я універсально узагальнений. Будучи... чоловіком середнього класу, я не маю ні класу, ні раси, ані гендеру. Я – родова особа! У суспільстві лише чоловіки мають розкіш удавати, що гендер їх не обходить» [301, с. 16].

Так, В. П. Кравець зауважує, що «рівність – це не однакова кількість жінок і чоловіків у парламенті чи інших інститутах управління. Це свобода вільно від стереотипів обирати свій шлях: прати супутникові життя шкарпетки чи займатися політикою або ж йти у науку, незалежно від статі. І нагадує, що «...гендерний стереотип – це спрощений, стійкий, емоційно забарвлений образ поведінки і рис характеру чоловіків і/чи жінок. Стереотипи виявляються в усіх сферах життя людини: самосвідомості, міжособистісному спілкуванні, міжгруповій взаємодії. Вони дуже стійкі і набагато сильніші за расові» та, власне, «визначають статусні характеристики чоловіків і жінок, закріплюючи переважно домінуюче становище чоловіків і дискримінаційні практики щодо жінок» [336, с. 13].

У ракурсі національного розуміння нам видається актуальною думка І. Д. Шутака про те, що хоча ст. 21 Конституції України і закріплює, що всі люди вільні й рівні у своїй гідності та правах, а останні є невідчужуваними та непорушними – заразом незрозуміло, хто це положення забезпечує безпосередньо: держава чи людина. Не вносить ясності і ст. 24 Основного Закону України: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [658, с. 182]. По-перше, рівність перед законом стосується виключно громадян України, що принципово відрізняється від положень норм міжнародного права. По-друге, видається декларативним і невиразним формулювання про заборону привілеїв та обмежень за «іншими ознаками».

Очевидно, що заборона повинна бути підкріплена механізмами забезпечення, зокрема й встановлення чіткого переліку ознак дискримінації [657, с. 3].

І хоча міжстатева конкуренція існувала завжди, в минулому її рамки і можливості були чітко визначені культурою. Чоловіки і жінки повинні були «підкорювати» і «завойовувати» одне одного, але вони порівняно рідко конкурували одне з одним на макросоціальному рівні... Зараз же вперше в історії людства склалася ситуація, коли чоловіки і жінки почали конкурувати одне з одним не тільки у сімейно-побутовій сфері, але і в найширшому спектрі суспільних відносин [319, с. 7]. Такий стан речей, на нашу думку, обумовлений особливостями поступального суспільного розвитку і також стосується судової системи. Так, можемо твердити, що, зараз все частіше виникає суперництво між суддями-жінками і суддями-чоловіками з приводу заміщення адміністративних посад, доступу до суддівського врядування та самоврядування, кар'єрного просування до судів вищих інстанцій. Ще двадцять років тому про це було й годі подумати, а сьогодні «гендерне питання» зробило своє.

До слова, термін «гендер» виник у Великій Британії та в дослівному перекладі з англійської означає граматичний рід.

Термін «гендер» не має аналогів в українській мові, є словом іншомовного походження, що прижилося в сучасному українському суспільстві. Його використовують для аналізу ролей, відповідальності, обмежень, можливостей і потреб чоловіків і жінок в усіх сферах і в будь-якому окремому соціальному контексті.

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» слово «гендер» має два значення: відмінність між чоловіками і жінками за анатомічними ознаками або ж – соціальний розподіл, який часто базується на статевих відмінностях, але необов'язково збігається з ними [118, с. 177]. Таке визначення, на нашу думку, є некоректним, адже стосується статі, а не гендеру, а тому потребує змін.

Українським аналогом слова іноземного походження «гендер» є набір характеристик поведінки для тієї чи іншої статі. Щоправда, виникають

розбіжності щодо написання слова «гендер»: у багатьох словниках цей термін зафіксований під літерою «г», тоді як існує значна кількість вітчизняних наукових досліджень, де це слово розпочинається з літери «г». Ураховуючи, що в ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено «гендер», нами обрано останній варіант.

На сьогодні це поняття включило в себе соціостатеві характеристики статі на відміну від біологічних. Гендер стосується не тільки чоловіків і жінок, як окремих індивідів, а й характеризує відносини між ними як соціальними групами та гендерні відносини в цілому – те, як реалізуються соціальні ролі обох статей, як вони соціально вибудовуються. Без глибокого усвідомлення поняття гендеру неможливо підійти до аналізу проблем рівності статей [293, с. 46; 93, с. 36].

Для повноти картини звернемо увагу на те, що поняття «гендер» відображає одночасно «...складний соціокультурний процес продукування суспільством різниці в чоловічих і жіночих поведінкових ролях, в їх ментальних та емоційних характеристиках та власне його результат – соціальний конструкт гендеру» [152, с. 10].

Окрім цього, одні вчені розглядають «гендер» як сукупність біологічних та фізіологічних ознак статі; інші взагалі вважають такий термін неприйнятним, але визнають «жіночі дослідження» як самостійний напрям. Більшість дослідників вважає, що гендер, на відміну від поняття статі, стосується не суто біологічних чи анатомічних властивостей, за якими розрізняються чоловіки й жінки, а соціально сформованих рис «жіночості» та «мужності», тобто поняття «гендер» означає психологічну, соціальну та культурну відмінність між чоловіками й жінками [452, с. 69].

При цьому згідно з Джок'якартськими принципами гендерна ідентифікація становить «внутрішнє і глибоко індивідуальне сприйняття кожною особою своєї статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, яку було задокументовано при народженні, включаючи особисте відчуття свого тіла (що може охоплювати, за вибором особи, модифікацію зовнішнього вигляду чи функцій тіла шляхом

медичного, хірургічного або іншого втручання) та інші прояви гендеру, враховуючи одяг, мову і манери» [210; 93, с. 36].

Отже, термін «гендер» нині є чи не найпопулярнішим феноменом різного роду наукових досліджень. Аналізуючи його походження, стикаємося з низкою різних версій. Зокрема, американський сексолог Джон Мані у 1955 р. навів указаний термін у «Британському журналі з медичної сексології»; інша – психоаналітик Роберт Столлер у 1968 р. вжив це слово у своїй статті «Секс та гендер у розвитку маскулінності і фемінності» [1, с. 102], оскільки на той час для дослідників було вже занадто вузьким розуміння статі як біологічної відмінності, врахування потребували і певні суспільні ролі індивідів. Також зустрічається визначення гендеру, наведене Енном Оуклі у його праці «Стать, гендер і суспільство» у 1972 р., де гендер є «предметом культури: він співвідноситься з соціальною класифікацією на «маскулінне» і «ремінне» ...постійність статі має бути визнана, але також має бути визнана різноманітність гендеру; «стать» же є словом, яке співвіднесене з біологічними відмінностями між чоловіком і жінкою: видима різниця в геніталіях, відповідна різниця у відтворювальній функції» [116, с. 77]. Пізніше Роді Унгер запропонував розрізняти терміни «стать» для позначення спеціальних біологічних аспектів людини, а «гендер» – під час обговорення соціальних, культурних і психологічних аспектів – типових та бажаних рис, норм, стереотипів, ролей для тих, кого суспільство визначає як жінок чи чоловіків. У вітчизняній науковій літературі вперше поняття «гендер» було вжито у збірнику статей «Жінки і соціальна політика» у 1992 р.

В еволюції поняття «гендер» (від жіночих досліджень до власне гендерних) вирізняють три етапи.

1. «Алармистський» – характеризується андроцентричним відхиленням у суспільних науках, критикою розуміння соціальних теорій із маскулінної точки зору, дефектністю традиційної епістемології.

2. «Феміністської концептуалізації» – сприяв виникненню та закріпленню орієнтації в теорії та практиці фемінізму.

3. «Постфеміністський» – характеризується організацією одночасно чоловічих та жіночих студій, унаслідок чого основу гендерного підходу становлять дві статі, їх взаємовідносини, взаємозв'язок та взаємодетермінації з соціальними системами різних рівнів [428, с. 79].

Виникнення гендерних досліджень є не чим іншим, як логічним процесом розвитку цивілізації, що стався внаслідок першої хвилі жіночого руху. Якщо феміністки середини XIX – початку XX ст. вимагали рівності базових прав голосу, права на освіту, успадкування власності на підставі того, що між статями немає жодних суттєвих відмінностей, що дозволяли б створювати легітимізовану нерівність, то феміністки другої хвилі – 60–70-х рр. XX ст. – вже вимагали визнання самостійної жіночої особистості й сприяли розвиткові колективної жіночої самосвідомості, наголошуючи на специфічності «жіночого» відносно «чоловічого», доступу жінок до праці, гідної її оплати, соціальної підтримки з боку держави, подолання насильства проти жінок. Усі дії на цьому етапі базувалися на праці французької письменниці Сімони де Бовуар «Друга стаття». У цій книзі, опублікованій у 1949 р., авторка ніби теоретично підсумувала цілий етап у розвитку феміністичної ідеології й жіночого руху загалом. Вона допомагає жінкам сьогодення усталити себе в певній системі координат. Дослідження вказує, що «жінку характеризує те, що відрізняє її від чоловіка, але не навпаки: він – головний, вона – другорядна. Він – суб'єкт, він – Абсолют. Вона – інша» ...адже «жінкою не народжуються, жінкою стають» [99, с. 11].

У 1990-х рр. Дж. Лорбер пропонує нову парадигму гендеру – гендер як соціальний інститут, що містить такі складові:

- гендерні статуси – соціально приписувані суспільством гендери, норми та очікування для закріплення їх через поведінкову, жестикуляційну, лінгвістичну, емоційну, психологічну заданість; їх оцінка залежить від історичного періоду кожного окремо взятого суспільства;

- гендерний розподіл праці – розподіл виробничої і домашньої праці між членами суспільства, які мають різні гендерні статуси; чим вищим є статус, тим більш престижною та цінною є робота і винагорода за неї;

- гендерні сімейні зв'язки: сімейні права та обов'язки для кожного гендерного статусу;
- гендерні сексуальні сценарії – нормативні зразки сексуального бажання і сексуальної поведінки для кожного гендерного статусу;
- гендерні якості особистості – комбінації характерних рис особистості, модельованих гендерними нормами, відповідно до того, як носії різних гендерних статусів повинні почуватися та поводитися;
- гендерний соціальний контроль – формальні та неформальні схвалення й винагороди конформної поведінки та стигматизація, соціальна ізоляція, покарання і медичне лікування нонконформістської поведінки;
- гендерна ідеологія – виправдання існування гендерних статусів, надання їм різної оцінки у суспільстві;
- гендерні образи – культурні репрезентації гендеру, втілення гендеру в символічній мові та творах мистецтва, що репродукують і легітимують гендерні статуси; культура є однією з основних підтримувачів домінантної гендерної ідеології [25, с. 30].

Українська дослідниця Н. В. Лавріненко, перевіряючи запропоновану Дж. Лорбером типологію емпіричним чином, дійшла висновку, що запропонований методологічний підхід – розглядати гендер як соціальний інститут – цілком працює як теоретична схема і забезпечує доволі адекватне наповнення емпіричними даними» [350, с. 110].

Дослідниці гендеру Т. В. Говорун та О. М. Кікінеджі визначають його як соціально-психологічну характеристику, набуту в процесі соціалізації, яка формує людину як чоловіка чи жінку і значною мірою визначається особливостями культури, традицій, виховання та соціальними очікуваннями [171, с. 19].

Нами, після аналізу численних міжгалузевих конструкцій гендеру задля досягнення мети цієї наукової роботи, використано саме соціальну його парадигму: правовий статус судді; особливості поєднання професійної та інших сфер; специфіку соціального захисту, кар'єрного просування, професійної

самореалізації суддів; своєрідність стилів управління суддів-чоловіків та суддів-жінок; комплекс особистісних рис та правил поведінки тощо.

Нормативне ж визначення поняття гендеру вперше надано в Законі «Про рівність статей у Боснії і Герцеговині», ухваленому Парламентською асамблеєю Боснії і Герцеговини 21 червня 2002 р., яким встановлюється, підтримується та захищається рівність статей та гарантуються рівні можливості для всіх як у громадському, так і в особистісному житті, а також усуваються та запобігаються прояви прямої та непрямой дискримінації за статтю. Стаття 4 цього Закону надає таке визначення гендеру: соціально сформовані ролі чоловіків та жінок у громадському та приватному житті, які значною мірою зумовлені їх біологічними відмінностями [386, с. 178]. Досить влучно, як на наш погляд, коротко, чітко і зрозуміло. Не завадило б і нашому законодавцеві закріпити аналогічне визначення задля усунення множинності його тлумачення.

З цього приводу гендерологиня Дж. Скотт зауважувала, що гендер «може служити критичним знаряддям вторгнення в політику і академічні інститути особливо там, де немає точного перекладу цього слова. Як іноземне надбання, що часто залишається без перекладу, гендер служить як точка спростування цілої низки проблем (про біологічну і культурну детермінацію у галузі статевої відмінності, так само як про західний теоретичний вплив) серед феміністок і між феміністками та їх прихильниками і ворогами» [32, с. 1061]. Вона стала ініціатором закінчення протистояння «чоловічого» та «жіночого» та звернулася із цим закликом до найбільш визнаних і відомих представників свого професійного цеху, виступивши у грудні 1985 р. із доповіддю на зборах Американської історичної асоціації. Для цього запропонувала проводити «гендерну експертизу» для чотирьох груп «підсистем»:

- 1) комплекс символів і образів, які характеризують «чоловіка» й «жінку» в культурі (гендерні стереотипи: жінка-мати, а чоловік – годувальник родини);
- 2) комплекс норм – релігійних, педагогічних, наукових, правових, політичних (гендерні норми);



3) проблему самовираження, суб'єктивного самосприйняття і самосвідомості особистості (гендерна самоідентичність);

4) соціальні інститути, які беруть участь у формуванні гендеру (сім'я, система спорідненості, домогосподарство, ринок робочої сили, система освіти, державний устрій тощо).

Дж. Скотт указувала на гендер як на «первинний спосіб визначення владних стосунків». Її роботи сприяли подоланню розколу між традиційною «чоловічою» та новою «жіночою» історією. У центрі уваги гендерологів опинилися, таким чином, не лише норми, стереотипи й ідентичності, але й найважливіші інститути соціального конт-ролю, які регулюють нерівний розподіл матеріальних і духовних благ, влади й престижу в масштабах усього суспільства, класу, групи тощо [505, с. 15].

Сучасна ж гендерна парадигма включає:

1) вивчення жінок і чоловіків як представників різних гендерних груп, які є активними суб'єктами створення суспільства, перетворення та видозмінення соціальних відносин, світобачення, потенційних можливостей особистості;

2) аналіз об'єктивних соціально-економічних, суспільно-політичних, культурних, організаційних, психологічних та інших умов, що породжують, зумовлюють і відтворюють сучасне становище чоловіків і жінок у суспільстві та відображають специфіку їхньої взаємодії в цих сферах;

3) вивчення сучасних ролей чоловіків і жінок, їхніх соціальних позицій, формування засад і методів досягнення рівності їхніх можливостей в усіх сферах життя, у тому числі у професійній сфері та в рамках діяльності організацій [588, с. 27].

Така актуалізація «гендерних питань», на нашу думку, дає змогу встановити спільні суспільні знаменники для обох статей та вирізнити відмінні характеристики, свого роду «камені спотикання», які становлять основу гендерного розмежування. Наведене дасть можливість створити умови для забезпечення однакових можливостей рівного ставлення з урахуванням гендеру.

На сьогодні, говорячи про сутнісне розуміння гендеру, в літературі беруть до уваги такі його школи: біогенетичну (обґрунтовує відмінності між чоловіком та жінкою біологічними та генетичними факторами); біокультурну (детермінує соціостатеву поведінку соціокультурними чинниками).

Біогенетична школа включає:

1) еволюційну теорію В. Геодакяна, що визначає чоловіка як оперативну підсистему популяції, тоді як жінку – як консервативну. Нова інформація від середовища потрапляє спочатку до чоловічої статі і лише згодом передається жіночій, а тому еволюція першої передує другій;

2) теорію статевих ролей Т. Парсонса, що пояснює закріплення чітких ролей згідно з біологічним походженням (діяльнісної або інструментальної за чоловіками і емоційної або експресивної – за жінками).

Уважаємо, що дана школа вимагає критичного ставлення, оскільки стосується статі, а не гендеру.

До біокультурної школи належать:

1) теорія соціального конструювання гендеру (соціально-конструктивістський підхід Пітера Бергмана і Томаса Лукмана – праця «Соціальне конструювання реальності», 1966 р.), де останній розглядається як соціальна конструкція, яка не виправдовує твердження про існування різних можливостей для розвитку чоловіків і жінок. Підхід ґрунтується на тому, що гендер конструюється шляхом соціалізації, розподілу праці, гендерної ролі, засобів масової інформації (далі – ЗМІ), а також самими людьми на рівні їх свідомості (гендерної самоідентифікації) в поведінці, манерах, одязі тощо.

При розумінні гендеру як соціального конструкта виділяють:

- а) біологічну стать;
- б) статево-рольові суспільні стереотипи;
- в) гендерний дисплей (засвоєння певних правил поведінки, які суспільство вважає відповідними до їх гендерних ролей);

2) стратифікаційна теорія, яка розглядає гендер як категорію поділу поряд із расою, віком тощо; біологічну, соціальну категорії; статеву ідентичність; стать як процес оволодіння поведінковими діями; статус і структуру;

3) культурно зумовлена теорія, яка розуміє гендер як культурну метаморфозу, існування культурно-символічних рядів: чоловіче – раціональне, культурне, духовне, а жіноче – чуттєве, природне, гріховне, тілесне. Чоловіче – першочергове; жіноче ж – другорядне.

Звісно ж гендерна теорія належить саме до біокультурної школи.

На підставі наведеного багато явищ і понять набувають гендерного розуміння. При цьому сучасні теорії гендерних відносин доводять, що соціальні відмінності між чоловіками та жінками «не мають біологічного походження, не є одвічно даними, а лише набутими, приписаними індивідові суспільством» [302, с. 19].

Отже, гендер – це суспільно-соціальна система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та взаємин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним та культурним контекстами буття і фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [504, с. 87].

Саме поняття «гендер» має множинний і ситуативний характер. Уявлення про те, що означає бути жінкою чи чоловіком, змінюється залежно від контексту [301, С. 140]. Гендерний вимір характеризується передусім рівністю жіночої та чоловічої соціальних статей. Установлення такої рівності на практиці вимагає подолання патріархальних стереотипів, статевої ієрархічності соціальних зв'язків, в яких чоловіки заздалегідь сприймаються як вищі за розумовими та фізичними здібностями істоти, їхня діяльність є найбільш значущою та пріоритетною порівняно з діяльністю жінок [421, с. 91].

Щоправда, у «потоці» публікацій з гендерної тематики не можна не помітити величезної кількості тлумачень поняття «гендер» та його похідних, що ускладнює правильне його розуміння, а часом взагалі призводить до

гносеологічного парадоксу, коли повністю ігнорується сутність цього поняття [346, с. 465].

Найбільш актуальним для нас у рамках цього дослідження є аспект дискримінації за гендерною ознакою, гендерною нерівністю та статевим дисонансом.

Незважаючи на наявність певного кола визначень та ознак того, що сьогодні зветься «гендерна рівність», «дискримінація», універсальної формули-дефініції цих понять не існує, оскільки їх сприйняття змінюється залежно від геополітичних чинників, культурних традицій, моральних і правових цінностей суспільства й законодавства держав.

Дискримінація може бути або *de jure* або *de facto*, або ж одночасно двох цих видів. *De jure* передбачає наявність дискримінаційних положень у чинному законодавстві, тоді як *de facto* означає, що при закріпленому в законодавстві принципі рівноправності чоловіків і жінок певні його положення не виконуються або відсутня система гарантій реалізації прав, не визначений гендерний компонент у компетенції певних державних органів, не встановлений спеціальний механізм реалізації цього права.

Згідно з Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі [324]. Таким чином, «гендерна рівність» і «дискримінація за ознакою статі» – це поняття, пов'язані між собою: відсутність дискримінації означає рівність, а рівність виключає дискримінацію.

Зауважимо, що гендерна рівність уперше дістала нормативне закріплення в першій програмі ООН «Розвиток жінок», що базувалася не лише на гендерних дослідженнях, а й на висновках молекулярно-клітинних біологів, проте, в крові чоловіків на рівні популяції рівень тестостерону невинно знижується, а в жінок – підвищується [412].

О. О. Стрельник інтерпретує гендерну нерівність як:

– природну й обумовлену функціональною значущістю чоловічих і жіночих ролей (функціональний підхід);

- відносини розходження, соціально сконструйовані як нерівність можливостей і життєвих шансів жінок і чоловіків (соціальний конструктивізм, гендерні дослідження);
- нерівність класових позицій чоловіків і жінок, позицій у системі соціальної стратифікації;
- зумовлену конфліктом між статями (конфліктний підхід);
- пригнічення жінок і чоловіків традиційними гендерними ролями (ліберально-феміністичний напрям);
- гноблення жінок, насильство над ними (радикальний фемінізм, соціалістичний фемінізм).

Нею також запропоновано визначати гендерну нерівність як розходження статусних позицій жінок та чоловіків у різних сферах життє-діяльності суспільства, обумовлене впливом гендерного фактору на можливості формування та реалізації їхнього соціального потенціалу [572, с. 9].

За вихідні дані ми вважатимемо, що гендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків та означає, що жінки та чоловіки мають однаковий суспільний статус, аналогічні умови для реалізації свого потенціалу відповідно до здібностей, рівні права, обов'язки чи гарантії, тотожні можливості у прийнятті суспільно важливих рішень, участі у соціальному розвитку та отриманні результатів указанного.

Використання понять «гендер» та «гендерний підхід» у суддівській діяльності дозволяє оцінити наслідки тієї чи іншої дії для чоловіків і жінок та включає:

- інформацію про гендерні показники (дані судової статистики);
- гендерний аналіз (оцінка впливу гендеру на процес відправлення правосуддя; урахування психо-фізіологічних відмінностей суддів-чоловіків та суддів-жінок під час розподілу навантаження в суді, гендерного аспекту при визначенні спеціалізації судді з розгляду судових справ тощо);

- гендерний паритет в управлінні (доступ до посад суддів, можливості бути обраним на керівну адміністративну посаду, диференціація стилів керівництва суддів-чоловіків і суддів-жінок);

- гендерний світогляд суддів та працівників суду.

Уважаємо, що інтеграція гендеру в судову систему покликана вирішити низку таких завдань:

- забезпечення рівного доступу до правосуддя чоловіків та жінок;
- виконання державою своїх гендерних зобов'язань у рамках міжнародного права;
- врахування конкретних потреб статей під час розгляду конкретних гендерно-чутливих справ;
- забезпечення довіри до системи правосуддя;
- реалізація репрезентативності й легітимності судової системи;
- реформування законів, що передбачають дискримінацію, укріплення захисту прав людини;
- утвердження гарантії невідворотності покарання винних у насиллі на гендерному ґрунті.

Таким чином, розглядаючи людину крізь гендерну призму, ми можемо побачити сукупність вихідних даних, згідно з якими особа позиціонується як суспільний індивід та визначається її очікувальна діяльність у соціумі, що є наслідком процесу соціалізації.

Важливість врахування гендеру в урегулюванні суспільних відносин поділяють 95% опитаних нами суддів, що свідчить про важливість та актуальність цього феномену на сучасному етапі розвитку нашого суспільства.

Отже, саме сутнісне розуміння категорії «гендеру» лежить у підґрунті аналізу гендерної асиметрії в суддівській діяльності, де він проходить червоною канвою й становить основу досліджуваної проблематики. Справді, диференціація за ознакою статі, яка на перший погляд не має чіткого вираження, при більш ґрунтовному її вивченні знаходить свій вияв майже у всіх аспектах суспільного та державницького життя, не оминаючи при цьому і судову систему.

## Висновки до розділу 1

1. Адаптація національного законодавства до міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності у всіх без винятку сферах суспільних відносин, у тому числі й в юридичній науці, створили підвалини гендерного підходу в наукових дослідженнях. Саме тотальне впровадження гендерної ідеології у різні сфери діяльності детермінує роль гендерного підходу, завдяки якому можливе здійснення різнопланових досліджень із гендерної проблематики. Не становить винятку і ця дисертація.

2. Обираючи методологічні засади цього наукового дослідження, ми керувалися загальновизнаним у науці положенням, що достовірність результатів дослідження значною мірою залежить від правильно обраної сукупності методів пізнання. Відповідно, їх вибір обумовлювався предметом цієї дисертації з урахуванням традиційно визнаного зв'язку між предметом і методом юридичної науки.

3. Як з'ясовано, гендерна проблематика має глибоке історичне коріння. Історіографія досліджуваного питання показує нам, що суспільне сприйняття жінки за своєю природою було маскулінне та вбачало її призначення у вихованні дітей та піклуванні про родину. Її правовий статус змінився із зміною економічних та соціокультурних чинників розвитку держав, вона набула комплексу прав та гарантій нарівні із чоловіками, можливість для самореалізації, захист від дискримінації за ознакою статі. Уже за радянських часів жінки ставали суддями, більше того, за чисельним показником – нарівні з чоловіками. Надалі поступальний розвиток суддівської кар'єри жінок відбувся в позитивному напрямі із прийняттям відповідних нормативно-правових актів, що забезпечили їх безперешкодний доступ до посади.

4. Джерельна база цього дослідження є досить об'ємною: від національних нормативно-правових актів до міжнародних документів, численних міждисциплінарних наукових публікацій, і звісно ж, даних проведеного в рамках

написання дисертації емпіричного дослідження гендерних аспектів суддівської діяльності. Її аналіз свідчить, що в нашій державі обрана нами тема в комплексному її вигляді раніше не вивчалась і не досліджувалась. У сучасній юриспруденції ця проблематика залишається маловивченою, а тому наше дослідження набуває особливої актуальності.

5. Зважаючи на те, що одним із ключових понять досліджуваної проблеми є гендер, саме йому приділено значну увагу через розкриття його змісту та сутності цього поняття як міжгалузевого феномену, з урахуванням перш за все правового його аспекту. В основі сучасного розуміння гендеру лежить комплекс особистісних характеристик світосприйняття індивіда, його ролей, набутих ним у процесі соціалізації. Необхідність врахування гендеру в суддівській діяльності проаналізована нами з огляду на такі питання, як гендерна рівність, статева дискримінація, асиметрія за статевою ознакою, у контексті їх не лише соціальної, а й юридичної сутності.

6. Гендерна симетрія впливає як на рівність можливостей у професійній сфері, так і в кар'єрному зростанні суддів. Підкреслено, що без гендерного підходу, тобто без з'ясування ролі жінки й чоловіка у сучасному житті, тих специфічних внесків, які кожен із них робить у розвиток суспільства, неможливо сьогодні уявити будь-яке серйозне гендерне дослідження.



## РОЗДІЛ 2

### ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР СУДДІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ОБ’ЄКТ ПРАВОВОГО АНАЛІЗУ

#### 2.1. Поняття діяльності судді як правової категорії: гендерний аспект

За часів Стародавнього світу, Середньовіччя та в подальшому суддівські функції здійснювалися виключно чоловіками, у той час як жінки від них, як і від інших владних посад, були повністю усунені. Ситуація змінилася на краще лише у другій половині XIX ст. Доказом цього стало допущення у 1969 р. у США першої юристки-жінки Арабелли Менсфілд до юридичної практики. На той момент у штаті Айова діяв закон, згідно з яким претендентами на заняття юриспруден-цією могли бути тільки білі чоловіки старше 21 року, але до Закону внесли зміни і дозволили жінкам займатися юридичною практикою [101].

Як слушно зауважує Кейт Міллет у книзі «Сексуальна політика», «жінки працювали завжди і всюди, і тому питання права жінок на працю – це перш за все питання на кваліфіковану працю та працю, за яку жінка отримає заробітну платню, таку саме, як і чоловік» [395, с. 401].

Цікавим є те, що Майра Бредвелл (засновниця однієї з перших юридичних газет) раніше за А. Менсфілд склала юридичний кваліфікаційний іспит, але до практики її так і не допустили, у зв’язку з цим вона подала позов до штату (Bradwell v. Illinois). Справу розглядав Верховний суд США, судді якого свого роду «оберегли» жінку від юридичної кар’єри. Так, суддя Верховного суду США Бредлі, обґрунтовуючи рішення, зазначив, що «цивільне право, як і сама природа, завжди визнавало істотну відмінність між відповідними сферами й долями чоловіка й жінки. Чоловік є чи повинен бути захисником і оборонцем жінки. Природні й притаманні жіночій статі сором’язливість та тендітність, очевидно, роблять її непридатною для багатьох занять у соціальному житті» [5]. Із упевненістю стверджуємо, що сьогодні такого суддю звільнили б за гендерну

дискримінацію. Невдовзі позиція штату змінилася, зазнало змін і законодавство, а пані М. Бредвелл у 1890 р. таки стала практикуючою юристкою.

Масовий приплив осіб жіночої статі в юридичні професії у США та країнах Західної Європи почався у 70-х рр. минулого століття, відтоді їхня кількість у юриспруденції поступово збільшувалася [101].

Досі сумною в гендерно-правовому вимірі є ситуація в деяких мусульманських країнах, яскравим представником яких є теократичний Іран. Після ісламської революції у 1979 р. релігія стала основою усіх сфер життя держави, в тому числі й судочинства. Відповідно до прийнятої Конституції жінки в Ірані не можуть обіймати посаду судді. Але і тут є виняток – Ширін Ебаді – іранська правозахисниця, юристка, лауреатка Нобелівської премії миру в 1975 р., яка стала першою жінкою в Ірані, котра очолила місцевий суд (міський суд Тегерана). Після революції Ебаді, як і інші жінки в судовій системі, була переведена в судові секретарки, оскільки, на думку нової влади, не могла ухвалювати рішень, обов'язкових для чоловіків. Після цього вона подала у відставку і понад 10 років не могла займатися юридичною практикою. Ебаді доклала титанічних зусиль, щоб у 1993 р. отримати дозвіл на відкриття юридичної консультації [101].

У жовтні 2015 р. опубліковані результати дослідження американської Національної асоціації жінок-юристок (NAWL), за даними якого за останні 15 років 50% випускників юридичних шкіл становили жінки, у той час як серед юристів-практиків їх усього 18%, однак, це на 2% більше, ніж у 2006 р. [101].

Показники Національної асоціації суддів-жінок США за 2016 р. указують на 31% їх представлення у США, що на 5% більше порівняно з 2010 р. [33].

Першою суддею-жінкою в США 14 лютого 1870 р. стала Естер Морріс [254]. Достовірних даних про неї збереглося дуже мало. Відомо, що першим її судовим рішенням був арешт свого попередника за те, що він відмовився передати їй судові справи. Морріс працювала на посаді судді лише 8 місяців, у ЗМІ давалася позитивна оцінка результатам її роботи.

У канадській провінції Альберта, що входила у 1916 р. до складу Великої Британії, Емілі Мерфі стала першою жінкою, яка отримала посаду судді в існуючому на той час поліцейському суді. Перший же її вирок був оскаржений з підстав некомпетентності судді в розрізі незаконного її призначення, оскільки за тодішнім законодавством ця посада була маскулінною.

Імена перших суддів-жінок Європи втрачені. Відомо тільки, що, до прикладу, в Німеччині суддівські посади стали доступні для осіб жіночої статі меншою мірою у 20-х рр. минулого століття. З приходом до влади Адольфа Гітлера почалося поступове витіснення жінок із посад суддів та адвокатури. Одним із ідеологів такої дискримінації у 1931 р. став міністр пропаганди Йозеф Геббельс, заявляючи публічно, що «жінки-судді – це приниження інтересів правосуддя». У сучасній Німеччині декільком суддям все ж вдалося підкорити вершину судової гілки влади. Так, юристка Ютта Лімбах у 1994 р. стала першою жінкою, яка очолила вищу юридичну інстанцію – Федеральний конституційний суд. У 2011 р. до Конституційного суду прийшла Сюзанна Бер і стала єдиною жінкою в одній із двох його палат. Частиною її роботи є розгляд конституційних скарг на дискримінацію за сексуальною ідентифікацією; вона підтримувала права секс-меншин і виступала за гендерні квоти. У виступі на одній із конференцій Асоціації німецьких юристів вона висловила думку, що «жінки самі по собі не приймають кращих рішень, але це позитив, коли відбувається змішування співтовариства – тоді рішення приймаються на основі різних перспектив, і тому вони є кращими» [254].

У загальній структурі населення України жінки становлять 54%; станом на 10 квітня 2016 р. кількість населення України дорівнювала 42 548 417 осіб, з них 19 571 876 чоловіків та 22 976 40 жінок [638]. За статистичними даними 2017 р., в Україні проживало 42 414 905 осіб, серед яких 46,3% – чоловіки та 53,7% – жінки [537]. У 2018 р. у структурі населення України 42 млн 216,8 тис. осіб за статтю 53,7% (22 млн 658,6 тис. осіб) становили жінки і 46,3% (19 млн 558,2 тис. осіб) – чоловіки [260]. Станом на 1 січня 2019 р. загальна кількість людей становить 41,9 млн осіб, серед яких жінок – 53,7%, або 22,5 млн осіб, а чоловіків – 46,3%, або

19,4 млн осіб [261]. Як бачимо, жінки – це більш як 50 відсотків населення України, що потребує достатнього їх представництва на політичному, економічному та інших рівнях, під час прийняття суспільно важливих рішень за адекватного кількісного співвідношення з чоловіками.

Національним законодавством затверджено демократичні основи розвитку держави, свободи особистості, загальні політико-правові засади гендерної рівності. У цьому значенні ст. 24 Конституції України відповідає світовим стандартам. Співвідношення чоловіків та жінок на керівних посадах, юридична рівність прав жінки не завжди відповідає фактичній рівності можливостей для неї обійняти ту чи іншу посаду (в міру того, як змінюється її статусний рівень із такої, що виконує рішення, на ту, яка приймає рішення). Для нашої держави характерний дисбаланс у представництві жінок та чоловіків на рівні ухвалення рішень як у державному, так і в недержавному секторах зайнятості. Отже, на сьогодні в Україні спостерігається чітко виражена статева диспропорція у державних інститутах лідерства (доступ до керівних посад, можливостей прийняття важливих рішень тощо).

І хоча в офіційному юридико-діловому стилі досі характерним залишається вживання іменників чоловічого роду для жінок (так звана «непомітність жінок» у мові), згідно з новим правописом за допомогою суфіксів від іменників на письмі чоловічого роду утворюємо іменники на означення осіб жіночої статі, як-от: «правкиня», «юристка», «адвокатеса», «позивачка», «відповідачка», «гендеристка», «доцентка», «письменниця» тощо. Крім того, все менше використовуються синоніми стереотипного характеру, до прикладу, представники сильної чи слабкої статі.

Гендерний образ юридичної професії в Україні на сучасному етапі істотно змінився. Сьогодні юридичний фах здобула практично рівна кількість чоловіків та жінок, отже, є надія на те, що зовсім скоро запанує «влада здібних», де кожен продемонструє власні професійні чесноти. Поки жінок-правкинь сприймають не завжди однозначно: із повагою, заздрістю, посмішкою, іронією. Це пов'язано із тим, що українська культура за своєю природою була маскулінною та основне

призначення жінок вбачала у вихованні дітей, що впливало на роль жінки в соціумі, який сформулював образ жінки – берегині домашнього вогнища, яка несе «високу і святу місію любові, добра, миру» [303, с. 44]. На сьогодні ж має місце явище «ухороблення жінок» (від слова «хоробрий»), це означає, що останні стали власниками свого життя, навчилися ним керувати, враховуючи особисті потреби, а не тільки родини, добиватися «місця під сонцем» і в професійному середовищі [94, с. 18].

Доречно, з цього приводу висловилася суддя Кайя із США: «настав час жінки здійснювати вплив, який служить взірцем для суспільства, оскільки вона веде боротьбу за гендерну рівність», яку підтримує інша американська жінка-суддя Патрісія Вальд: «грізні досягнення жінок-юристок минулого покоління дали нам довгий шлях до рівноправ'я в кар'єрі та визнанні» [19].

Отже, юриспруденція, яка найчастіше асоціюється із Фемідою – богинею справедливості, нині повертає собі жіночий образ. Жінки опанували чимало «чоловічих професій», у багатьох із них навіть досягли серйозніших результатів, аніж чоловіки. Що стосується правосуддя, то тільки зараз у суддівському корпусі є гендерна рівність: чоловіків і жінок майже порівну.

І все ж образ юристка-жінка, а тим більше суддя-жінка, є відносно новим. Це пояснюється постійним домінуванням чоловіків у регламентованих правом суспільних відносинах.

Як виходить із аналізу гендерного складу судів, здійсненого ДСА України у 2018 р., із загальної кількості суддів та працівників апаратів – 30 740 осіб, які станом на 1 березня 2018 р. працюють у місцевих і апеляційних судах України, – 77% (23 788 осіб) становлять жінки та 33% (6 952) – чоловіки. За окремими показниками, склад місцевих і апеляційних судів України є таким: з 5 482 суддів 50,1% (2 745) становлять жінки та 49,9% (2 737) – чоловіки [220] (див. Додаток А).

Усього з 30 284 суддів та працівників апаратів, які станом на 1 липня 2019 р. працюють у місцевих та апеляційних судах України, 75% (22 733 осіб) становлять жінки та 25% (7 551) – чоловіки; з 5 122 суддів 52% (2 683) – жінки та 48% (2

439) – чоловіки. У порівнянні з аналогічними даними станом на 1 липня 2018 р. (всього 30 684 судді та працівники апаратів судів, з них 74% (22 642) – це жінки та 26% (8 042) – чоловіки) загальна кількість чоловіків, які працюють у судах, зменшилась на 1% [599] (див. Додаток А). Загалом із 30 363 суддів та працівників апаратів, які станом на 1 січня 2020 р. працюють у місцевих та апеляційних судах України, 75% (22 821 особа) становлять жінки та 25% (7 542) – чоловіки. У порівнянні з аналогічними даними станом на 1 січня 2019 р. (всього 30 447 суддів та працівників апаратів судів, з них 73% (22 237) становлять жінки та 27% (8 210) – чоловіки), загальна кількість чоловіків, які працюють у судах, зменшилась на 2% [551]. Отже, можна говорити, що на сучасному етапі судді-жінки «відвоювали» своє місце в судовій системі України, та їхня кількість в Україні щороку зростає, що свідчить про поступову «фемінізацію Феміди».

На сьогодні суддя-жінка перейшла з категорії рідкісного феномену до більш звичного факту. Під тиском демократичних вимог суспільство погодилося на рівноправність жінок та чоловіків-суддів, але першим згоди на входження їх до «інституту лідерства» так і не надало.

Так, станом на 1 березня 2018 р. у місцевих та апеляційних судах України із 591 судді, які обіймають посаду голови суду, 36% (210 осіб) – жінки, 64% (381) – чоловіки; із 210 суддів, які обіймають посаду заступника голови суду 35% (74 особи) – жінки та 65% (136 осіб) – чоловіки. Не менш разючою є гендерна нерівність у керівництві новоствореного Верховного Суду, хоча вперше за сторічну історію найвищу судову установу очолила жінка, її заступник, секретар Пленуму та всі голови касаційних судів – чоловіки, причому найбільша гендерна нерівність спостерігається в Касаційному господарському суді: тут жінок тільки 38%. Не набагато краща ситуація й у «кримінальників»: 3 до 2 – на користь чоловіків [220].

Станом на 1 липня 2019 р., з 4 091 судді місцевих судів 52% (2 145 осіб) жінок та 48% (1 946 осіб) чоловіків, а з 1031 судді апеляційної інстанції жінки становлять 52% (538 осіб), чоловіки – 48% (493 особи) [599].

У 2020 р. на посади голів місцевих та апеляційних судів, у переважній більшості, обрано чоловіків. Усі апеляційні адміністративні суди очолюють чоловіки. Також великий дисбаланс – 66% між жінками та чоловіками, обраними на посаду голови суду, спостерігається в апеляційних господарських судах, в апеляційних загальних та місцевих адміністративних судах. У місцевих господарських судах чоловіків на 58% більше, а в місцевих загальних судах – на 20%. Загальний показник чоловіків та жінок, які працюють на посаді голови суду в місцевих та апеляційних судах України, порівнюючи з даними на 1 січня 2019 р., зазнав незначних змін: лише на 1% збільшилася кількість жінок, обраних на посаду голови суду. Водночас змінилися показники за окремими видами місцевих та апеляційних судів. На 17% збільшилася кількість жінок, які обрані на посаду голови суду в апеляційних господарських судах [551].

І хоча в судовій системі представниць жіночої статі більше, крісла керівників все ж дістаються чоловікам (див. Додаток А).

Наведені вище показники не завжди були такими. Вибірковий аналіз складу судів апеляційної інстанції станом на 2015 р. дає можливість дійти висновку, що принцип гендерної рівності дотримувався належним чином у Львівському (11 жінок та 37 чоловіків) та Одеському (11 жінок та 24 чоловіки) апеляційних адміністративних судах. У Харківському апеляційному адміністративному суді – 21 жінка та 17 чоловіків. Проте бездоганне дотримання гендерної політики спостерігалось в Київському апеляційному адміністративному суді – 28 жінок та 29 чоловіків [415].

Якщо дослідити установи господарської юрисдикції, то тут ситуація є такою. В Одеському апеляційному господарському суді – 14 жінок та 19 чоловіків, у Львівському – 24 жінки та 7 чоловіків, а в Харківському – 23 жінки та 15 чоловіків. Водночас чудово витриманий гендерний паритет у Київському апеляційному господарському суді – 33 жінки та 33 чоловіки [415].

В апеляційних судах Одеської (28 жінок та 50 чоловіків) і Львівської (25 жінок та 37 чоловіків) областей явна перевага на боці чоловіків, натомість в Апеляційному суді м. Києва навпаки – 65 жінок і 38 чоловіків. Разом із цим

дотримання принципів гендерної рівності спостерігається в Апеляційному суді Харківської області, де жінок і чоловіків порівну – по 40. Вибірковий аналіз складу судів загальної юрисдикції засвідчив гендерну чутливість у районних судах м. Києва (Печерський: 25 жінок, 11 чоловіків), Львова (Шевченківський: 7 жінок, 6 чоловіків), Харкова (Київський: 12 жінок, 8 чоловіків) і Одеси (Київський: 14 жінок, 11 чоловіків). Наведені показники свідчать про те, що в місцевих судах України саме судді-жінки відведено головне місце, тоді як в апеляційній інстанції гендерна симетрія має бути покращена аби належно забезпечити право жінки на кар'єрне зростання [415].

Що стосується вищого корпусу державної служби в системі правосуддя, то до складу Вищої ради правосуддя (далі – ВРП) входить 21 член, наразі здійснюють повноваження 19, з них 5 – становлять жінки. Водночас із 243 працівників секретаріату ВРП 69% (168 осіб) – жінки, 31% (75) – чоловіки [594]. У складі Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККСУ) 9 чоловіків та 3 жінки [133]. Отже, можна зазначити, що гендерний паритет у керівних органах відсутній.

За результатами проведеного ВККСУ конкурсу на посаду судді місцевих загальних судів серед переможців 310 жінок і лише 157 чоловіків. Схоже на те, що професія судді стає жіночою в Україні, адже серед 467 переможців конкурсу, яких 7 серпня 2019 р. оголосила ВККСУ, майже вдвічі більше жінок. Тривалий час вважалося, що володарі мантий – це чоловіки, однак ситуація змінюється, і сьогодні вже серед 5 399 суддів: 2 820 жінок і 2 579 чоловіків [503].

Цікаво, що у двох конкурсах, які проводила ВККСУ до Верховного Суду, серед призначених суддів більшість становили чоловіки: в першому конкурсі – 64 чоловіки та 54 жінки; у другому – 45 чоловіків та 30 жінок. Серед призначених суддями до Вищого антикорупційного суду теж більше чоловіків (24 чоловіки та 14 жінок) [503].

На підставі узагальнення результатів опитування суддів нами встановлено, що гендерний баланс у судах існує лише у 28%, 69% респондентів його заперечили та 3% не змогли відповісти (див. Додаток Б).



Дещо іншими є числові показники гендерного балансу згідно з узагальненими результатами національного опитування суддів щодо реформування судової системи та виконання законів України: «Про відновлення довіри до судової влади», «Про очищення влади», «Про забезпечення права на справедливий суд». Так, результати аналізу даних щодо статевої приналежності опитаних дають підстави для висновку про існування гендерного паритету у суддівському корпусі. Жінки представлені в 47,6% українських суддів. Водночас виникає питання: чи є такий баланс однозначно позитивним? Тобто, чи не відбувається при цьому «витіснення жінок» з найбільш «привабливих чи комфортних сфер судової системи» (наприклад, адміністративних посад)? На момент опитування адміністративну посаду обіймали 15,7% суддів, що взяли участь у дослідженні, серед яких чоловіки становили 65,7%, жінки – 34,3%; попередній досвід перебування на адміністративних посадах мали 27,3% опитаних, серед яких чоловіків – 67,1%, а жінок – 32,9%. Найбільше жінки представлені в адміністративних судах (51,6%), майже половина у господарських судах (49,6%) та дещо менше, ніж чоловіків, у загальних судах (47,1%). Більшість опитаних суддів (90,5%) зазначили, що чоловіки і жінки мають «однакові шанси бути обраним на керівну посаду», а 88,4% опитаних заперечують тезу про те, що розподіл навантаження в судах якимось чином залежить від статі. Однак судді не захищені від існуючих у суспільстві гендерних стереотипів чи проявів «сексизму»: 8,0% опитаних зустрічалися з випадками некоректності у відносинах між чоловіками і жінками на підставі таких гендерних стереотипів, при цьому – частіше на такі випадки вказували чоловіки – 9,9% (жінки – 5,9%). Слід зауважити, що жінки порівняно з чоловіками частіше вагалися з відповіддю або взагалі відмовилися її дати (10,7% проти 6,5% відповідно) [57].

Однак ані нормативно, ані будь-яким іншим чином вирівняти становище з керівниками судів неможливо, оскільки вони обираються за результатами волевиявлення зборів суддів у порядку, визначеному в ст. 20 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» [489], а отже, жінки самі повинні «пробивати» собі шлях до адміністративних посад.

Спостерігаються гендерні відмінності в рівні «осідлості» суддів місцевих судів загальної юрисдикції: серед суддів-жінок 86% ніколи не переводились з одного суду до іншого, в той час як серед суддів-чоловіків цей відсоток становить 81,5%. Дисбаланс є і в статистиці по наукових ступенях/вчених званнях суддів – 67% суддів-науковців становлять чоловіки і 33% – жінки [57].

За даними нашого емпіричного дослідження, у 90% суддів-респондентів головою суду є чоловік, лише у 10% – жінка.

Станом на 1 липня 2019 р. у місцевих і апеляційних судах України: із 608 суддів, які обіймають посаду голови суду, 39% (235 осіб) становлять жінки, 61% (373) – чоловіки; із 194 суддів, які обіймають посаду заступника голови суду, 38% (74 особи) – жінки, 62% (120 осіб) – чоловіки. Тобто з 1 липня 2018 р. зміни відбулися лише за одним показником – голова суду, де жінок, які працюють на адміністративних посадах в місцевих та апеляційних судах України, стало на 3% більше, а чоловіків, відповідно, на 3% менше [599].

Розподіл за статтю зайнятих на адміністративних посадах в місцевих та апеляційних судах України за окремими видами має таку структуру. У судах апеляційної інстанції працюють на адміністративних посадах:

- головами судів – 12% (1) жінок та 88% (7) чоловіків, заступниками голови – 22% (2) жінок та 78% (7) чоловіків в апеляційних адміністративних судах;

- головами судів – 17% (1) жінок та 83% (5) чоловіків, заступниками голови – 33% (2) жінок та 67% (4) чоловіків в апеляційних господарських судах;

- головами судів – 21% (4) жінок та 79% (15) чоловіків, заступниками голови – 29% (7) жінок та 71% (17) чоловіків, в апеляційних загальних судах.

В окружних адміністративних судах головами судів обрані 22% (5) жінок та 78% (18) чоловіків, заступниками голови – 28% (7) жінок та 72% (18) чоловіків. У місцевих господарських судах головами судів обрані 21% (5) жінок та 79% (19) чоловіків, заступниками голови – 41% (11) жінок та 59% (16) чоловіків. У місцевих загальних судах головами судів обрані 41% (219) жінок та 59% (309) чоловіків, заступниками голови – 44% (45) жінок та 56% (58) чоловіків [599].

На посади голів місцевих та апеляційних судів, в переважній більшості, обрано чоловіків. Найбільший дисбаланс між жінками та чоловіками, обраними на посаду голови суду, спостерігається: в апеляційних адміністративних судах – чоловіків на 76% більше, в апеляційних господарських судах – на 66%, в апеляційних загальних та місцевих господарських судах – на 58%, в окружних адміністративних судах – чоловіків більше на 56% [640].

Загальний показник чоловіків та жінок, які працюють на посаді голови суду в місцевих та апеляційних судах України, порівнюючи з даними на 1 липня 2018 р., зазнав незначних змін: лише на 3% збільшилася кількість жінок, обраних на посаду голови суду. Водночас змінилися показники за окремими видами місцевих та апеляційних судів. Спостерігається збільшення кількості жінок, які обрані на посаду голови суду: в апеляційних господарських на 11%. На 8% зменшилася кількість жінок, які обрані на посаду голови суду в місцевих господарських судах, на 5% – в апеляційних загальних судах, на 2% – в місцевих загальних судах, на 1% – в окружних адміністративних судах. Лише в апеляційних адміністративних судах цей показник є незмінним [640].

З огляду на викладене актуальним видається дослідження інституту жіночого лідерства в суді, що передбачає обіймання жінкою керівних посад у судовій системі.

Досягнення гендерного паритету в суддівському корпусі є однією з ознак подолання «радянської спадщини» організаційно-правових основ діяльності судів.

Проте українське суспільство ще повністю не відмовилося від «статевого поділу праці», під яким розуміється один із видів суспільного поділу праці, заснований на розподілі функцій статей, коли основною сферою діяльності чоловіків стає публічна, а жінок – приватна сфера. Чоловіки і жінки спеціалізуються в такий спосіб: перші – на соціальних функціях, другі – на несоціальних функціях репродукції. Ось чому часто щодо жінок застосовується так звана «скляна стеля», яка заважає їм обіймати посади керівників [634, с. 46].

Причини вказаного криються в патріархальних поглядах на роль жінки, укорінених у масовій свідомості. Упродовж століть сформувалося сприйняття її

як берегині родини, домівки, господині, виховательки дітей. Причому у вітчизняній культурі, на жаль, досі відсутнє ставлення до домашньої праці жінки як до форми неоплачуваної зайнятості, а по суті – як до повноцінної роботи. Зауважимо, що у більшості розвинених зарубіжних країн ставлення до вказаного принципово інше, до прикладу, у США жінок, які працюють повний робочий день та виконують більш як 80% обов'язків у домашньому господарстві, зараховують до працівників, що поєднують дві роботи [620, с. 68].

Визначаючи гендерні стереотипи як детермінанти статевої дискримінації, з'ясувалося, що в їх основі лежать такі положення:

- людина сприймає їх як важливу складову Я-концепції, що робить їх регуляторами соціальної поведінки;
- зорієнтовані на чоловіків та мають переважно інструментальний характер, а щодо жінок – експресивний;
- позитивні чоловічі характеристики пов'язують із компетентністю, раціональністю, наполегливістю, жіночі – з теплотою, експресивністю, поступливістю;
- загалом чоловікам приписують більше позитивних рис, аніж жінкам;
- чоловіки легше погоджуються із прийняттям суто чоловічих рис, ніж жіночих; це стосується і відмінностей між ними;
- поведінку і досягнення чоловіків частіше пояснюють стабільними причинами, жінок – ситуативними [586, с. 161].

Результати національних опитувань правників, працівників апарату суду та присяжних у 2019 р. свідчать про те, що 85% респондентів погодилися із тим, що при призначенні на посаду судді чоловіки та жінки мають рівні шанси (у липні 2017 р. із наведеним погодилися 75% опитаних, у грудні 2017 р. – 74%, у вересні 2018 р. – 70%), а 80% опитаних вказали на те, що при обранні на адміністративну посаду в суді судді-чоловіки та судді-жінки мають рівні шанси, хоча 6% з цим не погодилися, інші опитані або не змогли відповісти, або ж відмовилися дати відповідь на вказане запитання (у липні 2017 р. із наведеним погодилися 72% опитаних, у грудні 2017 р. – 71%, у вересні 2018 р. – 69%) [517].

Так, якщо 95,2% опитаних суддів вказали, що немає проблем із доступом до суддівської посади і він однаково рівний для чоловіків і жінок, то при обранні на керівну посаду чи на посаду вищого рівня 11,3% опитаних суддів визнали відсутність рівних на те можливостей. Причому майже 18% жінок і лише 5,3% чоловіків бачать цю «скляну стелю» [317].

За даними нашого опитування, судді-чоловіки мають набагато більше можливостей у професійному зростанні, аніж жінки, на що вказали 75% опитаних чоловіків, 90% – жінок; 20% чоловіків та 7% жінок цей факт заперечили та, відповідно, 5% та 3% не змогли відповісти.

Більше того, 64% опитаних суддів-чоловіків та 80% суддів-жінок вважають, що доступ до суддівської посади та обрання на керівну посаду чи посаду вищого рівня не є однаково рівним для чоловіків і жінок; 27% і 24%, відповідно, не погоджуються із цим та 9% і 6% не змогли відповісти (див. Додаток Б).

Аналізуючи викладене, слід зауважити, що виникає нагальна потреба в запровадженні гендерно-чутливої політики в судових установах з метою забезпечення прав жінки на доступ до суддівської професії та на кар'єрне зростання, реалізацію якої варто покласти на ВРП, ВККСУ [91, с. 16].

Результатом багатьох досліджень стало обґрунтування висновків, що жінки мають вельми сприятливі якості для ефективної управлінської діяльності, а за деякими параметрами – й явні переваги для здійснення управлінських функцій, що успішно екстраполюється і на обіймання посади голови суду, іншої адміністративної посади чи посади в суді вищого рівня.

Діяльність жінки-керівниці розглядають виходячи із таких моделей управління – «залізна леді» і «старша сестра», де «залізна леді» холодна, авторитарна, самовпевнена і добре знає про свою силу. Вона досконало володіє закулісними прийомами, відкидає дискусії і обмін думками як неефективний засіб. Є суворою і вимогливою до підлеглих, у системі мотивації спирається на покарання, від підлеглих вимагає дисципліни і поступливості, цінує в них, головним чином, професійні здібності [218].

Навпаки, «старша сестра» спирається на колективні форми ухвалення рішень, заохочує дискусії і полеміку. Будучи сама неординарною особистістю, вважає за краще, щоб поряд з нею працювали такі самі сильні колеги. Прихильна до підлеглих, чекає від них повної віддачі, цінує в своїх співробітниках відчуття єдиної команди. Для «старшої сестри» важливі не тільки професійні, але й моральні, психологічні якості працівників. Не сприймає інтриг, розвиває гласність, конструктивну критику. У системі мотивації переважно використовує винагороди, заохочує новаторство і творчий підхід до справи. Безумовно, ці два типи жінки-керівниці є досить полярними, а в реальній практиці управління можуть давати різні поєднання [218, с. 73].

К. Бартолі і Д. Мартін також підтвердили, що жінка-лідерка у чоловічому діловому світі чи в чоловічій групі відіграє одну з чотирьох неформальних ролей. Це роль «матері», від якої чекають емоційної підтримки, а не ділової активності; роль «спокусниці» для керівника, що викликає обурення у колег-чоловіків; роль «іграшки, талісмана» – милої жінки, що приносить удачу, але не ділової жінки та «Залізної леді», яка наділена нежіночою жорсткістю, внаслідок чого стає найбільш ізольованою від групи [278, с. 87].

О. І. Кулачек виокремила основні проблеми в кар'єрі жінок, що, відповідно, стосується і суддів.

По-перше, це вплив традиційного оточення на робочому місці. На думку дослідниці, традиційна чоловіча культура створила три суттєвих бар'єри для рівності чоловіка й жінки:

- перший бар'єр – жінок хочуть бачити залежними, запобігливими, скромними виконавицями, тоді як чоловіків закликають бути незалежними, здатними до конкуренції, скерованими на дію;

- друга перешкода – для обрання на відповідальну посаду жінка повинна спочатку продемонструвати свою реальну компетентність, тоді як чоловікові достатньо мати потенційну;

– третій бар'єр – існує думка, що моральність і висока посада – речі несумісні, і жінки не прагнуть службових вершин, не бажаючи ставити під загрозу свої сімейні стосунки й цінності.

По-друге, великою перешкодою у професійному зростанні жінок є брак часу. Жінки, в основному, мають сім'ї і обов'язки з догляду за дітьми або старими батьками чи іншими родичами, а режим подвійного навантаження призводить до постійного емоційного й фізичного перенапруження й перевтоми, що може супроводжуватися психологічними, емоційними, а іноді й фізичними відстороненнями від службової активності [342, с. 15].

Виправданням повільного кар'єрного зростання жінок є низка суспільно-соціальних стереотипів із приводу їх роботи і зайнятості. Серед них: упевненість у тому, що жінки працюють лише заради «шпилькових» грошей (тобто невеликої заробітної плати); в роботі їх більше цікавлять суто комунікативні та емоційні моменти; жінкам більше подобається робота, що не потребує інтелектуальних зусиль; вони цінують самоактуалізацію і кар'єрне зростання менше, ніж чоловіки. Основою цих упереджень є інші, не менш хибні уявлення про відсутність у жінок компетенції, незалежності, змагальності, логіки, домагань тощо. Вони мають більше шансів зайняти керівну посаду середньої ланки, тоді як вищі керівні посади, як правило, беззастережно віддаються чоловікам [602, с. 101].

Таким чином, саме існування цілої низки застарілих стереотипів, які вже пережили самі себе, але спрацьовують у свідомості більшості людей, і призводить до гендерної асиметрії в питанні доступу суддів-жінок до керівних посад у суді [86, с. 3].

На захист останніх Л. О. Пампуха вказує на деякі особливості, що підтверджують, що жіночий стиль керівництва є набагато різноманітнішим, ніж чоловічий, зокрема:

1) мотивація трудової діяльності жінки має певні відмінності. Відома п'ятирівнева піраміда потреб А. Маслоу в гендерному аспекті зазнає значних коригувань на кожному ступені. Так, жінки мають рухливу мотиваційну структуру, можуть реагувати з великими відмінностями. Наприклад, якщо жінка

відчуває себе соціально захищеною, щаслива в шлюбі, родині, то вона надає менше значення своїм відносинам з колегами і, як правило, не прагне до лідерства в організації. Проте вона може прагнути ствердження самостійного статусу з метою самоактуалізації і доведення власної «повноцінності». Життя чоловіка сповнене проблем кар'єри і роботи, він високо цінує позародинні стосунки, наприклад спілкування в колі колег або друзів. Позиція ж жінки змінюється, якщо вона самотня або працює через матеріальну потребу. Важливо підкреслити, що особливості мотивації праці у жінок відображають, швидше, своєрідність особистості, а не загальні закономірності. Хоча це судження, на нашу думку є стереотипним;

2) жінка-керівниця більше уваги приділяє взаєминам між членами колективу, їй значно хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника-чоловіка. Жінка більш чутливо реагує на морально-психологічний клімат у колективі, спирається на технологію «знаків уваги»: виявляє емпатію, чуйність у розумінні душевного стану і морально-етичних колізій. Здійснюючи функцію контролю за діяльністю персоналу, вона не прагне до жорстких санкцій, а передусім бажає забезпечити необхідні умови для підпорядкованих із метою мінімізації покарань. При цьому зберігає здатність реалізовувати жорсткі заходи до тих, хто не може виконати поставлених завдань;

3) жінка емоційніша, і ця риса особливо характеризує жіночий стиль управління. У різних ситуаціях реакція жінки-керівниці відрізняється від реакції чоловіка: емоційно вона більш яскрава і багатша. Жінка «близько до серця» приймає все, що пов'язано з роботою, більше схильна «програвати» ситуацію, переживати можливий перебіг подій. При ухваленні рішень вона частіше покладається на свої відчуття; схильна поводитися як цілісна особистість, чуйна до більшості аспектів проблеми, що мають для неї також емоційне значення. Але внаслідок підвищеного рівня емоційності – більш образлива, болючіше реагує на критику, грубість, що не дозволяє їй завжди бути об'єктивною і поводитися конструктивно. Зайву емоційність вважають серйозним недоліком жіночої моделі



управління, оскільки вона є джерелом несправедливості й невпевненості, причиною багатьох конфліктів [430, с. 97];

4) у взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль керівництва відрізняється значною гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до обставин, що склалися. Відмова від скарг на неможливість перетворень і пошуку винуватих дає можливість керівниці-жінці успішно діяти в рамках заданих обмежень, наполегливо і послідовно досягати реалізації поставлених цілей. Гнучкість і дипломатичність у поєднанні з наполегливістю дозволяють жінці ефективно будувати відносини з діловими партнерами, знаходити у них взаєморозуміння і підтримку. Жінка уміє поєднувати і оперативно змінювати одну соціальну роль (керівниця) на іншу (дружина, донька, мати), проте встановлено, що приблизно третина нервових розладів жінок спричинені зіткненням її соціальних ролей – керівниця на роботі й виконавиця вдома [54, с. 87]. Характерно, що керівниці-жінки більшого значення, аніж чоловіки, надають встановленню конструктивних відносин, що обумовлено прагненням шукати і знаходити підтримку;

5) завдяки терплячості діяльність керівниці-жінки спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на миттєвий результат. Така стратегія «маленьких кроків» виправдана в ситуаціях невизначеності і дає свої плоди в економічних умовах, що склалися в сучасній Україні. Ці ж обставини визначають схильність жінки до тактичного, а не стратегічного планування, що часто виявляється більш виграшним у сучасній ситуації. Встановлено, що жінки мають детальний і зважений підхід, «смак» до дрібниць: вони значно краще сприймають і аналізують деталі, подробиці подій, уміють провести логічний аналіз елементів цілого. Повнота і точність такого диференціального аналізу абсолютно недосяжна для більшості чоловіків. Проте чоловіки краще можуть уявити подію загалом, оцінити стратегічні тенденції явища, встановити інтегрований зв'язок між частинами цілого;

6) стиль керівництва жінки відрізняється більшою демократичністю, готовністю до співпраці й колегіального ухвалення рішень за умілого делегування

повноважень і відмови від дріб'язкової опіки підлеглих. Для реалізації ухвалених рішень характерним є чіткий розподіл функцій виконання, надання допомоги у разі потреби. При організації контролю за ходом виконання рішень превалює поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації. Відповідальність за роботу встановлюється відповідно до чіткого розподілу обов'язків, причому, характерним є покладання кінцевої відповідальності за певну ділянку роботи на конкретного виконавця. Таким чином, незважаючи на м'якість стилю управління, керівниця-жінка здатна до рішучого здійснення функції контролю і, як вже було зазначено, до вживання жорстких заходів до співробітників [430, с. 98];

7) керівницям-жінкам властива така риса, як схильність до повчань. Нерідко це не подобається підлеглим, а особливо чоловікам. Інтерпретація цієї особливості добре вкладається в парадигму «трьох Я», розроблену Е. Берном, згідно з якою формування особи проходить по трьох блоках: «дитяче Я», «батьківське Я» і «доросле Я». Будь-яка інформація, що надходить, послідовно проходить названі блоки і визначає поведінку людини. Хоча прийнято вважати, що схильність до виховного типу поведінки, як і підвищене співпереживання, часто є обмежувачем жіночого управління, але останні вміють компенсувати свої небажані особливості керування і навіть мати з них користь;

8) ще одна визначальна особливість керівниці-жінки – допитливість. У більшості випадків вона реалізується в позитивному напрямі як прагнення розширювати свій кругозір через спілкування, встановлення нових контактів, збір додаткової інформації. Проте нерідко ця риса призводить до збору і поширення недостовірних відомостей (чуток, пліток) і їх використання при ухваленні рішень, що неминуче знижує їх якість;

9) в екстремальних ситуаціях жінка демонструє не стратегію страху і уникнення, а активного протистояння. Внутрішнє чуття допомагає їй успішно діяти в кризових ситуаціях. Використовуючи різні моделі поведінки, жінка знаходить оптимальні шляхи в умовах, що склалися. Дослідження показують, що жінки і в ситуаціях ризику здатні формувати адекватні стратегії, що

відрізняються, з одного боку, усвідомленою обережністю, а з іншого – необхідним рівнем ризику і навіть авантюризму, що допомагає прийняти правильне рішення в умовах невизначеності. Менша амбітність і небажання досягати перемоги «за будь-яку ціну» дозволяють жінці діяти в складних обставинах навіть ефективніше за чоловіка;

10) поширена думка про те, що конфлікти мають, як правило, «жіноче обличчя», не підтверджується спеціальними дослідженнями. Встановлено, що чоловіки і жінки конфліктують приблизно з однаковою частотою, але причини і форми прояву конфліктів у них різні. Жінки активно спрямовують свою негативну енергію в зовнішнє середовище, при цьому вони володіють м'якими конфліктними технологіями, швидше і легше «відходять» і заспокоюються [430, с. 98].

Стиль роботи судді-жінки не помічають тільки ті, що не хочуть його бачити. Будучи стриманішою у спілкуванні, вона прагне досягнення гармонії у всіх своїх починаннях, а тому віддає перевагу компромісу, а не конфронтації. У неї більш прагматичний підхід, порівняно з чоловіком, краще розвинене почуття обов'язку. Згідно зі сформованим у суспільстві стереотипом суддя-жінка м'якіша за суддю-чоловіка, що заважає їй займати керівні посади та бути успішною у кар'єрному зростанні за «чоловічим сценарієм».

Саме тому найкращим для судової системи буде керівництво, засноване на паритетному представництві чоловіків та жінок із руйнацією існуючих суспільних гендерних стереотипів, з позитивним ставленням до керівниць-жінок та утвердженням гендерної демократії.

Так, 87% опитаних нами суддів вважають, що стиль керівництва на адміністративній посаді судді-жінки і судді-чоловіка відрізняється, 9% – заперечили вказане, 4% – не змогли відповісти на це запитання.

Узагальнені нами фактори, що впливають на гендерну структуру судового менеджменту, виглядають таким чином:

- стан гендерного дискурсу в ієрархії дискурсів;

– чимала підтримка суспільством ідеї жіночого призначення і жіночності з неправильним акцентом на домашню працю жінки. Ще Сімона де Бовуар писала, що небагато праць так схожі з сізіфовою працею, як праця домогосподарки;

– орієнтація соціальної підтримки жінки як більш слабкої;

У досягненні гендерного балансу врахуванню підлягають і особливості внутрішньої гендерної взаємодії жінок і чоловіків в організації, у тому числі і в суді, вона буває:

1) егалітарно-позитивною: сприймання чоловіків і жінок як повноправних співробітників, позитивне ставлення до їх кар'єрного зростання і обіймання ними керівних посад (сприяє формуванню гармонійної гендерної взаємодії з колегами протилежної статі);

2) традиційно позитивною: роль і місце жінок вбачає насамперед у родині, чоловіків – у професійній діяльності; допускає роботу жінок тільки на посадах, не пов'язаних із керівництвом, а чоловіків на керівних посадах;

3) традиційно негативною: емоційно негативне ставлення до жінок у колективі, вважаючи професійну діяльність та кар'єрне зростання суто чоловічою справою (спричиняє гендерну дискримінацію).

Розрізняють такі типи указаної взаємодії:

Деструктивний тип взаємодії є впровадженням певної кадрової політики та організаційної культури і має такі ознаки:

а) елімінація гендерних відмінностей: сприйняття статі і гендеру як синонімів; повільніше кар'єрне зростання жінок у порівнянні із чоловіками; переважання маскулінно-домінуючої моделі, пріоритетність високомаскулінних рис (авторитет, автономія, агресія, домінантність, досягнення); прирівнювання жінок до чоловіків, вирівнювання умов професійного змагання; необхідність жінок набувати маскулінних якостей. Що є некоректним, на нашу думку, з огляду на сутнісне розуміння гендеру;

б) підтримування гендерних відмінностей: формування у чоловіків і жінок різних стилів аргументації, комунікацій, лідерської поведінки; жіночі навички не визнаються і не цінуються; відбувається консервування гендерних відмінностей.

Жінки перебувають у невігідному становищі, оскільки їх робочий стиль не має належного визнання, що посилює дію гендерних стереотипів та обмежує професійне зростання.

Конструктивний тип взаємодії характеризується:

а) усуненням гендерних бар'єрів шляхом визнання відмінностей між чоловіками та жінками; сприянням толерантному та гнучкому робочому контексту на користь кар'єрного зростання жінок; впровадженням позитивних заходів щодо усунення сексуальних домагань, процедури справедливого гендерно-нейтрального вибору та просування, підтримки родини та гнучкої організації робочого часу; реалізацією політики «дружнього ставлення до родини»;

б) впровадженням програм балансу «робота – життя» / «робота – родина» та сприянням кар'єрному зростанню жінок, що передбачає рівні можливості у професійному просуванні, впровадження корпоративних програм позитивних дій [586, с. 201–202].

Справді, століттями сформовані патріархальні гендерні стереотипи з орієнтацією жінки на сім'ю, підтримання родинного вогнища (кухня, діти, церква), а чоловіка – на професійну самореалізацію, матеріальні здобутки (професія, заробіток) і спричинили класичне розуміння взаємин між чоловіками та жінками «влада-підпорядкування» як у щоденному житті, так і в повсякденній трудовій діяльності. Наведене не стосується колективу суддів з огляду на специфіку роботи установи та їх правового статусу. Так, відносини «влада-підпорядкування» в судовій системі практично нівелюються, оскільки управління установою належить функціональній фігурі – голові суду, який/яка не контролює процес прийняття суддями рішень. Керівник суду організовує фінансово-господарську роботу органу, в тому числі забезпечує роботу закладу шляхом організації діяльності апарату суду. Сам же суддівський колектив не має ієрархічного підпорядкування, адміністративна сфера та здійснення правосуддя хоч і пов'язані між собою, однак, не знаходяться в безпосередніх владних відносинах.

Аналізуючи гендерний аспект діяльності судді як правової категорії, потрібно врахувати те, що, розкриваючи зміст інституту «діяльності судді», виходимо із того, що її розуміння охоплює діяльність суду із вирішення спорів та застосування норм законодавства в адміністративному, господарському, цивільному і кримінальному процесах. Вона є окремим напрямом професійної діяльності юристів.

Виключно суд та судді як носії судової влади мають повноваження щодо юридичної оцінки правовідносин, котрі виникають у сфері застосування норми права, та вправі зробити висновок про наявність порушеного права, дати правову оцінку такому порушенню, визначити коло осіб, винних у порушенні норми права, та призначити їм міру відповідальності за таке порушення і, нарешті, визначити належні заходи щодо поновлення порушеного права. Така діяльність суду (суддів), що ґрунтується на праві, підкоряється праву і спрямовується на його виконання, є здійсненням правосуддя. А отже, правосуддя становить зміст професійної діяльності судді з вирішення юридично значущих справ, що мають юридичні наслідки [424, с. 34].

Елементами професійної діяльності суду є:

- пізнавальна – пошук, сприйняття, аналіз й узагальнення інформації, за допомогою якої встановлюється істинне знання;
- комунікативна – встановлення та підтримання контакту з усіма учасниками процесу;
- конструктивна – отримання, відібрання, синтез матеріалів справи;
- організаційна – реалізація системи процесуальних дій для отримання доказової інформації та організації судового процесу;
- засвідчувальна – надання всій одержаній інформації спеціальних передбачених законом форм: вирок, рішення, ухвала, постанова;
- виховна – вплив на свідомість учасників процесу, окремою мірою на правопорушників з метою їх виправлення, розуміння наслідків вчиненого правопорушення чи порушення права інших осіб тощо.

Як відзначає В. В. Лемак, правосуддя дозволяє «пов'язати» правом державну владу в демократичній державі. У типології видів судової діяльності (форм здійснення судової влади) слід виходити із того, що всі суди, незалежно від їх спеціалізації, статусу і особливостей процесуальної форми, здійснюють правосуддя шляхом розгляду і вирішення справ (юридичних конфліктів і колізій досить різноманітної природи) [363, с. 185].

Дослідник поняття «діяльність» С. Д. Гусарєв у підручнику «Юридична деонтологія», говорячи про основні дії, які становлять зміст процесу відправлення правосуддя, вживає термін «суддівська діяльність» та наводить такий їх перелік:

- вивчення матеріалів справи, що взято до розгляду, їх перевірка, аналіз, зіставлення, формування своєї версії;
- витребування додаткових відомостей, документів, що стосуються справи;
- винесення постанов на проведення окремих слідчих дій, призначення експертиз;
- організація проведення судового засідання, визначення режиму його роботи;
- заслуховування сторін та їх представників, постановка запитань, що допомагають конкретизувати відповіді або свідчення, приводять весь потік інформації до логічної системи;
- підготовка проєкту та винесення рішення у справі, забезпечення його виконання [185, с. 38]. Наведене розуміння «суддівської діяльності», на наш погляд, відповідає категорії «діяльність судді».

Окремо він виділяє «суддівську діяльність, яка не пов'язана з розглядом конкретної справи, а виходить з необхідності забезпечення функціонування судової системи в цілому» та відносить до її змісту:

- здійснення контролю за роботою підлеглих судів, внесення у їх діяльність коректив, виправлення помилок;
- ведення прийому громадян, розгляд скарг, заяв та пропозицій;
- вивчення судової практики та її узагальнення, ведення судової статистики;

- вивчення законодавства, роз'яснення його положень іншим особам, органам, організаціям;
- надання правової та організаційної допомоги в межах своїх повноважень іншим судовим органам у питаннях правильного застосування законодавства;
- внесення подання про усунення порушень закону та умов, що сприяли вчиненню правопорушень, подання протестів на рішення, вироки, ухвали і постанови по судових справах (для окремих категорій керівників судових органів);
- підготовка та подання звітів про результати діяльності органу або структурного підрозділу [185, с. 39].

Перелік дій, що наведені С. Д. Гусарєвим як «діяльності, яка не пов'язана з розглядом конкретної справи, а виходить з необхідності забезпечення функціонування судової системи в цілому», на наш погляд, є не чим іншим, як суддівською діяльністю, дослідженню якої і присвячена ця наукова праця.

Вважаємо, що терміни «суддівська діяльність» та «діяльність судді» у сутнісному розумінні є неоднозначними. «Діяльність судді» – більш вузьке поняття, що входить у поняття «суддівська діяльність», причому остання охоплює:

- відправлення правосуддя;
- участь у діяльності органів суддівського врядування та самоврядування;
- вирішення організаційно-правових та адміністративно-розпорядчих питань діяльності суду;
- взаємодію із спеціалізованими судами та судами вищих інстанцій (аналіз та узагальнення судової практики тощо);
- комунікацію з іншими органами державної влади та громадянським суспільством.

Діяльність судді – один із найскладніших видів людської діяльності, яка потребує напруження всіх духовних і фізичних сил, уміння аналізувати та зважувати. Розглядаючи судову справу, суд не має змоги встановити абсолютну істину. Вона завжди неповна, часткова та відносна. Головне – відшукати істину



об'єктивну, правильно відобразити у своїх висновках суттєві для провадження факти й не допускати автоматичного застосування закону [113, с. 229].

Коли першу суддю Верховного суду США Сандру О'Коннор спитали, чи відрізняються підходи до розгляду справ суддів-жінок і суддів-чоловіків, то вона влучно відповіла: «мудра стара і мудрий старий приходять до однакового висновку» [573]. І незважаючи на те, що поведінка чоловіка чи жінки в кожній конкретній ситуації визначається сутністю статевої приналежності, суддя як носій судової влади під час відправлення правосуддя повинен намагатися бути безвідносним до статі, адже не дарма Феміду зображують із зав'язаними очима.

Проте не всі судді підтримують забезпечення принципу гендерної рівності в судовій системі, зокрема, один із досить відомих суддів Великобританії – Лорд Сампшон указав, що наявність суддів-жінок у судочинстві спричинить жахливі наслідки [576].

Аналіз досліджень гендерних стереотипів демонструє «індиферентність» українських громадян до голови суду – жінки. Більшість із них вважає важливішим комплекс особистісних рис та якостей керівника судової установи, аніж його приналежність до тієї чи іншої статі.

Результати нашого емпіричного дослідження показали, що 70% респондентів вважають, що жінка – голова суду – це радше виняток, ніж звичне явище, 24% так не думають та 6% не надають статі керівника судової установи жодного значення (див. Додаток Б).

Звісно, судді-жінки емоційніші, вразливіші, зазвичай, більше співчують, співпереживають і, як правило, «приносять» свої професійні роздуми додому, безліч разів «прокручують» у голові почуте, намагаються поставити себе на місце однієї із сторін. Так би мовити, «пропускають справу через себе», щоб дійти внутрішнього переконання, стримавши власні емоції, у жодному разі не показуючи, що підтримують одну сторону і засуджують іншу. Іноді буває, що і судді-чоловіки в залі судового засідання виявляють непотрібні емоції, що породжує зайві розмови про упередженість суду, підриває довіру до нього. Зрозуміло, що емоції можуть бути в робочому кабінеті, коли обговорюється

правова позиція, а в залі судових засідань – суддя оцінює докази і встановлює істину [550].

На нашу думку, доречним буде для суддів-чоловіків перейняти від колег-жінок схильність до компромісів, комплексного бачення проблеми, врахування майбутніх перспектив під час прийняття певного рішення, цілеспрямованість та наполегливість. Не можна не згадати про жіночу інтуїцію, яка відіграє важливу роль у формулюванні правильних висновків та постановці правильних завдань. Біда лиш в тім, що вона притаманна тільки жінкам і «запозичити» її нереально, адже є фізіологічною характеристикою [84, с. 37].

Аналіз результатів опитування суддів, отриманих за методикою «Чи здатні ви стати керівником?», адаптованою нами до суддівської діяльності, дозволяє стверджувати, що більшість суддів володіє великою кількістю задатків стати добрим керівником із сучасним стилем поведінки, у процентному співвідношенні це 41% – судді-жінки та 59% – судді-чоловіки.

Продовжуючи, зазначимо, що гендерна проблематика, яка притаманна сфері зайнятості загалом, характерна й для судової системи. Це стосується, зокрема, представництва жінок і чоловіків у системі судочинства як у горизонтальному, так і у вертикальному вимірах (наприклад, на адміністративних посадах або у судах вищого рівня; поєднання трудових і сімейних обов'язків; гендерних стереотипів тощо). Вона зумовлює потребу у впровадженні гендерного інтегрування – оцінки впливів на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях життя. Це стратегія, за якої інтереси й досвід і жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проектування, впровадження, моніторингу й оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах так, щоб жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм [292] або ж, простіше, – процес впровадження гендерного компонента в усі сфери життєдіяльності суспільства, що забезпечить реалізацію гендерної демократії, рівності та справедливості, а також подолання дискримінації за ознакою статі [191].

У рамках цього наукового дослідження нас цікавитиме феномен «скляного ліфту»/«скляної стелі» (Glass ceiling; метафора, термін американського менеджменту, що описує невидимий та формально ніяк не визначений бар'єр, який обмежує просування жінки службовими сходами), або «скляних стін» (Glass wall; метафора для визначення ситуації, коли жінки мають менший доступ до професій і видів діяльності, які забезпечують надалі значне кар'єрне зростання). Феномен «скляної стелі» охоплює ті штучні бар'єри, які виникли на ґрунті світоглядних чи організаційних упереджень, що заважають кваліфікованим індивідам просуватися кар'єрними сходами в межах своєї організації та обіймати посади управлінського рівня. Погоджуємося з думкою Ш. М. Берн у тому, що головним чинником формування феномену «скляної стелі» є гендерні стереотипи, які стверджують, що жінки – погані лідери [74, с. 142].

Серед механізмів кар'єрної дискримінації принцип «скляної стелі» найбільше відображає «штучні бар'єри, засновані на відносинах чи усталених в організації упередженнях, які перешкоджають просуванню кваліфікованих співробітників на керівні посади» [301, с. 292].

Аналіз поширених пояснень впливу феномену «скляної стелі» щодо жінки виявляє існування таких стереотипів: жінки вносять менший людський капітал у роботу організації, оскільки багато часу приділяють дітям та родині; жінка не придатна для ролі лідера й керівника, а отже, не може керувати так само добре, як чоловік; певні психологічні риси, що належать до фемінних, заважають професійному розвитку та просуванню кар'єрними сходами; всередині організації можуть існувати неписані норми, згідно з якими на високі посади краще призначати чоловіків; жінки не здобувають у ході своєї роботи в організації досвіду, необхідного для просування по службі; сімейні обов'язки жінки заважають їй просуватися по службі [72, с. 232]. Він виявляється у випадку відсутності гнучких, позбавлених гендерних стереотипів оцінок роботи, дружньої атмосфери, яка б передбачала кар'єрне зростання для всіх; посилюють його дію чоловічі зусилля, спрямовані на недопущення жінок до суто чоловічого колективу, який формується на управлінських щаблях.

У діловому житті жінка має справу з тим, що практично всі норми, прийняті у суспільстві, – чоловічі. Чоловіки, які займають керівні посади, підсвідомо вважають, що бути діловою людиною – значить бути чоловіком. І під яким кутом зору не поглянути на проблему, все ж чоловіки мають набагато більше можливостей у службовому просуванні, аніж жінки. Образ ділової жінки, яка досягла великих успіхів, залишається «мужеподібним», а гендерні стереотипи, які зображують жінок непридатними для ролі керівників, досить сильні в суспільстві [349, с. 43]. Останні дослідження підтверджують, що успішний керівник повинен мати, на думку оточуючих, риси особистості, які вважаються, швидше, чоловічими, аніж жіночими. Більшість людей, коли їх просять подумки намалювати портрет керівника, уявляють чоловіка, а не жінку. Цей початковий образ лідера може впливати на ставлення працедавця до жінок, які претендують на лідерські посади. Так, наприклад, влада у нас асоціюється в основному з чоловіками, а не з жінками. Програвати жінці в змаганні, особливо чоловікові з традиційними, консервативними поглядами на стосунки між статями, майже завжди означає зниження самооцінки, відповідно до стереотипів, які існують у культурі суспільства. Дослідження зафіксували різницю у сприйнятті особистості керівника залежно від статі: про керівника-чоловіка найчастіше висловлюються краще ніж про жінку. Тому жінці, яка стала керівницею, потрібно щодня підтверджувати свої професійні та особистісні якості. Вимоги до неї значно більші ніж до керівника-чоловіка [563, с. 86]. Але крок за кроком все змінюється у сторону гендерної рівності.

На сьогодні існує так звана подвійна дискримінація, де, з одного боку, є чинні норми, що вважають жінок нездатними до певних видів роботи, тим самим порушуючи їх право на рівні можливості в доступі до зайнятості, а з іншого – для них встановлено необґрунтовані пільги. Тобто держава забороняє жінкам певні види праць із посиланням на піклування про їхнє репродуктивне здоров'я, створюючи вищу цінність «жінки-матері», і занижує роль «жінки-працівниці». Така заборона водночас нехтує чоловічим репродуктивним здоров'ям, яке

несправедливо вважається невразливим, стійким до зовнішніх шкідливих впливів [439].

Через таку заборону транслуються гендерні стереотипи: чоловіки постають як невразливі, а жінки – як надмірно вразливі, які повинні народжувати дітей. Прагнення жінок до досягнень, відданість роботі розцінюються як втрата жіночності або компенсація невдач в особистому житті, саме тому вона має докласти значних зусиль, аби досягнути професійного визнання.

Різне ставлення, обґрунтоване на індивідуальних заслугах, не вважається дискримінацією у сфері праці та занять. Тлумачення заслуги та здібностей виходить зі співвідношення між талантом, знаннями та навичками особистості й тим, чого потребує виконання певної роботи. Відбір за заслугою дає змогу обрати для конкретної роботи найкращу особу. Однак на практиці важко визначити й виміряти заслугу. Заслуга – не абсолютне статичне поняття, а розуміння того, що на «найкваліфікованішого» претендента можуть впливати соціальні цінності й упередження. Більше того, інколи важко виміряти і порівняти різний досвід роботи та його типи [219].

Кар'єрному зростанню судді сприяє виконання професійних обов'язків, які виходять за рамки безпосередніх службових повноважень. До прикладу, активна участь у суддівському самоврядуванні чи професійних асоціаціях, проведення узагальнень судової практики, певних правових аналізів, наукова діяльність – це все важко поєднувати судді-жінці із виконанням родинних функцій. Крім того, найважливішою умовою професійного злету є мобільність усередині суддівського середовища, можливість відряджень, що, вочевидь, для останньої є проблематичнішим, аніж для судді-чоловіка. Здавна існує стереотип, що, зайнявши адміністративну посаду, суддя повинен відмовитися від звичних зустрічей із колегами за чашечкою кави і надавати перевагу колу спілкування керівника, що стає перепоною в комунікації із колективом. Відсутність відчутних фінансових доплат змушує замислитися суддів-жінок над бажанням обіймати керівну посаду. Кар'єрний розвиток жінок найчастіше припадає на вік 30–40 років та є практично неможливим для жінок із дітьми. І як засвідчили результати

нашого емпіричного дослідження, лише 44% опитаних суддів-жінок виявили бажання зайняти керівну посаду в суді; тоді як показник чоловіків – 56%. Наведене пов'язуємо із тим, що судді-жінки меншою мірою залежать від кар'єри, аніж судді-чоловіки, унаслідок прерогативи материнських обов'язків перед професійними досягненнями.

Виконання жінкою специфічних біологічних функцій та особливих ролей створює передумови її виключення з економічного та соціального життя, позбавлення її можливості брати реальну участь у розподілі суспільних благ. Якщо жінка не має дієвих юридичних гарантій, то поділ громадян на тих, хто включений у суспільний обіг, і тих, хто є виключеним із нього, може відбуватися за статевою ознакою [420, с. 3].

Дослідження виявили факти гендерної нерівності з боку роботодавців або керівників середньої ланки фінансових компаній, які розташовані на Уолл-Стріт (США), оскільки всі жінки в цих компаніях розглядалися як потенційні матері, їх кар'єрне зростання ставилося під сумнів. Такі дискримінаційні погляди переважали, незважаючи на те, що середня тривалість роботи як у матері, так і в батька після народження дитини зменшувалися: матері працювали на 8% менше годин, ніж батьки, проте отримували лише половину заробітної плати, а батьки працювали на 10% менше годин, проте заробляли на 22% більше оплати [21, с. 38].

Як вбачається з анонімного опитування суддів, проведеного Центром суддівських студій за підтримки Ради суддів України (далі – РСУ) у вересні 2014 р. щодо стану незалежності суддів в Україні, на запитання: «Чи існує різниця у постановлених рішеннях (наприклад, що стосується строків покарання) в кримінальних провадженнях, коли справу розглядає чоловік чи жінка?» – 15,5% суддів відповіли ствердно (чоловіки – 18,4%, жінки – 11,8%). На подібне запитання про різницю у постановлених рішеннях залежно від статі судді – у справах про розірвання шлюбу та визначення місця проживання дитини ствердно відповіли 19,9% судді (15,1% жінок і 24,1% чоловіків). Те, що стать судді має

значення для розгляду певної категорії справ, вважають 32% суддів [400], а отже, показник є чималим – третина.

На наше глибоке переконання, учасники судового розгляду у більшому відсотковому значенні вважають, що стать судді впливає на прийняте у справі рішення. Зазначене пов'язане із тим, що кожному юристу доводилося хоча би раз стикатися із упередженим ставленням з огляду на приналежність до статі (жарти, анекдоти, зауваження, цькування, чіпляння, загравання) під час судового розгляду з боку учасників судового засідання чи суду, що свідчить про існування гендерних стереотипів в українському суспільстві загалом та в судовій системі зокрема. Нерідкісними є випадки асоціювання поведінки певного учасника процесу із тим, як повинен поводитися справжній чоловік чи не поводитися жінка.

15% суддів визнали, що в кримінальних провадженнях при призначенні покарання і 20% суддів у цивільних справах при визначенні місця проживання дитини постановлення рішення у справі залежить від статі судді (іншими словами, якщо б цю справу розглядав суддя іншої статі, то рішення могло би бути іншим). Фактично, це кожне п'яте – сьоме рішення [317]. Указана цифра свідчить про існування певних стереотипів, особливостей світосприйняття, пов'язаних із належністю до тієї чи іншої статі, що впливають на прийняття рішення суддею, але у жодному разі це не впливає на безсторонність судді.

Комісія США з дотримання рівних можливостей із зайнятості проаналізувала 2300 випадків порушень прав людини і громадянина, пов'язаних із дискримінацією за статевою ознакою на робочому місці за період 2007–2019 рр., зосередивши свою увагу на прийнятому судовому рішенні суддею-жінкою та суддею-чоловіком. Так, за результатами дослідження встановлено, що у випадку визначення голову-ючим суддею у справі жінки – на 6,7% збільшувалась ймовірність укладання мирової угоди і на 7,1% частіше виносилися рішення про задоволення позовних вимог позивачів (осіб, котрі постраждали від гендерної дискримінації) [33].

Важливу роль у забезпеченні рівного доступу до суду для чоловіків і жінок відіграє суддя. Його взаємини із сторонами судового процесу, адвокатами та працівниками суду, а також останніх із адвокатами, іншими особами накладають на це певний відбиток. Попри те, що тепер у суді рідко трапляються випадки очевидної упередженості суддів щодо адвокатів на гендерній основі, вислови, які використовує суддя, його жести та інші дії, наприклад, звертання до адвокатів-жінок (наприклад, «дороженька», «люба», «дівчинко», «сестричко») або ж зауваження щодо їх зовнішності або одягу, які суддя не дозволив би собі щодо адвоката-чоловіка, можуть сприйматися як прояви дискримінації. Поблажливе ставлення судді («цю позовну заяву, очевидно, склала жінка») знижує самооцінку учасників процесу, впевненість у своїй професійній кваліфікації. Образливі звертання до жінок, які є стороною в судовому провадженні («ця дурна жінка»), можуть також обмежувати їхні законні права або сприйматися як обмеження таких прав. Сексуальні домагання до працівниць суду, адвокатів, сторін судового процесу чи колег часто є протиправними та несумісними з моральними нормами [317].

Суддя повинен належним чином реагувати на висловлювання адвокатів у суді чи в присутності судді, які не стосуються справи та мають сексистське, расистське чи образливе забарвлення або ж неналежні з інших причин. Забороненими є також слова, жести чи бездіяльність, які можуть бути обґрунтовано сприйняті як приховане схвалення таких висловів. Це не означає, що суддя повинен переривати виступ адвоката чи допустимі свідчення свідка, коли, приміром, у межах судового провадження розглядають питання гендерного, расового чи подібного характеру. Загалом, обов'язок судді полягає в тому, щоб неупереджено заслухати сторони, однак, у разі потреби, забезпечити контроль над проведенням розгляду та виявити належну твердість і зберегти атмосферу рівності, пристойності та порядку в залі суду. Питання про те, в чому полягає «належна твердість», залежить від конкретних обставин. У деяких випадках достатньо буде ввічливого виправлення. Однак навмисні чи особливо образливі дії вимагають жорсткіших дій, наприклад, суддя може зробити конкретну



вказівку, особисте попередження, застереження із занесенням у протокол, або, якщо адвокат продовжує поводити себе неналежним чином, незважаючи на попередження, порушити питання про неповагу до суду тією мірою, наскільки це дозволено законом [317].

Нині непоодинокими на адресу суддів-жінок є претензії, породжені суспільними упередженнями та стереотипами: твердість, яку виявляє жінка, можуть назвати грубістю; непримиренність – негнучкістю; емоційність – істеричністю; схильність до пошуку компромісів – слабкістю; скрупульозність – нерішучістю; принциповість – стервозністю; вразливість – м'якотілістю тощо. Стосовно чоловіків таких суспільних закидів та кліше існує набагато менше. «Зі свого досвіду як жінка-суддя можу сказати, що багатьом жінкам-суддям заважає надмірна емоційність. Жінка порівняно з чоловіком завжди більш емоційна. Чоловіки стриманіші, краще себе контролюють. Жінки частіше йдуть на виплески емоцій, які мають відбиток на відвідувачах суду, на сторонах. Жінка може нагримати і бути емоційною навіть під час судових засідань – і це найбільш негідний варіант поведінки. Але таке буває... Чому? Чи то через брак самоконтролю (а у судді повинен бути залізний самоконтроль за словами і поведінкою), чи то як наслідок перевантажень...» [207, с. 94].

Зачасту суддів-жінок асоціюють із симпатією учасникам судових спорів – жінкам, частим поганим настроєм; у гендерно-чутливих справах вони нерідко стають на бік потерпілих жінок; у спорах щодо дітей підтримують позицію матері та упереджено можуть ставитися до батьків-чоловіків; бувають м'якші при призначенні міри покарання у кримінальних провадженнях, однак, коли співчують жертві-жінці – карають злочинців жорстокіше, ніж судді-чоловіки; завжди «краще розуміють» жінку, частіше стають на її позицію. Окрім того, вони ретельніше вивчають справи, ґрунтовніше готуються до судового розгляду.

Актуальними видаються слова М. Тетчер про те, що якщо жінка виявляє характер, про неї кажуть: «вередлива баба», якщо характер виявляє чоловік, то про нього говорять: «він хороший хлопець» [356, с. 159].

Суддям-жінкам досить часто «ставляться у провину» необ'єктив-ність та заангажованість при вирішенні спорів про поділ майна подружжя, визначення того з батьків, з ким залишатимуться проживати діти після розлучення. З огляду на наведене відразу напрошується думка, що жінкам у судовій системі нині доводиться не зовсім легко, враховуючи існуючі стереотипи щодо них. Вони повинні довести, що достойні посади судді, відповідають вимогам суддівської професії, вдало та успішно виконують покладені на них службові обов'язки.

На наявність різниці у постановлених рішеннях суддів-чоловіків і суддів-жінок указало 82% опитаних нами суддів, 10% негативно ставилися до вказаного, 8% не змогли висловити свою думку з приводу наведеного (див. Додаток Б).

Вважається, що професійний шлях жінки є складнішим за чоловічий, адже вона повинна мати у своєму іміджовому портреті певні «чоловічі» риси (звідси – «залізна леді» М. Тетчер і сталева М. Олбрайт) [547, с. 61], яких вимагає від неї суспільне її сприйняття, та вдало поєднувати їх із жіночими її характеристиками (так звана «пульсуюча» модель поведінки).

Кар'єра в судовій системі – це гра за складними правилами, яка передбачає підкорення системі. Один суддя-чоловік сказав: «Ви вважаєте, що незалежні і здатні відповідно структурувати свою роботу, але в більшості випадків вами технічно керують голова апеляційного суду, голова вашого суду» [414, с. 379].

За таких обставин видається необхідним додати гендерний компонент до нормативного врегулювання процедури обрання суддів на адміністративні посади, представництва судової влади, а також при формуванні складу органів суддівського самоврядування.

Оскільки саме РСУ сприяє створенню належних організаційних та інших умов для забезпечення нормальної діяльності судів і суддів, утвердження незалежності та авторитету суду, забезпечення захисту суддів від втручання в судову діяльність, підвищення професійного рівня суддів та працівників апарату судів, а також підвищення рівня роботи з кадрами у судовій системі [449], вважаємо, що цей орган суддівського самоврядування має прийняти відповідні рішення, якими:

- визначити квоти представлення суддів-жінок на адміністративних посадах у судах усіх інстанцій, виходячи із загальної кількості працюючих суддів;
- запропонувати суддям визнати за потрібне у випадку призначення головою суду чоловіка, заступником, як правило, обирати суддю-жінку;
- забезпечити паритетне представництво чоловіків та жінок-суддів в органах суддівського самоврядування та врядування (РСУ, ВРП, ВККСУ);
- вжити організаційних заходів для пропорційного представництва чоловіків та жінок на посадах суддів у судах різних інстанцій та юрисдикцій.

Отже, саме стереотипи тієї чи іншої поведінки чоловіка та жінки є найбільшим бар'єром у забезпеченні гендерної рівності; їх не просто подолати. Тому перед нами стоїть завдання змінити свій світогляд, подолати «старе світосприйняття». Зрештою – гендерну рівність також навряд чи варто зводити до абсолюту, адже якість правосуддя не залежить від статі служителя Феміди, а лише потребує врахування певних статевих особливостей у судовій діяльності.

Підсумовуючи наведене, зазначимо, що сучасне українське судочинство потребує нового образу судді, який зміг би поєднати позитивні як чоловічі, так і жіночі риси, характеристики та специфічні «професійні» особливості. Це досвідчений, відповідальний фахівець-юрист, комунікабельний та цілеспрямований авторитет для соціального оточення, інтелектуал, який присвятив себе реалізації завдань обраної професії, незважаючи на стать.

## **2.2. Специфіка організаційно-правових основ забезпечення роботи судді – гендерний вимір**

Поняття «організаційно-правові основи» використовується у різних сферах суспільної діяльності та зустрічається у багатьох галузях науки. Так, аналіз юридичної літератури та інформаційно-довідкових джерел дає підстави стверджувати, що поняття організаційно-правових основ роботи судді вживається, як правило, в контексті сукупності взаємопов'язаних нормативно закріплених заходів, які спрямовані на забезпечення виконання суддями

повноважень зі здійснення судочинства у вузькому розумінні та як систематична діяльність держави, її органів та посадових осіб, ЗМІ, міжнародних організацій, спрямована на створення сприятливих умов для здійснення суддями своїх повноважень, функцій [440, с. 274; 224, с. 8]. На наш погляд, це є не що інше, як сукупність правових норм, які визначають місце суду в судовій системі України, окреслюють межі його юрисдикції, встановлюють статус суддів і працівників апарату цього суду, регулюють правовідносини, що встановлюються з приводу організаційного забезпечення їх діяльності тощо.

Серед організаційних основ забезпечення роботи судді виокремлюють такі, як:

- порядок призначення на посаду та визначення посадових повноважень;
- процесуальна регламентація відправлення судочинства та чітке нормативне врегулювання етичної поведінки судді;
- визначення правового статусу судді;
- встановлення гарантій діяльності судді;
- встановлення підстав та порядку звільнення судді.

В. С. Єгорова вважає, що до організаційно-правових гарантій діяльності суддів належать:

- побудова судової системи на засадах автономності;
- конкурсна процедура формування суддівського корпусу;
- вичерпний перелік підстав припинення повноважень суддів, який базується на принципі їх незмінюваності;
- рівність правового статусу суддів;
- право суддів на відставку; їх недоторканність; особливий порядок фінансування судів;
- створення необхідних організаційно-технічних та інформаційних умов для діяльності судів;
- матеріальне та соціальне забезпечення суддів;
- система органів суддівського самоврядування [224, с. 13].

Одним із основних завдань організації діяльності судді є максимальне нівелювання можливого впливу різноманітних негативних факторів зовнішнього та внутрішнього характеру на реалізацію суддівських функцій; обов'язок держави – не перешкоджати такій діяльності й правовими, економічними та іншими засобами захищати цю сферу.

Правовими ж основами діяльності суду є Конституція України, ЗУ «Про судоустрій і статус суддів».

Пропонуємо таку класифікацію організаційно-правових основ діяльності суддів:

- 1) за сферою дії:
  - національні (внутрішні державні);
  - міжнародні (визначаються міжнародними інституціями: ОБСЄ, ПАРЕ тощо);
- 2) за способом створення:
  - державні (створені ВРУ, Президентом України, КСУ, Верховним Судом та ін.);
  - недержавні (створюються органами суддівського самоврядування, КСУ, ЗМІ, міжнародними правозахисними організаціями);
- 3) за характером діяльності, спрямованої на захист суддів:
  - органів загальної компетенції (ВРУ, Президент України, КМУ);
  - органів спеціальної компетенції (КСУ, Верховний Суд, ВРП, ДСА України);
  - громадських організацій (органів суддівського самоврядування, ЗМІ, міжнародних правозахисних організацій);
- 4) за територією поширення повноваження суб'єктів:
  - міжнародні (міжнародні правозахисні організації);
  - загальнодержавні (КСУ, Верховний Суд);
  - місцеві або локальні (місцеві суди, спеціалізовані суди на місцях);
- 5) за змістом діяльності:
  - контрольні (ВРП, ВККСУ);

- процедурні (суди загальної юрисдикції та спеціалізовані суди усіх рівнів);
- організаційно-технічні (ДСА України);
- організаційно-інформаційні (громадські організації, органи суддівського самоврядування, ЗМІ, міжнародні правозахисні організації тощо).

Звичайно, наведений перелік не є вичерпним і може бути узгоджений та доповнений з урахуванням змін у законодавстві та судової реформи, що триває.

В основі організаційно-правового механізму діяльності судді лежить правовий статус (загальні, основоположні засади визначення становища судді в державі та суспільстві).

Загальне розуміння статусу охоплюється позицією індивіда у структурі об'єктивних ресурсів (зайнятості) і рівні соціальних можливостей та очікувань (престижу), пов'язаних із його соціальною позицією (П. Блау, О. Данкен, Д. Трейман). Результати досліджень указаних науковців доводять, що найважливішими об'єктивними факторами статусу, майже незалежно від політичного режиму та культури конкретного суспільства, є освіта, зайнятість, професія та дохід людини (об'єктивістське розуміння) [7; 572, с. 13].

У контексті суб'єктивістського підходу статус інтерпретується як позиція індивіда, що конструюється ним же (Л. Уорнер, І. Гофман, Дж. Тумін, П. Бурд'є), тобто особистісне уявлення людини про її соціальні можливості та домагання, а також конкретні практики щодо їх втілення. Таким чином, розуміння статусу охоплює як особливості сприйняття людиною своїх можливостей у системі соціальних відносин, так і фактичні структурні ресурси, які можуть бути використані нею для реалізації своїх життєвих домагань [572, с. 13].

Узагальнене ж розуміння правового статусу означає юридично закріплене становище особистості в суспільстві [583, с. 264]. А отже, об'єктивні показники статусу – це рівень і джерела особистого доходу; наявність власності, що приносить дохід; рівень освіти; характер зайнятості; професія та її конкурентоспроможність; професійно-кваліфікаційна позиція на роботі; наявність адміністративної посади в професійній діяльності. Він включає сукупність наявних ресурсів (економічних, політичних, професійних, культурних), які можна

використати для реалізації своїх життєвих домагань та подальшого підвищення власної соціальної позиції. Суб'єктивні показники включають самооцінку матеріального становища; оцінку зміни рівня особистого добробуту, соціальних можливостей за визначений період часу; формування власної позиції на уявній соціальній драбині; задоволеність своїм становищем у суспільстві, можливістю самореалізації тощо [572, с. 13].

Як відзначає Л. М. Москвич, правовий статус судді України – це більш стійке і концентроване явище, яке містить усю сукупність правових можливостей носія судової влади, юридичного інструментарію, що забезпечують належне здійснення функцій судової влади. Елементами статусу вона визначає: а) службові права; б) службові обов'язки; в) повноваження; г) правосуб'єктність судді. Ці інститути повинні в повному обсязі розкривати правову природу статусу судді, містити всі правові можливості, які надані судді для ефективної реалізації професійних завдань та досягнення соціальних цілей судової влади [403, с. 21–22]. Правовий статус судді характеризує обсяг правових можливостей, певну міру свободи поведінки носія судової влади. За своєю сутністю він є спеціальним різновидом професійного статусу, оскільки йдеться про виняткові правові можливості посадової особи судової влади, якій надаються відповідні правові можливості для ефективного здійснення професійної діяльності [402, с. 12].

Як встановлену нормами права сукупність елементів (прав, обов'язків, гарантій, відповідальності тощо), обумовлених місцем і призначенням посадової особи у відповідному органі влади, організації, що характеризують становище цієї посадової особи серед посадових осіб, її взаємовідносини з іншими посадовими особами та іншими суб'єктами права, визначає поняття правового статусу посадової особи (у тому числі й судді) Д. М. Лукоянов [370, с. 18].

За визначенням М. В. Вітрука, структура правового статусу судді включає права й обов'язки особи, призначеної на цю посаду, правові принципи, що відображають взаємовідносини між суддею та суспільством і державою, а також гарантії, що забезпечують використання прав і виконання обов'язків судді [132, с. 131].

З аналізу літератури виходить, що визначенню правового статусу судді присвячено чимало наукових праць, узагальнене вивчення яких дає підстави стверджувати, що в основі його розуміння лежить комплекс прав, обов'язків та відповідальності судді під час здійснення ним професійної діяльності.

Єдність правового статусу судді в Україні, незалежно від того, в якому суді він працює та незалежно від гендерної належності, забезпечується таким:

- нормативно визначеним порядком обрання на посаду судді, єдністю вимог до кандидатів на посаду;
- чітким колом прав і обов'язків, вимог до етичної поведінки;
- єдністю повноважень щодо відправлення судочинства;
- безстроковим обранням на посаду судді;
- спеціальним механізмом притягнення до відповідальності;
- незалежністю суддів;
- специфікою матеріально-технічного забезпечення тощо.

Організаційне забезпечення діяльності судів та суддів включає:

- 1) окреме визначення в Державному бюджеті України видатків на утримання судів не нижче рівня, що забезпечує можливість повного і незалежного здійснення правосуддя відповідно до закону;
- 2) законодавче гарантування повного і своєчасного фінансування судів;
- 3) гарантування достатнього рівня соціального забезпечення суддів [489].

Органи влади, які відповідають за організацію та функціонування судової системи, зобов'язані забезпечувати суддям умови, що дають їм змогу виконувати свою місію та досягати ефективності, захищаючи й поважаючи незалежність і неупередженість суддів [518]. А з метою гарантування незалежності судової системи у довготерміновій та короткотерміновій перспективі необхідно надати судам достатні ресурси, які дозволять судам і суддям дотримуватися стандартів, передбачених ст. 6 Європейської конвенції з прав людини (далі – ЄКПЛ) та національними конституціями, а також виконувати свої обов'язки чесно та ефективно, що є необхідним для підтримки довіри громадськості до правосуддя та верховенства права. Відповідно, достатнє фінансування слід розглядати у



більш широкому контексті – як сукупність ресурсів, що ними повинна володіти судова система, щоб відповідати цим вимогам та заслуговувати на визнання як окрема гілка державної влади [216].

Трансформуючи наведене вище у гендерну площину, авторка виокремлює формально-юридичні (нормативно-правові), інституційні та матеріально-фінансові основи забезпечення роботи судді.

Нормативно-правові основи забезпечення роботи судді є не чим іншим, як сукупністю передбачених нормами права юридичних засобів забезпечення реалізації, охорони і захисту прав та свобод суддів. Вони закріплені у чинному законодавстві щодо недопущення гендерної нерівності, а саме, у ст. 24 Конституції України, на підставі вимог якої не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. А рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [328]. Повний перелік нормативно-правових актів з питань подолання гендерної асиметрії в Україні наведений в підрозділі 4.1 цієї дисертації.

Наступними є інституційні основи, що знаходять свій вияв у діяльності органів державної влади, які зобов'язані забезпечувати панування гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації, зокрема в системі правосуддя. Їх гарантом є Президент України, оскільки визначає концептуальні основи внутрішньої політики, здійснює тотальний контроль за дотриманням вимог чинного законодавства. На підставі ст. 102 Конституції України він є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання

Конституції України, прав і свобод людини і громадянина, а тому забезпечення дотримання гендерної рівності є невід'ємною частиною його правового статусу. Вказане реалізується шляхом видання законодавчих документів, реалізації законодавчої ініціативи та виконання інших розпорядчих функцій.

Матеріально-фінансова складова забезпечення роботи судді має найбільш гендерно-забарвлений характер, а тому їй і присвячено подальший розгляд.

Вона включає оплату праці у вигляді суддівської винагороди, яка виплачується судді з дня зарахування його до штату відповідного суду та складається з посадового окладу та доплат за:

- 1) вислугу років;
- 2) перебування на адміністративній посаді в суді;
- 3) науковий ступінь;
- 4) роботу, що передбачає доступ до державної таємниці.

Таким чином, суддівська винагорода розрізняється залежно від стажу роботи та характеру обов'язків, виконуваних суддею, але при цьому жодна з її складових не залежить від особистих досягнень судді щодо здійснення правосуддя, що повністю відповідає європейським стандартам у цій сфері. Крім того, передбачений законом її розмір, як вбачається, відповідає високому званню судді та складності виконуваних ним обов'язків, а також є достатнім для того, щоб захистити суддю від дії неправомірних стимулів [661].

Так, держава зобов'язана забезпечувати достатні фінансові ресурси для судової системи. Навіть під час кризи належне функціонування та незалежність судової системи не повинні зазнавати загрози. Не можна допускати фінансування судів на основі довільних рішень офіційних органів, натомість повинні застосовуватися об'єктивні та прозорі критерії [216].

Відповідно до вимог ст. 6 «Винагорода за працю та соціальний захист» Європейської Хартії про статус суддів від 10 липня 1998 р. [222] рівень винагороди, що виплачується суддям за виконання їх професійних обов'язків, повинен бути таким, щоб захистити їх від тиску, що може спричинити вплив на їх рішення або взагалі поведінку суддів і, таким чином, вплинути на їхню

незалежність та неупередженість. Винагорода може бути різною: залежно від стажу роботи, характеру обов'язків, виконання яких покладено на суддів у їх професійній якості, та від важливості обов'язків, що покладаються на них, оцінюватися ці фактори повинні відверто і відкрито. Законом передбачено гарантії суддям, що виконують свої професійні обов'язки, захисту від соціальних ризиків, пов'язаних з хворобою, материнством, інвалідністю, похилим віком та смертю.

Аналогічною за змістом, у вказаному контексті, є ст. 13 Загальної (Універсальної) хартії судді, ухваленої 17 листопада 1999 р. Центральною радою Міжнародної асоціації суддів, за положеннями якої суддя має отримувати достатню винагороду для забезпечення своєї економічної незалежності. Винагорода не повинна залежати від результатів роботи судді та скорочуватися під час всього строку повноважень. Суддя має право на вихід у відставку з призначенням йому щорічної ренти або пенсії згідно з його професійною категорією. Після виходу у відставку суддя не може бути обмежений у праві займатися іншою юридичною діяльністю через те, що він/вона був суддею [267]. А компетентні органи повинні завжди забезпечувати судову владу адекватними коштами для гідного та належного виконання своєї місії. Адекватна заробітна плата, пенсії та інші соціальні виплати, контрольоване навантаження, належна робоча інфраструктура та безпека роботи як суддів, так і судових працівників є життєво важливими для легітимності та доброї репутації судової системи [123].

Як виходить із III Принципу Рекомендації № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» (ухваленої Комітетом міністрів Ради Європи 13 жовтня 1994 р.), для створення відповідних умов праці, які дозволять суддям ефективно працювати, необхідно, зокрема:

а. укомплектувати штати достатньою кількістю суддів та забезпечити їм перед їхнім призначенням та протягом їхньої кар'єри необхідну професійну підготовку, прикладом якої може бути стажування у судах та, за можливості, в інших органах та інстанціях влади. Судді не повинні оплачувати таку професійну підготовку; ця підготовка має бути спрямована на вивчення нового законодавства

та судової практики. У разі необхідності така підготовка повинна включати навчальні візити до органів влади та судів в європейських та інших зарубіжних країнах;

b. забезпечити те, щоб статус і винагорода суддів відповідали гідності їхньої професії та відповідальності, яку вони беруть на себе;

c. запровадити чітко означену структуру з тим, щоб комплектувати штати кваліфікованими суддями та закріплювати їх;

d. надати в розпорядження суддів допоміжний персонал та відповідне обладнання, зокрема, засоби для діловодства та зв'язку, з тим, щоб вони могли діяти ефективно та без невиправданих затримок;

e. ужити відповідних заходів з тим, щоб доручити виконувати несудові завдання іншим особам, відповідно до Рекомендації № R (86) 12 щодо заходів, які спрямовані на зменшення перевантаження в роботі судів [409].

При цьому, як зазначається у Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи, державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки № 12 (2010) від 17 листопада 2010 р., «оплата праці суддів повинна відповідати їх професії та виконуваним обов'язкам, а також бути достатньою, щоб захистити їх від дії стимулів, через які можна впливати на їхні рішення. Мають існувати гарантії збереження належної оплати праці на випадок хвороби, відпустки по догляду за дитиною, а також гарантії виплат у зв'язку з виходом на пенсію, які мають відповідати попередньому рівню оплати їх праці. Для захисту оплати праці суддів від зменшення слід прийняти спеціальні законодавчі положення» (п. 54) [518].

Звісно, розмір суддівської винагороди повинен відповідати особливій ролі судді в демократичному суспільстві, а отже, на законодавчому рівні слід визначити гарантований високий її розмір та таку систему її виплати, щоб виконавча влада не могла впливати на суддів шляхом регулювання їхнього заробітку. Рівень суддівської винагороди має залежати насамперед від його досвіду роботи на посаді судді, професійного рівня і значно менше – від рівня суду в системі судоустрою.

Важливо передбачити спеціальні правові положення, що захищають грошову винагороду суддів від скорочення, а також забезпечити положення, що гарантують збільшення оплати праці суддів відповідно до зростання вартості життя [125].

Відповідно до ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів. До часу основної щорічної оплачуваної відпустки судді тривалістю 30 робочих днів включаються та оплачуються як дні відпустки тільки робочі дні, а вихідні, святкові та неробочі дні не включаються. За бажанням судді разом із щорічною основною відпусткою може надаватися й щорічна додаткова відпустка [489]. При цьому будь-яких відмінностей у наданні відпустки за гендерною ознакою немає.

Вважаємо за доцільне зробити особливий акцент на питанні механізму надання суддівських відпусток. І хоча більшість суддів зауважать на гендерній нейтральності вказаної проблеми, ми, спираючись на особистий суддівський досвід, стверджуватиме протилежне. Отже, черговість надання відпусток суддям визначається графіком, який складається на кожен календарний рік не пізніше 5 січня поточного року та затверджується головою суду і доводиться до відома всіх суддів. Зміна графіка допускається лише за згодою керівництва суду. І тут виникає питання: а якщо голова суду з огляду на ті чи інші суб'єктивні обставини не погоджує відпустку судді?

Системний аналіз нормативних приписів Положення про порядок планування, надання відпусток, матеріальної допомоги та визначення потреб у санаторно-курортному лікуванні суддів апеляційних та місцевих судів загальної юрисдикції, погодженого рішенням РСУ [448], дає підстави стверджувати, що щорічні відпустки надаються суддям відповідно до графіків відпусток, які щорічно до 5 грудня розробляються керівником апарату відповідного суду щодо суддів з рівномірним розподілом строків надання відпусток протягом року та

затверджуються головою відповідного суду. Для надання відпустки голова суду має видати наказ, підставою для якого є письмова заява судді. Згідно з вимогами п. 2.1 Положення, саме з метою забезпечення фінансової дисципліни голови судів видають накази про надання щорічних відпусток відповідно до затверджених графіків відпусток. У наказі голова суду зобов'язаний вказати дату початку і закінчення відпустки. Таким чином, на нашу думку, зазначене вище нормативне врегулювання порядку надання відпусток суддям є не зовсім законним з огляду на таке.

Якщо наказ про надання відпустки не виданий, суддя не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки. Отож, незважаючи на узгоджений керівником графік відпусток і подану суддею письмову заяву про надання відпустки у строки, зазначені у графіку, останній може опинитися в ситуації, коли голова суду не видає наказ про відпустку, що фактично блокує можливість використання передбаченого Конституцією України права на відпочинок. Спілкуючись із колегами-суддями, нам вдалося з'ясувати, що випадки, про які йдеться вище, є непоодинокими, голови судів часто зловживають правами, які надає їм адміністративна посада, використовують їх для тиску на суддів [78, с. 3].

Таким чином, вважаємо за потрібне доповнити положення ст. 134 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» частиною другою такого змісту: «У випадку, якщо голова відповідного суду не видає наказ про відпустку судді, останній/остання вправі ініціювати скликання зборів суддів для розгляду даного питання. На підставі рішення зборів суддів про відпустку судді видається наказ та вносяться відповідні дані до системи електронного документообігу суду». Це узгоджуватиметься із Висновками «Призначення і роль голів судів» (Перша експертна комісія Міжнародної асоціації суддів, Мадрид, 23–27 вересня 2001 р.), згідно з п. 3 яких голови судів повинні здійснювати свої адміністративні функції таким чином, щоб не зашкодити незалежності інших суддів, а також не повинні незаконно впливати на суддів під час виконання ними суддівських функцій.

Практика і процедурні правила мають гарантувати, що голова суду не буде здійснювати незаконний вплив на інших суддів [121].

Внутрішня суддівська незалежність вимагає, щоб усі судді були вільні від вказівок чи тиску з боку голови суду під час розгляду судових справ. Голови судів діють як охоронці незалежності, безсторонності та ефективності суду і мають самі поважати внутрішню незалежність суддів у їхніх судах [126].

При складанні графіків відпусток повинно враховуватись, що за бажанням судді щорічні відпустки надаються у зручний час:

- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам і чоловікам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

На наше глибоке переконання, в обов'язковому порядку повинні враховуватися особисті інтереси судді та їх можливості для відпочинку, особливо щодо жінок і чоловіків, котрі мають малолітніх, неповнолітніх дітей. Зокрема, період навчального процесу в навчальному році (канікули).

Продовжуючи дослідження, розглянемо гарантії правового статусу суддів крізь призму гендерного їх наповнення. Так, гарантії поділяються на загальні й спеціальні (правові). Загальні – визначаються рівнем розвитку всіх сфер суспільного та державного ладу України, авторитетом судової влади в суспільстві й державі, станом прав і свобод людини і громадянина та особливо можливістю звернення до суду за захистом своїх законних прав і свобод, іншими чинниками. Спеціальні правові гарантії діяльності судів – це система нормативно-правових та організаційно-правових способів і засобів забезпечення здійснення суддями своїх прав і обов'язків. Без існування комплексу спеціальних юридичних гарантій

діяльності суддів принцип їх незалежності залишається декларативним. Під спеціальними правовими гарантіями прийнято розуміти наявність гармонійно розвиненої комплексної законодавчої бази, що визначає правовий статус суддів. Тобто правові норми, що забезпечують незалежність суддів у здійсненні правосуддя, мають об'єктивізуватися у цілісній і завершеній системі конституційних, законодавчих і підзаконних чинних нормативно-правових актів [597]. Сутнісне розуміння правових гарантій охоплює систему умов, засобів та способів, за допомогою яких забезпечуються реалізація, впровадження або охорона того чи іншого блага, явища або принципу. На нашу думку, під правовими гарантіями професійної діяльності суддів в Україні слід розуміти сукупність нормативно визначених засобів і способів забезпечення належної реалізації суддями свого правового статусу, правової його охорони [662, с. 554].

Законодавчо визначено, що для гарантії безпеки суддів має бути вжито всіх належних заходів, зокрема, в приміщенні суду має бути присутня охорона, або правоохоронні органи мають охороняти суддів, яким можуть серйозно погрожувати або вже погрожують. Окрім наведеного, після призначення на посаду суддя, який потребує поліпшення житлових умов, забезпечується службовим житлом за місцем знаходження суду органами місцевого самоврядування в порядку, визначеному КМУ, якщо інший порядок забезпечення службовим житлом не передбачено законом [489]. Суддя забезпечується окремим кабінетом, робочим місцем та необхідними для роботи засобами. Суддя та члени його сім'ї мають право на безоплатне медичне обслуговування у державних закладах охорони здоров'я. Члени сім'ї судді можуть обслуговуватися в тих медичних закладах, де обслуговується суддя. Судді, який вийшов у відставку, виплачується пенсія або, за його вибором, щомісячне довічне грошове утримання. Суддя у відставці, який не досяг пенсійного віку, отримує щомісячне довічне грошове утримання. По досягненні таким суддею пенсійного віку, за ним зберігається право на отримання щомісячного довічного грошового утримання або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, визначених ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».



Суддям-жінкам, як й усім іншим жінкам, надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів. Указані дні розраховуються сумарно і надаються цілком незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів, а також, за бажанням жінки, надається частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку з виплатою за ці періоди допомоги з державного соціального страхування (ст. 179 КЗпП України) [308]. Якщо ж дитина потребує домашнього догляду – надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, обумовленою медичним висновком, але не більше, ніж до досягнення дитиною 6-річного віку.

Експерти у сфері гендерної рівності зазначають, що спеціальні заходи з охорони материнства не є ані тимчасовими, ані такими, що мають ліквідувати дисбаланс між правами і можливостями жінок і чоловіків – це заходи постійного характеру, застосування яких обумовлене наявністю біологічних відмінностей між жінками і чоловіками. Вони спрямовані на надання жінкам додаткових гарантій при реалізації рівних із чоловіками прав, а також на захист майбутнього життя і здоров'я ненародженої людини [316].

Із приводу гендерної дискримінації надання декретної відпустки – показовим є рішення Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) у справі «Шулер-Цґраґген проти Швейцарії» (Schuler-Zgraggen v. Switzerland) [530], за фактичними обставинами справи якого заявниці, котра певний час отримувала пенсію у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, після народження дитини вказану виплату скасували, оскільки стан її здоров'я поліпшився, і вона на 60–70% була спроможна доглядати за домівкою і своєю дитиною. Федеральний страховий фонд визначив, що «слід узяти до уваги, що багато одружених жінок, які працюють, після народження першої дитини залишають роботу на той час, поки дитина потребує постійної турботи і виховання. Це спостереження, що впливає з життєвого досвіду, має в цій справі слугувати за відправний пункт і належним чином враховуватися, коли йдеться про критерії оцінки ступеня непрацездатності. На час ухвалення оскаржуваного рішення – 21 березня 1986 р. –

дитині, народженій 4 травня 1984 р., не було ще двох років, тож, зваживши на міру ймовірності (*nach dem Beweisgrad der uberwiegenden Wahrscheinlichkeit*), можна припустити, що заявниця, навіть якби її здоров'я не мало вад, опікувалася б тільки домашнім господарством та материнськими обов'язками». На думку суду, з огляду на викладене, зникла потреба встановлювати, чи була пані Шулер-Цтрагген спроможна працювати на попередньому місці роботи; питання радше полягало в тому, щоб визначити, чи була заявниця, взагалі та якою мірою, обмежена у своїй здатності виконувати обов'язки матері та домогосподарки. ЄСПЛ зазначив, що у рішенні запроваджується відмінність у ставленні винятково за ознакою статі, що є гендерною дискримінацією.

Заявник у справі «Петровік проти Австрії» (*Petrovic v. Austria*) [527] взяв відпустку по догляду за дитиною, коли був студентом і працював неповний робочий день, а його дружина, що вже закінчила університетське навчання і працювала держслужбовцем у федеральному міністерстві, повернулася після народження дитини на роботу. Згодом заявник подав заяву щодо виплати допомоги по догляду за дитиною (*Karenzurlaubsgeld*), проте йому було відмовлено на тій підставі, що закон передбачав таку можливість лише для матері. Заявник оскаржив відмову в адміністративному порядку, стверджуючи, що це положення закону є дискримінаційним, а отже, неконституційним, а також звернувся до Конституційного суду, проте йому було відмовлено у прийнятті заяви. Посилаючись на свої попередні рішення, Конституційний суд постановив, що оскаржувана стаття не порушує конституційних прав заявника і не суперечить статтям 8 і 12 Конвенції. У заяві до ЄСПЛ заявник стверджував, що різниця у поводженні щодо матері та батька стосовно виплати допомоги на дитину цілковито необґрунтована, допомога не має на меті захистити матерів, оскільки вона не виплачується до періоду 8 тижнів після народження дитини, але вона повинна підтримати батьків – чи матерів, чи батьків – хто бажає взяти відпустку по догляду за своїми маленькими дітьми.

Суд установив, що відпустка матерям і відповідні виплати покликані допомогти матері відновитися після пологів та сприяти годуванню дитини

грудьми, якщо мати цього бажає. Допомога батькам та відповідні батьківські виплати, з іншого боку, належать до наступного періоду і мають на меті сприяти перебуванню вдома і доглядати за малою дитиною. Незважаючи на відмінності, що можуть існувати між матір'ю та батьком щодо їхніх відносин з дитиною, Суд визнав, що обоє батьків у цей період піклування про дитину перебувають у «подібній ситуації». Зазначивши, що рівність статей є однією з головних цілей держав – членів Ради Європи і тому потрібні вкрай вагомні підстави виправдання для різниці у поводженні, Суд, однак, підтвердив, що ідея виплати фінансової допомоги матері чи батькові, на вибір подружжя, є відносно новою, і первинна мета цих виплат полягала у захисті матерів, щоб вони могли доглядати малих дітей, і лише з розвитком рівних прав і обов'язків чоловіків і жінок щодо їхніх дітей держави запровадили такі заходи, як право батьків на відпустку по догляду за дитиною.

Водночас досі спостерігається неоднаковий підхід при вирішенні цього питання у державах різних правових систем. Проте, якщо право батька на відпустку визнається у більшості держав, цього не можна сказати про виплати, що гарантуються лише у невеликій кількості країн, і відмова австрійських органів надати заявнику допомогу у зв'язку з відпусткою по догляду за дитиною не виходить за межі свободи розсуду держав і, відповідно, не є дискримінаційною у світлі ст. 14 Конвенції. Причиною непопулярності відпустки по догляду за дитиною серед чоловіків є маргіналізація ролі батька, закладена ще з радянських часів; його сприйняття переважно як «гаманця» родини [527].

Проаналізувавши наведене вище, виникає думка, що сьогодні дискримінація за ознакою материнства більш поширена, аніж за статтю.

Відпустка по догляду за дитиною, котру бере тато, а не мама, – в Україні явище нечасте. До слова, навіть у Швеції, де державні виплати є значними, а країна надзвичайно гендерно рівною, тільки 20% чоловіків ідуть у декретну відпустку.

Найближчим часом українські чоловіки, які виховують хоча б одну дитину віком до 14 років, зможуть вимагати від роботодавця введення скороченого

робочого дня. Таке нововведення вже підтримав КМУ, а наступний крок – за ВРУ.

Крім цього, у ст. 196 проєкту Трудового кодексу України визначено нову соціальну оплачувану відпустку чоловіку, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю до 14 календарних днів [498].

Звісно ж, у колективному договорі з роботодавцем з його згоди може прописуватися можливість уведення короткого робочого дня для матерів, але це право, а не обов'язок, яке може бути реалізоване за обопільною домовленістю обох сторін. Наведеною нормою після означеного вище нововведення зможуть скористатися також і чоловіки (мова йде про те, щоб замість 40 годин на тиждень працювати 36 годин з оплатою як за повний робочий день).

Україна у 1999 р. ратифікувала Конвенцію МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [323], положення якої стосуються чоловіків і жінок у період реалізації ними батьківського потенціалу, та інших осіб, на утриманні яких перебувають діти. Єдиною зміною, внесеною до КЗпП України після ратифікації цієї Конвенції, стало положення про те, що не лише жінки із сімейними обов'язками мають право на допомогу (наприклад, декретну відпустку чи допомогу для догляду за дитиною), але й чоловіки та інші особи, які піклуються про дітей.

У Висновку гендерно-правової експертизи ЗУ «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», прийнятого ВРУ 21 листопада 1992 р. [124], положення ст. 7 вказаного Закону, якою передбачено право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, та ст. 8 цього ж Закону, якою визначено умови надання і тривалість виплати допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, не вважаються дискримінацією за ознакою статі відповідно до абзацу другого частини другої ст. 6 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», згідно з якою не вважається дискримінацією за ознакою статі спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини. Також згідно зі згаданою статтею не вважаються дискримінацією за ознакою статі: обов'язкова

строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я [471].

До прикладу, Міністерство у справах сім'ї Німеччини запровадило нововведення під час розрахунку виплат батьківської допомоги. Так, якщо батько також бере відпустку по догляду за дітьми, то допомога виплачується не 12, а 14 місяців. Соціальна політика Німеччини спрямована на заохочення чоловіків, які віддали перевагу догляду за дітьми [204]. Уряд Великої Британії виплачує допомогу одному з батьків упродовж дев'яти місяців, незалежно від того, хто виховує дитину, мати або батько. Також британський Парламент має наміри законодавчо закріпити право батька та матері на річну оплачувану декретну відпустку на двох. У Швеції кожен чоловік, який є батьком маленької дитини, зобов'язаний проводити в декреті хоча б місяць. У цій країні почали залучати чоловіків до практики відпусток по догляду за дитиною малого віку ще в середині 1970-х рр. У Скандинавських країнах надається 480 днів декретної відпустки, 90 з якої зарезервовано для батька, а в Норвегії з такої самої кількості днів батьку відводиться 12 тижнів. Таким чином, держава мотивує чоловіків приділяти час родині, і водночас сприяє не вибуванню жінок з робочого ритму, а продовженню кар'єри після народження дитини [188].

До слова, першою жінкою, яка у 1990 р. народила дитину будучи керівником держави, була Беназір Бхутто, яка обіймала посаду прем'єр-міністерки Пакистану (1988–1990, 1993–1996). У 2018 р. новозеландка Джасінда Ардерн стала другою у світі жінкою, яка народила дитину на посаді глави держави. Італійка, членкиня Європейського парламенту Ліція Ронцуллі вже кілька років поспіль приходить на засідання в Страсбурзі з донькою. Іспанка Карме Чакон 2008 р. стала першою в Іспанії жінкою-міністеркою оборони і заступила на посаду на сьомому місяці вагітності. А Рашіда Даті 2007 р. стала не тільки першою у Франції міністеркою арабського походження, а й першою жінкою в цій країні, яка народила, перебуваючи на міністерській посаді (її донька з'явилася на світ 2009 р.). Серед членкинь німецького парламенту теж є приклади, коли чинні

міністерки ставали мамами; першою була Крістіна Шрьоде, міністерка сім'ї, людей похилого віку, жінок і молоді, яка 2011 р. народила дитину перебуваючи на посаді [75].

Починаючи з 2009 р. Військово-Морський флот США запустив програму під назвою «Програма кар'єрної перерви пілота», яка визначала, що «дозвіл на тимчасове усунення від виконання активних обов'язків та забезпечення більшої кар'єрної гнучкості військовослужбовців допоможе зберегти та вдосконалити важливі вміння працівників» [556, с. 192]. Програма дозволяє один раз скористатися переходом від активних обов'язків до резерву на строк до трьох років з можливістю «плавного повернутися до своїх обов'язків військової служби».

Задля реалізації можливостей жінок на повноцінну професійну зайнятість у літературі знаходимо використання поняття «дружнього до сім'ї робочого середовища». Воно передбачає надання змоги працівникам адекватно поєднувати роботу і родинні обов'язки, коротше кажучи, менше перебувати у стресі, бути більшою мірою щасливими. Гнучкий робочий графік (пізніші виходи на роботу чи чергування з колегою), неповний робочий день (частину роботи можна виконувати онлайн дома), обладнання дитячих кімнат у великій компанії тощо – приклади робочого середовища, де сім'я як цінність, як невід'ємна частина працівника чи працівниці береться до уваги [381, с. 12].

Звісно, на гнучкі варіанти зайнятості (робота неповний робочий день або тиждень), на наш погляд, мають право розраховувати: жінки і чоловіки, які мають дітей віком до шести років; одинокі матері/батьки, які мають дітей віком до 14 років або дітей з інвалідністю.

Наведена норма щодо суддів-жінок-матерів є декларативною, недієвою на практиці, враховуючи той факт, що тривалість судового розгляду справ наперед хоч і потрібно планувати, однак визначити точно неможливо. Більше того, зважаючи на катастрофічний кадровий голод судової системи і надзвичайно велике судове навантаження, у тому числі з розгляду справ, що потребують колегіального слухання, судді-матері відрегулювати закінчення робочого дня вчасно згідно з розпорядком робочого часу практично неможливо [80, с. 173].

Зрозуміло, що із запровадженням «правильної» гендерної політики у суді такі питання можуть бути врегульовані, за потреби, у різні способи. До прикладу, можна запровадити положення про те, що справи, які потребують колегіального розгляду, призначаються до слухання у першій половині дня. Складнішою видається ситуація із суддями апеляційних та касаційних інстанцій, але у цих судових інстанціях менше навантаження, ніж у судах першої інстанції, і теж при бажанні знайдеться можливість для вирішення такої проблематики.

Більше того, відповідно до ст. 5 Конвенції про охорону материнства, якщо жінка годує свою дитину груддю, вона має право припиняти роботу на одну або кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодавством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами і оплачуються як такі в тих випадках, коли це регулюється законодавством або відповідає йому; у тих випадках, коли це питання регулюється колективними договорами, положення визначається відповідним договором [326].

Беззаперечно, саме виконання сімейних і материнських обов'язків є перепорою для успішної кар'єри багатьох жінок, хоча, окрім того, чоловіки перешкодою на шляху до професійного зростання називають відсутність у жінки такого прагнення. Таким чином, асиметрія сприйняття між чоловіками та жінками перешкод для кар'єрного досягнення лежить у площині «нам не довіряють»/«вони самі не прагнуть». На жаль, на суспільно-стереотипному рівні батьківство – це переважно материнство. Роботодавець частіше відмовить при прийнятті на роботу жінкам через те, що в патріархальному суспільстві основна роль жінки пов'язана передусім із материнством. Жінки завжди є «потенційними матерями», тими, які в будь-який момент можуть завагітніти і піти в декрет. Наведені гендерні настановлення і реальна поведінка як жінок, так і чоловіків, зокрема щодо «терпимості» до дискримінації, пояснюються сучасною низькою гендерною культурою в суспільстві. І хоча офіційно гендерна нерівність між чоловіком і жінкою майже зникла – безліч стереотипів досі не подолано.

Підсумки нашого дослідження показали, що у 30% судів негативно ставляться до декретної відпустки судді; у 39% випадків ставлення є

нейтральним, у 28% – звичне, яке й має бути, 3% респондентів не змогли відповісти на поставлене запитання.

Так, постійний конфлікт між професійними та родинними, материнськими обов'язками травмує та виснажує суддю-жінку, породжує у неї комплекс вини. Лише останніми роками поступово розвінчується міф про зобов'язання матері бути нерозлучною з дитиною перші роки її життя.

Серед опитаних нами суддів-чоловіків 50% вказали, що витрачають на потреби родини увесь вільний від роботи час; 14% – половину, ще 7% – третину, а 29% – взагалі не мають такого часу. Причому повністю себе присвячують родині 99% суддів-жінок, лише 1% вказали на відсутність часу на сім'ю, але, як виявилось, у них немає малолітніх чи неповнолітніх дітей (див. Додаток Б).

Політика балансу між роботою та сімейними обов'язками має реалізовуватися за трьома головними напрямками: створення достатньої інфраструктури освітніх сервісів для дітей; оплачувана відпустка для батьків по догляду за дитиною; «дружнє до родини» робоче місце (що може включати в себе гнучкий графік роботи, можливість дистанційної зайнятості тощо). Нижче наведено типові моделі розподілу родинних обов'язків (рис. 2.1).

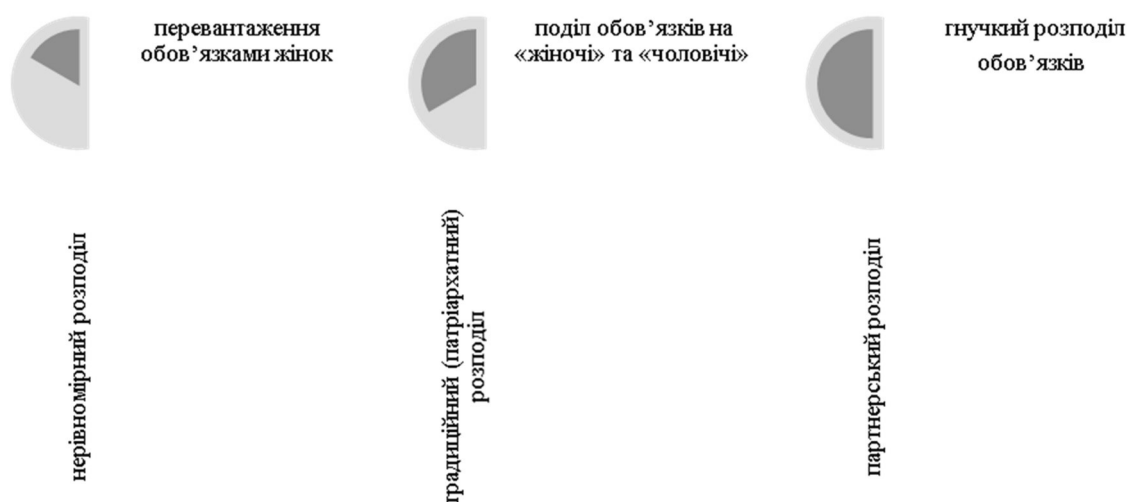


Рис. 2.1 Моделі гендерного поділу родинних обов'язків



В основі вирішення окреслених вище питань лежить політика «дружнього щодо родини місця роботи», що передбачає гнучкість у врівноваженні роботи і сімейного життя, ліквідацію «доріжки для матусь» (дискримінація працівниць, що беруть відпустку у зв'язку з вагітністю, народженням і вихованням дітей), гнучкий робочий графік, дистанційну роботу, організацію програм догляду за дітьми, спеціальні «материнські заходи» тощо.

Цікавим у рамках досліджуваного питання є принцип балансу «робота – сім'я» як один із важливих механізмів забезпечення гендерної рівноваги у професійній сфері та організаційній площині.

Баланс «робота – сім'я» є категорією, що визначається дослідниками як суб'єктивна загальна оцінка індивідом взаємодії між роботою та іншими сферами його життя, сім'єю, а також можливість гармонійно поєднувати ці сфери [47, с. 117]. Уважається, що він відображає задоволене, здорове, продуктивне життя, що включає роботу, кохання, розваги; інтегрує коло життєвих видів активності з увагою до власного Я, персонального та духовного розвитку.

Цей баланс має чотири типи: «корисний», «шкідливий», «активний», «пасивний». Корисний баланс – робота і життя збагачують одне одного, рівень конфліктності між сферами низький. Шкідливий баланс – рівень конфліктності між професійною і особистою (сімейною) сферами високий, робота і життя збіднюють одне одного. У наступних двох типах балансу збагачення та конфлікти між сферами є еквівалентними: або високими (активний баланс), або низькими (пасивний баланс). Також це стосується зусиль індивіда в обох сферах: великих – в активному типі, незначних – у пасивному типі. Жінки частіше переживають конфлікт «сім'я – робота», а чоловіки – «робота – сім'я» [46, с. 283].

Чоловіки і жінки також мають відмінності у сприйнятті їхніх робочих ролей. Так, жінки сприймають свої робочі ролі як такі, що мають бар'єри на шляху до кар'єрних досягнень, компенсації та організаційних можливостей. Жіночі й чоловічі сімейні ролі також перебувають під впливом різних очікувань залежно від статі носія ролі. Жінки більш очікувано ототожнюються із сімейними ролями, а чоловіки – з професійними. Жінки віддають сімейним ролям та

обов'язкам набагато більше часу, ніж чоловіки (за даними різних досліджень, працююча жінка витрачає від 7-ми до 19-ти годин на тиждень більше на сімейні ролі, ніж чоловік) [165, с. 27].

Як свідчать дані нашого опитування, 34% суддів-тат, а 74% суддів-матерів переживають певний дискомфорт, пов'язаний із спробою поєднати роботу та сім'ю, що свідчить про складність «встановлення балансу» між обов'язками на роботі та в родині. Тому баланс у цьому питанні – це розкіш, а дотримання рівності/рівноваги – необхідність.

Так, суддя Верховного суду США Рут Бейдер Гінсбург дозволила одному із своїх секретарів – Девіду Посту працювати за гнучким графіком, аби він міг піклуватися про двох маленьких донечок протягом дня. При цьому вона зазначала: «Це моя мрія про те, як має виглядати світ. Коли тата візьмуть рівну відповідальність із догляду за своїми дітьми, то жінки зможуть бути справді вільними» [556, с. 169].

У Німеччині був проведений семінар за участю жінок, які займають посади топ-менеджерів великих компаній, за наслідками якого встановлено, що більшість великих корпорацій Німеччини давно почали відмічати здібності жінок-матерів щодо тайм-менеджменту. Після народження дитини жінки набувають нових здібностей, які є дуже доречними для досягнення успіху в кар'єрі: працюючі мами – це готові топ-менеджери, основні навички вже напрацьовані. Така співробітниця вміє планувати, організовувати свою роботу, спілкуватися [158]. А отже, можна вести мову про цілісність, цілеспрямованість, силу та відвагу матерів.

До слова, Міністерство соціальної політики України вирішило узаконити гнучкий графік роботи і пропонує законодавчо врегулювати три нові режими: гнучкий графік, віддалена робота і самостійна організація робочого часу. Розроблено відповідний проект закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)». За нормами останнього за гнучкого графіку співробітник може не дотримуватися встановленого режиму праці за умови дотримання денної, тижневої або місячної норми відпрацьованого часу. Гнучкий графік може складатися з трьох

компонентів: фіксований час (необхідно перебувати на робочому місці), змінний час (співробітник сам визначає період роботи), час для перерви і харчування. Дистанційна робота передбачає можливість працювати за межами офісу, тобто співробітник самостійно визначає час роботи і місце. При цьому за ним зберігаються всі трудові права. Самостійна організація робочого часу – співробітник фактично сам планує свій робочий день за умови виконання завдань, що мають встановлений граничний термін виконання [601].

Маємо надію, що запропонований законопроект буде реалізований у повсякденному житті українців, у тому числі й у судовій системі.

У ході емпіричного дослідження 78% респондентів-чоловіків вказали на необхідність надання суддям-жінкам, які мають маленьких дітей, гнучких робочих графіків задля уникнення конфлікту між професійними та родинними, материнськими обов'язками, у респондентів-жінок показник майже одноголосно – 99%.

Потрібно, на нашу думку, звернути увагу на такий момент, як врахування психо-фізіологічних відмінностей суддів-чоловіків та суддів-жінок під час розподілу навантаження в суді та визначення спеціалізації судді при розгляді судових справ.

Коефіцієнт суддівського навантаження – це оцінка середнього обсягу часу, який витрачає суддя на справу з моменту її надходження до завершення її розгляду. Він забезпечує об'єктивне вимірювання обсягу роботи судді порівняно з простим обрахунком кількості розглянутих справ [425].

Термін «навантаження» означає ступінь зайнятості якою-небудь роботою [118, с. 551]. На сьогодні в судовій системі України при визначенні коефіцієнтів навантаження на суддю застосовується підхід, який базується на врахуванні не лише коефіцієнтів складності справ, а й коефіцієнтів форми участі судді при розгляді справи та коефіцієнтів адміністративної посади (рішення РСУ від 9 червня 2016 р. № 46 «Рекомендовані показники середніх витрат часу на розгляд справ та коефіцієнтів складності справ за категоріями» [521] та наказ ДСА України від 19 червня 2018 р. № 317 «Про затвердження Загального

класифікатора спеціалізацій суддів та категорій справ» [475]. Такий підхід є обґрунтованим з точки зору справедливості розподілу навантаження, водночас відсутність уніфікованої системи встановлення перелічених вище коефіцієнтів ставить під сумнів його об'єктивність як такого.

Крім того, відповідно до Положення про автоматизовану систему документообігу суду, збори суддів відповідного суду мають право визначати коефіцієнт складності категорій судових справ, особливості розподілу судових справ при виконанні суддею інших повноважень, не пов'язаних із здійсненням правосуддя, коефіцієнт адміністративних посад, коефіцієнт, що враховує форму участі судді в розгляді судової справи, тощо, а також зменшити навантаження щодо розгляду справ на суддів, які обіймають адміністративні посади в суді або виконують інші обов'язки, не пов'язані зі здійсненням правосуддя (але не більш ніж на 60% порівняно з навантаженням інших суддів) [446].

Коефіцієнти форми участі судді при розгляді справи, що містяться у відповідному довіднику, є також диференційованими поміж судами та розрізняються за формою участі при розгляді справи як: «суддя – доповідач» чи «головуючий одноособово».

І хоча при визначенні навантаження на суддю визначаються різні коефіцієнти, найважливіший – гендерний, на нашу думку, так і не враховано. З урахуванням того, що жінка має дітей, домашні обов'язки, повинна доглядати за батьками похилого віку, зрештою їй потрібен час для елементарного догляду за власною зовнішністю, гардеробом, з огляду ще й на фізіологічні особливості жінок вважаємо за доцільне зменшити суддівське навантаження на жінку-суддю на 10% від загальної кількості справ. Цей показник не є достатньо відчутним для навантаження суддів-чоловіків. До слова, згідно з даними Всесвітнього економічного форуму, жінки у середньому працюють на 50 хвилин на день більше, ніж чоловіки, причому неоплачувана праця жінок становить майже 5 годин на день, у той час як у чоловіків – півтори години [643].

Таким чином, пропонуємо Положення про автоматизовану систему документообігу суду, затверджене Рішенням РСУ від 26 листопада 2010 р. № 30 із

останніми змінами і доповненнями [446], у розд. 8 «Автоматизований розподіл судових справ між суддями» доповнити [76]:

1) пункт 11 текстом такого змісту: «гендерний коефіцієнт використовується для коригування навантаження на суддів, зокрема застосовується до суддів-жінок (за наявності достатніх для того підстав – може бути застосованим і до чоловіків). Коефіцієнт залежить від того, скільки у судді-жінки дітей на утриманні, якого вони віку, чи потребують додаткового догляду та наявність батьків похилого віку, що потребують також догляду; його значення є обернено пропорційним (чим менше значення, тим більше часу приділяє суддя виконанням обов’язків, не пов’язаних із безпосереднім здійсненням правосуддя). Перелік підстав для застосування гендерного коефіцієнту затверджується зборами суддів кожного конкретного суду та його значення не може бути більшим за 10%»;

2) пункт 12 текстом такого змісту: «Розраховується коефіцієнт середньозваженого навантаження для кожного з компетентних суддів цього автоматизованого розподілу справи (КнсРс) за формулою:

$$K_{нсРс} = \frac{K_{ск} \times K_{фу} \times K_{ап} \times \Gamma_k}{\sum(K_{ап})}$$

де:

$K_{ск}$  – коефіцієнт складності категорії (підкатегорії) розподіленої судової справи;

$K_{фу}$  – коефіцієнт форми участі судді у розподіленій справі;

$K_{ап}$  – коефіцієнт адміністративної посади судді в суді на час розподілу справи;

$\Gamma_k$  – гендерний коефіцієнт;

$\sum(K_{ап})$  – сума коефіцієнтів адміністративних посад кожного з компетентних суддів цього автоматизованого розподілу справи».

Урахування психо-фізіологічних відмінностей суддів-чоловіків і суддів-жінок під час розподілу навантаження в суді вважають доречним 80% опитаних нами суддів. Відсоток, що не підтримують вказане, становить – 12, не змогли відповісти на це запитання – 8% опитаних.

Водночас у контексті Висновку № 15 (2012) Консультативної ради європейських суддів (далі – КРЄС) стосовно спеціалізації суддів від 5–6 листопада 2012 р. «спеціалізованим суддею» є суддя, який працює з обмеженою сферою права (наприклад, кримінальне право, сімейне право, економічне та фінансове право, право інтелектуальної власності, конкурентне право) або розглядає справи, які стосуються окремих ситуацій, які виникають в особливих сферах (наприклад, пов’язані з соціальним, економічним, сімейним правом) [129].

Термін «спеціалізація» походить від латинських «species» – рід, вид, різновид; «specialis» – особливий. У його нинішньому змістовому розумінні він сформувався порівняно нещодавно і походить від французького «specialisation».

Нами також наголошується на тому, що постійне прийняття нового законодавства, чи міжнародного, чи європейського і національного, а також часта зміна правової доктрини, а особливо судової практики, роблять юридичну науку неосязною. Тому судді складно охопити всі сфери права, в той час як суспільство та учасники процесу вимагають від нього професіоналізму та ефективності.

Категорія «спеціалізація» суддів із розгляду певних категорій справ базується на зосередженості на певній групі правовідносин або ж виду процесуального їх врегулювання.

Спеціалізація вважається найбільш прогресивною формою організації діяльності судової системи, оскільки:

- створює необхідні передумови для їх ефективної діяльності, для здійснення правосуддя на засадах верховенства права;
- судова спеціалізація надає додаткові гарантії справедливого правосуддя;
- у світовій практиці спеціалізація судів розцінюється як засіб підвищення якості правосуддя, його доступності для населення та дієвості судової системи.

Саме спеціалізація роботи суддів повинна стати запорукою того, що вони мають достатній рівень знань та досвіду в певній сфері юрис-пруденції. Досконалі знання певних питань у правовому полі поліпшать якість рішень, які приймаються суддею. Спеціалізований суддя стає більш компетентним у певних

сферах, що посилює авторитет судів, сприяє єдності правової думки в судових рішеннях і, як наслідок – запроваджується юридична однозначність [129].

Відповідно до ч. 2 ст. 18 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» у випадках, визначених законом, а також за рішенням зборів суддів відповідного суду може запроваджуватися спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ [489], отже, запровадження спеціалізації в місцевому суді є не обов'язком, а правом суду, яке він реалізує через збори суддів.

Спеціалізація судової діяльності має за мету допомогти суддям шляхом неодноразового розгляду схожих справ підійти до кращого розуміння реалій, що пов'язані із виникненням судових спорів на технічному, соціальному або економічному рівнях, і як результат, визначити найбільш сприятливе рішення, що підходить саме до цих життєвих обставин. Спеціалізований суддя, який володіє більш глибокими знаннями в певній спеціалізованій сфері правових знань та праворозумінням, забезпечуватиме мультидисциплінарний підхід до вирішення спірних питань. Звісно ж, спеціалізація за рахунок більшої компетентності в означеній сфері права сприяє покращенню ефективності та оперативності розгляду судових справ, беручи до уваги постійно зростаючу їх кількість [129].

Спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ визначається рішенням зборів суддів відповідного суду із розрахунку розподілу не менше двох суддів на одну спеціалізацію. Рішення приймається більшістю голосів та має виконуватися навіть у тому випадку, якщо суддя бажає розглядати певну категорію справ, а збори приймають рішення, що на сьогодні його робота потрібна на іншому напрямку.

Професійні судді можуть стати спеціалізованими за рахунок раніше отриманого до призначення на посаду судді юридичного досвіду (робота юристом на підприємстві, адвокатом, прокурором, нотаріусом) або за рахунок досвіду спеціалізованої діяльності з моменту призначення на посаду судді.

Основними напрямками спеціалізації діяльності судді вважаються: сімейне право та право стосовно неповнолітніх; право інтелектуальної власності; господарське право; справи про банкрутство; тяжкі злочини; застосування

санкцій. Законодавство Європейського Союзу (далі – ЄС) визначає такі спеціалізації суддів: сімейні спори; справи відносно неповнолітніх; адміністративні справи держави; імміграційні справи стосовно біженців; рахункові, військові, податкові, трудові/соціальні спори; з розгляду сільськогосподарських договорів, із захисту прав споживачів, з дрібних позовів; щодо заповітів та спадкових питань; питань, пов'язаних з патентами, копірайтами, торговими марками; з розгляду тяжких злочинів, нагляду за кримінальним провадженням (надання дозволу на арешт, зняття з каналів зв'язку тощо) та виконання вироків, утриманням під вартою тощо [129].

У Висновку зазначається, що у деяких випадках спеціалізація діяльності суддів може й зашкодити єдності суддівського корпусу. Трап-ляється так, що у суддів складається враження, що їхня компетентність з певних питань відносить їх до елітної групи суддів, які відрізняються від інших. Також у суддівській спільноті формується думка, що деякі судді є «суперсуддею», або, навпаки, що суд – це виключно технічний орган, відокремлений від дійсної судової системи. У кінцевому підсумку все наведене може вилитися в брак суспільної довіри до суддів, які вважаються недостатньо компетентними [129].

Так, визначення спеціалізації суддів у Васильківському міськрайонному суді Київської області закінчилося позовом судді до суду з проханням скасувати рішення зборів суддів указанного суду від 28 грудня 2016 р. про розподіл їй для розгляду справ із кримінальної спеціалізації, адже до цього вона розглядала лише цивільні справи. Підставою звернення до суду суддя зазначила те, що не була своєчасно повідомлена про проведення зборів (перебувала на лікарняному), а тому не змогла взяти участь у роботі органу самоврядування та впливати на прийняті рішення [642].

Варто зауважити, що спеціалізація суддів з розгляду справ повинна мати збалансований характер (не надто вузький і не дуже широкий), ураховуючи особливості сучасних суспільних правовідносини, та сприяти максимально ефективному здійсненню судочинства, якісному розгляду судових справ.



Знову ж таки, як і у випадку із визначенням навантаження на суддю, вирішення питання щодо спеціалізації суддівської діяльності здійснюється законодавцем без урахування гендерного аспекту. Нами пропонується надати суддям-жінкам можливість першочергового вибору спеціалізації розгляду судових справ, залишивши за ними право на обрання простіших їх категорій, визначивши суддям-чоловікам розгляд складних кримінальних проваджень шляхом доповнення вказаною нормою Типового Положення про збори суддів судів загальної юрисдикції, затвердженого рішенням РСУ № 45 від 4 червня 2015 р. [585], що лягло в основу Положення про збори суддів кожного окремого суду.

На питання нашої анкети: «Чи варто враховувати гендерний аспект при визначенні спеціалізації судді з розгляду судових справ?» – 75% суддів відповіли ствердно, 12% – не поділяють такої думки та 13% – не змогли відповісти на це запитання (див. Додаток Б).

Результати підтверджують авторську позицію з приводу доцільності трансформації усталеного бачення механізму відправлення судочинства з урахуванням гендерного компонента, що в кінцевому підсумку приведе, на наше глибоке переконання, тільки до позитивних наслідків та підвищить якість правосуддя.

Судді-чоловіки, виражаючи своє ставлення до роботи їх колег-жінок, зазначають таке. «Суддями-жінками почав захоплюватися, ще коли прийшов у суд помічником, бо мені виглядало десь незвично, коли жінка-суддя розглядає складні кримінальні справи з тою масою негативу. І ще в ті часи сформував для себе позицію, що це нежіноча посада і що більше треба надавати перевагу чоловікам при доборі, але це з тією метою, щоб захистити жінку. Бо така напруга, особливо під час розгляду кримінальних справ, позитивно на жінку не впливає. Посада судді певною мірою робить жінку черствою. Це постійний офіціоз, постійно в центрі уваги... Коли ти приймаєш важливі рішення і вони не можуть на тебе не вплинути. Хіба що для жінки саме це ціль, тоді жодних проблем не повинно бути. Але я свою позицію змінив, коли запровадилося адміністративне

судочинство, тому що це та ділянка, де жінка може себе реалізувати без проблем. Тут немає тих пристрастей, тут усе більш чітко й інтелігентніше» [207].

Підсумовуючи наведене вище, доходимо висновку, що організаційно-правові основи забезпечення діяльності судді мають безгендерне забарвлення, при законодавчому йому врегулюванні зовсім не враховано певні потреби суддів-жінок (виховання дітей, хатні обов'язки, догляд за літніми родичами тощо), немає найменшої можливості за гострої потреби якимось чином зменшити судове навантаження, декларативно допускається зменшення тривалості робочого дня, хоча на практиці реалізувати це практично неможливо. А отже, вказане питання потребує нормативного урахування та врегулювання задля забезпечення як якості здійснення правосуддя та можливості професійної реалізації суддів.

### **2.3. Гендерна характеристика морально-правових засад суддівської професії**

Народна мудрість говорить: «Життя прожити – не поле перейти...» Це означає, що варто прагнути прожити життя достойно, повноцінно та з гідністю при цьому пронести авторитет обраної професії.

Професія судді є вершиною кар'єри юриста, ми глибоко у цьому переконані. Однак остання, незважаючи на те, що суддя залишається все ж таки повноцінним членом соціуму, накладає на нього низку професійно-моральних обмежень, у тому числі й в особистому, приватному, житті, дотримання яких є необхідним та обов'язковим. Оскільки суддя є невід'ємною частиною суддівського корпусу, судової системи, неписаним законом для нього є баланс в особистому та професійному житті.

Суддя зобов'язаний демонструвати і пропагувати високі стандарти поведінки, бути прикладом неухильного дотримання закону і принципу верховенства права, присяги судді, а також дотримання етичних норм з метою зміцнення віри суспільства у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду.

Соціум пов'язує із більшістю його публічних представників певний набір стереотипних рис та правил поведінки, не становлять виняток щодо цього й судді.

Актуальність урахування гендерних морально-професійних характеристик суддів, що утворюють його психологічний портрет, зумовлена впливом гендерних стереотипів на його професійну діяльність.

Як зауважує В. Б. Ковальчук, Україна як суверенна держава лише на шляху до становлення сучасної правової, демократичної держави, яку неможливо уявити без розвиненого громадянського суспільства. Для громадян і особливо для представників влади в Україні характерне старе, пострадянське мислення, яке так і не вдалося змінити як через об'єктивні причини, так і значною мірою через суб'єктивний фактор. Однією з причин є те, що в державі та суспільстві так і не була вироблена і втілена в життя ліберально-демократична правова ідеологія, принципи якої було лише задекларовано в Конституції України. Зокрема, нині гостро постає питання про допущення до управління державою та здійснення правосуддя осіб із високим рівнем правосвідомості, що відповідно ставить перед суспільством завдання визначення певних критеріїв оцінки правосвідомості кандидатів на окремі посади [307, с. 6].

Суспільні стереотипи гендерних статусно-рольових характеристик особистості жінок і чоловіків створюються самим соціумом. Кожна людина народжується й соціалізується в суспільстві, де вже до неї і без неї сформувалися соціальні цінності й норми, що містять приписи та заборони щодо гендерно-диференційованої поведінки. Останні певною мірою обмежують розвиток особистості, можливості самореалізації, вибору моделей та манер поведінки, видів професійної діяльності, кар'єрного просування; безпідставно звужують або розширюють економічні, політичні та соціальні можливості, більшою мірою жінок.

Гендерні ж відмінності обумовлюють життєвий вибір, стиль поведінки, та, зрештою, і саму роль, відведену суспільством чоловікам та жінкам відповідної професії, не є винятком і судді.

Суспільство очікує від суддів тактовності, скромності, рішучості, чутливості, здорового глузду та інтелектуальної строгості, з одного боку, а з другого, – суддя

не повинен справляти враження байдужої, замкнутої, вузьколобої, обмеженої, похмурої чи гордовитої людини. Безумовно, бути водночас зразковим суддею та звичайним громадянином є практично неможливою паралельною дією, адже поведінку, яка одним видається пристойною та ввічливою, інші вважатимуть зарозумілою та офіційною. У свою чергу, те, що одні засуджуватимуть як негідне поводження, що свідчить про брак поваги до посади судді, інші радісно вітатимуть як вияв почуття гумору та здатності не сприймати себе надто серйозно з боку посадових осіб суду [592].

Законодавець приділяє значну увагу питанням професійної етики суддів. Статтею 56 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» серед прав та обов'язків судді вказано на необхідність дотримання правил суддівської етики, виявлення та підтримання високих стандартів поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та непідкупності суддів. Крім того, суддівській етиці присвячена спеціальна норма – ст. 58, яка має назву «Етика судді». Нею врегулювання питання етики суддів віднесено до Кодексу суддівської етики, що затверджується з'їздом суддів України за пропозицією РСУ.

Пунктом 3 ч. 1 ст. 106 указанного Закону визначено, що за допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу, суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності [489].

Формулювання «особисті і морально-психологічні якості» використовується в ЗУ «Про судоустрій і статус суддів», але саме визначення цих понять в останньому відсутнє. При з'ясуванні сутності концептів «особисті якості» та «моральні якості» судді слід виходити із того, що моральні чи морально-психологічні якості є також і особистими, проте законодавець використав такі два терміни як поняття одного рівня [88, с. 28].

Звернемо увагу на те, що сьогодні країни Європи та США вже розробили перелік необхідних професійних якостей особистості судді. Так, наприклад, у Нідерландах до переліку включено 13 характеристик: починаючи з «чесності» і закінчуючи «рішучістю». Англія визначила 8 основних якостей судді, серед них – «ефективність» та «наявність лідерських і управлінських навичок». У Франції цей перелік включає 13 якостей, у тому числі «здатність працювати в команді» та «здатність добиватися згоди та злагоди». Перелік, розроблений у США, серед іншого, включає «колегіальність» та «розмовні навички» [145].

В Україні серед критеріїв, які ставляться до кандидатів на посаду судді, визначено такі якості, як «професійна і соціальна компетентність» та «доброчесність».

Формування нових критеріїв до осіб, які претендують на посаду судді, зумовлене новими викликами, що постали перед суспільством. Віднесення до них доброчесності є надзвичайно важливим з огляду на те, яку роль відіграє судова гілка влади у становленні правової держави. Саме доброчесність є ключовою категорією у формуванні морально-етичного образу суддів, запорукою формування довіри народу до суддів та судової влади в цілому. Законодавці зробили вагомий крок, включивши в критерії добору суддів таке поняття, як «доброчесність», вирішивши, що судді мають бути не тільки професійними, але й доброчесними [345, с. 212]. Проте визначення категорії «доброчесність» законодавцем не унормовано.

Саме поняття «доброчесність» є словосполученням двох окремих слів («добро» та «чесність») як необхідних базових принципів діяльності кожного судді. Справді, доброчесність постає ідеалом людського життя, спрямованого до добра. Уявлення про те, у чому полягає суть доброчесності та як її досягти, були не лише частиною філософської проблематики, а й завжди відображали уявлення представників певної культури про те, як людина має влаштовувати своє життя згідно з принципами добра, справедливості, честі тощо. У наш час, відповідно до чинного законодавства, суддя зобов'язаний бути добрим службовцем щодо звичайних громадян, яким він надає послуги, та має бути максимально чесним

щодо виконання своїх службових обов'язків, особливо у сфері реалізації державних і місцевих коштів. А тому поняття доброчесності в діяльності судді – це необхідна морально-етична складова, яка визначає межу й спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго ставлення до громадян і чесності в способі власного життя, виконанні своїх службових обов'язків та розпорядженні державними ресурсами [606, с. 14].

Узагальнене розуміння «набору» суддівських чеснот охоплює такі, як: особиста чесність, високий інтелект і культурний рівень, принциповість, раціональність, вдумливість, енергійність, цілеспрямованість, об'єктивність, доброта, безсторонність, врівноваженість, справедливість, незворушність, емоційна стійкість, сумлінність, завзятість, незалежність, організованість, непідкупність, гуманізм, старанність, працьовитість, добродушність, терпимість, витримка, комунікабельність, здатність застосовувати судову владу розумно тощо [304, с. 88].

Окрім наведеного, до нього зазвичай включають: порядність, високу моральність, чесність, непідкупність, принциповість, розуміння проблем інших, неупередженість, усвідомлення публічності своєї посади та підвищеної уваги суспільства до судді; навички управління залом судових засідань, письма; контроль за своїм зовнішнім виглядом; здатність адаптуватись у нестандартних ситуаціях; виконувати свої суддівські функції з належною повагою до принципу однакового ставлення до всіх сторін судового процесу, уникаючи упередженого ставлення чи дискримінації, підтримуючи рівновагу між сторонами та забезпечуючи кожній людині неупереджене слухання справи. Зменшенню критики ухваленого суддею процесуального документа, способу ведення процесу, особливостей його поведінки на роботі та поза нею сприяють відкритість, його позитивна репутація, професійний розвиток, готовність та спроможність аргументувати свою позицію, розуміння власної суддівської помилки.

Під професійно важливими моральними якостями слід розуміти особистісні характеристики, що сприяють успішному оволодінню певною діяльністю та позитивно впливають на її результативність. Сучасний суддя повинен володіти

комплексом особистісних якостей, які забезпечують ефективне виконання актуальних професійних завдань.

Ураховуючи консолідовану відсутність законодавчого врегулювання вказаного питання, вважаємо за доцільне визначити набір моральних якостей суддів-жінок і суддів-чоловіків.

Із метою повного розкриття тематики дослідження необхідно визначити категорію «мораль». Узагальнене її розуміння охоплює критерій розмежування добра і зла, милосердя і жорстокості, «вимір» вчинку з позиції певної системи цінностей.

У теорії права, на думку В. А. Малахова, мораль є формою суспільної свідомості, що являє собою сукупність принципів, вимог, норм і правил, які регулюють поведінку людини в усіх сферах її суспільного життя. В моралі відображаються цінності, що склалися в суспільстві, в нормах поведінки людей, які закріплені в поняттях добра, совісті, справедливості тощо. Усі ці поняття мають оцінний і регулюючий характер [375, с. 25]. Визначаючи мораль, І. А. Гетьман-П'ятковська вказує, що це об'єктивне явище, тобто усвідомлене, засноване на знаннях, досвіді, звичаях, поняття, яке формує відчуття прагнення до належного, що виходить із внутрішнього спонукання віри у справедливість, впевненості панування добра, бере цю впевненість із розуміння цінностей життя: добробуту, миру, захисту, збереження та продовження роду задля майбутнього людського існування. Мораль – це категорія, що визначає рівень свідомості, сформованої еволюційно, з врахуванням життєвого досвіду; це поняття, що може бути усвідомлене людьми; це людське уявлення про належне, критерієм якого є добро і зло, чесність, порядність, справедливість, правда, кривда; це явище динамічне, що формується та змінюється залежно від досягнутого економічного, матеріального, інформаційно-технічного, культурного та духовного рівня суспільства або групи людей чи індивіда; це внутрішнє спонукання людини, яке націлене на досягнення належного, абсолютних цінностей, істинності; це внутрішнє переконання, що формується усвідомлено людиною під впливом виховання, освіти, оточуючого

соціального середовища у вигляді норм, принципів, поглядів, оцінок [166, с. 189; 647, с. 292].

До цінностей, що становлять основу узагальненого розуміння моралі, на наш погляд, слід віднести такі:

- загальні людські цінності, що входять у всі інші етичні цінності, а саме цінність: життя, свідомості, діяльності, страждання, сили, свободи волі, передбачення, цілеспрямованості тощо;

- чесноти: справедливість, мудрість, сміливість, самоконтроль, любов до ближнього, правдивість і щирість, вірність і відданість, доброта і співчуття, довіра і віра, скромність і смиренність, цінність поведінки з іншими;

- приватні етичні цінності: любов до ближнього, здатність дарувати іншим своє духовне надбання, цінність особистості, любов до людей.

Моральні якості судді охоплюють:

- особисту етику судді (у тому числі й ділову);
- принципи моралі, якими керується суддя в роботі та повсякденному житті;
- ціннісну систему моральної орієнтації судді в цілому.

Консолідоване поняття «особисті якості» судді включає:

- навички судді;
- здібності судді,
- здатності судді.

Моральна складова суддівської етики (стосунки судді з учасниками судового процесу, з колегами, з відвідувачами суду та з будь-ким поза межами службової діяльності) вимагає від суддів дотримання правил поведінки, які включають в себе як загальновизнані норми моралі, що існують у суспільстві, так і стандарти, що регулюють службову діяльність, тобто вимоги, встановлені законодавством до професії, та стандарти, що стосуються позаслужбової поведінки й іншої дозволеної діяльності. Лише високопрофесійна, моральна, етична поведінка судді здатна викликати повагу до суду та забезпечити впевненість учасників судового процесу і відвідувачів суду в неупереджених результатах розгляду справи. При цьому суддя повинен виявляти такі моральні якості, як чесність, об'єктивність, безсторонність,



неупере-дженість, толерантність, добросовісність, справедливість, збалансованість, розумність, розсудливість, стриманість, уважність, ввічливість, повага до оточуючих [309].

Якось один голова суду звернувся до новопризначених суддів зі словами, які надзвичайно змістовно відображають те коло особистісних характеристик, що необхідні представникам суддівської професії: «Роль судді полягає в тому, щоб служити суспільству у найважливішій справі здійснення правосуддя згідно з законом. Ваша посада дає вам таку можливість, і це – привілей. Ваша посада вимагає від вас служіння, і це – обов'язок. Без сумніву, у вас були й інші причини як особистого, так і професійного характеру, щоб прийняти своє призначення, однак, суддя не досягне успіху та не отримає задоволення від виконання своїх обов'язків, якщо не буде постійно усвідомлювати важливість служіння суспільству. Свобода, мир, порядок і належне керування – ті основи суспільства, які ми так цінуємо, – залежать врешті-решт від того, наскільки віддано суддя виконує свій обов'язок. Верховенство права панує у суспільстві лише тоді, коли це суспільство впевнене у чесності й компетентності суддів. Знаючи це, ви повинні пишатися своєю важливою посадою. Коли робота втрачає свою новизну, коли завантаження справами нагадує сізіфову працю, коли набридає деспотизм дискреційних рішень, єдиним незмінним стимулом рухатися далі буде усвідомлення того, що те, задля чого ви покликані служити, є надзвичайно важливим для суспільства, в якому ви живете. Ваш привілей – виконувати свої обов'язки, ваш обов'язок – залишити свою посаду незаплямованою, коли настане час її залишити. Ваші слова та дії як на публіці, так і до певної міри в особистому житті впливатимуть на ставлення громадськості до вашої посади і на повагу, яку ця посада мала б викликати. Ризик бути затриманим за кермом під час повернення додому з бенкету чи незначні погрішності у сумі доходу, вказані в податковій декларації, можуть мати суспільне значення. Стандарти дружини Цезаря – це ті стандарти, які інші справедливо застосовуватимуть до того, що ви кажете і робите, відтак, зважаючи на неймовірну велич вашої посади як судді, це стандарти, які ви застосовуватимете до себе. Ці стандарти стосуються як великих, так і малих справ. Часом використання

підзвітних сум чи квитанція для підтвердження витрат може мати неабияке значення. Пліч-о-пліч із величчю, яка пов'язана з посадою, іде й скромність щодо власної здатності бути гідним стандартів, визначених попередниками, дотримання яких чекають від особи, яка обійняла посаду. Є небагато суддів, які є достатньо впевненими в собі і не сумніваються у власній здатності працювати з очікуваною ефективністю. І, наскільки мені відомо, жоден із тих, хто був настільки самовпевненим, не зміг із цим упоратись, як сподівався. Звісно, із накопиченням досвіду переживання щодо здатності виконувати свої службові обов'язки вщухають. Однак це пов'язано не із самозадоволенням, а радше з реалістичним прийняттям обмежень власних можливостей. Якщо хтось робить усе можливе, хвилювання щодо будь-яких невдач на посаді може лише зашкодити. Інтелектуальна скромність (навіть непоказна), відчуття обов'язку та почуття власної гідності, тиск громадської уваги до кожного кроку в судовому процесі та з боку колег – це ті чинники, які допомагають судді досягати найкращих можливих результатів. Ви долучилися або долучаєтеся до еліти – еліти служіння суспільству, а не еліти, що насолоджується соціальною величчю. І ваша приналежність до такої еліти може бути джерелом неймовірного особистого задоволення і не меншої гордості. Ви не зможете збагатитися за винагороду, яку отримуватимете. Ви працюватимете важче й довше, ніж більшість ваших друзів в інших професіях. Кожне ваше слово і вчинок як судді, як і інші слова та дії, можуть стати об'єктом публічної критики, а нападки, які були необґрунтованими та залишилися без відповіді, можуть підірвати повагу суспільства до судової системи. Однак, якщо врешті-решт ви поділяєте з моїми колегами, яких ви глибоко поважаєте, почуття служіння суспільству шляхом здійснення правосуддя згідно з законом, вас чекає життя, сповнене неймовірного задоволення. Нехай ваше серце буде чистим і благородним. І вам усе вдасться» [108].

Виконання суддівських функцій повинно здійснюватися з належною повагою до принципу однакового ставлення до всіх сторін судового процесу, уникаючи упередженого ставлення чи дискримінації, підтримуючи рівновагу між сторонами та забезпечуючи кожній із них неупереджене слухання справи.

Висновком № 3 (2002) КРЄС до уваги Комітету міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема, питання етики, несумісної поведінки та безсторонності, у п. 50 визначено, що:

- кожний окремий суддя повинен робити все можливе для підтримання судової незалежності на інституційному та особистому рівнях;
- судді повинні поводитися гідно при виконанні посадових обов'язків та в особистому житті;
- вони повинні завжди обирати такий підхід, який є безстороннім та виглядає таким ззовні;
- вони повинні виконувати свої обов'язки, не допускаючи проявів фаворитизму або дійсної чи видимої упередженості;
- судді повинні приймати свої рішення з урахуванням усіх моментів, важливих для застосування відповідних юридичних норм, та без урахування усіх питань, що не стосуються суті справи;
- вони повинні демонструвати увагу до всіх осіб, які беруть участь у судовому процесі або на яких такий процес впливає;
- вони повинні виконувати свої обов'язки з повагою до рівноправного ставлення до сторін, уникаючи будь-якої упередженості та будь-якої дискримінації, підтримуючи баланс між сторонами та забезпечуючи чесний розгляд для кожної зі сторін;
- вони повинні демонструвати обережність у своїх відносинах із ЗМІ, підтримувати свою незалежність та безсторонність, утримуючись від переслідування особистих інтересів у відносинах з пресою та уникаючи безпідставних коментарів щодо справ, які вони розглядають;
- вони повинні забезпечувати високий ступінь професійної компетентності;
- вони повинні мати високий рівень професійної свідомості та виконувати свої обов'язки ретельно з метою дотримання вимог щодо прийняття рішень у розумний строк;
- вони повинні присвячувати більшу частину свого робочого часу здійсненню своїх судових функцій та інших пов'язаних з ними видів діяльності;

– вони повинні утримуватися від будь-якої політичної діяльності, що може підірвати їхню незалежність та завдати шкоди їхньому іміджу безсторонності [127].

Суддя повинен бути чесним та справляти враження чесною людиною. «Чесність та порядність, втрачені одного разу, – втрачені назавжди», а тому мова йде вже і про репутацію судді, яка є основою довіри до нього. Порядність включає в себе відчуття справедливості, милосердне ставлення до людей, емоційне вболівання за чуже життя, суддя має відчувати, де проходить межа між добром і злом, не бути циніком, шанобливо ставитися до людей. Він повинен мати відвагу спротиву будь-якому тиску, готовність відстояти власну принципову суддівську позицію. Чесність і непідкупність – ознаки порядності та справедливості. Складовими елементами чесності та непідкупності є добропорядність і моральні принципи суддів. Суддя завжди, а не лише при виконанні своїх посадових обов'язків, має поводитися достойно і відповідно до своєї суддівської посади, бути вільним від обману чи шахрайства і проявляти гідність і добропорядність у своїй поведінці й характері. Чесність і непідкупність не знає ступенів. Це абсолютні категорії. Для судової влади і суддів чесність і непідкупність – це більш ніж чеснота: це необхідність [317]. Гідним вважається той суддя, котрий поважає насамперед себе, зміцнює авторитет судової гілки влади, має правові цінності та достойно здійснює правосуддя.

Окремо потрібно зупинитися на незалежності судді, готовності вистояти під тиском, відстояти свою позицію. Так, згідно зі ст. 6 Кодексу суддівської етики, затвердженого XI черговим з'їздом суддів України 22 лютого 2013 р., суддя повинен виконувати свої професійні обов'язки незалежно, виходячи виключно з фактів, установлених на підставі власної оцінки доказів, розуміння закону, верховенства права, що є гарантією справедливого розгляду справи в суді, незважаючи на будь-які зовнішні впливи, стимули, загрози, втручання або публічну критику [309]. Відповідальність за гідну поведінку та дотримання правил етики лежить на самому судді, отже, його поведінка, як приватна, так і публічна, ніколи не повинна суперечити принципам незалежності, неупередженості та цілісності суду [120].

Відповідно до ст. 7 Кодексу суддівської етики суддя повинен старанно й неупереджено виконувати покладені на нього обов'язки та вживати заходів для поглиблення своїх знань, вдосконалення практичних навичок [309], а це означає, що суддя має демонструвати морально-фізичну витримку, беззаперечне бажання дійти до суті, у нього повинен бути відсутній будь-який конфлікт інтересів. У процесі судового розгляду він має адекватно та необхідною й достатньою мірою використовувати можливості нових технологій та останні позиції судової практики. У нестандартній ситуації має знайти новий погляд, нову інтерпретацію закону, щоб захистити порушене право.

Чималий перелік морально-професійних вимог законодавець визначив у тексті суддівської присяги, за якою на підставі вимог ст. 57 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» суддя, вступаючи на посаду, урочисто присягає Українському народові об'єктивно, безсторонньо, неупереджено, незалежно, справедливо та кваліфіковано здійснювати правосуддя від імені України, керуючись принципом верховенства права, підкоряючись лише закону, чесно і сумлінно здійснювати повноваження та виконувати обов'язки судді, дотримуватися етичних принципів і правил поведінки судді, не вчиняти дій, що порочать звання судді або підривають авторитет правосуддя [489]. Сам текст присяги має спрямовувати суддю в процесі здійснення правосуддя на невідворотне виконання покладених Конституцією та законами України вимог та обов'язків, забезпечення прав і свобод людини, дієвості принципу верховенства права, додержання принципів та вимог судочинства, внутрішнього та міжнародного авторитету України, від імені якої ухвалюються судові рішення та реалізується судова влада [83, с. 6].

У Рішенні КСУ від 11 березня 2011 р. № 2-рп/201128 [531] роз'яснюється, що додержання присяги є обов'язком судді, як це передбачено п. 4 ч. 4 ст. 54 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» (в редакції Закону від 7 липня 2010 р. № 2453-VI) та кореспондується з п. 5 ч. 5 ст. 126 Основного Закону України, і на основі цього робиться висновок, що дотримання суддею присяги – це його конституційно визначений обов'язок. У цьому рішенні також визначено, що присяга судді має правову природу одностороннього, індивідуального, публічно-правового,

конституційного зобов'язання судді. Дотримання суддею своїх обов'язків є необхідною умовою довіри до суду та правосуддя з боку суспільства, а порушення суддею присяги є однією з підстав для його звільнення з посади відповідно до п. 5 ч. 5 ст. 126 Основного Закону України.

Корінним принципом професійної моралі суддів є справедливість. Без цієї моральної якості діяльність зі здійснення правосуддя втрачає свій зміст. Нами встановлено, що норми-цінності суддів-чоловіків і суддів-жінок суттєво відрізняються, перші обирають дотримання закону (52%) і захист прав (26%), а другі – справедливість (70%), що підтверджується результатами нашого емпіричного дослідження (див. Додаток Б).

Із Переліку суддівських характеристик виходить, що суддя повинен мати:

- знання з галузі права та знання судової практики застосування законодавства;
- уміння застосовувати знання на практиці та правильно складати процесуальні документи;
- організаційні та організаторські навички;
- навички письма та мовлення.

До особистісних якостей судді належать:

- прагнення до професійного зростання (готовність сприймати та засвоювати інновації, нововведення);
- рішучість та оперативність; упевненість у собі (уміння швидко та вмотивовано відповідно до законодавства приймати процесуальні рішення, прогнозувати їх наслідки; здатність приймати рішення за стресових умов; відчуття впевненості у своїх здібностях; довіра; надійність; зрілість);
- логічність, аналітичність та критичність мислення (здібності до порівняння, аналізу, синтезу, абстрагування, узагальнення; здатність самотійно та неупереджено, не вдаючись до допомоги інших, об'єктивно оцінювати інформацію);
- здатність уважно слухати (здатність дослуховуватись, розуміти і оцінювати інтереси, ставлення, мотиви дій іншої особи);

– працьовитість (відповідальне, чесне, добросовісне, сумлінне ставлення до своїх професійних обов’язків; старанність; своєчасне виконання поставлених завдань);

– чесність, порядність, справедливість, особиста гідність та самоповага (здатність протистояти впливу, тиску, спокусі; чесність; принциповість при відстоюванні професійної позиції. Стриманість у манерах, емоціях, тактовність, ввічливість. Здатність об’єктивно, безсторонньо, неупереджено розглядати справи незалежно від того, хто є сторонами у справі, чи що є предметом спору, тобто неупередженість) [433].

Зауважуємо, що наведений перелік характеристик не має гендерного забарвлення. Далі нами буде досліджено комплекс суддівських якостей із урахуванням гендерного аспекту.

Деякі характеристики жінок, наприклад, емоційність, схильність до самопожертви, орієнтованість на родину і дітей, є не природними рисами, а характеристиками, сформованими певним типом суспільства. Отже, з’ясувалося, що поняття «жіночність» та «мужність» обумовлені культурою і є полісемантичними [366, с. 66].

Констатуємо перевагу суддів-жінок у стійкості та повноті фокусування уваги, орієнтації на швидкість, а суддів-чоловіків – на точність роботи; перевагу чоловіків у роботі з новими, а жінок – зі старими шаблонними стимулами. Жінки демонструють більш високу мотивацію досягнень у нейтральних умовах, чоловіки ж – за умови інтелектуально-лідерської стимуляції. Для чоловіків характерні більш відкрита фізична агресія і соціальна тривожність, тоді як для жінок – прихована вербальна агресія і загальна тривожність на роботі. Чоловіча роль вважається все ж інструментальною і діяльнісною, жіноча – експресивною і комунікативною. За успішністю лідерства дві статі мають рівну ефективність, якої досягають, щоправда, різними шляхами. Так, Т. Парсонс розділяв поведінку чоловіків та жінок у рамках двох різних стилів: експресивного та інструментального, що є фундаментом існування гендерних стереотипів. У рамках експресивного стилю поведінки суспільство дозволяє жінкам демонструвати емоційність, чутливість,

вразливість, у той час як чоловіки у рамках інструментального стилю більш схильні демонструвати активність, ініціативність, агресію, тобто переважно ділові якості [73, с. 101].

У дослідженні Джона Вільямса та Деборі Бест «Вимірювання пов'язаних зі статтю стереотипів. Міжнаціональне дослідження» [43] виявлено поширеність стереотипів щодо психологічних і поведінкових характеристик чоловіків та жінок і те, наскільки стереотипні уявлення є подібними чи відмінними в різних країнах. Щоб дослідити, які саме риси вважаються притаманними радше чоловікам, аніж жінкам, і навпаки, Дж. Вільямс і Д. Бест опитали студентів обох статей із 25 країн, попросивши вказати, наскільки кожна з трьох сотень характеристик асоціюється з чоловіками й жінками в їхній культурі. Обраними для кроскультурного порівняння були такі країни: Австралія, Англія, Болівія, Бразилія, Венесуела, Ізраїль, Індія, Ірландія, Італія, Канада, Малайзія, Нігерія, Нідерланди, Німеччина, Нова Зеландія, Норвегія, Пакистан, Перу, Південно-Африканська Республіка, США, Тринідад, Фінляндія, Франція, Шотландія, Японія. Так, у більшості культур світу чоловіки виступали як активні, агресивні, впевнені в собі, наполегливі тощо, в той час як жінки – емоційними, боязкими, залежними, чутливими, підтверджуючи тим самим панкультурний характер стереотипів гендерних рис.

Як зазначають Дж. Вільямс та Д. Бест, новітні дослідження гендерних стереотипів дозволяють виділити три складові їх змісту: описовий аспект (наприклад, жінки є емоційними), прогностичний аспект (наприклад, жінки мають бути емоційними) та аспект заборони (наприклад, жінки не повинні бути домінуючими) [43]. Ці три компоненти беруть активну участь у формуванні багатьох інших соціально-психологічних феноменів, таких як вірування та очікування, що, у свою чергу, позначається на гендерно-рольовій ідеології суспільства, гендерно зумовленому розподілі ролей.

Так, попри кардинальні соціально-політичні зміни й здобутки жіночого руху протягом останніх півтора століття, жінок і чоловіків досі сприймають як осіб із протилежними якостями, скажімо, незалежний – залежна, агресивний – м'яка, брутальний – ніжна, раціональний – емоційна, серйозний – легковажна,



врівноважений – схвильована, сильний – слабка, жорстокий – добра, ініціативний – неспілива. Серед усіх асоційованих з жінками рис три вважалися тільки жіночими (тобто взагалі не приписувалися чоловікам) в усіх досліджуваних країнах: сентиментальність, покірність і забобонність. Натомість лише чоловічими всюди вважали схильність до ризику, владність, силу, незалежність [43].

Особливістю гендерного аспекту в професійній сфері є нерівність позицій жінок і чоловіків: останні користуються більш високим статусом, що забезпечує їм доступ до ресурсів і прийняття відповідальних рішень, а жінки внаслідок цього опиняються в ролі підлеглих, залежних, керованих. Потреби жінки в професійному розвитку, самореалізації та просуванні по службовій драбині задовольняються меншою мірою, ніж такі потреби чоловіків. Сформована система гендерних відносин сприяє закріпленню у жінок таких якостей особистості, як пасивна підпорядкованість, конформність, слабовілля, схильність поступатися завжди і всім, невпевненість у собі, боязкість і слухняність [581, с. 304].

Розглядаючи гендерні аспекти професійних відносин, дослідники зазвичай виділяють такі загальні параметри аналізу, як поляризація, диференціація позицій чоловіків і жінок, явища домінування, влади, підпорядкування. Диференціація ролей і статусів чоловіків і жінок як суб'єктів міжособистісних відносин та ієрархічність, підпорядкованість їх позицій є одними з основних параметрів аналізу гендерних професійних взаємовідносин. Ці параметри стосуються і об'єктивної сторони – реальних практик взаємодії, і суб'єктивної – гендерних настановлень чоловіків і жінок як суб'єктів міжособистісних та ділових відносин [581, с. 304].

Водночас забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільства, зокрема і в діяльності суддів, слід розуміти не лише як ідею та інститут, але й як психологічну поведінку індивідів, сукупність соціальних ролей, приписуваних індивідові з передбаченням дотримання не тільки прав жінок, але й чоловіків.

Не можна пропустити і момент про формування гендерної сенситивності та гендерної лояльності як домінуючих професійно значущих якостей суддів.

Гендерна сенситивність (від англ. sensitivity – чутливість) у контексті нашого дослідження розуміється як здатність, яка базується на розширенні самосвідомості

особистості щодо існуючої в суспільстві гендерної нерівності, уникати сексизму як у мові, так і в поведінці, конструктивно реагувати на негативні наслідки для жінок і чоловіків, які зазнають будь-яких проявів дискримінації за ознакою статі. До прикладу, колишній голова ВРУ В. Литвин дозволив собі фразу на кшталт «чоловік – це вища істота, тому що жінка створена була з ребра Адама. Відповідно, вона вже стоїть на нижчому щаблі». Або ж спецпрокурор Н. Холодницький висловився, що він «не дівка, щоб його до чогось змушувати», а депутат А. Геращенко – порадив жінці «йти заміж і народжувати, а не займатися політикою» [643].

Під гендерною лояльністю розуміємо здатність особистості до співпраці на основі егалітарних цінностей, до поваги права особистості на індивідуальність гендерної ідентичності [404, с. 38].

Особистісні якості, які асоціюються з чоловіками загалом та чоловіками-суддями зокрема, називають інструментальними, оскільки вони характеризують чоловіків як діячів, що впливають на світ. Якості, що асоціюються з жінками і суддями в тому числі, називають експресивними, бо вони характеризують емоційне функціонування жінок у побуті та в професійній сфері (див. Додаток В).

Стереотипною сферою діяльності жінок вважається емоційна, експресивна, в якій визначальними є опікуючий, виконавчий та обслуговуючий компоненти. Інструментальну сферу діяльності, яку характеризує творча, керівна, результативна праця, приписують чоловікам. Більше того, кожен чоловік хоче бути «Чоловіком», а жінка залишатися «Жінкою», причому першим просто необхідно підтверджувати свій статус відповідними вчинками, а другим – не переходити допустимі межі фемінності.

Тобто маскулінний варіант особистісних характеристик судді-чоловіка включає незалежність, наполегливість, владність, схильність до захисту своїх поглядів, честолобство, здатність до лідерства, схильність до ризику, віру в себе, самодостатність. А також зарахування себе до категорії чоловічої соціальної групи і відтворення відповідних гендерно-обумовлених ролей і самопрезентацій, в основі конструювання яких лежать «ідеологія мужності», «принцип Адама». Вони також

можуть бути турботливими, ніжними, дбати про родину, добробут та стабільність [368, с. 3].

Фемінний варіант базується на скромності, старанності, конформності, відданості, здатності до співчуття, гнучкості, емпатійності, схильності до кооперації і компромісів. Жінки більше потребують уваги, поваги до себе, задоволення гедоністичних проблем (хочу свята, радості, миру, краси) (див. Додаток Д).

Звісно, такий поділ моральних характеристик є досить умовним. Відомий гендерист М. Кімел з приводу цього писав: «Я ніжний, люб-лячий і турботливий зі своїм сином. Наскільки я можу судити, я проявляю маскулінність. Чому, зрештою, любов, турботливість і ніжність визначено як жіночі риси? Чому я маю справляти враження істоти іншої статі для того, щоб мати право на те, що я вважаю проявами людських емоцій?.. Любов, ніжність, турботливість, компетентність, честолубство, самоствердження – усе це людські риси, і всі людські істоти – як жінки, так і чоловіки – повинні мати на них рівні права. І коли ми проявляємо їх, ми виражаємо, відповідно, наші гендерні ідентичності, а не гендер іншої статі» [301, с. 139].

Узагальнену характеристику структури особистості здійснив у своїх працях К. К. Платонов, де визначив її склад із підструктур, структурування самих підструктур, співвідношення біологічного і соціального, зв'язків підструктури з відображенням, свідомістю, потребами, активністю (див. Додаток Б). Основними ж компонентами психологічної структури особистості є: 1) психічні процеси; 2) психічні стани; 3) психічні властивості.

Психічні якості особистості дають змогу з певною імовірністю передбачати її поведінку в конкретних умовах, а набір психо-особистісних властивостей судді в кожному конкретному випадку дозволяє спрогнозувати дії у тій чи іншій ситуації під час судового розгляду, у колективі, позасудовому житті.

Так, у суддів-жінок показники соціальної пластичності, емоційності значно вищі, аніж у колег-чоловіків, а у останніх – енергійності (здатності виконувати роботу за несприятливих умов – шуму, некомфортної температури тощо),

пластичності та індивідуального темпу. Судді-чоловіки відрізняються від суддів-жінок авторитарністю, здатністю до ризику, догматизмом і автономністю; більш схильні до конфліктів та неадекватності емоційних проявів (напористості, енергійності, нетерплячості); жінки ж мають більш високі показники за імпульсивністю, відчуженістю; для них характерні рухливість, бурхливий прояв почуттів, швидка зміна настрою. Судді чоловічої статі характеризуються ширшою сферою діяльності, гнучкістю мислення, прагненням до активної роботи, високою швидкістю виконання операцій при здійсненні професійної діяльності; люблять, коли їм вдається проявити волю, витривалість, силу й інші «силові якості» або ж суто інтелектуальні здібності, а жінки – легкістю вступу в соціальні контакти, підвищеною чутливістю до невдач на роботі й у спілкуванні, турботливості, невпевненістю [429, с. 72]. Чоловіча рішучість і схильність до ризику добре доповнюються жіночою обережністю, чоловіча різкість – жіночою м'якістю, чоловіча зневага до деталей – підвищеною увагою до дрібниць.

Професійний набір особистісних якостей суддів-жінок включає: вміння йти на компроміс, гнучко вести діалог, враховуючи позиції сторін; упевненість у собі і своїй місії; вміння діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику; постійна готовність до змін, нововведень; здатність швидко робити вибір; вміння ефективно використовувати здібності і вміння інших людей; розважливе ставлення до нововведень, здоровий консерватизм; вміння протистояти тиску, відстоювати свою позицію; вміння жити сьогоднішнім днем, «тут і зараз» [50, с. 93].

У чоловіків відзначаємо такі головні якості і вміння: постійна готовність до змін, до нововведень; вміння при необхідності нав'язувати свою позицію; відчувати себе вільним і отримувати вигоду в рамках прийнятих обмежень і правил; ефективно використовувати здібності й уміння інших людей; використовувати чужі ідеї для реалізації своїх цілей; діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику; справляти враження, налагоджувати і підтримувати стосунки з іншими людьми; впевненість у собі і своїй місії; вміння протистояти тиску, відстоюючи свою позицію [50, с. 93].

У рамках розкриття цієї проблематики нами досліджено гендерні особливості емоційного стану суддів під час судового розгляду шляхом опитування респондентів з цього приводу. Результати дозволили сформувати таку картину: 87% суддів відчують включення (високу зацікавленість) та 62% – тривогу (внутрішнє напруження, переживання) під час відправлення судочинства, серед них 68% – це судді-жінки і лише 32% – судді-чоловіки. На пасивність та цейтнот (емоційний дискомфорт, викликаний бажанням стрімко пришвидшити хід судового засідання) вказали 21% суддів, у гендерному розрізі – 42% – це жінки, 58% – чоловіки. Також 11% опитаних зазначили про байдужість та злість (59% – чоловіки, 41% – жінки), а 9% – про розгубленість та побоювання (29% – чоловіки, 71% – жінки) (див. Додаток Б).

Наведене підтверджує авторську позицію щодо існування гендерних особливостей особистості судді та необхідність їх врахування в його діяльності. Вони виявляються під час усього судового процесу, впливають на специфіку судового розгляду: всі пізнавальні процеси, у тому числі дослідження доказів, комунікативну діяльність (допити), організаційні моменти судового процесу та виховний його момент.

Також нами у ході анкетування суддів досліджувалися особливості комунікативного контролю суддів у гендерному розрізі, який відіграє важливу роль у безконфліктному спілкуванні.

Як показали результати дослідження, судді-жінки мають низький рівень комунікативного контролю, що свідчить про те, що вони більш безпосередні й відкриті у спілкуванні, у тому числі під час судового розгляду.

Для суддів-чоловіків характерний високий комунікативний контроль, а це означає, що вони контролюють розмову, стримують прояв своїх емоцій.

Окремо хочеться зупинитися на аспекті досягнення поставлених цілей суддями у гендерному розрізі. Так, для чоловіків це має надзвичайно важливе значення, адже саме в такий спосіб вони доводять самі собі і всьому світу власну чоловічу спроможність зробити все самостійно. Витримка та самоконтроль знаходять прояв в умінні стримувати свої почуття, якщо це потрібно, гальмувати

імпульсивні дії, підпорядковувати себе поставленій меті. Жінки ж – більш уперті, ніж чоловіки, і якщо ж мету обрано, ціль поставлено і вони вважають її на цей момент важливішою за всі інші – вони будуть її досягати, чого б їм це не вартувало. Узагальнена назва таких – «кар’єристики». І все ж при досягненні бажаного чоловіки більш схильні до ризику, ніж жінки, останнім притаманна функція стабільності та надійності.

Прагнення до професійного успіху у багатьох жінок має суперечливий характер, що отримав назву «конфлікт боязні успіху». Професійний успіх часто викликає у жінок тривогу, сумніви у власній жіночності і здатності реалізовувати ролі матері і дружини. Культурні традиції, як правило, підсилюють цю тривогу, формуючи взаємовиключний вибір жінки між роботою і сім’єю [49, с. 24].

Так, група західноєвропейських вчених, провівши дослідження в більш ніж десяти країнах, виявила, що більшість чоловіків визнають, що, займаючи керівну посаду, жінки рідше «зриваються», з ними легше вирішувати будь-які питання, вони менше залежать від настрою і краще дбають про підлеглих [131, с. 3]. Проте жінки частіше керуються критеріями «подобається – не подобається», а не «корисно – не корисно», а тому в колективах, очолюваних жінками, завжди є улюбленці, плітки, підсиджування, невмотивовані підвищення і звільнення. Роботу своїх співробітників жінки схильні оцінювати не за результатом, а за підказкою почуттів. Дослідження останніх років відзначають стійку тенденцію до зближення стандартів поведінки чоловіків і жінок, образів маскулінності і фемінності [602, с. 99].

Усі наведені нами вище міркування дають підстави стверджувати, що діяльність судді, яка знаходять вияв у відправленні правосуддя, окрім правової природи, має ще й моральну складову. Остання полягає в необхідності дотримання певних етичних правил поведінки, турботи про професійну гідність, постійне вдосконалення суддівської майстерності, зміцнення, у тому числі власним прикладом, поваги до закону, правосуддя, суду. Саме від моральних цінностей, якими керується суддя в своїй роботі під час здійснення правосуддя і в позасудовій

поведінці, залежить оцінка судових рішень з точки зору їх справедливості як кожним окремим громадянином, так і суспільством у цілому.

І хоча нормативно визначений перелік особистісно-професійних суддівських рис не має гендерного забарвлення, нами виділено серед них чоловічі та жіночі; наголошено на важливості їх урахування у професійній діяльності судді та реалізації принципу гендерної рівності.

## **Висновки до розділу 2**

1. Гендерний образ юридичної професії в Україні на сучасному етапі істотно змінився, у зв'язку з чим Феміда повернула собі жіночий образ. І хоча суспільство погодилося на рівноправність чоловіків та жінок-суддів, але останнім згоди на входження їх до «інституту лідерства» так і не надало. Нами встановлено, що гендерний баланс у судах існує на рівні першої інстанції, апеляційні та касаційні суди досі залишаються «чоловічими», що свідчить про труднощі у доступі жінок до управління в судовій системі. В основі даної проблеми лежать віками сформовані стереотипи про жіночі та чоловічі статусні ролі, ось чому у чоловіків більше можливостей у професійному зростанні, аніж у жінок.

2. Нами доведено, що жінки мають вельми сприятливі якості для ефективної управлінської діяльності. Проте на сьогодні жінка – голова суду все ще залишається радше винятком, аніж звичним явищем. За таких обставин видається необхідним додати гендерний компонент до нормативного порядку врегулювання порядку обрання суддів на адміністративні посади, представництва судової влади, а також при формуванні складу органів суддівського самоврядування. Також вважаємо, що необхідно розробити план заходів щодо підвищення інформованості суддів у питаннях врахування гендерних аспектів при здійсненні судочинства.

3. Для повноцінного організаційно-правового забезпечення роботи судді необхідно надати більшій гнучкості трудовим стосункам (скорочення тривалості робочого дня для суддів-матерів, коригування графіку роботи, врахування гендерного критерію при визначенні суддівського навантаження та спеціалізації

суддів з розгляду певних категорій справ, індивідуальних можливостей для відпочинку, особливо тих, котрі мають малолітніх, неповнолітніх дітей). Такі заходи повинні однаковою мірою стосуватися як суддів-жінок, так і суддів-чоловіків, оскільки сумісності особистого і професійного життя потребують і ті, й інші.

4. Важливу роль у здійсненні правосуддя, поза сумнівом, відіграє особистість судді, особливо набір його моральних якостей. Під час виконання професійних обов'язків та у позасудовій діяльності суддя повинен своїми вчинками зміцнювати авторитет судової влади, верховенства права і неухильного дотримання закону. Кожен із суддів є обличчям сучасного українського правосуддя, яке перебуває під пильною увагою громадськості, а тому один неправильний крок може зіпсувати загальне позитивне враження, яке формується копійкою щоденною працею усіх суддів.

5. На сьогодні існує класичний набір морально-професійних суддівських характеристик, який не має жодного розмежування за гендером. Їх аналіз дає змогу з певною імовірністю передбачати поведінку судді в конкретних умовах, визначати його дії в тій чи іншій ситуації під час судового розгляду, у колективі, позасудовому житті. Вони виявляються під час усього судового процесу, впливають на специфіку судового розгляду.



### РОЗДІЛ 3

## ОСОБЛИВОСТІ СУДДІВСЬКОГО ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ У ГЕНДЕРНОМУ КОНТЕКСТІ

### 3.1. Особливості формування внутрішнього переконання судді при прийнятті рішення в окремих категоріях цивільних справ, пов'язаних із проявами дискримінації за ознакою статі

У ході цього наукового дослідження відзначимо важливість відправлення судочинства в справах, пов'язаних із проявами дискримінації за ознакою статі. Проте з цього приводу не існує певного їх узагальнення чи комплексного дослідження судової практики.

Для встановлення гендерної дискримінації необхідно визначити наявність усіх чотирьох її елементів: відмінне поводження, схожі обставини (аналогічні умови, схожі ситуації), наявність об'єктивного і достатнього обґрунтування, пропорційність використаних засобів і методів, на яку вони спрямовані (законна мета) [41, с. 34].

Варто наголосити, що специфіка розгляду зазначеної категорії справ полягає в тому, що аргументація щодо них будується на компаративному методі (порівнянні) встановлення протиправної поведінки (порушення). Такий стан речей не характерний для інших категорій справ, оскільки об'єктивна істина встановлюється у кожній конкретній ситуації за достатньо визначених обставин.

Перший крок у побудові згаданої аргументації – ідентифікація неоднакового ставлення, яка відбувається, зокрема, через пошук або вибір так званого компаратора – особи або групи осіб, з якими буде здійснюватися порівняння. Така група осіб має перебувати в аналогічному або максимально схожому становищі. До цього етапу необхідно поставитися вкрай відповідально, адже невдалий вибір компаратора може поставити під загрозу результат справи. Ознакою, за якою відбувається дискримінація, є не лише те, що відрізняє компаратора від жертви, яка претендує на таке саме ставлення, а, головним

чином, характеристика, що обумовлює різне ставлення чи поводження. Хоча ознак, за якими потенційна жертва дискримінації відрізняється від компаратора, може бути багато, значення мають лише ті з них, які покладені в основу неоднакового ставлення чи поводження [463].

Вибір компаратора залежить від аспекта, який є підставою для порівняння (у нашому випадку – чоловіки та жінки) в аналогічних ситуаціях (умовах, обставинах), чи відмінності між ними, що можуть виправдати різне ставлення чи поводження або однакове ставлення до осіб, що перебувають у різному становищі (або які потребують різного поводження). Загальновідомо, що різне ставлення до осіб, які перебувають у різному становищі, не є дискримінацією.

Наступний крок – слід оцінити становище позивача порівняно зі становищем компаратора, але само по собі розходження у правовому статусі ще не означає наявності гендерної дискримінації. Остання матиме місце за відсутності розумного та об'єктивного обґрунтування.

Термін «розумне та об'єктивне обґрунтування» охоплює наявність легітимної мети та пропорційність вжитих заходів щодо неї. Саме від мети, яка переслідується під час встановлення розрізнення, якщо вона буде визнана легітимною, залежать наступні висновки щодо пропорційності втручання. У разі, коли мета досягається, необхідно оцінити, чи не є тягар, покладений на заявника, надмірним, і чи не можна було досягти тієї ж мети менш обтяжливим для заявника способом [463].

Варто мати на увазі, що ЄСПЛ, поважаючи національний суверенітет, не береться визначати, які способи досягнення мети повинні існувати і чи існують вони у тій чи іншій державі. У цьому контексті Суд посилається на концепцію свободи розсуду, визнаючи за державами право самостійно визначати засоби досягнення поставленої мети. Проте національні суди, навпаки, виходячи з того ж принципу свободи розсуду, не позбавлені можливості самостійно оцінювати можливість використання менш обтяжливих способів втручання, а ретельність такої оцінки часто впливає на висновки Суду щодо дотримання державою зобов'язань за ст. 14 Конвенції [463].

Аналіз цивільних справ, пов'язаних із проявами дискримінації за ознакою статі, розпочнемо із трудових спорів та спорів у сфері зайнятості.

Т. І. Фулей виокремлює такі види дискримінації на ринку праці:

- 1) дискримінація при прийомі на роботу (чи, навпаки, при звільненні з роботи);
- 2) дискримінація у доступі до певних професій чи посад;
- 3) дискримінація при оплаті праці;
- 4) дискримінація при просуванні по службі, в професійній кар'єрі;
- 5) дискримінація при отриманні освіти чи професійної підготовки [613, С. 111].

М. І. Сухомлин виокремлює такі види гендерної дискримінації при наймі на роботу:

- 1) дискримінація щодо сімейного стану жінок (стосовно незаміжніх, нещодавно одружених, із маленькими дітьми);
- 2) гендерна дискримінація за віком, яка стосується і чоловіків, і жінок (після 40-ка років);
- 3) дискримінаційні вимоги щодо зовнішності саме жінок [580, С. 9].

Звісно, кожна така судова справа є індивідуальною, має мету, самотійні вимоги, суб'єктний склад та предмет, обсяг засобів доказування тощо. Враховуючи досліджувану групу спорів, в основу вирішення яких покладено застосування норм права, що входять до одного правового інституту, виникає необхідність виокремлення певної специфіки їх розгляду, яку можна використовувати у подальшому для підготовки до аналогічних судових розглядів, виокремлення проблемних матеріально-процесуальних правових питань, удосконалення законодавства, що їх регулює.

Сутнісне розуміння заборони трудової дискримінації охоплює:

- 1) заборону прямої дискримінації, підбурювання до дискримінації, пособництва у дискримінації та утиску щодо людей з огляду на їхні певні ознаки під час працевлаштування, праці та звільнення з роботи як у державних підприємствах та установах, так і в приватних фірмах, компаніях та бізнесі. Крім

того, це обов'язок виправляти ситуації непрямой дискримінації, коли про них стає відомо, та використовувати розумне пристосування тоді, коли це необхідно, для того аби люди з певними ознаками могли працевлаштовуватися і працювати нарівні з іншими;

2) заборону дискримінації одних працівників (з ознакою) іншими працівниками (без такої ознаки). Тобто всі ці правила стосуються також внутрішніх робочих стосунків між працівниками в рамках однієї установи, адже заборона дискримінації поширюється на всі сфери суспільного життя;

3) роботу на запобігання дискримінації та постійне навчання, яке дозволяє виявляти та реагувати на випадки дискримінації, вчитися на помилках та розробляти політику і правила роботи з урахуванням поваги до різноманіття та принципу недискримінації.

Прикладом вирішення судом цивільного спору, пов'язаного із дискримінацією за ознакою статі у сфері трудового права, є таке судове рішення. За обставинами справи позивачка звернулась до суду з позовом до ПрАТ «Європейський страховий союз», третьої особи – Міністерства соціальної політики України про поновлення на роботі у зв'язку з незаконним звільненням та відшкодуванням моральної шкоди. Позов-ні вимоги мотивувала тим, що 19 липня 2016 р. була незаконно звільнена з посади заступника Голови Правління ПрАТ «Європейський страховий союз». Із 14 березня 2016 р. по 17 липня 2016 р. позивачка перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а відповідачем 3 червня 2016 р. видано наказ №41 про необхідність їй усіма можливими засобами, негайно та не пізніше 15 червня 2016 р. повернути телефон, переданий відповідачем за накладною від 12 серпня 2015 р. Вийшовши на роботу 18 липня 2016 р., позивачка відразу написала заяву про надання їй відпустки по догляду за дитиною до 3-річного віку, з 18 липня 2016 р. по 2 червня 2019 р., та негайно подала її. Того ж дня, її під розписку ознайомлено з наказом №48 від 12 липня 2016 р. про притягнення до дисциплінарної відповідальності за невиконання наказу Голови Правління ПрАТ «Європейський страховий союз» за №41 від 3 червня 2016 р. про повернення чи забезпечення повернення переданого

в тимчасове користування телефону Xiaomi Mi Note Pro, інвентарний № 01186. Позивачка наголошувала, що будь-яких порушень трудової дисципліни з її боку допущено не було, а оголошення догани не має законної підстави і є наслідком напружених стосунків, що склалися між нею та адміністрацією відповідача, а також гендерної дискримінації, проте аж ніяк не порушенням нею трудових обов'язків, тим більше під час її перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Наказом № 49 від 18 липня 2016 р. у зв'язку з грубим порушенням трудових обов'язків позивачку звільнено 19 липня 2016 р. на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України 21 липня 2016 р. та відмовлено у наданні відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку через звільнення згідно з наказом № 85 від 19 липня 2016 р. [246; 82, с. 14–19].

Рішенням Голосіївського районного суду м. Києва від 14 березня 2017 р. позов задоволено частково. Визнано незаконним та скасовано наказ № 85 від 19 липня 2016 р. про звільнення позивачки з посади та поновлено на роботі, стягнуто моральну шкоду в розмірі 25 000 (двадцять п'ять) тисяч гривень [246].

На перший погляд видається, що судом повною мірою відновлено порушене внаслідок незаконних дій відповідача право позивачки на працю. Цілком зрозуміло, що достовірно знаючи, що остання, перебуваючи на лікарняному у зв'язку з вагітністю та пологами, не зможе повернути службовий телефон, відповідач прийняв низку протиправних наказів та незаконно звільнив її. І хоча у проаналізованому судовому рішенні факт порушення трудових прав суд не пов'язав із дискримінацією за статевою ознакою, на нашу думку, факт того, що умисні дії роботодавця спричинені небажанням продовжувати трудові відносини із працівницею, яка стала матір'ю, є очевидним.

У Декларації про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок проголошується, що держава захищає материнство та дитинство і визнає пріоритетність інтересів матері та дитини в суспільстві; забезпечує жінці можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки; забезпечує і розвиває соціальні гарантії, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг

вагітним жінкам і матерям [203]. Факт існування окремого захисту вагітних жінок, пов'язаний із материнством, відповідає міжнародним нормам.

Зрештою, у наведеному прикладі із судової практики простежується складність встановлення судом факту дискримінації за ознакою статі. На думку суду, у цій ситуації вона відсутня, але має місце порушення трудових прав вагітної жінки, які були відновлені судом шляхом постановлення вказаного рішення.

На нашу думку, із таким положенням речей складно погодитися. Наприклад, коли певне положення, критерій або практика, що на перший погляд є нейтральними, ставлять осіб певної статі у не вигідне становище щодо осіб іншої статі, за винятком випадків, коли таке положення, критерій або практика можуть бути об'єктивно виправданими певною законною метою, а засоби досягнення такої мети є адекватними та необхідними (визначення, яке подане у ст. 2.1 b Директиви 2006/54/ЕС Європейського Парламенту та ради від 5 липня 2006 р. «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості» [485]) має місце непряма дискримінація за ознакою статі. У проаналізованій ситуації цілком зрозуміло, що роботодавцем незаконно поспішно звільнено працівницю через її вагітність і подальший декрет, чим поставлено останню у менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особам. Вважаємо, що у цьому випадку вкрай необхідним було відповідне судове реагування не тільки щодо поновлення на роботі, а й встановлення факту «трудової дискримінації».

Випадком прямої й очевидної дискримінації є ситуація, коли на роботу запрошуються особи тільки чоловічої або тільки жіночої статі. Такі оголошення з вказівкою про бажану стать працівника з'являються в газетах, журналах, інтернет-виданнях із працевлаштування, на веб-сайтах рекрутингових агентств і державних центрів зайнятості. Деякі з них стосуються робіт, які, згідно із законодавством України, можуть виконувати лише чоловіки, однак більшість є порушенням закону. Вони явно дискримінують як жінок, так і чоловіків, оскільки

зменшують рівність можливостей на ринку праці. Втім за певних обставин це питання досить делікатне, про що свідчить судова практика.

Так, 29 вересня 2014 р. на сайті [rabota.ua](http://rabota.ua) позивач знайшов оголошення про прийом відповідачем – ТОВ «Українські Торгові Марки» працівників на посаду юриста з такими умовами: дата публікації: 16.09.2014; регіон: Київ; зарплата = 3 500 грн; сайт: [tm.ua/](http://tm.ua/); галузь компанії: юридичні послуги; вид зайнятості: повна. Текст оголошення: «На посаду юриста потрібна розумна дівчина. Випускниця (або студентка випускного курсу) юрфаку з можливістю працювати весь день (скорочений день на визначений час). Наша спеціалізація – торгові марки (див. <http://tm.ua>). Освіта – Харківський, Львівський та Одеський університети, Києво-Могилянська академія, УМВС... Відправлення резюме з фото на e-mail – обов'язкове. Співбесіда. Посилання на оголошення: <http://rabota.ua/company556882/vacancy4357142>.

Позивач відправив своє резюме через сайт [rabota.ua](http://rabota.ua), про що отримав на власну електронну скриньку підтвердження. Потім на адресу відповідача відправив рекомендований лист з описом вкладеного, у якому подав своє резюме, ксерокопії дипломів про вищу освіту і отриманих нагород на конкурсах та змаганнях, заяви про надання інформації щодо розгляду його кандидатури і про прийняття на роботу з 30 вересня 2014 р. Через місяць після одержання відповідачем листа, а саме 14 листопада 2014 р., жодної відповіді щодо розгляду, підстав прийняття рішення по кандидатурі юриста позивач не отримав, запрошення на співбесіду або тестування – відсутнє. Крім того, на сайті [rabota.ua](http://rabota.ua) вранці 14 листопада 2014 р. знову виявив оголошення про пошук працівника на посаду юриста від ТОВ «Українські Торгові Марки». Рішенням Кіровського районного суду м. Кіровограда від 19 березня 2015 р. відмовлено у задоволенні позову до ТОВ «Українські Торгові Марки», третя особа – ТОВ «Робота Інтернешнл» про дискримінацію за ознаками статі, необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, примусове прийняття на роботу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди [247].

Ухваливши рішення у цій справі, суд не вбачав дискримінації працівника за ознаками статі, а, відмовляючи у задоволенні позовних вимог, послався лише на недоведеність порушення його трудових прав.

Наведений приклад із судової практики вкотре підкреслює необхідність детального судового розгляду справ, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі; складність встановлення та доведення гендерної асиметрії, оскільки запрошення на конкретну посаду осіб тільки певної статі є виправданим у випадку, коли виконання такої роботи особами іншої статі є неприродним або регламентоване правовими нормами.

За результатами проведеного нами емпіричного дослідження, 56% опитаних суддів вважають, що більшість позовів про захист від дискримінаційних дій за ознакою статі мають «надуманий характер» і свідчать про бажання позивача покарати відповідача. Яскравим прикладом є наведений вище цивільний спір.

Суд не встановив дискримінацію в оплаті праці у цивільній справі за позовом про зобов'язання припинити порушення трудових прав, укласти письмовий трудовий договір. Так, 2 серпня 2017 р. Кіровоградський міськ-районний центр зайнятості направив позивача працевлаштовуватися до ТОВ «Агродар-Україна Плюс» на посаду секретаря керівника. 3 серпня 2017 р. останній прийшов зі своїм резюме до відповідача. Працівники відповідача запропонували йому ознайомитися з робочим місцем, попрацювати один день та попросили прийти в понеділок, пояснивши, що керівництво у відрядженні. 7 серпня 2017 р. представник ТОВ «Агродар» повідомив, що на посаду секретаря їм потрібна виключно жінка. Рішенням Кіровського районного суду м. Кіровограда від 15 березня 2018 р. у задоволенні позову позивача до ТОВ «Агродар-Україна Плюс»; за участю третьої особи – Кіровоградського міськрайонного центру зайнятості про безпідставну відмову у прийнятті на роботу, зобов'язання прийняти на роботу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, втраченого прибутку та моральної шкоди відмовлено [229].

Відмовляючи у задоволенні позовних вимог, суд виходив із того, що висновки позивача щодо дискримінації працівника ґрунтуються на хибних



уявленнях про це поняття. Сам позивач у наданому ним резюме чітко зазначив свої вимоги до вакансії, а роботодавець не зміг їх забезпечити позивачу. На нашу думку, позов має надуманий характер, відразу зрозуміло, що насправді будь-яка дискримінація і порушення трудових прав відсутні – є тільки прагнення позивача «покарати» роботодавця шляхом звернення до суду.

Показовою у ракурсі реалізації принципу гендерної рівності є цивільна справа, у якій громадянин звернувся до суду із позовом про визнання його звільнення незаконним, поновлення на роботі і виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Як було з'ясовано під час розгляду справи, 20 січня 2010 р. його дружина потрапила до лікарні з діагнозом поширений дерматит, а він у цей день не зміг вийти на роботу, оскільки не було з ким залишити двох неповнолітніх дітей. Того ж дня він подав заяву про надання відпустки для догляду за дітьми через хворобу дружини та перебування її у лікарні, а у разі неможливості надання такої відпустки, просив терміново надати чергову відпустку за 2009–2010 рр. Суд, розглядаючи справу, взяв серед іншого до уваги положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і задовольнив позов [248].

Ще однією категорією спорів щодо дискримінації є справи у сфері отримання освіти чи професійної підготовки. Для повноти картини звернемо увагу на справу, яка хоча і виникла із трудових правовідносин, однак підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства, оскільки позовна вимога стосується скасування адміністративно-розпорядчого документа юридичної особи публічного права. У досліджуваній справі правозахисний центр «Ла Страда-Україна» звернувся до суду з позовом до КМУ, Міністерства внутрішніх справ України; за участі третьої особи – Міністерства юстиції України про визнання незаконним та скасування розпорядження від 29 грудня 2010 р. № 2355-р, наказу від 1 грудня 2010 р. № 590 з огляду на те, що ці документи суперечать Конституції України, законам України «Про міліцію», «Про освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншим правовим актам, а також міжнародним документам у галузі прав людини, які ратифіковані

Україною, зокрема Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Позивачем під час судового розгляду надано заяву, адресовану МЖПЦ «Ла Страда-Україна», відповідно до якої жінка, яка працює консультантом у зазначеній громадській організації, у 2011 р. закінчила школу та мала намір вступити до вищого навчального закладу МВС. Однак, дізнавшись із засобів масової інформації, що до Академії внутрішніх справ приймаються лише хлопці, просила позивача захистити її права та інтереси в органах державної влади. Постановою від 16 червня 2011 р. окружний адміністративний суду м. Києва відмовив у задоволенні позову з підстав недоведеності порушення оспорюваними документами прав МЖПЦ «Ла Страда-Україна» та права її членів (позивач повинен довести факт застосування до нього оскаржуваного акта чи те, що він є суб'єктом відповідних відносин, на які поширюється дія цього акта). При цьому суд не проводив перевірку нормативно-правового акта на предмет його протиправності (законності та відповідності правовим актам вищої юридичної сили) [230]. Із зазначеним рішенням суду складно погодитися.

Наразі варто зауважити, що 12 жовтня 2018 р. прийнято ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [467], що закріплює принцип, за яким жінки мають проходити військову службу на рівних засадах із чоловіками, зокрема, йдеться про рівний доступ до освіти, посад і військових звань, обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби. Також скасовуються обмеження щодо призначення військовослужбовців-жінок у добовий наряд, відправлення у відрядження і звільнення від проходження зборів.

Крім того, аналіз судової практики показав, що при розгляді справ щодо дискримінації у спорах, які виникають із сімейних правовідносин, зокрема у текстах рішень про розірвання шлюбу, зустрічається таке її обґрунтування: «у розумінні позивача відсутні такі сімейні цінності, як взаємоповага подружжя та відсутність гендерної дискримінації. Через це він вчиняє щодо до неї дії, які принижують її честь і гідність, ставлять під загрозу її здоров'я» [231].

Або ж інша справа, де позивачка у 2016 р. звернулася до Київського районного суду м. Полтави з позовом про розірвання шлюбу та стягнення аліментів. Вона посилялася на те, що після народження доньки ставлення чоловіка до неї змінилося, він став агресивним, постійно ображає її нецензурними словами, погрожує розправою, вчиняє бійки, спричиняє їй тілесні ушкодження. Вона не бажає більше терпіти знущання відповідача, пішла від нього, але тепер отримує від нього надходять погрози фізичної розправи. Суд позов задовольнив, посиляючись на те, що ставлення, яке допускається з боку чоловіка до позивачки, є неприпустимим і є однією із основних підстав для розірвання шлюбу, оскільки продовження проживання з відповідачем у зареєстрованому шлюбі несе для позивачки загрозу для її життя і здоров'я [249].

Аналіз ЄДРСР засвідчив, що аналогічних прикладів дуже багато, тобто справи про розлучення найчастіше викликані словесним приниженням та побиттям жінок, одним словом – гендерно зумовленим сімейним насильством.

Невдале посилення на гендерну дискримінацію має місце в такій ситуації. Так, ухвалою від 15 лютого 2018 р. Оболонського районного суду м. Києва зупинено провадження у справі за позовом про збільшення розміру аліментів та позбавлення батьківських прав до вирішення питання про відвід судді. У цій справі після відкриття провадження, згідно з відомостями Укрпошти, відповідач «не проживає» за адресою, вказаною позивачкою у позовній заяві. Крім того, представник служби у справах дітей Оболонської районної в м. Києві державної адміністрації повідомив про відсутність можливості надати висновок органу опіки та піклування для вирішення питання у цій справі щодо позбавлення батьківських прав, оскільки позивачка і дитина не проживають за місцем реєстрації. За таких обставин судові засідання відкладалися із пропозицією позивачці повідомити можливе місце знаходження відповідача для його належного повідомлення про час та місце розгляду справи, а також звернутись до служби у справах дітей за місцем реального проживання для отримання висновку щодо доцільності позбавлення батька дитини батьківських прав. У наступному судовому засіданні представник позивачки подав чергову заяву про відвід судді з підстав

перевищення повноважень, чинення тиску на матір дитини, порушення гендерної рівності і дискримінації позивачки як матері та жінки. Суд вважав, що мотиви відводу судді безпідставні та надумані і не заслуговують на увагу, оскільки не обґрунтовані на підставі закону, свідчать про зловживання представником своїми процесуальними правами, тягнуть за собою зволікання розгляду справи та є спробою чинення тиску на суд [232].

Коментуючи вказану судову ситуацію з особистої практики, зауважимо, що сьогодні все частіше стає популярним скаржитися на гендерну дискримінацію. Цю правову конструкцію «успішно» використовують деякі адвокати, правозахисники та так звані «постійні» скаржники. Однак, як свідчить проведений вище аналіз судових рішень, довести у правовому полі статеву дискримінацію нелегко, навіть якщо її наявність є очевидною.

Слід зазначити, що новими для українського цивільного процесуального законодавства є справи про видачу і продовження обмежувального припису на підставі ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у випадках вчинення насильства за ознакою статі.

Наприклад, позивачка звернулася до суду із заявою про видачу обмежувального припису, у якій просила заборонити відповідачу наблизитися на відстань ближче 100 метрів до місця проживання (перебування), навчання, роботи, інших місць частого відвідування нею та її донькою строком на шість місяців; заборонити вести з ними листування, телефонні переговори або контактувати з ними через інші засоби зв'язку особисто і через третіх осіб строком на шість місяців; заборонити особисто і через третіх осіб розшукувати її та її доньку, якщо вони за власним бажанням перебувають у місці, невідомому кривднику, переслідувати їх та в будь-який спосіб спілкуватися з ними строком на шість місяців. Свою заяву обґрунтувала тим, що вона перебувала у шлюбі з відповідачем з 27 липня 2016 р. по 26 липня 2018 р. Рішенням Херсонського міського суду Херсонської області від 26 липня 2018 р. шлюб розірвано. Перебуваючи у шлюбі, відповідач неодноразово застосовував фізичну силу, про що вона неодноразово повідомляла в поліцію. Протягом липня-серпня 2018 р.

неодноразово бив вікна в будинку, особисто та по телефону погрожував заявниці та її доньці фізичною розправою. Рішенням Херсонського міського суду Херсонської області від 22 серпня 2018 р. заяву позивачки про видачу обмежувального припису задоволено [240].

Вирішуючи питання про задоволення заяви, суд вважав, що заявниця довела наявність з боку відповідача психологічного насильства, погроз застосування фізичного та економічного насильства щодо неї та її дитини. Також судом було оцінено ризики ймовірності повторення випадків домашнього насильства й загрози для життя та здоров'я, а також інших інтересів заявника. Вжиті заходи забезпечувального припису є співмірними наявній загрозі та направлені на її усунення.

На нашу думку, новий для української правової системи інститут обмежувального припису є дієвим механізмом правового захисту від гендерної дискримінації та протидії домашньому насильству. Але згідно з висновком Верховного Суду, викладеним у Постанові від 21 листопада 2018 р. [458], видача обмежувального припису є заходом впливу на кривдника, який може вживатися лише в інтересах постраждалих осіб та у разі настання певних факторів і ризиків. Під час розгляду питання про наявність підстав для видачі обмежувального припису суди мають встановлювати, яким формам домашнього насильства піддавався заявник, та оцінювати ризики продовження в майбутньому домашнього насильства у будь-якому його прояві.

Зрештою, підсумовуючи аналіз цивільних справ, пов'язаних із гендерною дискримінацією за ознакою статі, слід дійти таких висновків:

- 1) реально кількість звернень до суду за захистом порушеного цивільного права дискримінацією за ознакою статі є незначною порівняно зі справжніми їх цифрами, а тому можемо говорити про латентний показник цієї категорії справ;
- 2) порушення основного права, наприклад трудового, не завжди веде до встановлення дискримінаційних дій, що з нього випливають, тобто субсидіарний характер норм про дискримінацію не має абсолютного характеру для судів;

3) при встановленні дискримінації беззаперечно обов'язковим є порівняння фактичних обставин спору із «зразком для порівняння», так званим «компаратором», за відсутності зазначеного – факт дискримінації доведеним не буде; єдине про що можна говорити – існування певної нерівності;

4) більшість позовів про захист від дискримінаційних дій за ознакою статі мають «надуманий характер» та відображають бажання «ображеного позивача» привернути до себе увагу суспільства та суду, «покарати» кривдника;

5) у сторін такої категорії справ відсутнє чітке розуміння поняття «гендерної дискримінації», що і призводить до подачі необґрунтованих позовів.

Таким чином, наголосимо, що саме судді є дієвим пусковим механізмом реалізації і досягнення гендерної рівності в нашій державі, адже від їхніх рішень у досліджуваній категорії спорів залежить формування державної політики (принаймні такі рішення повинні враховуватися).

Авторка цієї дисертації не претендує на абсолютно повне висвітлення зазначеного питання і навіть, навпаки, ця робота спрямована на свідоме спрощення проблематики до того рівня, який є достатнім для розуміння досліджуваного у практичній роботі.

Водночас зазначимо, що розгляд цієї категорії спорів, звісно, має свою специфіку, і внаслідок особливостей правовідносин, і нечіткого законодавчого врегулювання. Дослідження свідчить про позитивні трансформації у судовому захисті з питань гендерної асиметрії. Але, незважаючи на позитивні досягнення у справах цієї категорії, необхідно усунути формальний підхід при вирішенні цього питання по суті. Саме тому підлягають подальшому вдосконаленню, зокрема, законодавчі положення, які давали б змогу переважно жінкам забезпечити гармонію між їхнім професійним життям та сімейними обов'язками. Під час аналізу судової практики найчастіше зустрічаємося з прямою дискримінацією за ознакою статі, коли йдеться про материнство як явище, котре має прямий та безсумнівний зв'язок зі статтю, або про відповідні права, які можуть бути реалізовані винятково жінками. Спостерігається і непряма дискримінація за

ознакою статі, коли порушуються права, які належать однаково як чоловікам, так і жінкам, але, як уже зазначалося, постраждалою стороною є, як правило, жінки.

### **3.2. Вплив гендерного чинника на формування внутрішнього переконання судді під час прийняття рішень у кримінальному судочинстві**

Через відсутність реальних статистичних даних щодо розгляду судами України кримінальних проваджень, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі, не видається можливим реально оцінювати реакцію судових органів на факти гендерної асиметрії, узагальнити судову практику їх розгляду. До слова, рекомендаційні висновки судів вищих інстанцій зі специфіки слухання таких проваджень також відсутні.

Так, на можливість особи звернутися до суду у разі її дискримінації за ознаками статі вказує ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким у ст. 23 передбачено право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода в такому випадку відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та прямо не пов'язана з їх розміром. Крім того, особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом (ст. 24 зазначеного Закону) [471].

Директивою Ради ЄС 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 р. про обов'язок доказування стосовно дискримінації на основі статі у п. 18 визначено, що положення про обов'язок доказування повинні застосовуватися, якщо немає очевидних (*prima facie*) доказів дискримінації і що для ефективного застосування принципу рівного ставлення обов'язок доведення відсутності порушення принципу рівного ставлення повинен лягати на відповідача, коли надаються докази про дискримінацію [213] або ж застосуванню підлягає принцип поділу обов'язку доведення. Очевидно, що запровадження такого принципу дозволяє

жінкам набагато ефективніше захищатися від дискримінації, оскільки однією з головних проблем у цій категорії справ є труднощі з наданням суду доказів, що підтверджують факт дискримінації [619, с. 5].

За загальним правилом, саме особа, яка зазнала гендерної дискримінації, має переконати про це суд. Разом із тим це може бути надзвичайно складно довести, оскільки конкретні мотиви такого ставлення часто відомі тільки самому кривднику. Відповідно скарги щодо дискримінації нерідко базуються на суб'єктивних припущеннях стосовно відповідного правила чи практики. Іншими словами, необхідно переконати суд, що єдиним розумним поясненням відмінного ставлення є захищена характеристика жертви – її стать. Оскільки необхідна для доведення скарги інформація перебуває у володінні особи, що обвинувачується в дискримінації, антидискримінаційне право дозволяє поділяти обов'язок доведення між заявником і такою особою.

Якщо особа, яка заявляє про спричинення їй шкоди у зв'язку із неповагою до принципу рівності, надасть суду чи іншому компетентному органу факти, які нададуть можливість припустити існування прямої чи непрямої дискримінації, обов'язок доведення відсутності факту порушення принципу рівності лежить на стороні, яка захищається. Цим перекладається обов'язок доказування із позивача на відповідача, чим суттєво поліпшується становище потенційної жертви дискримінації в судовому процесі [464, с. 58–69]. Такий принцип доведення у справах щодо дискримінації полягає в тому, що особа, яка вважається потерпілою, може обмежитись лише наданням відповідному органу фактів, що «*prima facie*» (факти, на підставі яких можна зробити висновки, що вірогідно мала місце безпосередня чи опосередкована дискримінація) вказують на дискримінацію, але тягар доведення за порушення принципу рівного ставлення покладається на особу, яку обвинувачують у цьому.

У переважній більшості випадків у кримінальних провадженнях, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, констатуємо відсутність свідків події кримінального правопорушення, що спричинено їх специфікою – жертва та злочинець знаходяться сам на сам. Як правило, такі правопорушення вчиняються



в умовах неочевидності. Тому єдиним інструментарієм для встановлення фактичних обставин справи є показання жертви та правопорушника, які звичайно суперечитимуть одне одному, оскільки не часто в цій категорії проваджень вина визнається обвинуваченим. Їх оцінка здійснюється судом за своїм внутрішнім переконанням.

Певну перевагу показам жертви суд може надати за умов:

- відсутності суб'єктивної недостовірності, яка впливала б із стосунків між правопорушником та жертвою, з огляду на які можна прийти до висновку про існування образи, ворожнечі, помсти, конфронтації або іншого інтересу будь-якого роду, через що заява сторони втрачає допустимість, достатню для її прийняття як достовірної;

- правдоподібності; встановлення того, що у показах ідеться про можливі з об'єктивної точки зору факти;

- послідовності обвинувачень; тобто закиди мають стосуватися тривалого часу, не бути двозначними або суперечливими, стаючи таким чином єдиним доказом проти заперечень гаданого правопорушника, який заявляє про свою невинуватість; єдиною можливістю уникнути стану його беззахисності – дати йому можливість висунути дієві сумніви щодо показань гаданої жертви і продемонструвати їхню суперечливість [318, с. 42].

Отже, щоб довести факт гендерної дискримінації, суд має встановити:

- а) чи зазнала особа більш сприятливого ставлення, якби вона була особою іншої статі;

- б) чи змінилася б ситуація або остаточне рішення суду, якби вирішувалось питання щодо особи чоловічої статі, і дійшла до позитивного висновку, що вказана обставина явно полягає в наявності ознак дискримінації [241].

До прикладу, ухвалою Галицького районного суду Івано-Франківської області від 17 листопада 2016 р. відмовлено у задоволенні подання адміністрації Галицької виправної колонії (№ 128) Управління Державної пенітенціарної служби України в Івано-Франківській області про заміну засудженій невідбутої частини покарання більш м'яким. У подальшому справу розглядав апеляційний

суду Івано-Франківської області, який ухвалою від 5 січня 2017 р. апеляційну скаргу засудженої задовольнив частково, оскаржувану ухвалу скасував та призначив новий розгляд справи в суді першої інстанції. Вирішуючи питання щодо можливої дискримінації за ознакою статі, колегія суддів перевірила: чи зазнала особа більш сприятливого ставлення, якби вона була особою іншої статі; чи змінилася б ситуація або остаточне рішення суду, якби вирішувалось питання щодо особи чоловічої статі, і дійшла до позитивного висновку, що вказана обставина однозначно полягає в наявності ознак дискримінації. На думку колегії суддів, наявність у засудженої неповнолітньої дитини фактично звужує її права щодо заміни покарання на більш м'яке, зокрема у виді обмеження волі, що, у свою чергу, є дискримінацією за ознакою статі. Судом зауважено, що у досліджуваному питанні неможливо простежити об'єктивність і розумність відмінного поводження. Зокрема, відмінність у можливості заміни невідбутої частини покарання більш м'яким на обмеження волі для чоловічої статі, та відповідною заборонаю щодо такого застосування стосовно жінок, які мають дітей віком до 14 років. Наявність неповнолітньої дитини не може бути перешкодою для заміни невідбутої частини покарання засудженій більш м'яким, зокрема у виді обмеження волі [250].

На наш погляд, досліджувана ухвала суду підтверджує важливість встановлення апеляційним судом сприятливого ставлення до особи певної статі як прояву гендерної дискримінації та ухвалення на цій підставі незаконного та дискримінаційного рішення судом першої інстанції, яке звужує права представника/представниці певного гендеру (порушення норм матеріального права).

Показовою у рамках досліджуваної проблематики є така ухвала суду, де простежується порушення норм процесуального права та відображено події гендерної дискримінації через призму гендерної нетерпимості, що мали місце у м. Конотопі Сумської області.

5 липня 2018 р. скаржник виявив написи на стінах державного закладу – Конотопського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової

допомоги такого змісту: «Гендер = педофілія», «Ні гомосексуалістам, збоченці геть з Конотопу», «ЛГБТ Ні», «Мерзота геть», «Ні ЛГБТ, ГЕТЬ», що містять ознаки мови ворожнечі, а також виявив пошкодження майна приміщення Конотопського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги, хуліганські дії, грубе порушення громадського порядку з мотивів явної неповаги до суспільства, що супроводжується особливою зухвалістю та винятковим цинізмом. За його заявою Конотопський ВП ГУНП в Сумській області відмовився внести відповідні відомості до ЄРДР та розпочати досудове розслідування кримінального провадження про злочин, передбачений ст. 296 КК України на підставі того, що вказані дії не містять ознак злочину, а підпадають під дію КУпАП. Судом було встановлено, що внесення даних до ЄРДР не пізніше 24 годин після отримання заяви, повідомлення про вчинене кримінальне правопорушення є обов'язком, а не правом службової особи, уповноваженої на прийняття та реєстрацію заяв і повідомлень про кримінальні правопорушення. При цьому вказана норма є імперативною і відмова у реєстрації заяви про вчинене кримінальне правопорушення не допускається, на підставі чого скарга директора Конотопського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги підлягає задоволенню із зобов'язанням службової особи, уповноваженої на прийняття та реєстрацію заяв і повідомлень про кримінальні правопорушення, в порядку ст. 214 КПК України внести відповідні відомості до ЄРДР [233].

Загалом же кримінальні провадження щодо гендерної дискримінації найчастіше стосуються саме питання статевого насильства.

Особливу роль у сфері боротьби з насильством стосовно жінок та домашнім насильством відіграє Загальна рекомендація № 19 Комітету CEDAW [265], де надано визначення поняттю «насильство щодо жінок» та вказівка на нього як на форму дискримінації за ознакою статі, яка «серйозно обмежує можливості жінок у плані користування правами і свободами на основі рівності з чоловіками», а визначення дискримінації включає насильство за ознакою статі (гендерне насильство), зокрема насильство, спрямоване на жінку тільки тому, що вона є жінкою, або насильство, жертвами якого є переважно жінки. Воно охоплює дії,

що заподіюють фізичну, психічну, сексуальну шкоду або страждання, а також загрозу застосування таких дій, примушення або позбавлення волі [575].

Сьогодні саме домашнє насильство є однією з найбільш небезпечних форм насильства щодо жінок. Насильство в сім'ї є протиправним діянням, що ґрунтується на гендерних стереотипах, традиційному розподілі соціальних ролей сімейній сфері та переважно є проявом дискримінації за ознакою статі [529]. У ст. 1 Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок [202] наведено визначення насильства щодо жінок, яке становить будь-який акт насильства, скоєний на підставі ознаки статі, що заподіює або може заподіяти фізичну, психологічну шкоду, шкоду сексуальному здоров'ю або страждання жінкам, а також загрозу здійснення таких актів, примушення або самовільне позбавлення волі чи то в суспільному, чи то в особистому житті. Таким чином, основними ознаками насильства стосовно жінок є:

- 1) насильство має бути скоєне на підставі ознаки статі;
- 2) заподіює або може заподіяти жінкам шкоду або страждання (фізичну або психологічну шкоду, шкоду сексуальному здоров'ю);
- 3) насильство стосовно жінок включає загрозу його скоєння;
- 4) насильством стосовно жінок визнається будь-яке обмеження або позбавлення волі;
- 5) насильство стосовно жінок може бути вчинене в публічному чи особистому житті [250].

Відповідно до ст. 2 Декларації, насильство стосовно жінок охоплює такі випадки, але не обмежується ними:

- 1) фізичне, сексуальне та психологічне насильство, яке має місце в сім'ї, включаючи: а) нанесення побоїв; б) сексуальний примус стосовно дівчаток у сім'ї; в) насильство, пов'язане з посагом; г) зґвалтування дружини чоловіком; д) пошкодження жіночих статевих органів (кліторотомія тощо) та інші традиційні види практики, що заподіюють шкоду жінкам; е) позашлюбне насильство; ж) насильство, пов'язане з експлуатацією;

2) фізичне, сексуальне та психологічне насильство, яке має місце в суспільстві в цілому, включає: а) зґвалтування; б) сексуальний примус; в) сексуальні домагання і залякування на роботі, в навчальних закладах та інших місцях; г) торгівлю жінками; д) примушення до проституції;

3) фізичне, сексуальне і психологічне насильство з боку або за потуранням держави, де б воно не було вчинене (наприклад, у в'язниці) [250].

Так, за 6 місяців 2018 р. зареєстровано 61 051 заява, повідомлення про події, пов'язані з домашнім насильством, з яких 44 493 подані жінками, а 694 – дітьми. За 1 412 з цих заяв розпочато досудове розслідування, за 50 743 – складено протоколи про адміністративне правопорушення. За даними Центру «Ла Страда-Україна», з початку 2018 року на Національну «гарячу лінію» з попередження домашнього насильства, гендерної дискримінації і торгівлі людьми надійшло 9 256 дзвінків. Переважна більшість звернень стосується саме домашнього насильства: 49% – це психологічне насильство, яке часто не ідентифікують та недооцінюють, 36% постраждалих – від фізичного насильства, 14% – від економічного та 1% – від сексуального [628]. За даними опитування ОБСЄ, станом на 2019 р. дві третини (67%) жінок в Україні віком від 15 років зазнали психологічного, фізичного або сексуального насильства. Найбільшим фактором виявилось фізичне та/або сексуальне насилля з боку партнера, про що повідомили майже кожні три з десяти опитаних жінок (28%). Ще одним ключовим висновком стало те, що жінки, чиї партнери брали участь у бойових діях, частіше ставали жертвами насилля з боку партнера. Насилля над жінками дуже тісно пов'язане із недостатністю гендерної рівності, що само по собі впливає з наявності небезпечних стереотипів та ставлення. В Україні 41% жінок вважають, що у разі, коли чоловік кривдить свою дружину, то вирішуватися це має в межах родини. Крім того, жінки часто просто не знають що робити, якщо вони зазнають насилля. Тільки 17% опитаних вважали себе поінформованими з цього питання, у той час як майже половина (48%) відчували, що мало знають або зовсім не знають як їм діяти (17%) [413].

Новелою українського кримінального законодавства стало доповнення КК України статтями: 91 [339] «Обмежувальні заходи, що застосовуються до осіб, які вчинили домашнє насильство»; 126 [339] «Домашнє насильство», тобто умисне систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства щодо подружжя чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких відносинах, що призводить до фізичних або психологічних страждань, розладів здоров'я, втрати працездатності, емоційної залежності або погіршення якості життя потерпілої особи) [339]; 153 «Сексуальне насильство» та 390 [339] «Невиконання обмежувальних заходів, обмежувальних приписів або непроходження програми для кривдників». А для врегулювання питання із запобігання та протидії домашньому насильству був прийнятий однойменний закон, де теж міститься визначення домашнього насильства [472].

У КК України виокремлюють дві групи злочинів, що можуть бути вчинені в результаті насильницьких дій у сім'ї:

1) злочини, які можуть бути вчинені внаслідок сімейного насильства, але не враховують в основних чи кваліфікованих складах фактор насильства в сім'ї (статті 115–116, 119–123, 125–127, 129, 133, 135, 136, 143, 146, 149, 152, 153, 194, 195, 303 КК України);

2) злочини, які цілеспрямовано передбачають кримінальну відповідальність за умисні насильницькі дії з боку членів сім'ї (ст. 117, ч. 2 ст. 135, 1501, ч. 2 ст. 155, ч. 2 статті 156, 164–167, ч. 2 ст. 304, ч. 2 ст. 323 КК України). Злочини проти життя, до яких належать убивства (статті 115–118 КК України) та доведення до самогубства (ст. 120 КК України), являють собою найбільш тяжкі злочини, що можуть бути вчинені внаслідок насильства в сім'ї [451].

Розгляд зазначеної категорії кримінальних проваджень повинен здійснюватися з урахуванням таких особливостей:

а) об'єкта, яким, крім суспільних відносин, пов'язаних із захистом життя, здоров'я, власності тощо, виступають сімейні відносини, що страждають від вчинення насильства в сім'ї;

б) спеціального суб'єкта вчинення таких злочинів, яким виступає член сім'ї потерпілого;

в) суб'єктивної сторони, яка полягає лише в умисній формі вини;

г) об'єктивної сторони таких правопорушень, яка включає широкий спектр діянь, що становлять різні форми та прояви насильства в сім'ї.

Слід також навести склади злочинів, які вчинюються на ґрунті сімейного насильства та тягнуть за собою кримінальну відповідальність.

1. Фізичне насильство в сім'ї, за яке передбачено кримінальну відповідальність, може бути вчинення у вигляді злочинів проти життя, злочинів проти здоров'я, злочинів, які ставлять у небезпеку життя чи здоров'я члена сім'ї, та злочинів проти особистої волі.

Фізичне насильство як форма домашнього насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру [472].

На підставі аналізу даних ЄДРСР у доступі можна констатувати, що у 2018 р. судами України ухвалено 802 вирoki з обвинувачення осіб за ст. 115 КК «Умисне вбивство», з яких 64 щодо жінок. При цьому, як вдалося встановити, – 42 вбивства вчинено жінками стосовно осіб, що належать до категорії «близькі родичі» \*(близькі родичі та члени сім'ї – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі) [447] (чоловіка – 6 випадків, сина – 1, рідної сестри – 2, матері – 2, вітчима – 1, свекрухи – 1, батька – 1, 28 – співмешканця чи то цивільного чоловіка), де 65% з яких скоєні внаслідок домашнього насильства вказаних осіб; 8

з убивств – групою осіб та 1 за попередньою змовою групою осіб; 63 із вказаних вироків – обвинувальні і 1 – виправдувальний. Інші з 21 вироку стосуються вбивств жінками людей, що належать до категорії: знайомий – 10 випадків, знайома – 6, сусідка – 1, батько співмешканця – 1, дядько співмешканця – 1, коханка чоловіка – 1, сусід – 1, незнайомі особи – 1. Звернемо увагу, що 89 % убивств вчинені в стані алкогольного сп'яніння.

За даними ООН, щоденно від рук своїх близьких та рідних по всьому світу гине 137 жінок. У 2017 р. із 87 тис. убитих жінок більше половини стали жертвами своїх родичів, біля 30 тис. загинули від рук чоловіка чи співмешканця, а близько 20 тис. – вбиті родичами. Місцем їх вбивства найчастіше стає власне помешкання [422]. Із початку 2019 р. до поліції України надійшло понад 115 тис. дзвінків із заявами про домашнє насильство, за фактами яких було складено більше 90 тис. протоколів про адміністративні правопорушення та винесено майже 9 тис. заборонних приписів. На обліку перебуває понад 67 тис. кривдників. Також зареєстровано майже 1600 кримінальних проваджень, що стосуються домашнього насильства [215].

Необхідно зазначити, що із 5 кримінальних правопорушень, які мали місце у 2017–2018 рр., передбачених ст. 120 КК України «Доведення до самогубства», лише 1 пов'язаний із застосуванням гендерного домашнього насильства. Так, відповідно до вироку Сихівського районного суду м. Львова від 2 лютого 2017 р. обвинувачений засуджений за ч. 1 ст. 120 КК України проживав зі своєю бабцею, систематично жорстоко повадився із останньою, завдаючи їй фізичних та психічних страждань, позбавляв її сну, систематично завдавав тілесних ушкоджень. 26 жовтня 2016 р. близько 14.00 год, знаходячись у приміщенні їхньої квартири, перебуваючи в стані алкогольного сп'яніння, став умисно принижувати людську гідність бабусі, виражаючись в її бік нецензурною лайкою, одночасно говорив їй вистрибнути з вікна, оскільки вона нікому не потрібна. Унаслідок наведеного, остання вилізла на підвіконня і через систематичні образи і приниження людської гідності з боку обвинуваченого вирішила покінчити життя самогубством. При цьому обвинувачений не вчинив жодних дій, щоб її зупинити,



а навпаки, продовжував ображати, унаслідок чого вона вистрибнула із вікна квартири та в результаті падіння отримала тяжкі тілесні ушкодження з ознакою небезпеки для життя в момент спричинення, які призвели до настання її смерті [235].

Сімейне насильство, що має наслідком заподіяння потерпілим тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, тягне за собою відповідальність за статтями 121–125 КК України, а побої і мордування містять склад злочину, передбачений ст. 126 КК України (до прикладу, за 2017–2018 рр. судами України винесено 34 обвинувальні вироки щодо умисного завдання ударів, побоїв або вчинення інших насильницьких дій, які завдали фізичного болю і не спричинили тілесних ушкоджень чоловіком щодо своєї дружини).

У випадках, коли один член сім'ї, маючи на меті спонукати іншого члена сім'ї вчинити дії, що суперечать його волі, заподіює сильний фізичний біль, фізичні або моральні страждання шляхом нанесення побоїв або вчиняє інші насильницькі дії, відповідальність настає згідно зі ст. 127 КК України за катування. Для повноти картини звернемо увагу на вирок Київського районного суду м. Харкова від 26 липня 2018 р., яким обвинуваченого визнано винним у вчиненні кримінального правопорушення за ч. 1 ст. 127 КК України. Так, 18 січня 2018 р., в період часу з 01.00 години до 09.00 години, обвинувачений, перебуваючи за місцем мешкання потерпілої, у стані алкогольного сп'яніння, з метою примусити потерпілу вчинити дії, що суперечили її волі, пі-дозрюючи в зраді, спричинив ушкодження середнього ступеня тяжкості [235].

До злочинів проти здоров'я як виду фізичного насильства в сім'ї також належать зараження одним членом сім'ї іншого вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби (ст. 130 КК України) та зараження венеричною хворобою (ст. 133 КК України) [135].

Фізичне насильство в сім'ї як злочин, що наражає на небезпеку життя та здоров'я особи, – це таке діяння одного члена сім'ї стосовно іншого, внаслідок якого потерпілий залишається без допомоги, що створює реальну загрозу його життю чи здоров'ю. До таких злочинів можна віднести, зокрема, залишення в

небезпеці (ст. 135 КК України), злісне невиконання обов'язків по догляду за дитиною або за особою, щодо якої встановлена опіка чи піклування (ст. 166 КК України) [135].

Сімейне насильство, що загрожує життю та здоров'ю особи, може виражатися і у вчиненні злочинів, пов'язаних із схилянням до вживання наркотичних засобів, психотропних речовин або їхніх аналогів (статті 314, 315 КК України). Злочини проти особистої волі як прояв фізичного насильства в сім'ї можуть мати місце у вигляді незаконного позбавлення волі одного члена сім'ї іншим (ст. 146 КК України), а також у торгівлі людьми або іншій незаконній угоді щодо передачі людини (ст. 149 КК України) [135].

Суди, установивши під час судового розгляду, що мав місце факт насильства, повинні реагувати у передбаченому законом порядку. Так, в одній зі справ про розірвання шлюбу в суді позивачка повідомила факти щодо застосування до неї фізичного, психологічного й економічного насильства – відповідач змусив її зробити аборт, бив, унаслідок чого вона народила мертву дитину у свою попередню вагітність, не надав коштів на лікування тощо. Суд обмежився задоволенням позову про розірвання шлюбу, не поставивши питання про притягнення відповідача до відповідальності за насильство [226].

В іншій справі жінка посилялася на сексуальні домагання до її доч-ки від першого шлюбу з боку чоловіка як на підставу розірвання шлюбу. Суд задовольнив позов про розірвання шлюбу, але на той факт, що в суді було заявлено про сексуальні домагання до неповнолітньої особи, суд уваги не звернув, хоча мав процесуальну можливість винести окрему ухвалу про усунення порушень закону [226].

2. Сексуальне насильство в сім'ї може бути виражене у вчиненні злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканості особи, а також злочинів проти громадської моральності.

Сексуальне насильство – форма домашнього насильства, що включає будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди або стосовно дитини незалежно від її згоди, або в присутності дитини,

примушування до акту сексуального характеру з третьою особою, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності [472].

До дій сексуального характеру, які можуть бути кваліфіковані як сексуальні домагання, зараховують:

- неприємні чи не бажані для об'єкта домагання дії і пропозиції: поплескування, пощипування, погладжування, обійми, поцілунки, ласки та інші форми фізичного контакту;

- небажані прохання та вимоги сексуального характеру: вимоги побачень, незалежно від обіцянки вигоди або негативних наслідків для професійної діяльності об'єкта;

- неприємні словесні образи або жарти сексуального характеру, висловлювання щодо фігури та зовнішнього вигляду, що виходять за межі звичайної ввічливості; вульгарні висловлювання, жарти та дії сексуального змісту;

- створення ворожої, нестерпної або образливої робочої обстановки шляхом неприємних або небажаних для співробітників розмов, прохань, пропозицій, вимог, фізичних контактів або проявів уваги сексуального характеру.

Так, злочинами проти статевої свободи та статевої недоторканості особи є: зґвалтування (ст. 152 КК України), сексуальне насильство (ст. 153 КК України). Стаття 154 КК України встановлює відповідальність за примушування жінки чи чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально залежні. Факт перебування винного у шлюбі з потерпілим або наявність тривалих статевого стосунків не виключає відповідальності за ці злочини. Статеві зносини з особою, яка не досягла шістнадцятирічного віку, тягнуть за собою відповідальність за ст. 155 КК України, а розбещення неповнолітніх – за ст. 156 КК України. Кваліфікуючою ознакою, що обтяжує відповідальність за ці злочини, є вчинення таких дій батьком, матір'ю, особою, яка їх замінює, та окремими іншими особами, коло яких передбачене ч.2 цих статей. До прикладу, вирок Краснолиманського

міського суду Донецької області від 14 лютого 2018 р., яким засуджено обвинуваченого за ч. 2 ст. 156 КК за розбещення неповнолітніх, вчинене вітчимом щодо малолітньої падчерки [237].

Сексуальне насильство в сім'ї як злочин проти громадської моральності може полягати у примусі чи втягненні у заняття проституцією шляхом застосування насильства або погрози його застосування, знищення або пошкодження майна, шантажу або обману, що тягне за собою кримінальну відповідальність за ч. 2 ст. 303 КК, а вчинення таких дій щодо дитини – за частинами 3 та 4 тієї самої статті. Примушування неповнолітніх до участі у створенні творів, зображень або кіно- та відеопродукції, комп'ютерних програм порнографічного характеру тягне за собою відповідальність за ч. 4 ст. 301 КК України. Сексуальне насильство проявляється на рівні:

- фізичної поведінки (небажані фізичні контакти, застосування доган або винагород);
- вербальної поведінки (коментарі щодо особистого життя, зовнішнього вигляду, віку, поблажливі зауваження на основі статі);
- невербальної поведінки (відверті сексуальні зображення, непристойні жести, свист), у випадку, якщо об'єкт домагання відчуває їх недоречність, агресивність [451].

3. Економічне насильство в сім'ї. Економічне насильство – форма домашнього насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру [472]. Воно знаходить прояв у формах:

- 1) ухилення від сплати платежів, які один член сім'ї зобов'язаний сплачувати на користь іншого (статті 164, 165 КК України);

2) протидія законній господарській діяльності одного члена сім'ї з боку іншого або, навпаки, примушування члена сім'ї займатися певними видами діяльності (статті 150, 206, 303, 304 КК України);

3) порушення недоторканності житла (ст. 162 КК України);

4) зловживання опікунськими правами (ст. 167 КК України) [451].

Наприклад, вироком Вовчанського районного суду Харківської області від 16 червня 2016 р., яким засуджено обвинувачену за ст. 167 КК України, оскільки вона використовувала опіку з корисливою метою на шкоду підопічній. А саме, з 17 квітня 2015 р. по 21 вересня 2015 р., діючи умисно, з корисливих мотивів, вчинила зловживання опікунськими правами, яке виразилося в отриманні від держави 15 770 грн 00 коп. соціальної допомоги на утримання підопічної неповнолітньої як на дитину, яка перебуває під опікою. Неповнолітня з 11 квітня 2015 р. не мешкає з опікуном, а отже, обвинувачена вказані кошти витратила на власні потреби та потреби своєї родини, а не для матеріального забезпечення підопічної, чим спричинила матеріальну шкоду на вищевказану суму [238];

5) протиправні дії одного члена сім'ї щодо майна, яке належить іншому члену сім'ї або перебуває у сумісній спільній власності (статті 185–187, 189, 190, 194, 289, 356 КК України). Кримінальна відповідальність за такі дії суттєво відрізняється залежно від того, чи є предметом таких дій майно, що є чужим для винної особи (належить потерпілому члену сім'ї на праві особистої приватної власності або є спільною сумісною власністю, у якій немає частки винної особи), або ним виступає майно, що перебуває у спільній сумісній власності члена сім'ї, який вчиняє насильство, та потерпілого. Як вбачається з матеріалів судової практики, економічне насильство в сім'ї найчастіше проявляється у вимаганні грошей або витрачанні спільного бюджету, продажу спільного майна всупереч волі інших членів сім'ї, трапляються також випадки позбавлення їх житла, їжі, одягу, внаслідок чого могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю потерпілого [451].

4. Психологічне (емоційне) насильство, на відміну від інших видів насильства в сім'ї, тягне за собою кримінальну відповідальність лише у небагатьох випадках.

Психологічне насильство – форма домашнього насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи [472].

Як окремий, самостійний склад злочину психічне насильство в сім'ї може виражатися у погрозі вбивством (ст. 129 КК України) та погрозі знищення чужого майна шляхом підпалу, вибуху або іншим загально-небезпечним способом (ст. 195 КК України). Зазначені погрози тягнуть за собою кримінальну відповідальність лише за умови наявності реальних підстав побоюватися здійснення цих погроз. Психологічним насильством у сім'ї може бути розголошення одним з членів сім'ї таємниці усиновлення (удочеріння) всупереч волі усиновителя (удочерителя) (ст. 168 КК України), а також жорстоке поводження з тваринами (ст. 299 КК України). Слід зазначити, що психологічне насильство в багатьох випадках є способом вчинення інших видів насильства в сім'ї (наприклад, погроза застосування фізичного насильства може бути способом вчинення незаконного позбавлення волі, зґвалтування, розбою, вимагання, примушування до зайняття проституцією тощо). Так, ухвалою Луцького міськрайонного суду Волинської області від 15 жовтня 2013 р. встановлено, що підозрюваний (усиновитель), діючи умисно, всупереч волі іншого усиновителя, за відсутності її згоди, з метою розголошення таємниці усиновлення усиновленого та поширення відомостей, що її становлять, серед осіб, яким не було відомо факт усиновлення, протиправно розголосив таємницю усиновлення, що виразилося у повідомленні таємниці усиновлення самому усиновленому та іншим особам [242].

Водночас сексуальні домагання є формою дискримінації за ознакою статі згідно зі ст. 2.2 Директиви 2006/54/ЄС [211] та мають місце за умови будь-якої форми небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи, зокрема, створення навколо неї залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища.

В українському законодавстві сексуальні домагання визначені як 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 (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Тобто сексуальні домагання в Україні нормативно врегульовано в ракурсі трудових відносин, що свідчить про односторонній характер такого їх визначення [318].

Кодекс поведінки у боротьбі з сексуальними домаганнями, який міститься у Додатку до Рекомендації Комісії європейських спільнот 92/131/ЄЕС про захист гідності жінок і чоловіків у трудових відносинах від 27 листопада 1991 р. у ст. 1 визначає, що сексуальні домагання – це поведінка сексуального характеру та інші види поведінки на основі статі, які зачіпають гідність жінки та чоловіка на роботі, включаючи поведінку начальства та колег. Вона може містити небажані фізичні, вербальні або невербальні дії. Така поведінка є неприйнятною, якщо:

а) зазначена поведінка є небажаною, безпідставною та образливою для особи, яка є її об'єктом;

б) відмова або згода особи прийняти зазначену поведінку з боку роботодавців або працівників явно або неявно використовуються як основа для рішень, що матимуть наслідки для доступу зазначеної особи до професійного навчання і до зайнятості, продовження такого навчання і зайнятості, до підвищень по службі, підвищень зарплати та для інших пов'язаних з роботою рішень, та/або;

в) зазначена поведінка створює робоче середовище залякування, ворожнечі або приниження для особи, яка є її об'єктом [520; 318].

Досліджень, присвячених зґвалтуванню та сексуальним нападам, набагато менше, ніж тих, що стосуються інших форм насильства. Переконливі статистичні дані, підтверджені у багатьох країнах, свідчать, що приблизно одна з чотирьох жінок повідомляє про досвід зґвалтування або замах на зґвалтування хоча б раз у своєму житті; водночас до поліції звертаються з повідомленнями про зґвалтування та сексуальні напади лише 6% постраждалих, найчастіше до категорії нападників належать нинішні та колишні партнери [272]. Відсутність значної кількості таких справ свідчить про невелику кількість заяв про такі правопорушення, оскільки жертви сексуального насильства соромляться звертатися до правоохоронних органів. Зґвалтування є гендерно обумовленим злочином, який у переважній більшості вчиняється знайомими або близькими людьми. Сексуальне насильство оточене сталими культурними міфами та стереотипами, що призводить до нерозуміння стану жертви та перекладення відповідальності за те, що сталося, на її плечі. А повідомлення про факти сексуального насильства і подальший розгляд справ у суді становлять повторну віктимізацію жертви, якій під час надання свідчень доводиться знову і знову переживати те, що з нею сталося. Необхідно розуміти, що сексуальне насильство відбувається через жагу влади та контролю з боку нападника над своєю жертвою [296, с. 67–68].

5. Насильство у формі використання дітей проти матері або батька (батько чи мати залякують один одного тим, що інший ніколи не побачить своїх дітей; передають погрози через дітей) та ізоляція від оточення (обмеження чи заборона дітям спілкуватися з батьком чи матір'ю, родичами батьків).

Отже, варто зауважити, що аналіз кримінальних проваджень у досліджуваній категорії формує думку про дещо формальний підхід суду до їх розгляду. Оскільки завдання правосуддя полягає не лише у притягненні до відповідальності винної особи, але і у запобіганні наступним проявам протиправних дій – актуальним видається й винесення окремих ухвал, якими може бути встановлена необхідність втручання у ситуацію відповідних соціальних служб, органів внутрішніх справ з метою подальшого запобігання



повторенню ситуацій гендерного насильства, надання відповідної соціальної, психологічної, правової допомоги жертвам, направлення кривдників на проходження корекційних програм тощо. Якщо залишати такі випадки проявів насильства в сім'ї без відповідного реагування, то суди, звільняючи винних осіб від відбування покарання з випробуванням, фактично відпускають назад до жертв, що становить суттєву небезпеку для останніх. Крім цього, дивує м'якість призначених судами покарань, де обвинувачені у більшості випадків звільняються від відбування покарання з випробуванням [575].

Судді часто недооцінюють суспільну небезпечність насильства в сім'ї, не вважаючи його грубим порушенням прав людини, що призводить до поверхневого розгляду справ, призначення надто м'яких покарань засудженим і повного ігнорування психологічного й фізичного стану жертви та необхідності її захисту. Такий стан речей не має породжувати ставлення в суспільстві до злочинів цієї категорії як «другорядних», таких, що не становлять особливої суспільної небезпеки.

Проведене дослідження дозволило виокремити та узагальнити основні принципи розгляду судами кримінальних проваджень, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі та запропонувати висновки й рекомендації, спрямовані на вдосконалення судової практики в цій сфері та забезпечення ефективного судового захисту жертв.

Підсумовуючи, додамо, що ключові моменти – положення відображені на рис. 3.1.

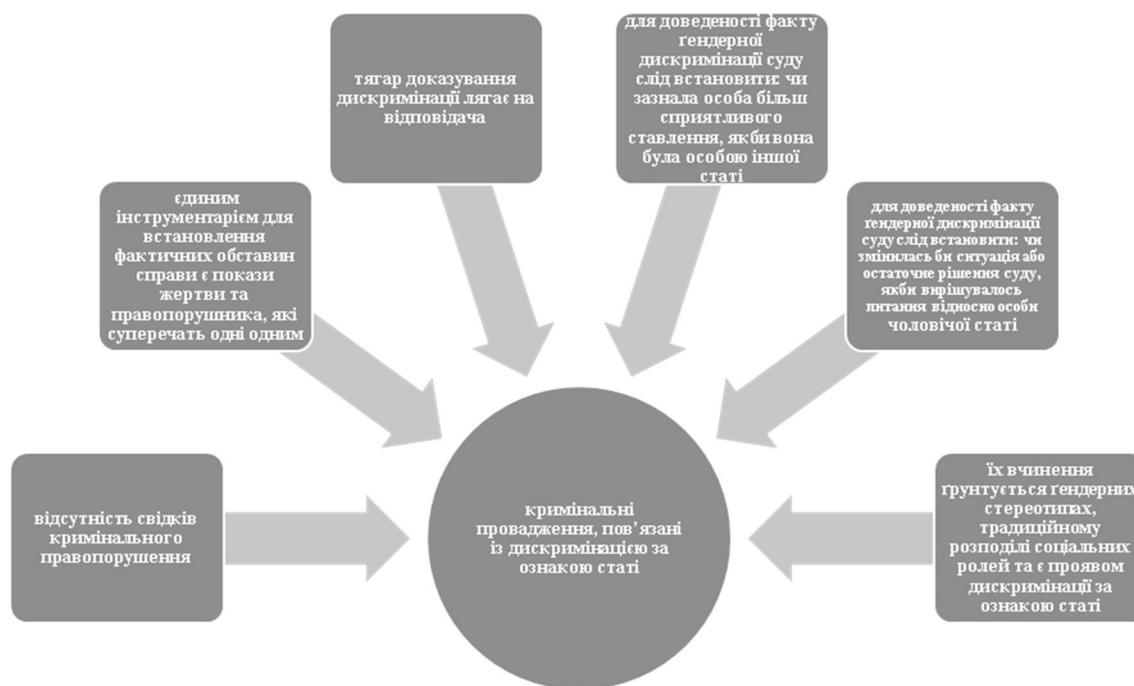


Рис. 3.1 Особливості розгляду кримінальних проваджень, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі

Необхідно враховувати, що подолання проблеми гендерного насильства є передумовою забезпечення в Україні принципу гендерної рівності, визначеного ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Водночас за загальним правилом суд призначає покарання, враховуючи ступінь тяжкості вчиненого злочину, особу винного та обставини, що пом'якшують та обтяжують покарання (ч. 1 ст. 65 КК України [339]). Аналіз судових результатів за наслідками розгляду за 2019 р., що містяться в ЄДРСР свідчить, що існують відмінності у шансах на виправдання, закриття провадження за примиренням сторін або засудження в силу статі, сімейних обставин і професійного статусу обвинувачених, а отже, певні соціальні групи виявляються в більш вигідному положенні в очах правосуддя, аніж інші.

Як показує дослідження, соціально-економічний статус обвинувачених має значення не тільки при призначенні покарання, але і при прийнятті рішення про виправдання особи. Уже на етапі ознайомлення з матеріалами провадження суддя

сприймає інформацію через призму соціальних характеристик обвинуваченого, наведених в обвинувальному акті [636, с. 101–123].

Відповісти на запитання про те, наскільки така нерівність є наслідком дискреції суддів, досить складно. З одного боку, в обвинувачених з різним соціальним статусом існують різні можливості до опору кримінальному переслідуванню, доступу до кваліфікованої адвокатської допомоги, що створює умови для відмінностей у шансах на виправдання. Крім того, правосуддя здійснюють судді, у яких є свої уявлення про типову злочинну поведінку в різних соціальних ситуаціях, свої стереотипи про обвинувачених з різних соціальних верств. Зазначені уявлення суддів можуть впливати на ретельність оцінки доказів, уважність до доводів сторін, критичність стосовно матеріалів провадження. Швидше за все перераховані фактори діють у сукупності, створюючи диференціацію обвинувачених з різних соціальних груп перед обличчям Феміди [636, с. 101–123].

Проведений нами аналіз вироків, ухвалених за 2019 рік, що містяться в ЄДРСР, свідчить про те, що серед засуджених 29% жінки, а 71% – чоловіки; лише 39% із останніх призначено покарання у виді позбавлення волі, жінкам же – тільки 23%. Серед виправданих 5% припадає на жінок, тоді як на чоловіків – 2%.

Щодо соціальних характеристик обвинувачених було встановлено таке. У 69% обвинувачені були безробітні на момент вчинення правопорушення. Середній вік жінок – 35 років, чоловіків – 32 роки. Непогашену судимість мали 19% обвинувачених чоловіків та 15% жінок, вчиняли правопорушення у стані алкогольного сп'яніння 32% чоловіків і 21% жінок.

Також нами встановлено, що:

1) соціальні характеристики обвинувачених мають значення для суду як при встановленні їх вини у вчиненні кримінальних правопорушень, так і при призначенні покарання за них;

2) для обвинувачених, у яких на утриманні є діти, можливість бути виправданим, отримати м'якше покарання за інших рівних вихідних даних із іншими такими ж обвинуваченими є вищим;

3) судовий розгляд кримінального провадження закінчується більш «вдало» для обвинувачених, що перебувають у шлюбі.

### **3.3. Специфіка розгляду суддями гендерно-чутливих справ**

Відомо, що серед правників існує стереотип градації судових справ за статтю позивача, за яким – суто «жіночими» вважаються: розлучення, визначення місця проживання дітей, поділ спільного майна подружжя, захист прав споживача, дозвіл на вивіз дитини за кордон тощо, а «чоловічими» – захист честі і гідності, спори з приводу договорів позики, визнання незаконними дисциплінарних стягнень, припинення окремих видів зобов'язань, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Щодо спорів про визнання права власності, трудових спорів, захисту особистих немайнових прав, договірних зобов'язань, то однаковою мірою позиваються до суду як чоловіки, так і жінки [629, с. 208–213]. Дійсно, внаслідок вкорінених гендерних стереотипів батьку відмовляють у проживанні дитини разом із ним, оскільки місце проживання її з матір'ю презюмується; чоловікам, обвинуваченим у вчиненні кримінальних правопорушень, призначається більш суворе покарання, ніж жінкам, обвинуваченим у вчиненні аналогічного кримінального правопорушення; жінку, яка сидить у залі суду за столом захисту частіше сприймають як референта, помічника, а не адвоката; у справах про поділ майна недооцінюється робота жінки; довіра до показів позивача, відповідача, свідка формується на основі статевої приналежності.

А тому, як впливає із Рекомендації № 33 Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок «Загальна рекомендація щодо доступу жінок до правосуддя» (CEDAW/C/GC/33) від 10 вересня 2015 р., держава повинна:

а) забезпечити, щоб права та відповідний правовий захист визнавався та був включений до законодавства, вдосконалюючи гендерну чутливість судової системи;

b) вдосконалити безперешкодний доступ жінок до судової системи і таким чином посилити їхню спроможність досягти рівності *de jure* і *de facto*;

c) забезпечити, щоб працівники судової системи розглядали справи відповідно до гендерно-чутливого підходу;

d) забезпечити незалежність, безсторонність, цілісність та надійність судової системи та боротьбу з безкарністю;

e) енергійно взятися за боротьбу з корупцією в судовій системі та визнати це важливим елементом ліквідації дискримінації щодо жінок у доступі до правосуддя;

f) протистояти та усунути бар'єри для участі жінок як професіоналів у всіх інституціях та на всіх рівнях судової та квазісудової систем, а також у сферах, де надаються послуги, пов'язані із судочинством. Зробити кроки, включаючи тимчасові спеціальні заходи, для забезпечення жінкам рівного представництва в судових та інших механізмах виконання законів, таких як мирові судді, суддівський корпус, прокуратура, штат громадських захисників, юристів, адміністраторів, медіаторів, правоохоронних органів, судової та пенітенціарної системи та практикуючі експерти, а також в інших професійних сферах;

g) переглянути правила стосовно тягара доказів для забезпечення рівності сторін, у всіх сферах, де владні стосунки позбавляють жінок шансу на справедливий судовий розгляд їх справи;

h) співпрацювати з громадянським суспільством та місцевими громадськими організаціями для розвитку стабільних механізмів підтримки доступу жінок до правосуддя та заохочувати неурядові організації та організації громадянського суспільства брати участь у судових процесах, пов'язаних із захистом прав жінок;

i) забезпечити, щоб жінки-правозахисниці мали можливість доступу до правосуддя та отримання захисту від домагань, загроз, помсти та насилля [517].

Рекомендація з вдосконалення гендерної чутливості судової системи вимагає розуміння суті концепту «гендерна чутливість».

За словником гендерних термінів гендерна чутливість – це розуміння та взяття до уваги соціокультурних факторів, що лежать в основі дискримінації за ознакою статі [553].

Узагальнення визначень гендерної чутливості дозволяє нам зробити висновок, що це критерій оцінки врахування існуючого становища жінок і чоловіків задля установалення гендерного балансу.

У цьому підрозділі цікавими для аналізу будуть гендерно-чутливі судові справи та особливості їх розгляду судом на підставі гендерно-чутливого підходу.

Гендерно-чутливими є судові справи, пов'язані із дискримінацією, як на стадії досудового розслідування, так і на стадії судового розгляду, зокрема, кримінальні провадження, щодо:

1) злочинів проти життя і здоров'я особи: умисне вбивство (ст. 115 КК України), умисне тяжке тілесне ушкодження (ст. 121 КК України), умисне середньої тяжкості тілесне ушкодження (ст. 122 КК України), умисне тяжке тілесне ушкодження, заподіяне у стані сильного душевного хвилювання (ст. 123 КК України), умисне заподіяння тяжких тілесних ушкоджень у разі перевищення меж необхідної оборони або у разі перевищення заходів, необхідних для затримання злочинця (ст. 124 КК України), умисне легке тілесне ушкодження (ст. 125 КК України), побої і мордування (ст. 126 КК України), катування (ст. 127 КК України) [629, с. 208–213].

Для наведеного переліку кримінальних проваджень гендерно-чутливе забарвлення має саме характер відносин між жертвою і обвинуваченим. Необхідним є встановлення попередніх випадків домашнього чи іншого насильства: складення адміністративних протоколів, факти звернення до органів Національної поліції, за якими не склалися протоколи, показання свідків, медичні довідки тощо. Особливу категорію становлять справи, коли злочин вчиняється жінкою щодо чоловіка, який вчиняв насильство щодо неї. Крім того, проведений нами аналіз судових рішень виявив справи, в яких обвинуваченою є жінка, яка вбила чоловіка, колишнього чоловіка чи співмешканця через те, що він її зґвалтував.

Зважаючи на те, що норми кримінального закону є гендерно-нейтральними, у кримінальних справах можемо ідентифікувати непрямую дискримінацію жінок-потерпілих, зумовлену впливом гендерних стереотипів, значно поширених серед працівників правоохоронних органів та суду стосовно толерування суспільством насильства щодо жінок, вини жінок у провокації насильства щодо них через неналежну поведінку, одяг тощо. Найбільш поширеними дискримінаційними діями правоохоронних органів та суду, які мають негативні наслідки для жінок, зокрема обмеження та порушення прав потерпілих жінок, є закриття кримінальних проваджень у зв'язку з відсутністю свідків вчинення злочину в справах про правопорушення, вчинені в умовах не-очевидності; надання переваги показам чоловіка, щодо якого подана заява про вчинення злочину, та критичне ставлення до показів потерпілої жінки; ігнорування попередньої історії домашнього насильства, яке вчинялося стосовно потерпілої; зменшення розміру моральної шкоди чи виправдання кривдника у зв'язку з «провокаційною поведінкою» потерпілої тощо [389].

Так, потерпілими від злочину, передбаченого ст. 125 КК України, здебільшого є жінки (62%) і більшість цих жінок (58%) перебувають чи перебували у сімейних/родинних стосунках з обвинуваченими. Таким чином, є підстави вважати, що значна кількість справ, у яких потерпілими є жінки, пов'язана з домашнім насильством. Зважаючи на поширені у суспільстві стереотипи щодо ролі чоловіка та жінки у сім'ї, толерування домашнього насильства як прийнятної традиційної поведінки, применшування значення домашнього насильства та його наслідків для потерпілих, існує ризик непрямой дискримінації жінок – жертв домашнього насильства, потерпілих від злочину, передбаченого ст. 125 КК України [389].

У переважній більшості при розгляді гендерно-чутливих кримінальних проваджень, що належать до категорії нетяжких та середньої тяжкості злочинів, суд звільняє обвинувачених від відбування покарання з випробуванням, із застосуванням ст. 75 КК України. При цьому суди вкрай рідко виносять окремі ухвали задля звернення уваги соціальних служб або органів внутрішніх справ на

правопорушення, вчинені в сім'ї, з метою подальшого запобігання насильства чи вчинення більш тяжкого злочину, захисту прав жертв такого насильства [55]. Варто вказати, що КМУ затверджено план заходів з проведення національної кампанії «Стоп насильству!» на період до 2015 р. [478], а у 2009 р. у рамках Національної кампанії «Стоп насильству!» в Україні було створено Національну мережу чоловіків-лідерів проти насильства, які об'єдналися задля привернення уваги суспільства та подолання цього ганебного явища. До складу мережі ввійшли українські політики, спортсмени, митці, громадські діячі, які беруть активну участь у суспільному житті країни. Громадські центри «Чоловіки проти насильства» утворилися у низці областей за підтримки Програми рівних можливостей ООН (у Вінниці, Києві, Луганську, Ужгороді, Херсоні). Сьогодні в Україні розпорядженням КМУ від 10 жовтня 2018 р. № 728-р схвалена Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року [491]. У рамках міжнародної програми «Комплексний підхід до вирішення проблеми насильства щодо жінок та дів-чат в Україні» діє кампанія «Розірви коло» [284].

11 вересня 2018 р. прийнято указ МВС України, за яким правоохоронці можуть за допомогою припису виселяти сімейних деспотів з дому на 10 днів і забороняти спілкуватися з жертвою, що суттєво полегшить реалізацію в Україні положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок, домашнього насильства та подальшу боротьбу з подібними явищами [52]. Агресор, отримавши припис, має негайно залишити житло, навіть якщо він є його законним власником. Припис не позбавляє ні права на житло, ні реєстрації, це не виселення, а превентивний захід з метою недопущення ескалації конфлікту. У столиці працюють 2 міські та 6 районних кризових центрів, куди можуть звертатися люди, що зазнали домашнього насильства. У двох таких закладах навіть дають на якийсь час притулок жінкам та дітям.

Суддям треба докладати постійних зусиль щодо подолання гендерних стереотипів, позбувшись яких можна об'єктивно і неупереджено ставитися як до жертви насильства, так і до кривдника, об'єктивно і неупереджено розглядати



справи та ухвалювати справедливі судові рішення. Домашнє насильство має тяжкі наслідки щодо осіб, які, як правило, є малозахищеними або ж не захищені взагалі від членів своєї сім'ї та колишніх членів сім'ї, рідних та близьких. Лише після того, коли суддя буде вільним від стереотипів, він зможе розуміти значущість проблеми домашнього насильства.

Крім цього, суддя має бути обізнаним із причинами та наслідками домашнього насильства, характером відносин між жертвами такого насильства та кривдниками, розуміти значущість проблеми в цілому. Приступаючи до розгляду справи щодо дій (злочину), пов'язаних з домашнім насильством, суддя має уважно вивчити матеріали справи. Повне та всебічне дослідження матеріалів справи до початку її розгляду буде сприяти встановленню суддею для себе переліку питань, на яких необхідно зосередити свою увагу для з'ясування – чи мало місце домашнє насильство між учасниками справи, його ідентифікація, оцінка ризиків, визначення способів запобігання продовженню насильства, усунення умов, які породжують та сприяють вчиненню такого насильства. Розпочинаючи розгляд справи про домашнє насильство, суддя повинен ознайомитися із законодавством України щодо запобігання та протидії домашньому насильству, підзаконними нормативно-правовими актами, котрі стосуються виявлення, попередження вчинення домашнього насильства, з нормами міжнародного права у сфері протидії домашньому насильству, зокрема з міжнародно-правовими актами, що ратифіковані нашою державою, судовою практикою ЄСПЛ з приводу вирішення справ такої категорії, судовою практикою судів нашої держави [426];

2) злочинів проти волі, честі та гідності особи: незаконне позбавлення волі або викрадення людини (ст. 146 КК України), захоплення заручників (ст. 147 КК України), торгівля людьми або інша незаконна угода щодо людини (ст. 149 КК України).

Проблемним моментом розгляду кримінальних проваджень щодо торгівлі людьми є небажання потерпілих брати участь у судових засіданнях та давати свідчення проти злочинців у силу важкого емоційного стану, сорому публічних

свідчень у суді, недовіри до представників правоохоронних органів тощо. Такі жертви під час неформального спілкування зізнаються, що у представників правоохоронних органів і суддів відсутні навички роботи із потерпілими від торгівлі людьми, оскільки їм не зрозумілі їхні особисті психологічні, моральні, емоційні проблеми. Вказують, що їм не надавалася інформація про діяльність неурядових організацій з психологічної підтримки, правового супроводу, матеріальної та іншої допомоги. На жаль, за загальним правилом, торгівля людьми не належить до категорії злочинів, які, згідно з українським законодавством, розглядаються в закритих судових засіданнях, проте суддя може призначити закрите судове слухання за власним розсудом, клопотанням потерпілої або її адвоката.

Для здійснення ефективної координації дій правоохоронних органів у питаннях протидії торгівлі людьми потрібні постійно діючі робочі групи у складі представників Національної поліції, СБУ, прокуратури, прикордонної служби, із залученням неурядових організацій та державних соціальних служб, які б проводили спільні навчання з метою вивчення практики застосування ст. 149 КК України; роз'яснення застосування міжнародних норм щодо протидії торгівлі людьми; вивчення особливостей психології потерпілих; отримання навичок роботи з потерпілими, обміну досвідом із розкриття злочинів торгівлі людьми із правоохоронними органами і органами юстиції інших країн; вивчення методики захисту потерпілих, їхніх прав та інтересів тощо [263].

Ураховуючи специфіку кримінального провадження щодо торгівлі людьми, певними особливостями характеризується низка процесуальних дій, пов'язаних із її розглядом, зокрема допит свідків правопорушення, які можуть підтвердити вчинення певних дій підозрюваними щодо підготовки або вчинення торгівлі людьми. Їхні показання порівняно з показами інших свідків вирізняються потенційно більшою інформативністю, а також можливістю перевірки процесу формування їхніх показань. Зокрема, підлягають допиту особи, які причетні до оформлення закордонних паспортів, інших необхідних для виїзду за кордон документів та можуть вказати на осіб, які зверталися до них з цього питання чи

просили їх прискорити оформлення або у разі використання підроблених документів – виготовити підроблені документи тощо. Окрім вказаних осіб, важливими є свідки з числа осіб, які добре знають потерпілих (друзі, знайомі, співробітники, сусіди, родичі потерпілих тощо). Не виключена наявність у таких осіб переданих потерпілими листів, записок із проханням про допомогу повернутися в Україну, про відшукування коштів на сплату боргу тощо. Окремої уваги суду потребують свідки з числа осіб, які добре знають підозрюваних та під час їх допитів важливим є отримання відомостей про подію правопорушення, дії підозрюваного, що передували вчиненню торгівлі людьми, особу підозрюваного.

Допит потерпілих є джерелом відомостей про правопорушення [69, с. 43]. Небажання співпрацювати, прихована ворожість та нездатність згадати події у подробицях, невідповідності у свідченнях або вигадкування епізодів певних подій є ймовірними наслідками травми і повинні сприйматися саме так. Крім того, може спостерігатися компульсивна поведінка, тобто дії, які не мають раціональної мети, а здійснюється мимовільно, з нав'язливих внутрішніх спонукань, від бажання виконувати неусвідомлені, безглузді дії, які стають стереотипними, а спроба змінити лінію поведінки викликає стан тривоги. Жінки – жертви торгівлі людьми перебувають у стресовому стані, який характеризується певними особливостями: фрагментація пам'яті, труднощі при довільному відтворенні картини подій, спотворення уявлення про послідовність дій злочинців; втрата реального відчуття часу; апатія, байдужість до своєї долі; неможливість приймати рішення, адекватні ситуації; порушення психіки (можуть проявлятися в постійному почутті страху, горя, відчаю, у стані плаксивості або замкнутості, з вираженим небажанням спілкуватися, в агресивній поведінці тощо). Більше того, отримана психологічна травма не дає змоги постраждалим адекватно оцінювати подію, робити оптимальні дії і правильно будувати свою поведінку.

При допиті потерпілих важливо враховувати стан ремінісценції (пригадування), тобто не завжди доцільно допитувати особу відразу після звільнення (слід дати час, щоб людина заспокоїлась), але не треба і зволікати з допитом, тому що через деякий час починається процес забування. У психіці

жертви злочин відтворюється у формі нав'язливих образів, думок, постійної присутності у снах раптових дій чи відчуття начебто все відбувається знову і знову. Вони переживають, якщо зустрічають те, що нагадує або асоціюється з деталями правопорушення, іншими обставинами, що символізують акти травматичної події. «Я не люблю дорогу, боюся її переходити, це нагадує мені «трасу», на якій мені доводилося працювати і яка сниться мені щоночі», – розповіла В., 17 років, яка постраждала від злочину – торгівлі людьми [67]. Потерпілі намагаються уникнути будь-чого, що асоціативно пов'язане з подією злочину, думок та почуттів, діяльності, людей чи ситуацій, що викликають спогади, що травмують психічний стан. У них помітне зменшення інтересу до важливих видів діяльності, відстороненість від інших людей, відчуття відсутності перспектив у майбутньому. Вони не хочуть чи не можуть реально оцінити наслідки вчиненого, схильні перебільшувати кожен дрібницю, постійно очікують чогось поганого, панікують та демонструють своє ставлення до злочину, наголошуючи на цьому з метою отримання співчуття.

Особа, яка вважає себе постраждалою від торгівлі людьми, має право звернутися до місцевої державної адміністрації за місцем свого перебування із заявою про встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми. Цей статус дає отримати психологічну, медичну, соціальну допомогу, допомогу у пошуку роботи чи перекваліфікації, тимчасовий притулок у разі необхідності, інші види допомоги, а також одноразову матеріальну допомогу у розмірі трьох прожиткових мінімумів для відповідної категорії громадян [397].

Щороку органи влади України ідентифікують приблизно 200 громадян, які стали жертвами торгівлі людьми. За офіційними даними Міністерства соціальної політики України, за період із 2012 по 1 серпня 2019 р. статус особи, яка постраждала від торгівлі людьми, встановлено 406 громадянам (серед них 400 громадян України та 6 іноземців), із них: 162 особи – жінки, 204 – чоловіки, 40 – діти (13 хлопчиків, 27 дівчаток); 25% осіб, яким встановлено такий статус, постраждали від внутрішньої торгівлі людьми (104 особи), 73,8% постраждали від транскордонної торгівлі людьми (301 особа) та 1% – від змішаної торгівлі людьми

(1 особа). За видом експлуатації: трудова становить 64% (262 постраждалих особи) від загальної кількості постраждалих, сексуальна експлуатація – 19,64% (78 осіб), залучення до жебракування – 11,34% (45 осіб), змішана експлуатація – 1,51% (6 осіб), вилучення органів – 2,26% (9 осіб), продаж дитини – 1% (4 особи), сурогатне материнство – 0,25% (1 особа) [423]. За 2018 рік виявлено 276 фактів торгівлі людьми. Найбільш поширена така форма торгівлі людьми, як сексуальна експлуатація, – 152 факти; на другому місці втягнення у злочинну діяльність – 64 факти, на третьому – трудова експлуатація – 41 факт [112];

3) злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканості людини: зґвалтування (ст. 152 КК України), примушування до вступу у статевий зв'язок (ст. 154 КК України).

Найбільш поширеними проявами дискримінації у таких справах є звинувачення жінок у провокації чоловіка на злочин з посиланням на особисте життя жінки та приниження її гідності; звинувачення жінок, які пишуть заяви про зґвалтування, у зловживаннях та наклепі з метою отримання матеріальної чи іншої вигоди від чоловіка; обґрунтування безпідставності заяв дружини про вчинене чоловіком зґвалтування «сімейними обов'язками» дружини, які передбачають згоду на секс з чоловіком за будь-яких обставин, тощо [389].

Серед справ про адміністративні правопорушення гендерно зумовленими є вчинення дрібного хуліганства (ст. 173 КУпАП) та домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису (ст. 173-2 КУпАП).

Специфікою правовідносин в останньому випадку є те, що у ст. 3 СК України чітко визначено, що сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають спільні права та обов'язки [548]. Виникає запитання: як же бути із використанням нецензурної лайки та погрозами фізичною розправою на адресу сестри або колишньої дружини, які хоча й проживають разом в одній квартирі, спільним побутом не пов'язані й не мають спільних прав і обов'язків (судами не визнаються насильством у сім'ї). Також мають місце ситуації, коли суд не кваліфікує відповідні дії фізичного,

сексуального, психологічного спрямування як насильство в сім'ї, посиляючись на таку суто формальну підставу, як відсутність реєстрації потерпілої особи за тим самим місцем проживання, що й особа, яка вчинила насильство або на те, що особи, які проживають із чоловіком, який вчинив насильство, не є членами його сім'ї (наприклад, якщо насильство вчиняється щодо сестри дружини).

Проблемним видається і те, що, закриваючи провадження у справі щодо вчинення домашнього насильства стосовно дружини, суддя зазначав, що чоловік діяв правомірно, оскільки дружина не виконувала своїх хатніх обов'язків. Інший приклад – розглядаючи справу щодо вчинення адміністративного правопорушення за ч. 1 ст. 1732 КУпАП, де в протоколі було зазначено, що порушник вчинив за місцем проживання сварку із своєю родиною, у ході якої виражався нецензурною лайкою, суддя, посиляючись на рішення ЄСПЛ та наголошуючи на проблемі домашнього насильства, називаючи її в рішенні «епідемією світового масштабу», направляє матеріали провадження прокурору для прийняття відповідного рішення в порядку КПК України, по суті не розглянувши провадження. Багато проваджень судді закривають, посиляючись на те, що мав місце побутовий конфлікт, а не домашнє насильство, не розкриваючи при цьому різниці в поняттях і встановлених ними обставинах. Суддям необхідні ресурси, озброївшись якими вони зрозуміють проблемні питання домашнього насильства, його правильної кваліфікації, відношення до постраждалих від насильства як узагалі, так і в кожній справі зокрема [426].

Внесеними змінами до ст. 284 «Закриття кримінального провадження та провадження щодо юридичної особи» КПК України виключається можливість закриття кримінального провадження у випадку відмови потерпілого від обвинувачення у кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення в ситуації кримінальних правопорушень, пов'язаних з домашнім насильством. Окрім того, у кримінальних провадженнях про кримінальні правопорушення, пов'язані з домашнім насильством, домовленості стосовно угоди про примирення можуть проводитися лише потерпілим або його законним представником.

Гендерно забарвлені цивільні справи, що виникають на підставі:

1) сімейних правовідносин (про розірвання шлюбу, стягнення аліментів, поділу майна подружжя, визначення місця проживання дитини, оспорення батьківства, позбавлення батьківських прав, встановлення режиму окремого проживання за заявою подружжя, стягнення пені за прострочення сплати аліментів тощо).

Дискримінаційні аспекти сімейних цивільних справ, пов'язані із неможливістю розірвати шлюб під час вагітності дружини і до досягнення дитиною одного року; щодо надання сторонам строку на примирення. Вони порушують гарантовану державою рівність прав та обов'язків подружжя, особливо у випадках, коли ця особа є постраждалою від домашнього насильства.

У силу вимог ст. 110 СК України передбачений позов про розірвання шлюбу не може бути пред'явлений протягом вагітності дружини та протягом одного року після народження дитини, крім випадків, коли один із подружжя вчинив протиправну поведінку, яка містить ознаки кримінального правопорушення, щодо другого з подружжя або дитини [548; 389].

Здавалося б, норма є гендерно-нейтральною: як чоловіки, так і жінки не можуть звертатися з відповідними заявами. Проте, якщо ми задумаємося над тим, а чому саме у цей період не можна звертатися із заявою про розірвання шлюбу і чим саме керувався законодавець, коли передбачав відповідну норму, ми можемо знайти, зокрема, такі обґрунтування. Так, прибічники цієї норми вважають, що вона забезпечує рівність подружжя в сім'ї та «забезпечує дружині психологічний захист не лише від дій свого чоловіка, а й від власних поспішних рішень, агресії проти самої себе» [538, с. 232], інші науковці вважають, що «...у цей період жінка перебуває в особливому фізіологічному і психологічному стані, і стрес може зашкодити не тільки їй, а й відобразитись безпосередньо на здоров'ї дитини» [564, с. 58–64; 389].

Таким чином, законодавець виходив з того, що жінка у цей період не здатна приймати будь-яких рішень, фактично прирівнюючи вагітність і післяпологовий період до захворювання і недієздатності, тим самим дискримінуючи жінок і

закріплюючи стереотипи щодо неповноцінності жінки всупереч зобов'язанням держави за ст. 5 Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок [389].

Складно погодитися із наведеним вище через те, що законодавець покладає на чоловіка обов'язок зі створення умов у родині задля збереження здоров'я жінки-матері, народження здорової дитини та поєднання материнства із здійсненням нею інших прав та обов'язків. Більше того, подружжя спільно мають піклуватися про побудову родини, матеріально підтримувати одне одного, дбати про фінансове благополуччя сім'ї. Звісно, у випадку нереалізації чоловіком вказаного дружина має право на припинення шлюбних відносин, а примушування до їх збереження є порушенням її права на свободу та особисту недоторканність. А тому аналізована норма закону потребує нормативного перегляду і приведення її у відповідність до антидискримінаційного законодавства.

У випадку надання судом строку на примирення, коли один із подружжя заперечує проти цього, такі дії суду є дискримінаційними щодо іншого. Так, СК України визначає, що суд вживає заходів щодо примирення подружжя, якщо це не суперечить моральним засадам суспільства – ст. 111 [548]. Остання категорія є оціночним поняттям, яка повинна ґрунтуватися на аналізі того, що стало причиною розлучення, зокрема, чи не домашнє насильство. Адже у випадку останнього можна припускати наявність дискримінації жінки у доступі до правосуддя та порушення судом її права на рівність перед законом, оскільки при застосуванні цих норм суд демонструє прихильне ставлення до відповідача, задовольняє безпідставне та необґрунтоване клопотання відповідача про призначення строку на примирення та відмовляє позивачці, незважаючи на те, що вона обґрунтовано заперечує та подає належні докази того, що збереження шлюбу суперечить її інтересам, оскільки підвищує ризики для її життя і здоров'я через протиправні насильницькі дії відповідача [389]. У випадку оскарження ухвали суду про зупинення провадження у справі у зв'язку з призначенням строку на примирення саме правильне обґрунтування дискримінації і стане підставою для її скасування.



У спорах про поділ майна подружжя жінки зазнають гендерної дискримінації щодо врахування їхньої праці, пов'язаної із материнством під час визначення частки у спільному майні подружжя. Сьогодні належність майна до спільної сумісної власності подружжя визначається не тільки фактом придбання його під час шлюбу, але й спільністю участі подружжя коштами або працею в його набутті [459]. А тому суд має встановити не тільки факт набуття майна під час шлюбу, а й спільність не тільки коштів подружжя, але й їх праці. Саме за таких умов виникає питання про належну оцінку виконання жінкою материнських, родинних та інших пов'язаних із життям сім'ї обов'язків, які є неоплачуваною працею.

Жінки опиняються у ситуації, коли домашня праця не враховується судом як один із видів зайнятості, що має братися до уваги під час розгляду справи. Вони часто втрачають житло і місце проживання через дискримінаційне та упереджене ставлення суду та суспільства до їхнього свідомого чи вимушеного вибору виконувати домашню роботу [389].

Справи щодо визначення місця проживання дитини, встановлення часу побачень з нею у гендерному дисбалансі мають ухил у сторону чоловіків. Так, українське суспільство досить консервативне щодо батьківських функцій – у 95% розлучень рішення про те, з ким з батьків залишиться дитина, приймається на користь жінки, а не чоловіка, незважаючи на те, хто з батьків може запропонувати кращі для дитини умови. Останнім часом унаслідок рішень ЄСПЛ на національному рівні судова практика вирішення таких спорів стала змінюватися на користь чоловіків.

У спорах про стягнення пені за прострочення сплати аліментів слід мати на увазі, що згідно зі ст. 196 СК України максимальний розмір пені за прострочення сплати аліментів не може перевищувати 100 відсотків заборгованості. Отже, незалежно від терміну прострочення сплати аліментів пеню за прострочення платежу за кожен місяць можна стягнути у розмірі, не більшому ніж місячний платіж.

Застосування цієї норми закону фактично покращує становище платників аліментів – чоловіків, обмежуючи відповідальність за прострочення їх сплати, і погіршує становище стягувачів – жінок, позбавляючи можливості отримати пеню у повному обсязі – 1% за кожен день прострочення. Таким чином, наслідки застосування цієї норми є різними для чоловіків та жінок, і для жінок ці наслідки є негативними [389].

У справах про оспорення батьківства за вимогами ст. 138 СК України жінка, яка народила дитину у шлюбі, має право оспорити батьківство свого чоловіка, пред'явивши позов про виключення запису про нього як батька дитини з актового запису про народження дитини. Вимога матері про виключення запису про її чоловіка як батька дитини з актового запису про народження дитини може бути задоволена лише у разі подання іншою особою заяви про своє батьківство. До вимоги матері про внесення змін до актового запису про народження дитини встановлюється позовна давність в один рік, яка починається від дня реєстрації народження дитини [548].

Відповідно до п. 11 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування судами окремих норм Сімейного кодексу України при розгляді справ щодо батьківства, материнства та стягнення аліментів» № 3 від 15 травня 2006 р. судам слід урахувати, що відповідно до ст. 136 СК України оспорювання батьківства можливе тільки після реєстрації народження дитини і до досягнення нею повноліття, а в разі її смерті не допускається. Оспорити батьківство має право особа, яка записана батьком дитини в Книзі реєстрації народжень (ст. 136 СК України), шляхом пред'явлення позову про виключення відомостей про неї як батька з актового запису про народження дитини, а також жінка, яка народила дитину в шлюбі (ст. 138 СК України), звернувшись із позовом про виключення з цього запису відомостей про її чоловіка як батька дитини. Предметом доведення в таких справах є відсутність кривого споріднення між особою, записаною батьком, і дитиною. У разі доведеності цієї обставини суд виносить рішення про виключення оскаржених відомостей з актового запису про народження дитини. При цьому відповідні вимоги жінки суд може задовольнити

лише за умови подання іншою особою заяви про своє батьківство. Особа, яка в момент реєстрації її батьком дитини знала, що не є таким, а також особа, яка дала згоду на штучне запліднення своєї дружини, не мають права оспорювати батьківство. Для вимог чоловіка про виключення відомостей про нього як батька з актового запису про народження дитини позовної давності не встановлено, а для вимог жінки про виключення з цього запису відомостей про її чоловіка як батька позовна давність становить один рік і її перебіг починається з дня реєстрації дитини [389].

Аналіз цих норм свідчить, що право жінки на звернення до суду з позовом про виключення відомостей про батька з актового запису про народження дитини дискриміновано шляхом встановлення річного строку позовної давності звернення до суду за захистом порушеного права порівняно з чоловіком, до аналогічних вимог якого такий строк відсутній;

2) трудових правовідносин: порушення права на рівну оплату праці, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу, поновлення на роботі, виплати заробітної плати, надання відпусток у зв'язку з вагітністю, пологами та догляду за дитиною, чи додаткових відпусток працівникам, які мають дітей (їх детальний аналіз здійснено нами у підрозд. 3.1);

3) житлових спорів: виселення, визнання особи такою, що втратила право користування жилим приміщенням;

4) спори щодо відшкодування моральної шкоди за сексуальні домагання.

Поняття сексуальних домагань надається в ст. 1 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (див. Додаток Е). Крім того, в Законі зазначається, що дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин (ч. 1 ст. 3 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Схожа за змістом норма наведена у проєкті Трудового кодексу, де, зокрема, у ст. 3 зазначається, що «дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання,

що виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає як експлуатації або змушує до сексуальних відносин [498]. У судовій практиці можна зустріти поодинокі приклади використання цього терміна, якщо про факт сексуальних домагань заявляє сторона в справі, загальний висновок за якими: жінка зможе добитися поновлення своїх прав, порушених унаслідок здійснення сексуальних домагань щодо неї, тільки за умови, якщо факт сексуальних домагань буде встановлено правоохоронними органами в порядку, передбаченому процесуальним законодавством для розслідування злочинів. Ситуація ускладнюється тим, що чинне законодавство України не передбачає складу такого злочину, як сексуальні домагання.

Що ж стосується адміністративних справ, то гендерну специфіку мають спори із прийняття на публічну службу, її проходження, звільнення з неї та виборчих спорів (щодо порушення так званої «гендерної квоти»).

Наведений вище перелік судових справ не є вичерпним та дещо умовним; наявність або відсутність гендерного забарвлення у тій чи іншій ситуації оцінюється з урахуванням всіх обставин справи. Встановивши, що у справі має місце відсутність гендерного паритету, суддя повинен визначати, у чому полягає несприятлива гендерна дискримінація; здійснювати її юридичну кваліфікацію за допомогою системи антидискримінаційного законодавства та ухвалити законне й обґрунтоване рішення.

Необхідним підґрунтям розгляду гендерно-чутливих справ суддями має стати нормативно-правова база міжнародних та національних документів щодо реалізації принципу гендерної рівності; рішення ЄСПЛ із цих правовідносин, розуміння суті процесу дискримінації, її властивостей та характерних ознак у поєднанні із соціальними стереотипами їх маскування та існуючого механізму правового регулювання.

Так, М. С. Кельман та О. Г. Мурашин визначають механізм правового регулювання як єдину систему правових засобів, за допомогою яких здійснюється

результативне правове впорядкування суспільних відносин та подолання перепон, які стоять на шляху задоволення інте-ресів суб'єктів права [299, с. 372].

За таких обставин розгляд гендерно-чутливих справ вимагає від судді розуміння:

- поняття «гендер», «гендерна рівність», «дискримінація», «гендерні стереотипи» тощо;
- видів, проявів гендерної дискримінації в публічній / приватній сферах;
- гендерних стереотипів та механізмів їх дії;
- міжнародно-правових актів (як універсальних, прийнятих ООН чи МОП, так і регіональних, прийнятих Радою Європи) у сфері гендерної рівності та зобов'язання України відповідно до них;
- рішення ЄСПЛ щодо дискримінації за ознакою гендеру;
- національного законодавства, що регулює ці правовідносини;
- гарантій та способів захисту (де вони передбачені в механізмі правового регулювання).

Більше того, суддя під час розгляду таких справ має вміти:

- розпізнати гендерні аспекти при вирішенні конкретної справи;
- ідентифікувати ситуації та дії, що є дискримінаційними;
- встановити й дослідити фактичні обставини справи;
- здійснити юридичну кваліфікацію, тобто віднайти відповідні приписи (принципи, норми) в нормативно-правовому регулюванні, в тому числі чинні для України міжнародні договори та практику їх застосування;
- виявити випадки, коли порушення прав та законних інтересів особи є наслідком дії дискримінаційних положень національного законодавства чи нейтральних законодавчих положень, які на практиці призводять до дискримінаційних наслідків, а також гендерних стереотипів, крізь призму яких тлумачиться чи застосовується законодавство;
- співвіднести факти у кожній конкретній справі з нормативно-правовим регулюванням;

- знати стандарти доказування у справах щодо гендерної дискримінації та інших гендерно-чутливих справах;
- прийняти законне й обґрунтоване рішення та належно його мотивувати [613].

У контексті нашого дослідження цінним видається висновок про те, що подолання гендерної дискримінації ми вбачаємо у зміні існуючих стереотипів, гендерних ролей за обов'язкової участі обох статей, адже для досягнення гендерного паритету і чоловіки, і жінки повинні розуміти, що від гендерної нерівності страждають обидві сторони.

Слід також мати на увазі, що розгляд справ, пов'язаних із питаннями дискримінації, і, зокрема, гендерної дискримінації, тісно пов'язаний із проблемою стереотипів. У сфері правового регулювання йдеться про ситуації, коли застосування стереотипного уявлення здійснюється щодо конкретного члена певної групи, щодо якої той чи інший стереотип сформувався. Тобто існують узагальнені уявлення про характеристики, ролі, якості чоловіків або жінок, які переносяться на конкретного чоловіка або на конкретну жінку.

Суддя може несвідомо керуватися стереотипами при прийнятті юридично значущих рішень, до прикладу, при розгляді справи про зґвалтування виходити зі стереотипного уявлення, що жінка, яка одягнута відверто, дає зрозуміти, що не проти сексуального контакту; суддя, який розглядає справу про визначення місця проживання дитини з одним із батьків, може керуватися стереотипним уявленням, що всі жінки – гарні матері, вони краще піклуються про дітей, ніж чоловіки, й робити на цій підставі висновок, що дитину у будь-якому випадку слід залишити з матір'ю. Здатність проникнути в сутність статевих відмінностей допомагає нам бути більш терплячими і поблажливими до людей, реакція яких відрізняється від наших сподівань [ 178, с. 7].

### **3.4. Відмінності у типах професійно-правових проблем за гендерним показником**

Сьогодні в Україні чимало проблемних питань як у самій судовій системі, так і навколо неї. Внаслідок цього у щоденній професійній діяльності кожен суддя зустрічається з низкою професійно-правових проблем (і хоча традиційний статево-рольовий підхід демонструє протилежність ділових стилів, способів вирішення спорів, розходження в прийомах організації роботи суддів-жінок і суддів-чоловіків) більшість із яких має спільний для обох їх статей характер.

Аналіз суддівської практики свідчить, що серед найпопулярніших професійних проблем суддів виокремлюють такі:

- умови праці судді і суду (в тому числі заробітна плата, матеріально-технічне забезпечення, відсутність залів засідання, перехід на новітні ІТ-технології);
- велике навантаження, брак часу (в тому числі для вивчення практики вищих судів);
- неоднакове застосування законодавства, нестабільність, недоліки, проблеми судової практики; недосконалість процедури повідомлення сторін під час розгляду справ (неналежна робота поштового зв'язку);
- недосконалість законодавства/суперечливість норм закону (зокрема, недосконалість процесуального законодавства, що стосується повноважень суддів різних інстанцій);
- незалежність при здійсненні правосуддя/спроби вплинути на незалежність судді (політичні сили, скарги);
- нестабільність, часті зміни законодавства;
- неповага і недовіра до суду та правосуддя (громадян, суспільства, правоохоронних органів, органів влади), суспільна зневага до професії;
- відсутність єдиної судової практики;
- обмежені строки розгляду справ [58].

Водночас до професійно-правових проблем, із якими стикаються судді-жінки, відносять:

а) велике навантаження на суддю та брак часу (для розгляду справ у передбачені законом строки, в тому числі для вивчення практики вищих судів);

б) нестабільність/відсутність усталеної судової практики (в тому числі через особливості процесуального закону), а також неоднакове застосування судами закону;

в) нестабільність законодавства та його недосконалість;

г) неналежні умови для роботи суду та суддів (матеріально-технічного, організаційного та управлінського характеру);

г) забезпечення явки учасників процесу, їх недобросовісна поведінка (зловживання правами, невиконання обов'язків, затягування розгляду справи), в тому числі процесуальні проблеми, пов'язані із забезпеченням явки учасників процесу.

Натомість судді-чоловіки вказують на такі професійні проблеми:

1) неналежні умови для роботи суду та суддів (матеріально-технічного, організаційного та управлінського характеру);

2) велике навантаження на суддю та брак часу (для розгляду справ у передбачені законом строки, в тому числі для вивчення практики вищих судів);

3) нестабільність законодавства та його недосконалість;

4) нестабільність/відсутність усталеної судової практики (в тому числі через особливості процесуального закону), а також неоднакове застосування судами закону;

5) проблеми суто професійного характеру: недостатній рівень знань конкретного опитаного судді, сумніви в правильному правозастосуванні, в тому числі проблеми у виконанні приписів процесуальних норм.

Отже, серед відмінностей у професійних проблемах у гендерному розрізі на першому місці у суддів-чоловіків – належні умови праці, в той час як у суддів-жінок – велике навантаження (натомість, неналежні умови праці – на 4-му місці). Серед найбільш пріоритетних питань судді-жінки назвали причини суто



професійного характеру, серед яких недостатній рівень знань конкретного судді, сумніви у правильному застосування тієї чи іншої норми закону тощо. Водночас важливим для них є забезпечення явки учасників процесу, тоді як для суддів-чоловіків це питання не є першочерговим [58].

Наведене пояснюється набором так званих «цілей-цінностей», якими керуються жінки та чоловіки, приклади яких наведені у табл. 3.1.

*Таблиця 3.1*

**Цінності для чоловіків та жінок**

| <b>Жінки</b>             | <b>Чоловіки</b>        |
|--------------------------|------------------------|
| здоров'я                 | здоров'я               |
| щасливе сімейне життя    | матеріальний достаток  |
| цікава робота            | щасливе сімейне життя  |
| коло спілкування, друзі  | визнання у суспільстві |
| кохання                  | статусна робота        |
| матеріальне забезпечення | активне життя          |
| Упевненість в собі       | мудрість               |
| активне життя            | пізнання               |
| пізнання                 | розвиток               |

Звісно, щодня діяльність суддів стає складнішою, що пов'язано із поступальним розвитком суспільства, складністю правовідносин у державі, внаслідок чого збільшується загальна кількість справ, що надходять на розгляд, та чисельність так званих «нетипових справ».

Результати проведеного нами в рамках цієї наукової роботи емпіричного дослідження свідчать, що для суддів-жінок (59%) найбільш гострими є питання надмірного, непропорційного судового навантаження та пов'язаного із ним браку часу для належного вивчення справ, що надійшли на розгляд, та підготовки до їх слухання; можливості самовдосконалення та підвищення кваліфікації.

Зазначена проблема детермінована нестачею суддів, адже у більшості місцевих загальних судів працює три, а то й менше суддів, а якщо хтось відсутній з різних причин, то відправляти правосуддя стає надзвичайно складно, що впливає на оперативність і якість здійснення судочинства. Через велике навантаження наприкінці кожного року в судах залишається велика кількість справ, які судді не встигають розглянути [95, с. 10].

Крім того, потребує змін також положення ч. 2 ст. 31 КПК України щодо порядку визначення складу суду для розгляду кримінальних проваджень про злочини, за вчинення яких передбачено покарання у виді позбавлення волі на строк більше 10 років. Ця необхідність пов'язана з тим, що у судах першої інстанції накопичилася велика кількість справ, розгляд яких здійснюють колегії у складі трьох професійних суддів, натомість сформувати необхідну кількість колегій із такого «усіченого» штату суду неабияк складно. Зараз розроблений законопроект «Про внесення змін до статті 31 Кримінального процесуального кодексу України (щодо удосконалення механізму здійснення кримінального провадження в суді першої інстанції)» [496], однак депутатським корпусом він досі не розглянутий. Суть змін, передбачених цим проектом, полягає в можливості розгляду кримінальних проваджень в суді першої інстанції щодо злочинів, за вчинення яких передбачено покарання у виді позбавлення волі на строк більше десяти років колегіально судом у складі трьох професійних суддів лише за клопотанням обвинуваченого. До речі, до набрання чинності КПК України 2012 р. кримінальні справи такої категорії судді розглядали одноособово, і лише за клопотанням підсудного – колегією суддів [625].

Тривалий час ведуться дискусії щодо необхідності розробки єдиних нормативів навантаження на суддів загальних судів, які дозволили б за певною формулою визначити максимальну кількість справ, що суддя має змогу розглянути у встановлений законом строк із дотриманням вимог процесуального й матеріального закону.

Принагідно зауважити, що надмірне навантаження призводить до тяганини, наслідком якої стає вкрай неефективне витрачання як трудових ресурсів суддів і

працівників апарату суду, так і фінансових ресурсів держави (тобто коштів платників податків на повторні виклики учасників процесу (поштові витрати), доставку обвинувачених із слідчого ізолятора (кошти на пальне) тощо), що в умовах достатньо складної економічної ситуації в країні взагалі є неприпустимим [625].

Дослідження навантаження на суддів в Україні відбулось у 2012–2014 рр. РСУ рішенням № 46 від 9 червня 2016 р. схвалила результати дослідження – Звіт «Основні методологічні підходи та результати дослідження щодо визначення коефіцієнтів навантаження на суддів та складності справ спеціалізованих судів та судів апеляційної інстанції», затвердила Рекомендовані показники середніх витрат часу на розгляд справ та коефіцієнтів складності справ за категоріями, а також рекомендувала ДСА України при ухваленні управлінських рішень застосувати Рекомендовані показники середніх витрат часу на розгляд справ та коефіцієнтів складності справ за категоріями [521]. «Зміни у процесуальному законодавстві, реорганізація українських судів, скорочення кількості суддів засвідчують, що виникла необхідність визначити актуальні нормативи суддівського навантаження. 183 справи на суддю на рік – це цифра, якою можна було оперувати у 2016–2017 рр. і вона, на жаль, далека від реальності. В окремих судах судді розглядають від півтори до двох з половиною тисяч справ і це неправильно, бо не відповідає фізичним можливостям людини, а також повністю спростовує колишні висновки щодо вірогідності «модельних справ» і «модельного навантаження», – як зазначив тодішній Голова РСУ О. С. Ткачук [111].

У п. 2 Рекомендації № (86)12 Комітету міністрів Ради Європи «Про заходи щодо недопущення і скорочення надмірного робочого навантаження на суддів» зазначається, що слід не збільшувати, а поступово зменшувати кількість завдань, покладених на суддів, що не стосуються судового розгляду, покладаючи ці завдання на інших осіб або органи. У додатку до цієї Рекомендації наведені приклади завдань, які не стосуються судівництва, але в деяких країнах виконуються суддями, і від яких суддів можна було б звільнити з урахуванням

конкретних особливостей кожної країни [519], частина з яких віднесена до повноважень судів України.

Важливість цього аспекта для суддів-жінок пов'язана із тим, що вони поряд із виконанням професійних обов'язків також повинні виконувати й сімейні ролі, які, у свою чергу, поділяються на подружні й батьківські; бути як гарною дружиною, матір'ю, господинею, так і ефективним працівником; намагаються поєднувати сімейне життя та професійну діяльність. При цьому домашня праця – це своєрідна «друга зміна», яка не оплачується, але потребує багато часу, оскільки суспільні стереотипи, сформовані щодо жіночої ролі, передбачають виконання більшості домашніх обов'язків саме жінкою. Зауважимо, що хатня робота виконується ними незалежно від їхнього статусу на ринку праці. Отож, незважаючи на те, що в подружжі два партнери, домашні турботи лежать, як правило, на жінці. До слова, жінки не здатні розмежовувати особисте й професійне життя в емоційному плані, у той час як чоловіки на роботі здатні відключитися від своїх особистих проблем, а в приватному житті – забути про роботу. Але судді-жінки можуть будувати повноцінну кар'єру, як і чоловіки, не відмовляючись від сімейного життя.

З огляду на викладене, при надмірному судовому навантаженні судді-жінці не вистачає фізичних і психологічних ресурсів, щоб відповідати ролі як берегині сімейного вогнища, так і гарного професіонала, що часто призводить до психологічного дисбалансу чи дисгармонії, почуття провини, ось чому вирішення проблеми із визначенням суддівського навантаження для них є такою актуальною, чого не можна сказати про суддів-чоловіків.

Судді-жінки можуть використовувати такі стратегії подолання рольового перевантаження (рольового конфлікту, у якому від них очікують виконання завдань як ділової людини, так і члена родини, господині, які складно сумістити один з одним на певних відрізках часу):

1) стратегія супержінки (прагнення працювати багато й важко, щоб ідеально виконати всі завдання);

2) стратегія керування часом (планування часу й раціональна організація праці в усіх сферах);

3) стратегія зниження стандартів (перегляд рольових вимог і свого до них ставлення);

4) стратегія відсікання (ігнорування додаткових обов'язків, менш значимих для особистості). Найбільш популярними серед ділових жінок є стратегії «супержінки» й «керування часом», у сімейно-побутовій сфері – стратегії «відсікання» додаткових обов'язків і «керування часом»; найменш охоче вони йдуть на «зниження своїх стандартів» [176].

У підрозд. 2.2 цієї дисертації нами вже порушувалося питання перспектив та необхідності врахування гендерного критерію при розподілі суддівського навантаження та обрання спеціалізації суддів з розгляду певної категорії справ і запропоновано дієвий механізм таких дій.

Труднощами, що виникають через значне суддівське навантаження, є порушення процесуальних строків судового розгляду, внаслідок чого на суддю може бути покладено низку стягнень. Логічним у цьому випадку буде риторичне запитання про те, як їх дотримуватися, якщо немає фізичної можливості призначати справи на коротший термін чи розглядати більше справ, а вжиття заходів щодо оперативного розгляду заяви чи скарги не є можливим фізично. Зазначена проблема досить негативно впливає на ефективність правосуддя та авторитет судової влади.

Матеріали судової практики свідчать про те, що основними причинами порушення процесуальних строків є недоліки в діяльності судів, пов'язані насамперед із незадовільною організацією судового процесу і такі негативні фактори, як значне навантаження, перш за все на суддів першої інстанції, незадовільне матеріально-технічне забезпечення судів, недоліки в роботі підрозділів органів внутрішніх справ, несвоєчасне виконання ухвал суду про привід осіб у кримінальному провадженні і у справах про адміністративні правопорушення, неможливість забезпечити участь адвокатів у судових процесах,

тривалість часу, необхідного для доставки судових повісток про дату судового засідання тощо [469].

При цьому питаннями дотримання процесуальних строків судового розгляду, своєчасного виготовлення повного тексту судового рішення, внесення останнього до ЄРСР більше переймаються судді-жінки (про це говорять дані нашого дослідження – 39% суддів-жінок вважають обмежені строки розгляду справ важливою проблемою). Це характерно для них в силу жіночої скрупульозності, працездатності та відповідальності й дисциплінованості, оскільки стратегія їхньої ділової поведінки вирізняється меншою амбіційністю й непередбачуваністю. Вони навряд чи раніше підуть з роботи, якщо є не дуже важлива справа, а обов’язково доведуть розпочату справу до кінця. Тому дотримання процесуальних строків у списку професійно-правових проблем відводимо суддям-жінкам, з огляду на цінності-засоби, притаманні жінкам загалом і суддям зокрема (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Цінності-засоби чоловіків та жінок**

| <b>жінки</b>               | <b>чоловіки</b>       |
|----------------------------|-----------------------|
| освіта                     | наполегливість        |
| чесність                   | раціоналізм           |
| відповідальність           | ефективність у роботі |
| вихованість                | сміливість            |
| раціоналізм                | освіта                |
| наполегливість             | акуратність           |
| ефективність у роботі      | вихованість           |
| самоконтроль               | відповідальність      |
| життєрадісність            | дисципліна            |
| багатовекторність поглядів | самоконтроль          |

Належний рівень матеріально-технічного, організаційного забезпечення в роботі для суддів-чоловіків є пріоритетом (на це вказали 47% опитаних суддів-чоловіків), оскільки для них їх успішність, досягнення та статус вимірюється власним заробітком та успіхами в професійній діяльності, величиною та ремонтом

службового кабінету, найновішою комп'ютерною технікою тощо. Таке переконання має біблійне походження з Нового Заповіту, де зазначається: «Коли хтось не дбає про себе, а надто про свою родину, тоді він відрікся віри й гірший за невірного» [435]. Подібні вказівки є в четвертому розділі Корану: «Чоловіки захищають та утримують жінок, тому що Аллах дав їм більше сили, ніж жінкам, і тому що вони підтримують їх із своїх доходів» [331].

Що ж стосується питання рівня матеріально-технічного, організаційного забезпечення для суддів-жінок, то їх радше цікавить створення таких умов роботи, які б відповідали категорії балансу «робота – життя» (у загальному розумінні означає позитивне поєднання професійної, родинної та інших сфер життя працівника), яка є одним із важливих параметрів гендерної рівноваги у професійній сфері та організаційній площині, чинником формування гармонійних гендерних взаємин у роботі суду.

І хоча в суспільстві панує думка про те, що коли людина приходить на роботу до суду, вона перестає бути жінкою чи чоловіком; це професійний суддя і тут не має значення настрої особи, її характер чи емоційність, не мають значення особливості жіночої чи чоловічої статі – на наш погляд, таке становище речей не відповідає дійсності, адже взаємодія роботи та сім'ї була і залишається центральною проблемою для суддів-жінок, тому що вони – матері. Чи свідчить наведене про те, що вона має свій особливий погляд на світ, обумовлений її жіночою сутністю? Чи можна говорити про те, що голос жінки звучить по-іншому? Не завжди. Якщо у суддів-жінок виникає відмінна від суддів-чоловіків думка, то це не завжди через те, що вони жінки. Суддям апріорі характерне різноманіття думок з приводу правозастосування.

Дуже часто чоловіки вказують, що у прагненні до професійного самоствердження жінки втрачають жіночу сутність. Найнеприємніше, що слідом за чоловіками і багато жінок теж ставляться до успішних жінок з обережністю, вважаючи за краще голосувати за політиків чоловіків, працювати під керівництвом боса-чоловіка і користуватися послугами адвоката і лікаря – чоловіків. У результаті жінкам-професіоналам навіть жінки відмовляють у

жіночності, вважаючи, що якщо вона майстер своєї справи, то це – «чоловік у спідниці», прирівнюючи професійні досягнення до втрати жіночності. Враховуючи ці соціальні стереотипи, жінка, яка прагне досягти успіху і водночас не втратити жіночності, може свідомо деформувати свою поведінку. Страждаючи від почуття провини за те, що «живе не по-жіночому», вона починає применшувати свої успіхи і докладає всіх зусиль для того, щоб здаватися більш жіночною – намагається виглядати сором'язливою, емоційною, слабкою, сентиментальною, безпорадною і навіть нерозумною [565].

Досліджуючи високий рівень розходження у поглядах на вирішення тих чи інших категорій справ у Верховному суді Канади професор Пітер Маккормік зазначив, що судді-жінки знаходилися на периферії прийняття рішень і пасивно допомагали розвитку права та його правозастосуванню. Він вважав, що вони не брали активної участі у встановленні законності, адже хоча і мали право голосу, їх залишили за межами домінуючих коаліцій, які й приймали рішення, тим самим залишаючи їх на другому плані [26].

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що відданість чоловіків роботі підвищує їх інтерес до сім'ї, тоді як для жінок час, витрачений на родину, зменшує кількість часу, витраченого на роботу. Чоловіки частіше використовують стратегію сегментації та чіткого розділення, а жінки – стратегію інтеграції роботи й сім'ї. Для останніх вік дітей не має значення у взаємодії «робота – життя», оскільки жінки з дітьми дошкільного віку як і з дітьми підліткового віку однаково можуть відчувати рольовий стрес, перенавантаження, конфлікт «робота – сім'я», однак намагаються з ним впоратися у силу мультизадачності – здатності розставляти пріоритети та підтримувати зусилля протягом тривалого періоду часу.

I. Калабіхіна [286], С. Епстайн [16] зазначають, що успішні жінки з успішною кар'єрою зустрічають несхвалення з боку чоловіків, оскільки ті не хочуть, щоб жінки перевершили їх в успіхах і рівні кар'єри, тим більше керували чоловіками. Інші жінки сприймають жінок з успішною кар'єрою як загрозу у зв'язку із конкуренцією на роботі, тому що ті виглядають більш привабливими



(бо турбуються про свій зовнішній вигляд) і більш цікавими. Основними джерелами тиску на жінок з успішною кар'єрою, за даними М. В. Сафонові, є чоловіки (86,7% відповідей респондентів жінок), далі – діти (26,7%) і родичі (12%). Структура скарг і претензій, які висуває родина кар'єрно успішним жінкам, виглядає таким чином: у 46,7% випадків вони незадоволені тим, що дружини і матері приділяють їм мало уваги, обмежують час, який відводиться на спілкування; 42,7% жінок зазначили, що чоловіки незадоволені з приводу малої уваги домашнім справам; 38,7% жінок визнали, що членів родини засмучує, дратує ненормований робочий день, необхідність іноді працювати вечорами та у вихідні дні, службові дзвінки додому; 13,3% жінок вказали, що сім'я незадоволена її необхідністю їхати у відрядження. Подібні проблеми мають працюючі жінки в усьому світі – близько 50% жінок відмічають невдоволення чоловіка з приводу малої уваги до сім'ї і дому [544; 164].

Стосовно інших проблемних питань, то відсутність сталої судової практики є великою проблемою не тільки суддів, але й усіх українських правників. Ми впевнені, що багато українських юристів погодяться з тим, що за наявності сталих правових позицій у правозастосуванні буде простіше розуміти перспективу вирішення спорів, їх прогнозованість, а за таких умов передбачити, чи варто витратити час і нести судові витрати на такий судовий процес. Звісно, сталість та єдність судової практики зменшить надходження справ до суду, а отже, допоможе вирішити питання надмірного судового навантаження.

Серед найбільш актуальних професійно-правових проблем на відсутність єдиної судової практики вказало 23% опитаних нами суддів, серед яких 26% – судді-чоловіки та 74% – судді-жінки.

Відповідно до вимог ст. 36 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» Верховний Суд є найвищим судом у системі судоустрою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом. Стаття 46 вказує на те, що Пленум Верховного Суду з метою забезпечення однакового застосування норм права при вирішенні окремих категорій справ узагальнює практику застосування матеріального і процесуального законів,

систематизує та забезпечує оприлюднення правових позицій Верховного Суду з посиланням на судові рішення, в яких вони були сформульовані; за результатами аналізу судової статистики та узагальнення судової практики надає роз'яснення рекомендаційного характеру з питань застосування законодавства при вирішенні судових справ. До повноважень Верховного Суду віднесено також забезпечення апеляційних та місцевих судів методичною інформацією з питань правозастосування [489]. Таким чином, саме на Верховний Суд сьогодні судді покладають усі сподівання із забезпечення дороговказів у судовій практиці.

КРЄС визначила, що однакове та уніфіковане застосування закону обумовлює загальнообов'язковість закону, рівність перед законом та правову визначеність. З іншого боку, потреба в забезпеченні єдиного застосування закону не має ані призводити до негнучкості такого закону й до необґрунтованих обмежень у відповідному розвитку законодавства, ані ставити під сумнів принцип суддівської незалежності [122]. При цьому обмеження судів нижчого рівня прецедентом вищих за рівнем судів (що, залежно від різних правових традицій, може мати імперативний характер або допускати відхилення за умови належного обґрунтування) не є несумісним із вимогами суддівської незалежності. Водночас розроблення обов'язкових до застосування роз'яснень або загальних висновків, прийнятих на пленарних засіданнях Верховного Суду, не беручи до уваги будь-яких реальних справ, не є однозначно прийнятним. Створення таких зобов'язуючих імперативних актів чи загальних висновків може мати позитивний ефект щодо єдності судової практики та щодо правової визначеності, але зазначені механізми викликають занепокоєння КРЄС з точки зору відповідної ролі судової влади в системі розподілу державної влади [122].

В Україні Пленум Верховного Суду за результатами аналізу судової статистики та узагальнення судової практики надає роз'яснення рекомендаційного характеру з питань застосування законодавства при вирішенні судових справ. При цьому (п. 10-2 ч. 2 ст. 46 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів»):

– зазначені роз'яснення мають рекомендаційний характер, а отже, відіграють субсидіарну, допоміжну роль (порівняно з постановами Верховного Суду, прийнятими у конкретних справах) у забезпеченні однакового правозастосування;

– такі роз'яснення, хоча і мають загальний характер, проте вони приймаються лише за наслідками узагальнення відповідної судової практики, а отже, опосередковано пов'язані з результатами вирішення конкретних судових справ.

З огляду на викладене очевидно, що зазначені роз'яснення Пленуму Верховного Суду не обмежують внутрішню суддівську незалежність і не можуть розглядатися як засіб впливу вищого суду на результати розгляду справ судами нижчих інстанцій.

Не можна не зазначити і про проблемний для суддів-жінок феномен «скляної стелі», який не дає їм просуватися кар'єрними щаблями та обійняти посаду управлінського рівня в суді. Як свідчить статистика, жінки рідше отримують призначення, що сприяють швидкому просуванню службовими сходами, ніж чоловіки [417, с. 157]. Відомості вітчизняних досліджень свідчать про те, що чим вищим є посадовий щабель, тим нижча частка жінок у загальній кількості зайнятих на ньому [291]. На думку Ш. М. Берн, головним чинником формування феномену «скляної стелі» виступають гендерні стереотипи, які стверджують, що жінки – погані лідери [74] та те, що жінки багато часу приділяють дітям і на їх повну самовіддачу роботі не можна розраховувати, або у жінок, внаслідок їх фемінних рис, відсутній будь-який організаційний досвід для керівництва судом тощо. Але найважливішим чинником, який посилює феномен «скляної стелі», є неявні зусилля чоловіків, спрямовані на збереження суто чоловічої атмосфери організаційної ієрархії [587]. Усе це, на нашу думку, є наслідком того, що гендерна структура суду суддівського корпусу вважається «гендерно-безбарвною», в якій ігнорується статева приналежність.

Наступним, на що звернемо увагу, – питання нестабільності законодавства та його недосконалість (особливо процесуальних норм), а це є основною

причиною проблем у правозастосуванні суддів, скасуванні судових рішень, суддівських помилок, дисциплінарних проваджень щодо суддів. Зазначена проблема полягає не лише у кількості внесення змін, але й в частоті їх внесення та періоді імплементації. Л. Фуллер у своїй праці «Мораль права» виокремлює вісім типів порушень, поява будь-якого з них має наслідком не просто погану правову систему, а щось таке, що взагалі не можна назвати правовою системою. Одним із цих порушень є внесення таких частих змін до правил, що особа не може орієнтуватися на них у своїй поведінці. На думку дослідника, не може бути раціональної підстави у твердженні, що людина має моральний обов'язок підкорятися правовій нормі, яка є незрозумілою, або суперечить іншій нормі тієї самої системи, або щохвилини змінюється [614, с. 43].

Зрозуміло, що на початку власної державності в Україні вказана проблема мала місце в процесі формування правової системи. На жаль, тенденція нестабільності законодавства характерна для права й нині, вона зумовлена існуванням одночасно декількох законів, а ще великої кількості нормативно-правових актів, які регулювали ту чи іншу сферу; не обходиться без колізій у законодавстві, що створює додаткову потребу внесення змін та зумовлює його нестабільність. Такі висновки підтверджуються даними табл. 3.3, де відображена загальна кількість змін, які вносилися до матеріальних та процесуальних кодексів України за період з 2012 по 2019 р. Дані засвідчують, що за проаналізовані 7 років до відповідного законодавства зміни вносилися 398 разів.

Таблиця 3.3

**Кількість разів, коли вносилися зміни до кодексів України\***

| Рік  | Зміни<br>до КПК<br>України | Зміни<br>до КК<br>України | Зміни<br>до ЦПК<br>України | Зміни<br>до ЦК<br>України | Зміни<br>до ГПК<br>України | Зміни<br>до ГК<br>України | Зміни<br>до КАС<br>України |
|------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 2012 | 1                          | 10                        | 11                         | 11                        | 8                          | 17                        | 16                         |
| 2013 | 3                          | 6                         | 2                          | 4                         | 3                          | 5                         | 4                          |
| 2014 | 16                         | 25                        | 8                          | 8                         | 5                          | 11                        | 15                         |
| 2015 | 19                         | 17                        | 9                          | 10                        | 8                          | 7                         | 5                          |
| 2016 | 10                         | 9                         | 3                          | 6                         | 1                          | 4                         | 7                          |
| 2017 | 8                          | 13                        | 9                          | 8                         | 7                          | 5                         | 4                          |
| 2018 | 10                         | 10                        | 3                          | 7                         | 1                          | 6                         | 3                          |

|       |    |    |    |    |    |    |    |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| Разом | 67 | 90 | 45 | 54 | 33 | 55 | 54 |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|

*\*Джерело: підраховано автором за даними <https://zakon.rada.gov.ua>*

При цьому проблема нестабільності вітчизняного правового середовища, яка бере свій початок ще з набуття українською державою незалежності, залишається актуальною й сьогодні. Більше того, її наслідком є недосконалість нормативно-правових актів, а поспішно змінене законодавство не приводить до бажаних результатів, тому воно продовжує змінюватися. Таким чином, виникає нескінченний ланцюг «нестабільність – недосконалість – нестабільність».

Для забезпечення стабільності, ефективності законодавства необхідно, щоб зміст його правових норм відповідав вимогам сучасних суспільних умов, інакше останні не здійснюватимуть необхідного результативного впливу на правовідносини. А отже, їх слід вдосконалювати шляхом внесенням змін у діючі нормативно-правові акти або скасування застарілих чи прийняття нових через намагання робити це злагоджено, за відсутності суперечностей.

Стабільність законодавства як стабільність його дії означає однакове, послідовне нормативно-правове регулювання суспільних відносин за умови відсутності внесення змін щодо кола суб'єктів правових відносин, їх взаємних прав і обов'язків, їх обсягу, змісту, порядку їх реалізації та юридичної відповідальності. Однією з невід'ємних властивостей судової практики визнаються її стабільність, послідовність, єдність, які пов'язуються перш за все із заборонаю ухвалювати суперечливі судові рішення з аналогічних справ, удаватися до суперечливої інтерпретації закону. Суди повинні забезпечувати передбачуваність і стабільність правових відносин. Стабільність судової практики залежить від низки чинників. Зокрема, передумовою такої стабільності є і стабільність законодавства, відсутність у ньому частих необґрунтованих змістовних змін. Серед інших властивостей якості законодавства велике значення також мають його несуперечливість, повнота, чіткість, ясність і т. д. [579, с. 66]. Водночас сама по собі якість (у тому числі стабільність) законодавства не здатна забезпечити стабільність судової практики. По-перше, воно (законодавство)

ніколи і за жодних умов не може досягти ідеальної якості, яка б дозволяла йому виступити єдиним чи переважним стабілізуючим чинником судової практики, юридичної практики і правового регулювання в цілому. По-друге, норми права, як уже зазначалося, для ефективного регулювання суспільних відносин обов'язково припускають певну «абстрактність», зміст якої в силу цього потребує суддівської конкретизації та оцінки [653, с. 46]. По-третє, стабільність судової практики об'єктивно залежить і від інших елементів правової системи та соціальної системи в цілому, адже зв'язок «законодавство» – «судова практика» не замикається сам на собі, а є лише одним із зв'язків, що існують у згаданих системах. Звідси стабільність судової практики залежить і від системи судоустрою, і від рівня правової культури суддівського корпусу, і від загального соціального консенсусу [579, с. 66].

Єдність судової системи повинна бути виражена у змісті й результатах її роботи, тобто в одностайному судовому тлумаченні, розумінні, застосуванні правових принципів, норм та положень Конституції і законів, єдності судової практики з окремих категорій справ усіх судів [62, с. 168].

Стандарт єдності судової практики містить декілька змістовних навантажень, а саме:

- забезпечення правової визначеності щодо діяльності судів;
- гарантування принципу рівності всіх громадян перед законом і судом, що втілюється шляхом однакового застосування останнім одного й того самого закону в однакових справах щодо різних осіб;
- зменшення навантаження на суди – у сторін не буде підстав оскаржувати судові рішення, якщо вони однозначно розумітимуть, яке рішення буде прийнято. У випадку все ж таки його оскарження винесене вищою інстанцією судові рішення залишатиметься без зміни, не породжуватиметься новий судовий розгляд, не затягуватиметься в часі його виконання, припиняється порушення права й відновлення уже порушеного;
- мінімізація проявів корупційної складової: якщо судова практика є усталеною, однаковою і зрозумілою широкому загалу, недобросовісний суддя не

буде мати можливості маневрувати й ухвалювати якесь інше рішення, ніж те, що відповідає усталеній судовій практиці в державі;

– однакова судова практика позитивно відбивається на рівні суспільної довіри взагалі до судової влади, що служить гарантією ефективності судової системи в будь-якій державі, в тому числі і в Україні.

Дані цього дослідження свідчать, що висвітлена проблема є актуальною як для чоловіків-суддів, так і для їх колег жінок практично однаковою мірою, проте зауважимо, що для останніх все ж є гострішою (31%). Ми пов'язуємо це фемінною рисою стабільності, яка більше притаманна жінкам та тим, що чоловіки легше сприймають новації; жінки схильні до традицій; чоловіки швидше вирішують проблему в цілому, жінки уважніші до деталей.

Ствердна відповідь на запитання нашого опитування: «Чи має стать судді значення для розгляду певної категорії справ» у 76% випадків наштовхнула на думку про необхідність відстежити зв'язок між гендерними відмінностями суддів і винесеними ними рішеннями. Таке дослідження було проведене шляхом аналізу окремої думки суддів (як часто суддя був/була автором думки, яку не сприймали інші колеги), викладеної в ЄДРСР за 2012–2019 рр. із кримінального, цивільного, господарського судочинства.

Інститут окремої думки судді застосовується в усіх видах судочинства та передбачає право судді, який (яка) не погоджується із ухваленим колегіальним рішенням або викладенням обставин, що доповнюють мотивовану частину рішення висловити й оприлюднити свою думку (власну позицію). І хоча вона не є обов'язковою та не породжує юридичних наслідків, однак чітко відображає правову позицію судді у конкретній справі та спрямована на заперечення, уточнення або обґрунтування судового рішення. З огляду на викладене актуальності набуває дослідження окремих думок суддів з поділом їх за гендерним критерієм на такі, що винесені суддями-чоловіками та суддями-жінками задля розуміння особливостей їх правозастосування через призму гендеру.

Так, як впливає із даних, наведених у табл. 3.4, у судових справах із цивільного судочинства, суддями-чоловіками винесено 295 окремих думок, що становить 63% від загальної їх кількості, тоді як суддями-жінками – 176, що відповідає 37%.

Кардинально протилежною є ситуація із винесенням окремих думок у справах із господарського судочинства, де 64% належать суддям-жінкам, і лише 36 – колегам чоловікам [77, с. 4–8].

Кожен суддя є «будівельником», який докладає до рішення свою «цеглинку». Якщо ж суддя не погоджується з позиціями, викладеними в рішенні, він має право на окрему думку, в якій викладає своє бачення доктринального вирішення проблеми та формулює свої принципи. Інститут окремої думки в сучасних умовах є ознакою демократизації системи, а суддя без окремої думки є неповноцінним [651].

У правовому полі окрему думку судді вважають як процесуальним документом, що підриває «легітимність рішення», та способом висвітлення суддею позиції судді як щодо предмета, так і обраного способу розгляду справи. Суддя викладає свою протилежну офіційній інтерпретації думку на рівні індивідуальної правосвідомості, що сприяє уточненню, роз'ясненню, розумінню діалектики різних підходів до оцінки висококомпетентними правознавцями правових явищ [348].

*Таблиця 3.4*

**Кількість окремих думок, винесених суддями із цивільного судочинства\***

| Номер п/п | Категорія                                                                     | Жінки-судді | Чоловіки-судді |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|
| 1.        | спори, що виникають із відшкодування шкоди                                    | 14          | 16             |
| 2.        | спори, що виникають із договорів                                              | 56          | 52             |
| 3.        | спори, пов'язані із застосуванням Закону України «Про захист прав споживачів» | 7           | 6              |
| 4.        | питання застосування процесуального права                                     | 21          | 29             |
| 5.        | спори, що виникають із земельних правовідносин                                | 13          | 38             |



|        |                                                |     |     |
|--------|------------------------------------------------|-----|-----|
| 6.     | спадкові спори                                 | 14  | 18  |
| 7.     | спори, що виникають із стягнення боргу         | 9   | 0   |
| 8.     | спори, що виникають із виконавчого провадження | 0   | 22  |
| 9.     | спори, що виникають із трудових правовідносин  | 6   | 23  |
| 10.    | спори, що виникають із житлових правовідносин  | 8   | 27  |
| 11.    | спори про право власності та інші речові права | 0   | 34  |
| 12.    | спори, що виникають із сімейних правовідносин  | 0   | 17  |
| 13.    | окреме провадження                             | 0   | 3   |
| 14.    | інші                                           | 28  | 10  |
| Всього |                                                | 176 | 295 |

*\*Джерело: підраховано автором за даними Єдиного державного реєстру судових рішень*

Таблиця 3.5

### Кількість окремих думок, винесених суддями із господарського судочинства\*

| Номер п/п | Категорія                                          | Жінки-судді | Чоловіки-судді |
|-----------|----------------------------------------------------|-------------|----------------|
| 1.        | спори, що виникають із договорів                   | 61          | 12             |
| 2.        | справи про банкрутство                             | 30          | 30             |
| 3.        | спори про право власності та інші речові права     | 24          | 18             |
| 4.        | спори, що виникають із стягнення боргу             | 21          | 9              |
| 5.        | спори, що виникають із відшкодування шкоди         | 4           | 6              |
| 6.        | спори, що виникають із земельних правовідносин     | 27          | 0              |
| 7.        | спори, що виникають із корпоративних правовідносин | 7           | 21             |
| 8.        | інші                                               | 22          | 9              |
| Всього    |                                                    | 196         | 112            |

*\*Джерело: підраховано автором за даними Єдиного державного реєстру судових рішень*

Чи свідчать наведені дані про те, що у суддів-жінок та суддів-чоловіків є певне усталене світосприйняття, обумовлене належністю до статі та чи можна говорити про якусь індивідуальну гендерну манеру прийняття рішень?

Таблиця 3.6

### Кількість окремих думок, винесених суддями із кримінального судочинства\*

| Номер<br>п/п | Категорія                                                                                   | Жінки-судді | Чоловіки-судді |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|
| 1.           | злочини проти власності                                                                     | 37          | 43             |
| 2.           | злочини у сфері господарської діяльності                                                    | 1           | 0              |
| 3.           | злочини проти авторитету органів державної влади, місцевого самоврядування                  | 1           | 6              |
| 4.           | злочини проти безпеки руху і експлуатації транспорту                                        | 15          | 26             |
| 5.           | злочини проти виборчих, трудових та інших особистісних прав і свобод людини і громадянина   | 0           | 2              |
| 6.           | злочини проти волі, честі та гідності особи                                                 | 0           | 1              |
| 7.           | злочини проти встановленого порядку несення військової служби (військові злочини)           | 7           | 3              |
| 8.           | злочини проти громадської безпеки                                                           | 18          | 13             |
| 9.           | злочини проти громадського порядку і моральності                                            | 9           | 3              |
| 10.          | злочини проти довкілля                                                                      | 0           | 3              |
| 11.          | злочини проти життя і здоров'я особи                                                        | 83          | 52             |
| 12.          | злочини проти миру, безпеки та міжнародного правопорядку                                    | 1           | 0              |
| 13.          | злочини проти основ національної безпеки                                                    | 3           | 3              |
| 14.          | злочини проти правосуддя                                                                    | 2           | 1              |
| 15.          | злочини проти статевої свободи і недоторканості особи                                       | 5           | 3              |
| 16.          | злочини у сфері використання комп'ютерів, систем та мереж                                   | 0           | 4              |
| 17.          | злочини у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів та прекурсорів | 17          | 9              |
| 18.          | злочини у сфері службової діяльності                                                        | 8           | 6              |
| 19.          | інші злочини                                                                                | 47          | 11             |
| Всього       |                                                                                             | 254         | 189            |

*\*Джерело: підраховано автором за даними Єдиного державного реєстру судових рішень*

Наведене підтверджує, що судді-жінки чіткіше формулюють свою суддівську позицію (58%) стосовно існуючих практик вирішення судових спорів, бачать їх вирішення по-іншому, аніж чоловіки (42%).

Більшу кількість окремих думок у справах кримінального судочинства, винесених суддями-жінками, на наш погляд, не варто вважати доказом якихось їхніх специфічних характеристик, а вони радше свідчать на користь змін у традиційній практиці розгляду кримінальних проваджень.

Винесення окремої думки спрямоване на реалізацію комунікативних цілей:

- 1) доповнити, роз'яснити або поставити під сумнів аргументацію, викладену в судовому рішенні;
- 2) виразити оцінку рішення, винесеного судовою колегією, показати його неоднозначність, спірність;
- 3) виразити часткову або повну незгоду з висновками більшості [337].

З огляду на викладене, видно, що якщо судді-жінки мають відмінну думку від колег чоловіків, то це не завжди відбувається через те, що вони жінки; різні суддівські міркування з приводу правозастосування не завжди пов'язані із гендером, але не враховувати його неможливо, адже насправді переважна більшість судових рішень, що не узгоджувалися з думкою більшості, викладені у формі окремих думок, належала суддям-жінкам, що свідчить про специфіку їх мислення у випадках множинності точок зору на те чи інше правове питання, що і забезпечує різноманіття підходів до процесу прийняття рішення суддями.

Через призму фемінно-маскулінних характеристик це виглядає таким чином, що чоловічий стиль спілкування є більше конкурентним і активним, при цьому зміст спільної діяльності важливіший, ніж індивідуальна симпатія, тоді як жінки вільніше й повніше виражають свої почуття. Судді-жінки більш ретельно та старанно виконують свої службові обов'язки; у них вищий рівень розвитку професійної рефлексії, ніж у чоловіків. Це обумовлено тим, що жінки частіше, ніж чоловіки, вдаються до самооцінки, кожне рішення обдумується ними більш ґрунтовно, ніж чоловіками, йому надається відповідна оцінка [206, с. 9].

Слід зазначити, що для викладення суддею окремої думки вольова складова особистості, її принциповість мають більше значення, ніж для звичайної участі у колегіальному прийнятті рішень, коли суддя може не виступати справжнім співавтором правової позиції, а, фактично, погодитися з позицією інших суддів або навіть виступити лише співпідписантом рішення, не занурюючись у суть справи. Суддя, який наважився не просто висловити, а й процесуально оформити окрему думку, заявляє про наявність у нього власної правової позиції і публічно протиставляє її позиції, яку поділяє більшість складу суду. Через це він входить у

певний формалізований конфлікт з більшістю, який фіксується документально. Це акт дорослої людини та досвідченого судді, впевненого у власній правовій позиції та готового висловлювати, обґрунтовувати та відстоювати її перед колегами та вищими судовими інстанціями [567, с. 58].

Приймаючи рішення про винесення окремої ухвали суддя відкрито критикує позицію більшості, проте робити це потрібно толерантно, адже в подальшому йому продовжувати працювати із колегами і такі дії не повинні нашкодити подальшій сумісній їх роботі та відповідати нормам професійної етики. Отже, формування окремої думки є складним внутрішнім процесом при прийнятті колегіального рішення по справі.

Слід погодитися з С. А. Ворожцовим, що, вирішуючи справу відповідно до свого внутрішнього переконання, суддя, який висловив окрему думку, упевнений, що його думка дійде до суддів вищестоящего суду, буде врахована ними і, можливо, відіграє свою роль у виправленні судової помилки, що сталася. Крім того, не можна не враховувати і тієї обставини, що, викладаючи на папері мотиви своєї незгоди з більшістю суддів, суддя ще раз перевіряє правильність своєї позиції у справі. Не виключені випадки, коли суддя, намагаючись мотивувати свою окрему думку, не знаходить належних аргументів і, переконавшись у безпідставності свого рішення, відмовляється від нього [146].

Зрештою, судді-жінки можуть змінити результат справ, привносячи в суд так звану «гендерну чутливість». Вони можуть зробити це двома способами:

1) привнести свій життєвий досвід жінки (наприклад, з гендерною дискримінацією та насиллям, вагітністю, сімейними обов'язками) і змішати його з більш домінуючою точкою зору суддів-чоловіків;

2) застосовуючи жіночу «етику турботи», на відміну від чоловічої «етики справедливості» [665].

Звісно, судді-жінки однаковою мірою компетентні із суддями-чоловіками. І хоча мотивація до кар'єрного зростання у перших приблизно така сама, як і у колег-чоловіків, однак віра у свої сили не є аналогічною, що спричинено небажанням показувати свої переваги над іншими. Про це одна суддя-жінка

влучно зазначила: «Це все жінки і чоловіки. Я помічала подібне не раз. Ми, жінки, повинні визнати, що нам інколи не вистачає впевненості в собі. Я завжди захоплююся тим, як чоловікам вдається виставити якусь незначну ідею так, ніби вони заново винайшли колесо, і тим, як вони себе подають. У той час як жінки, якщо їм у голову прийшла гарна думка, починають зі слів «у мене є ідея, але я не впевнена, що вона варта уваги» або щось на зразок. Я думаю, що жінки створені, щоб бути стриманими і приховувати свої досягнення, тим самим залишаючись самими собою».

На що інша колега-жінка прокоментувала: «Чоловікам легше вдається демонструвати те, у чому вони досягли успіху, і неважливо – правда це, чи ні. Саме тому жінкам вкрай необхідно, щоб їх підбадьорювали». Як підкреслив один голова суду: «потрібно підходити до судді-жінки і говорити: «Як на рахунок такого-то завдання? І звісно вони будуть готові виконати завдання, але, можливо, їм доведеться приділити трохи більше часу, ніж чоловікам» [414].

«...Щодо професійних знань, то я не знаю жодних відмінностей. Як правило, жінці складніше отримати посаду судді, більше перешкод доводиться долати. І якщо вона їх здолала і отримала суддівську мантию, то можете мені повірити, вона уже досить грамотний і сильний фахівець». Попри формальну доступність і численність жінок-суддів, у чоловічій спільноті зберігається упереджене ставлення до спроможності жінки здійснювати суддівські функції або ж до її здатності залишатися жінкою, займаючи посаду судді. «Я не вважаю, що у жінках закладено менше амбітності чи здібностей. У нас, навпаки, із семи помічників, які стали суддями, лише два чоловіки, решта – жінки. Жінки більш наполегливі, працелюбні, посидючі. У нас в колективі, близько 70% жінки. Деякі уже встигли двічі стати мамами» [207].

На важливості питання належної професійної підготовки та достатніх фахових знань для суддів навряд чи потрібно додатково наголошувати; воно турбує практично всіх суддів, ураховуючи той факт, що охоплює не лише базові знання та навички, а й розуміння соціального контексту здійснення правосуддя. Статистика свідчить, що нині більше половини новопризначених суддів не мають

жодного досвіду роботи у суді, розпочинають професійну діяльність із розгляду усіх категорій справ, у тому числі зі складних, і питання професійної кваліфікації постає перед ними надзвичайно гостро.

Як впливає з Висновку № 4 (2003) КРЕС, до уваги Комітету міністрів Ради Європи про належну початкову підготовку та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях незалежність судової влади наділяє суддів усіх рівнів та юрисдикцій правами, але також покладає етичні обов'язки. Останні включають обов'язок виконувати суддівську роботу професійно та старанно, що передбачає, що судді повинні мати високу професійну кваліфікацію, котра здобувається, підтримується та покращується за допомогою навчання, щодо проходження якого вони мають обов'язок, а також право. Довіра, яку громадяни мають до системи правосуддя, буде посилюватися, якщо судді матимуть глибокі та розгалужені знання, які виходять за межі технічних знань права та поширюються на сфери важливого соціального значення, а персональні й суддівські навички та розуміння дозволятимуть їм управляти справами та працювати з усіма особами-учасниками належно та поважно. Підготовка є необхідною для об'єктивного, безстороннього та компетентного виконання суддівських функцій, а також для захисту суддів від неналежного впливу [128].

Зазначений нормативно-правовий акт наголошує, що окремо від базових знань, які необхідні їм до того, як вони обіймуть свої посади, судді «приречені на постійне навчання та підготовку». Важливо організувати підвищення кваліфікації, оскільки суспільство має право на переваги, які дає йому висококваліфікований суддя, а також необхідно поширювати в суддівському корпусі культуру постійного навчання. Пропонована підготовка має бути достатньо привабливою, щоб у судді виникало бажання брати в ній участь, оскільки добровільна участь є найкращою гарантією ефективності. Цьому також має сприяти забезпечення того, щоб кожен суддя усвідомлював, що його етичним обов'язком є підтримання та оновлення своїх знань. В усіх випадках, коли це доцільно, на одній навчальній сесії повинні бути представлені судді всіх рівнів, що дає можливість обміну ідеями та точками зору між ними. Це допомагає зламати ієрархічні тенденції,

підтримує поінформованість усіх рівнів судової системи про проблеми одне одного та сприяє більшому гуртуванню суддів і послідовному підходу в межах усієї судової системи [128].

КРЕС рекомендує, щоб:

1) підвищення кваліфікації переважно базувалося на добровільній участі суддів;

2) обов'язкове підвищення кваліфікації могло існувати лише у виняткових випадках; приклади можуть включати (якщо так вирішить судовий або інший відповідальний за це орган) випадки, коли суддя переходить на нову посаду або приступає до виконання нового для себе типу роботи чи функцій, або у разі фундаментальних змін у законодавстві;

3) програми підготовки розроблялися під егідою судового або іншого органу, відповідального за початкову підготовку та підвищення кваліфікації, а також викладачами та самими суддями;

4) програми, реалізовані згаданим органом, зосереджувалися на юридичних та інших питаннях, які стосуються суддівських функцій та відповідають їхнім потребам;

5) самі суди заохочували своїх працівників до участі в курсах підвищення кваліфікації;

6) програми проходили в такому середовищі (і заохочували його створення), в якому члени різних гілок та рівнів судової системи могли б зустрічатися та обмінюватися власним досвідом, а також знаходити спільне розуміння;

7) у той час як підготовка є етичним обов'язком суддів, держави-члени також мали обов'язок з виділення суддям фінансових ресурсів, часу та інших засобів, необхідних для відвідання курсів підвищення кваліфікації [128].

Звісно, стратегія професійної самореалізації, у тому числі шляхом підвищення кваліфікації у суддів, залежить від формування індивідуального стилю діяльності та особистісно-професійного потенціалу. Саме суддям-жінкам притаманні наполегливість, терпіння, здатність вчитися, розвиватися, бути більш гнучкими до реалій життя, оскільки вони більш стресостійкі та менше стурбовані

самоствердженням, ніж їх колеги-чоловіки, але при цьому сильніше налаштовані на досягнення самовдосконалення. Вони вміють швидко збиратися з думками і приймати правильні рішення. Чоловіки, як правило, сильніше переживають невдачі, які здатні за хвилину вивести їх з колії.

Визначаючи стресори у суддівській діяльності, нам вдалося з'ясувати, що найбільший відсоток респондентів вказали на велике судове навантаження – 59%; на другому місці – постійний дефіцит часу 41 %, далі – тиск сторін 37% та скарги – 31 %; практично однакова кількість опитаних вказала на високу відповідальність за прийняте рішення – 26%, напруженість через вибір правильного рішення серед альтернативних – 21%; необхідність оперувати великим обсягом інформації – 19% та підтримувати високий рівень підготовки – 17%.

У гендерному розрізі: чоловічі стресори: надмірне судове навантаження, вибір, відповідальність, тиск сторін; жіночі стресори: велике судове навантаження, тиск сторін, постійний дефіцит часу, скарги (див. Додаток Б).

Проведений нами аналіз кількості постановлених суддями окремих ухвал за даними ЄДРСР за період 2018–2019 рр. підтвердив авторську гіпотезу про те, що судді-жінки внаслідок підвищеної емоційності критичніше ставляться до порушень закону та гостріше на них реагують, не можуть працювати «без особистого ставлення» до суддівської діяльності й своїх колег, а судді-чоловіки частіше ігнорують емоційну напруженість процесу відправлення судочинства, що відображено на рис. 3.2.





*Рис. 3.1.* Кількість окремих ухвал, постановлених суддями за 2018–2019 роки

Ще однією гендерно забарвленою професійно-правовою проблемою суддів є обрання і діяльність слідчих суддів.

Пунктом 18 Перехідних положень КПК України визначається, що не пізніше трьох місяців з дня опублікування КПК України у місцевих загальних судах проводяться збори суддів з метою обрання слідчих суддів у порядку, встановленому ЗУ «Про судоустрій і статус суддів», а у разі якщо у зазначений строк слідчого суддю не було обрано, його повноваження виконує найстарший за віком суддя цього суду до дня обрання слідчого судді [339]. Разом із тим ст. 22 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» вказує на те, що статус слідчого судді набувається шляхом його обрання з-поміж суддів певного суду іншими суддями цього ж суду [489].

Таке нормативне визначення дуже вузьке і залишає багато важливих питань на самостійне вирішення зборів суду, зокрема, щодо висунення претендентів на посаду слідчого судді; порядок скликання і проведення зборів суддів, їх кворуму, необхідної кількості голосів за обрання слідчого судді; строку його повноважень,

а також щодо вимог чи обмежень до кандидата на виконання функцій слідчого судді, кількості слідчих суддів у певному суді залежно від загальної кількості суддів цього суду, спеціалізації судді у певній категорії справ. Усі ці питання закон фактично відносить на вирішення зборів суддів певного суду, розраховуючи, що судді зможуть самотійно їх врегулювати. Лише на випадок невиконання цього питання зборами суддів, закон передбачає, що статус слідчого судді поза обранням й без урахування згоди такої особи набуває найстарший за віком суддя цього суду. Додамо, що закон не звільняє слідчого суддю від виконання обов'язків судді першої інстанції, проте здійснення ним повноважень із судового контролю за дотриманням прав, свобод та інтересів осіб у кримінальному провадженні враховується при розподілі судових справ та має пріоритетне значення; також не встановлює пільг у навантаженні слідчого судді порівняно з іншими суддями й не має можливості спеціалізації слідчого судді у вирішенні виключно тих справ, які належать саме до компетенції слідчого судді, будучи звільненим від розгляду інших категорій справ [536, с. 288–291].

Логічним буде висновок про те, що обрання зборами суддів лише одного слідчого судді не забезпечуватиме безперервності відправлення правосуддя з питань, що належать до компетенції слідчого судді у разі його хвороби, відпустки, відводу (виконання всіма суддями певного суду обов'язків слідчого судді у порядку черговості не передбачено).

З огляду на викладене, у випадку, якщо колектив проголосує за певного суддю, не враховуючи його бажання бути слідчим суддею, останній стає заручником ситуації, й буде змушений виконувати обов'язки слідчого судді «примусово». Відмова від виконання таких функцій розцінюватиметься як ухилення від здійснення правосуддя, що може мати наслідком притягнення судді до дисциплінарної відповідальності.

Загальновідомим є той факт, що у зв'язку з необхідністю прийому та розгляду клопотань органів досудового розслідування та інших учасників кримінального провадження у практичній діяльності місцевих загальних судів

виникають питання щодо організації роботи слідчих суддів та працівників апарату суду в неробочий (вихідні та святкові дні) та надурочний час [660].

Зазначені питання стосуються таких аспектів діяльності суддів місцевих судів:

1) можливості запровадження графіка чергування для слідчих суддів у вихідні та святкові дні;

2) визначення випадків (днів), які потребують установа чергування для слідчих суддів у неробочий час, і категорій справ, щодо яких слід установлювати таке чергування;

3) можливості прийому, реєстрації працівниками апарату суду й розгляду слідчими суддями клопотань органів досудового розслідування та інших учасників кримінального провадження після закінчення робочого часу;

4) порядку видачі розпорядчих документів про встановлення робочих днів та годин слідчим суддям і працівникам апарату суду, які залучаються до роботи в неробочий час (вихідні та святкові дні), а також до роботи в надурочний час;

5) оплати та компенсації роботи слідчих суддів і працівників апарату суду в неробочий час (вихідні та святкові дні), а також роботи в надурочний час [639; 660].

Вирішення вказаних вище питань належить до внутрішньої діяльності суду та роботи конкретних суддів і працівників апарату суду, а тому є компетенцією зборів суддів. Розгляд клопотань органів досудового розслідування та інших учасників кримінального провадження слідчим суддею має здійснюватися упродовж робочого часу, визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку суду чи у рішенні зборів суддів щодо організації роботи суддів та працівників апарату суду в неробочий час (вихідні та святкові дні) і надурочний час. Як виняток, судовий розгляд може бути продовжено після завершення робочого часу з метою дотримання принципів безперервності та розумних строків судового розгляду [660].

За наведених обставин, вважаємо, що обрання на посаду слідчого судді-жінки повинно відбуватися тільки за її згодою, адже допущення такої ситуації,

коли зборами суддів відбудеться таке призначення поза її волею, на наше переконання, порушуватиме гендерний баланс, про який ішлося вище, не відповідатиме принципу гендерної рівності та спричинятиме дисфункцію у категорії балансу «робота – життя».

Зрештою, множинність професійно-правових проблем у судовій системі загалом та у щоденній діяльності суддів зокрема є свідченням того, що виклики сучасного українського суспільства не знаходять своєчасної реалізації у правовому полі в силу тих чи інших об'єктивно-суб'єктивних обставин. Звісно, у сприйнятті та пошуку шляхів їх вирішення суддями простежується гендерний аспект, що підтверджує наш меседж про те, що вкрай важливо враховувати приналежність судді до статі у його суддівській діяльності. При цьому саме поєднання чоловічого та жіночого досвіду суддів, сприйняття та розуміння проблемних питань і ситуацій принесе чимало користі для їх збалансованого вирішення. Викладене має стати орієнтиром подальшого розвитку для сучасної судової системи, адже наразі замість її консолідації відбувається почасти безпідставне розпорошення, що веде до нестабільності правового поля, ускладнює поведінку суб'єктів правозастосування, учасників правових відносин.

### **Висновки до розділу 3**

1. Для правильного вирішення цивільних спорів, пов'язаних із проявами дискримінації за ознакою статі, виникає необхідність ви-окремлення певної специфіки їх розгляду, проблемних матеріально-процесуальних правових питань, удосконалення законодавства, що їх регулює. Адже ця категорія судових справ має самостійні вимоги, мету, суб'єктивний склад та предмет, обсяг засобів доказування тощо. Саме правильне застосування законодавства, що регулює порядок розгляду таких спорів, покликане гарантувати захист прав та законних інтересів жінок та чоловіків, що стали жертвами гендерної дискримінації.

2. Під час аналізу судової практики з розгляду цивільних спорів, пов'язаних із проявами дискримінації за ознакою статі, найчастіше зустрічаємося з прямою

дискримінацією за ознакою статі, коли йдеться про материнство як явище, яке має прямий та безсумнівний зв'язок із статтю, або про відповідні права, які можуть бути реалізовані винятково жінками. Спостерігатимемо і непрямую дискримінацію за ознакою статі, коли порушуються права, які належать однаково як чоловікам, так і жінкам, але, як уже зазначалося, здебільшого постраждалою стороною стають жінки.

3. При розгляді кримінальних проваджень, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, суд повинен перевірити, чи зазнала особа більш сприятливого ставлення, якби вона була особою іншої статі або чи змінилося б остаточне рішення суду, якби вирішувалося питання стосовно іншої особи. Однак судді часто недооцінюють суспільну небезпечність зазначених кримінальних проваджень, не вважаючи їх грубим порушенням прав людини, що призводить до поверхового розгляду справ, призначення надто м'яких покарань обвинуваченим і повного ігнорування психологічного та фізичного стану жертви та необхідності її захисту. Такий стан речей не повинен породжувати ставлення в суспільстві до правопорушень цієї категорії, як «другорядних», таких, що не становлять особливої суспільної небезпеки.

4. Гендерно-чутливими вважаються судові справи, пов'язані із дискримінацією. Специфіка їх розгляду зводиться до аналізу та встановлення факту дискримінації за ознакою статі та прийняття з таким урахуванням законного та об'єктивного судового рішення. Необхідним підґрунтям розгляду гендерно-чутливих справ суддями має стати нормативно-правова база міжнародних та національних документів щодо реалізації принципу гендерної рівності; рішення ЄСПЛ із цих справ, розуміння суті процесу дискримінації за ознакою статі, її властивостей та характерних ознак у поєднанні із соціальними стереотипами їх маскуванню та існуючого механізму правового регулювання.

5. Слід також мати на увазі, що розгляд справ, пов'язаних із питаннями дискримінації, і, зокрема, гендерної дискримінації, тісно пов'язаний із проблемою стереотипів. У сфері правового регулювання йдеться про ситуації, коли застосування стереотипного уявлення здійснюється щодо конкретного члена

певної групи, щодо якої той чи інший стереотип сформувався. Тобто існують узагальнені уявлення про характеристики, ролі, якості чоловіків або жінок переносяться на конкретного чоловіка або на конкретну жінку. А оскільки саме суд є дієвим механізмом відновлення порушеного права внаслідок гендерної дискримінації, то він повинен знати і враховувати згадані стереотипи.

6. Професійно-правові проблеми суддів пов'язані із відсутністю чіткої та усталеної судової практики, її нестабільністю; наявністю прогалин у вітчизняному правовому регулюванні, недосконалістю законодавства, суперечливістю норм закону, а також із необхідністю зміцнення авторитету та поваги до судової влади, правосуддя, забезпечення їх незалежності (недопустимість оцінки рішень суду, повний текст яких ще не опубліковано; висловлювань, що принижують цей орган); дискримінацією в оплаті праці, в зарахуванні суддівського стажу та кадровим голодом; непомірним судовим навантаженням та стислістю процесуальних строків судового розгляду; належними умовами праці й матеріально-технічним забезпеченням судів та питанням надання суддям службового житла; дієвим суддівським самоврядуванням та активною участю у ньому суддів усіх рівнів та регіонів; безпекою суддів та судовою охороною; правовою необізнаністю, низьким рівнем знань осіб, які беруть участь у судовому процесі, тощо.

7. Професійно-правові проблеми у судовій системі загалом та у щоденній діяльності суддів зокрема є свідченням того, що виклики сучасного українського суспільства не знаходять своєчасної реалізації у правовому полі в силу тих чи інших об'єктивно-суб'єктивних обставин. Звісно, у сприйнятті та пошуку шляхів їх вирішення суддями простежується гендерний аспект, що підтверджує наш меседж про те, що вкрай важливо враховувати приналежність судді до статі у його суддівській діяльності. При цьому саме поєднання чоловічого та жіночого досвіду суддів, сприйняття та розуміння проблемних питань та ситуацій принесе чимало користі для їх збалансованого вирішення.

## РОЗДІЛ 4

### ПРАВОВИЙ ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ СУДДІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНЕ ВТІЛЕННЯ

#### 4.1. Правовий принцип гендерної рівності суддів у законодавстві: загальнотеоретичні проблеми

Рівність на перший погляд видається досить простою та очевидною для розуміння категорією, однак, якщо б все було так – ми б жили в ідеальному суспільстві. Рівність завжди існує у тандемі із нерівністю.

Аналіз наукових досліджень останніх років дозволив установити, що гендерна рівність традиційно розуміється як складова загального принципу рівності, який є атрибутом демократичної побудови суспільства, а її встановлення має на меті надання рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам незалежно від статі.

Досягнення гендерної симетрії в Україні неможливе без відповідного закріплення положень у нормах чинного законодавства, а становлення правової держави, розвиток громадянського суспільства, перспективи європейської інтеграції зумовлюють необхідність формування гендерного законодавства та ефективної політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Як зазначає відома гендеристка Т. М. Мельник, «...попри всі особливості існує тенденція до зближення гендерних процесів у юридичному їх вираженні, а саме – формування гендерного компонента в системі законодавства» [388, с. 42–43].

Наразі найбільші звершення у сфері гендерної рівності спостерігаються на законодавчому рівні, проте у практичному втіленні суттєвого прогресу досягти не вдалося. На практиці ж існує суттєва суперечність між законодавчо закріпленими положеннями стосовно рівності та реальним впровадженням їх у життя.

Нормативно-правовими базовими основами становлення й розвитку гендерних складових національного законодавства є міжнародно-правові документи (див. Додаток Ж).

Оскільки в Україні склалася практика та існують сучасні доктринальні підходи, за якими норми міжнародного права мають або більшу юридичну силу над іншими нормативно-правовими актами, або рівний статус із національними законами, то аналіз комплексу джерел, де містяться норми, котрі регулюють сферу гендерних відносин, розпочнемо з міжнародного права.

Відповідно до вимог ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, є частиною національного законодавства України [328].

Першим нормативним актом, на думку І. П. Андрусак, який закріпив принцип рівності прав і свобод громадян на міжнародному рівні, є Статут ООН [61, С. 8–13]. Попередній проєкт Статуту ООН був розроблений на Конференції представників СРСР, США, Великобританії і Китаю, яка відбулася в серпні – жовтні 1944 р. в Думбартон-Оксе (США). Через рік на Конференції Об'єднаних Націй з питання про створення міжнародної організації був підготовлений остаточний текст, який і був підписаний у Сан-Франциско (США). Законної сили Статут ООН набрав 24 жовтня 1945 р. після його ратифікації СРСР, США, Францією, Великобританією, Китаєм, Україною (УРСР) і більшістю інших держав ООН. Статут закріпив принцип паритетності громадян за статевою ознакою. Надання такого високого міжнародно-правового статусу принципу рівності чоловіків і жінок сприяло становленню особистості як найвищої соціальної цінності на міжнародній арені у післявоєнний період.

На підставі положень Статуту ООН країни-учасниці розробили Загальну декларацію прав людини, яку ухвалено Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Декларація деталізувала окремі норми Статуту, зокрема, у сфері гендерної рівності права і свободи проголошуються як невід'ємний атрибут суспільного буття такими словами: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови,



релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану» [264].

Згідно з Міжнародним пактом про громадянські і політичні права, ратифікованими Україною 19 жовтня 1973 р., наша держава відповідно до вимог ст. 3 зобов'язалася забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті [393]. Ратифікуючи Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права Україна у 1973 р., країна визнала право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці, не гірші за ті, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації (ст. 7) [394].

Розглядаючи виконання Україною своїх міжнародних зобов'язань за Міжнародним пактом про громадянські і політичні права нашої державі було надано низку зауважень, серед яких слід ужити заходів для забезпечення належної підготовки суддів і співробітників правоохоронних органів, що дозволить їм застосовувати і тлумачити внут-рішнє законодавство у світлі Пакту і поширювати знання про положення Пакту серед юристів і широкої громадськості для того, щоб вони могли посилатися на його положення в судах. Констатовано, що у нав-чальних програмах з підготовки суддів та апаратів судів окремо не приділяється уваги вивченню положень Пакту, хоча знання конвенцій та міжнародних договорів, ратифікованих Україною, є одним із вимірів змісту освіти суддів [329].

У ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. визначено, що Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права [324]. Конвенцією вперше введено поняття «дискримінація щодо жінок» як будь-яка відмінність, виняток або

обмеження за ознакою статі, яка спрямована на послаблення або зводить нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій сферах. Конвенція популяризує модель «дійсної рівності», що складається з рівності можливостей, рівності в доступі до можливостей та рівноцінності результатів та стверджує, що формальна рівність, про яку часто йдеться в гендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві, не здатна досить ефективно гарантувати жінкам і чоловікам однакові права.

По-перше, Конвенція наголошує на важливості «рівності можливостей» у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Ця рівність повинна бути гарантована законодавством і політикою держави, а також підтримуватися відповідними механізмами й інститутами.

По-друге, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства, держава зобов'язана забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав. Таким чином, «рівність у доступі до можливостей» є ще одним важливим елементом поняття «рівність».

По-третє, Конвенція йде значно далі, наголошуючи, що заходи, вжиті державою для охорони прав чоловіків і жінок, повинні забезпечувати «рівноцінність результатів». Індикатором того, наскільки ефективно держава-учасниця виконує норми Конвенції, є не суто дії влади, а такі дії, що призводять до реальної зміни становища жінок [456].

Крім того, зазначений документ також закріплений Факультативним протоколом до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, який був схвалений Генеральною Асамблеєю ООН 6 жовтня 1999 р. і набув чинності 22 грудня 2000 р. [604]. Останній спрямований на забезпечення гарантій гендерної рівності, чітко визначаючи процедуру подання повідомлень чи заяв жінок, які стали жертвами порушень їхніх прав, передбачає процес проведення розслідування, що дозволяє Комітету з ліквідації дискримінації щодо осіб жіночої статі ініціювати розкриття фактів будь-яких порушень прав жінок.

Зокрема, повідомлення є прийнятним лише тоді, коли, як показує його розгляд, з урахуванням усіх відповідей, поданих відповідними урядами, наявні достатні підстави вважати, що мають місце систематичні, недостовірні, грубі й підтверджені порушення прав людини і основних свобод.

Із п. 18 Віденської декларації та Програми дій, прийнятої на Всесвітній конференції з прав людини 25 червня 1993 р., випливає, що права жінок і дівчат є невід’ємною складовою загальних прав людини. Повна і рівна участь жінок у політичному, громадянському, економічному, суспільному і культурному житті на національному, регіональному та міжнародному рівнях, а також ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі є першочерговими цілями міжнародного співтовариства. Крім того, уряди, а також регіональні та міжнародні організації мають полегшити їм доступ до керівних посад і забезпечити більш широку участь у процесі прийняття рішень [134].

Декларація про викорінювання насилля щодо жінок, проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 р. № 48/104 у ст. 3, вказує, що жінки мають рівні права стосовно здійснення і захисту всіх прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській та будь-якій іншій сферах [202].

Пункт 24 Пекінської декларації, прийнятої на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р. закликає Україну до ліквідації всіх форм дискримінації жінок і дівчат і усунення перешкод до досягнення рівності між чоловіками та жінками, поліпшення становища жінок і розширення їхніх прав [432]. У Національному огляді виконання Пекінської декларації і платформи дій, завершальних документів 23-ї спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000) у контексті 20-ї річниці Всесвітньої конференції зі становища жінок і ухвалення Пекінської декларації та платформи дій 2015 р. визначено досягнення і проблеми щодо забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків.

Досягнення щодо забезпечення гендерної рівності:

- створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності;

- посилення сектору громадських організацій, які займаються проблемами гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, відбувається одночасно з підвищенням гендерної чутливості неурядового сектору взагалі;

- розвиток гендерної освіти;

- створення системи попередження і протидії гендерному насильству.

Проблеми забезпечення гендерної рівності:

- брак політичної волі для реалізації гендерних перетворень;

- низький рівень представленості жінок у суспільному і політичному житті;

- стійкі стереотипи про розподіл ролей чоловіків і жінок, що поширюються через систему освіти і ЗМІ;

- актуальне збереження високого рівня гендерної сегрегації (горизонтальної і вертикальної) на ринку праці;

- недостатня правова обізнаність громадян з питань гендерної дискримінації [186].

Відповідно до вимог Цілей розвитку тисячоліття, затверджених на Саміті тисячоліття ООН у вересні 2000 р., що обов'язкові до виконання до 2015 р. серед інших, наша держава визнала забезпечення гендерної рівності. У рамках цієї цілі завданням номер один до 2015 р. було забезпечення гендерного співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тієї чи іншої статі у представницьких органах державної влади та вищих щаблях виконавчої влади; а завдання номер два – скоротити удвічі розрив у доходах чоловіків і жінок до 2015 року [630], основні положення якої були перенесені до завдання номер 5 сталого розвитку 2016–2030 рр. [631].

Відповідно до ст. 419 гл. 21 (співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей) Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [596]. Пункт 1

ст. 420 Угоди зазначає про забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень, а у п. «т» – подолання дискримінації в усіх її формах та проявах [596].

Директивою № 2006/54/ЄС Європейського парламенту і Ради Європи від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості у ст. 2 визначено, що «пряма дискримінація» має місце, коли через стать ставлення до однієї особи менш сприятливе, ніж до іншої, яка опиняється, опинилась або могла опинитися в аналогічній ситуації, а «непряма дискримінація» існує тоді, коли формально нейтральні правила, критерії або встановлений порядок ставлять особу певної статі в особливо несприятливе становище по відношенню до інших осіб, якщо тільки зазначені правила, критерії або встановлений порядок не є об'єктивно виправданими законною метою, а засоби її досягнення є належними і необхідними [211].

Також Україна ратифікувала усі основні Конвенції МОП, такі як: Конвенція про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю № 100 від 29 червня 1951 р. [320], Конвенція про охорону материнства (переглянута у 1952 р.) № 103 [321], Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р. № 111 [322], Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23 червня 1981 р. № 156 [323], Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р. [201].

Ми погоджуємося із думкою Т. Р. Деметрадзе, що доти, поки в національному законодавстві й в національній практиці – у сімейному, цивільному, кримінальному, трудовому й торговельному кодексах та адміністративних правилах і положеннях – не будуть забезпечені повне визнання та ефективний захист, застосування, здійснення й дотримання прав жінок, передбачених у міжнародних договорах з прав людини, ці договори не будуть діяти [205].

На національному рівні принцип рівності чоловіків та жінок закріп-лений у Конституції України (статті 3, 21, 24, 38, 43, 51). Положеннями ст. 24 Основного Закону гарантовано рівність прав жінок і чоловіків, яка забезпечується наданням першим рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [328]. Загалом у статті йдеться про вільний доступ як жінок, так і чоловіків до усіх ланок суспільного життя, що розкриває широкий спектр можливостей насамперед у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти, у виборі роботи та гідній винагороді за неї, що є надзвичайно важливим фактором у розвитку гендерного паритету [81, с. 3–9].

Крім того, на необхідності забезпечення гендерної симетрії наголошено в указі Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25 квітня 2001 р. [482]; Кодексі законів про працю (ст. 2) [308], ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. [473] та ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р.

Останній документ спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства без винятків та привілеїв, шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей як жінок, так і чоловіків, викорінення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на ліквідацію дисбалансу між можливостями обох статей реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Норми зазначеного Закону є основоположними щодо забезпечення вільного та рівного доступу до широкого кола суспільних потреб як жінок, так і чоловіків, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та

чоловіків не тільки у соціальній, економічній чи культурній сфері, а й в державному управлінні. Виходячи зі змісту ст. 3 цього Закону, державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі. Стаття 4 Закону містить положення, за якими чинне законодавство України та проекти нормативно-правових актів підлягають гендерній експертизі, результатом чого є надання висновку щодо їх відповідності принципам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Ще одна норма цього Закону, про яку слід зазначити, це ст. 5, в якій вказано, що органи державної статистики зобов'язані оприлюднювати дані про становище жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, що надає змогу бути побаченими та почутими і корегувати недоліки та прогалини, зокрема в гендерному відношенні в усіх галузях суспільства. Крім цього, згідно з ч. 5 ст. 16 зазначеного документа дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців. Термін «позитивні дії», запозичений із міжнародних нормативних документів, визначається як спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок та чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм законами та Конституцією, тоді як «стверджувальні дії» (affirmative action) дозволяють забезпечувати рівність результатів. Крім того, у вказаному Законі подане визначення «гендерної рівності» як рівного статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [471]. Україн важливими є

також положення ст. 22 Закону, згідно з якими особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого ВРУ з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується. При цьому варто зауважити, що процедура звернення із скаргою до органів державної влади ще чітко не визначена, а судова практика щодо розгляду порушення гендерного законодавства неоднозначна. Прийняття вказаного Закону дозволило закласти надійні основи проведення єдиної державної політики щодо досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерна симетрія отримала своє законодавче врегулювання у таких нормативно-правових актах:

- Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 р. [466];

- Указ Президента «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25 квітня 2001 р. [482];

- постанова КМУ «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» від 5 вересня 2007 р. № 1087 [480];

- наказ Мінсоцполітики № 345 від 8 червня 2012 р., в силу якого діє Експертна рада з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі [470];



- Положення про Урядового уповноваженого з питань забезпечення гендерної політики, затверджене постановою КМУ від 7 червня 2017 р. № 390 [450];

- Розпорядження КМУ «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року» від 23 листопада 2015 р. № 1393-р [477];

- Розпорядження КМУ від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки України ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року», яке консолідує дії державних інституцій і суспільства щодо активізації участі жінок у встановленні миру, наданні допомоги, захисті та реабілітації постраждалих від насильства [476];

- Національна стратегія у сфері прав людини та план дій з її реалізації, затверджена розпорядженням КМУ від 23 листопада 2015 р. № 1393-р [477];

- Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена Розпорядженням КМУ від 5 квітня 2017 р. № 229-р [490];

- постанова КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 11 квітня 2018 р. [474], де, зокрема, передбачено: вдосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Після запровадження КМУ у 2017 р. інституції Урядового уповноваженого з питань забезпечення гендерної політики із затвердженням відповідного Положення [492], експерти вбачають виклик у дещо вузьких її повноваженнях, однак позитивний вплив справляє призначення Радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [56]. У структурі Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини існує також посада представника уповноваженого з питань дотримання прав дитини, недискримінації і гендерної рівності, працює сектор з питань гендерної рівності.

Згідно з показником Індексу гендерної нерівності за 2015 рік, що відображає такі аспекти людського розвитку, як репродуктивне здоров'я, економічний статус та розширення прав і можливостей жінок порівняно з чоловіками, – Україна посідає 83 місце серед 150 країн [20]. Крім того, у 2015 р. опубліковано The Global Gender Gap Report 2015, де визначено індекс гендерного розриву за чотирма ключовими показниками:

- економічна участь і кар'єрні можливості;
- освіта;
- здоров'я і виживання;
- політичні права і можливості, де до топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія. Україна посіла 67 місце серед 142 країн, погіршивши власний рейтинг 2014 р. на 11 пунктів, коли вона посідала 56 місце [37], а у 2016 р. – 69 місце зі 144 досліджуваних країн з найгіршим показником участі жінок в ухваленні рішень [38], у 2017 р. – 61 місце [36]. Наведене свідчить про відсутність гендерної симетрії в українському суспільстві, і хоча державою прийнято ряд антидискримінаційних законодавчих актів, дієвий механізм їх реалізації на практиці поки що відсутній.

У вересні 2015 р. наша держава взяла на себе зобов'язання виконувати Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, де виконання 16 цілі «Сприяти побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях» передбачає реалізацію ініціатив щодо досягнення завдання «Встановити відповідний, із забезпеченням зворотного зв'язку, рівень загальної участі у представництві та процесі прийняття рішень на всіх рівнях» та звітування за ним шляхом збору інформації про «відсоток посад (зокрема, за віковими групами, статтю) в державних установах (національні парламенти, органи виконавчої влади, судова система)» [632].

Поряд із вищенаведеним, гендерне питання не було враховано ані в Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових

інститутів на 2015–2020 роки, схваленій Указом Президента України від 20 травня 2015 р. [487], ані в Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленій Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/20150 [488], що свідчить про його несприйняття як наскрізної проблеми, що пронизує усі сфери життя суспільства і пов'язана зі здійсненням судочинства. У зв'язку з цим проєкт Ради Європи «Покращення доступу жінок до правосуддя в п'яти країнах Східного партнерства (Азербайджан, Вірменія, Грузія, Республіка Молдова і Україна)» становить дуже вчасну ініціативу, яка дозволяє об'єднати знання і досвід міжнародних і національних експертів для з'ясування найбільш поширених бар'єрів, з якими стикаються жінки при реалізації своїх прав, виявити спільні для усіх країн і специфічні для кожної із них проблеми у цій сфері, віднайти кращі практики функціонування системи здійснення правосуддя і діяльності правоохоронних органів з метою подолання проявів гендерної дискримінації, полегшення доступу жінок до правосуддя, підвищення ефективності захисту їх прав системою юстиції [263].

Окремо акцентуємо увагу на рішеннях ЄСПЛ у справах, що стосуються гендерної дискримінації зарубіжних країн, оскільки проблемні питання, що розглядаються судом у цих рішеннях, є актуальними і для українського суспільства також. Наприклад, у справі «Костянтин Маркін проти Російської Федерації» позивач звертався до командира військової частини з проханням надати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на що отримав відмову, оскільки законодавством РФ не передбачено надання такого права для військовослужбовців. ЄСПЛ було встановлено гендерну дискримінацію, зумовлену існуванням статевих стереотипів у розподілі професійних ролей. Зазначено, що «гендерні стереотипи, які диктують сприйняття жінки як особи, яка здебільшого піклується про дітей, а чоловіка як годувальника, самі по собі не можуть становити достатнє виправдання різниці у поведженні, також як і інші стереотипи, пов'язані з расою, походженням, кольором шкіри або сексуальною орієнтацією» [526]. Однак Суд погодився, що, з огляду на важливість армії для захисту національної безпеки, деякі обмеження на надання

відпустки по догляду за дитиною можуть бути виправдані за умови, що вони не є дискримінаційними. Тобто, наприклад, для військовослужбовців, як чоловіків, так і жінок, може бути виключена можливість отримання відпустки по догляду за дитиною, якщо їх нелегко замінити з огляду на керівне становище, рідкісну технічну кваліфікацію або участь у активних бойових діях. Проте в Росії виключення можливості отримання відпустки по догляду за дитиною автоматично поширюється на всіх чоловіків-військовослужбовців, незважаючи на їхнє військове звання, можливість заміщення або на інше особисте становище. На думку Суду, таке загальне і автоматичне обмеження, застосоване до групи людей за ознакою статі, не підпадає під жодну прийнятну можливість розсуду держави. Заявник працював оператором радіорозвідки і, отже, міг бути заміщений як чоловіком, так і жінкою військовослужбовцем. Слід зазначити, що подібні посади у його військовій частині часто займали жінки-військовослужбовці, котрі, на відміну від нього, мали безумовне право на трирічну відпустку по догляду за дитиною. Тобто посилення на традиційний розподіл гендерних ролей у суспільстві не може виправдати відмову чоловікам, включно з військово-службовцями, у праві на відпустку по догляду за дитиною [137].

Перелік справ, у яких ЄСПЛ розглядав ситуації щодо порушення гендерної рівності, є чималим. Серед найбільш відомих справа «Унал Текелі проти Туреччини» (Unal Tekeli v. Turkey) [528]. Заявниця скаржилася на те, що відповідно до національного права після укладення шлюбу вона зобов'язана взяти прізвище чоловіка, на що ЄСПЛ вказав, що, хоча закон і дозволяє залишати дівоче поряд із прізвищем чоловіка, однак визнав, що має місце дискримінація за ознакою статі, оскільки закон не зобов'язує чоловіків змінювати своє прізвище [162].

ЄСПЛ констатував дискримінацію за статевою ознакою у механізмі формування списків кандидатів у присяжні засідателі у справі за заявою «Зарб Адамі проти Мальти» (Zarb Adami v. Malta) [524]. Як виявилось, шансів більше у чоловіків.

Крім того, ЄСПЛ звертає увагу національних судів, що розуміння «статі» відрізняється у різних країнах, є абстрактним та потребує уточнення як на національному, так і на європейському рівні, оскільки одні держави вважають це елементом «сексуальної орієнтації», а інші трактують її як складову «статевої дискримінації» [162].

Цікаво, що гендерна дискримінація не завжди стосується жінок. До прикладу, у справі «Карлгайнц Шмідт проти Німеччини» (Karlheinz Schmidt v. Germany) [525] йшлося про обов'язок сплачувати грошову компенсацію відповідно до закону Землі Баден-Вюртемберг чоловіками, які не бажають пройти обов'язкову службу в пожежних бригадах, і ніяк не застосовувався до жінок, що несло в собі дискримінаційні ознаки [162].

У справі «Ван Раалте проти Нідерландів» (Van Raalte v. the Netherlands) [522] заявник вважав дискримінацією на підставі статі сплату чоловіками обов'язкового платежу у випадку відсутності дітей після 45 років, тоді як неодружені бездітні жінки віком 45 років і старші були звільнені від сплати таких внесків. Цікаво, що апеляційний суд Амстердама відхилив скаргу заявника до податкової інспекції, зазначивши, що ніщо не свідчить про наміри законодавця дискримінувати чоловіків, і встановлюючи оскаржувану норму, законодавець лише врахував фактичну ситуацію щодо здатності мати дітей чоловіками і жінками, старшими 45 років. Можливості для чоловіків цього віку мати дітей суттєво відрізняються від можливостей жінок такого самого віку. Що підтверджується статистичними даними, таким чином, різниця у ставленні базувалася не на статі, а на відмінній фактичній ситуації. ЄСПЛ із посиланням на рішення у справі «Карлгайнц Шмідт проти Німеччини» зазначив, що в цілях ст. 14 Конвенції різниця у поводженні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розсудливого виправдання, не переслідує законної мети і якщо запропоновані засоби не є пропорційними до переслідуваної мети. Оскаржувані положення щодо сплати внесків бездітними самотніми чоловіками віком понад 45 років, поза сумнівом, становлять «відмінне поводження» між особами в подібних ситуаціях, що базується на статі. Вирішуючи питання, чи має різниця у

поводженні об'єктивне і розумне виправдання, Суд звернув увагу, що можуть існувати як жінки старші 45 років, здатні народжувати дітей, так і чоловіки молодші 45 років, не здатні мати дітей. Окрім того, неодружена бездітна жінка віком 45 років і більше може вийти заміж за чоловіка, що вже має дітей від попереднього шлюбу, і таким чином отримувати пільги відповідно до оспорюваного закону. На додаток, аргумент, що стягування внесків за схемою «дитячого закону» з неодружених бездітних жінок справлятиме на них негативний емоційний ефект, може рівною мірою бути застосований і щодо неодружених бездітних чоловіків чи до бездітних подружніх пар. Таким чином, незалежно від того, чи бажання поберегти почуття бездітних жінок певного віку може розглядатися як законна мета, таке обґрунтування не може слугувати виправданням різниці у ставленні з огляду на стать, як це було у розглядуваній справі [162; 524].

Із точки зору захисту принципів гендерної рівності дуже цікавим є досвід Великої Британії, де мав місце судовий позов щодо порушення прав вдівців, які отримували менші права на спадкування, аніж вдови (справа «Вілліс проти Сполученого Королівства» (*Willis v. the United Kingdom*) від 11 червня 2002 р.). Консерватизм британців давно і широко відомий і не в останню чергу це стосується сфери законодавства. Одним із підтверджень цього є той факт, що законодавство Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії містило норми, які передбачали для вдів та овдовілих матерів право на значно більшу соціальну допомогу та пенсійне забезпечення, ніж одержували чоловіки-вдівці. Посилаючись на букву закону, британські соціальні служби відмовляли чоловікам у здійсненні виплат таких, як і жінкам, а суди стосовно позовів вдівців щодо дискримінації виносили негативні рішення. Судове рішення було винесене на користь позивача не за всіма пунктами, однак Сполучене Королівство зобов'язувалося компенсувати не тільки різницю в соціальних виплатах за всі роки, а й відповідні судові витрати. Крім того, на початку XXI ст. Велика Британія наважилась змінити патріархальні норми свого законодавства, які відверто суперечили принципу рівності чоловіків і жінок [157, с. 41].

Незважаючи на прийняття ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та наявність нормативних приписів стосовно дотримання принципу статевої рівності в інших законах України, дієвого механізму боротьби з гендерною дискримінацією немає. Однією з причин є те, що законодавчі акти не тільки містять різний перелік ознак, за якими заборонено дискримінацію, але й у ряді законів визначення дискримінації неоднакове.

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом (ст. 24 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Водночас слід наголосити, що КУпАП не містить норми, що встановлює адміністративну відповідальність за адміністративне правопорушення у сфері забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків. Стаття 300 КК України [339] передбачає кримінальну відповідальність за ввезення, виготовлення або розповсюдження товарів, що пропагують культ насильства і жорстокості, расову, національну чи релігійну нетерпимість та дискримінацію.

Формальне декларування адміністративної та цивільної відповідальності за дискримінацію в ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у поєднанні з наявністю відповідальності за дискримінацію лише в межах кримінального процесу, не дають змоги захистити жертв дискримінації. Наразі особа може звернутися до суду із скаргою на дискримінацію в межах цивільної чи адміністративної процедури, однак ані ЦК України, ані КУпАП не містять відповідних статей та санкцій щодо порушника [56]. Частково змінити ситуацію покликаний законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» № 3501 від 20 листопада 2015 р. [495], яким, зокрема, пропонується декриміналізувати відповідальність за дискримінацію, вилучивши зі ст. 161 КК України частину, яка стосується прямих та непрямих обмежень прав; запровадити механізм адміністративної відповідальності через доповнення КУпАП ст. 188-49, яка буде стосуватись

порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації. Крім того, проектом пропонується ввести додаткові форми дискримінації: «віктимізація» та «відмова в розумному пристосуванні», доповнити Закон визначеннями «множинна дискримінація» та «дискримінація за асоціацією». Однак ВРУ зволікає з розглядом цього законопроекту.

У результаті проведеного дослідження нами виявлено проблему відсутності гендерно-чутливих статистичних даних щодо суддівської діяльності, що не дає змоги зрозуміти масштаби гендерної дискримінації на сучасному етапі.

Відсутність статистичних даних не може використовуватися як аргумент на користь відсутності проблеми, а є лише свідченням її недослідженості. Статистичні дані є інструментом розуміння та стимулювання змін, підставою формування політики, програм і проєктів, а також моніторингу й оцінки конкретних дій. Вони є необхідною складовою аналізу будь-якої суспільної проблеми, зокрема тієї, що потребує законодавчого регулювання [613].

Сьогодні очевидно, що існує велика необхідність виділення, збору, використання і розповсюдження таких даних, які б змогли відображати гендерну картину суддівської діяльності. Ці дані називають гендерно-дезагредовані за аналогією інших диференціацій, прийнятих у статистиці. Посилення якості статистичних даних здійснюється через диференціацію не тільки за статтю, але й за віком, етнічною належністю, фізичним станом, освітою, сімейним станом, кількістю членів у родині (у тому числі дітей та інших членів сім'ї, які потребують догляду), посадою, рівнем доходу, вмінням користуватися комп'ютером, можливістю відпочити, бажанням відвідувати/не відвідувати церкву та за іншими диференційовані індикаторами. Застосуванням правильних соціально-економічних індикаторів забезпечує масштабне уявлення про ситуацію стосовно жінок і чоловіків у судовій системі та під час здійснення судочинства, про системність соціальної та гендерної дискримінації; тенденції щодо її зменшення або збільшення. Таким чином, аналізуючи дані судової статистики, можна встановити, чи репрезентують судді суспільство, в якому вони здійснюють судочинство.



Водночас відповідно до Рішення Ради Міністрів ОБСЄ від 2 грудня 2009 р. № 9/09 «Боротьба зі злочинами на ґрунті ненависті» державам-учасникам рекомендовано збирати і оприлюднювати достовірну інформацію та детальні статистичні дані про злочини на ґрунті ненависті і насильницькі прояви нетерпимості, враховуючи кількість випадків, які доведено до відома правоохоронних органів, кількість порушених справ і постановлених вироків [105].

Тільки у 2018 р. ДСА України вперше офіційно оприлюднено статистичні дані про склад суддівського корпусу [220], чого не робилося раніше. При цьому Рішенням Ради суддів загальних судів від 13 лютого 2014 р. № 22 схвалено проєкт Концепції реформування судової статистики та вдосконалення судової статистичної звітності, яка покликана сприяти ефективному функціонуванню, прозорості та підзвітності судової системи України шляхом забезпечення її якісними статистичними даними, що є необхідними для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та звітування про ефективність здійснення правосуддя в Україні; передбачає задоволення потреб зовнішніх користувачів у якісній статистичній інформації та інформування широкого кола громадськості через оприлюднення статистичних даних про стан здійснення правосуддя в Україні [535].

Судова статистика має забезпечувати збір достовірних даних на рівні суду. Для цього необхідно:

- удосконалити режими реєстрації та формування показників, необхідних для подальшої автоматизації технологічних процесів обробки інформації в суді;
- забезпечити формування переліку відомостей про судову справу із застосуванням автоматизованої системи документообігу суду під час реєстрації процесуального документа або проведення певних дій по справі;
- забезпечити введення всіх процесуальних документів в автоматизовану систему документообігу суду із застосуванням вбудованого редактора текстів з використанням спеціальних шаблонів, які передбачають використання відповідних полів вводу показників із переліку відомостей про судову справу

(перелік показників передбачається змістом кожного окремого процесуального документа). Шаблон кожного процесуального документа має бути поширений розробником автоматизованої системи документообігу суду у вигляді базового налаштування з можливістю в суді простим і зрозумілим шляхом здійснити індивідуальні налаштування для кожного користувача;

- удосконалити режим обліку дій користувачів автоматизованої системи документообігу суду, відповідальних за наповнення переліку відомостей про судову справу;

- надати можливість застосування керівництвом суду оперативної звітності за будь-який період часу для отримання інформації про поточну ситуацію в суді з метою здійснення аналізу щодо підвищення продуктивності, ефективності та якості судових процедур;

- вирішити питання кадрового забезпечення апарату судів спеціалістами із відповідною освітою та навичками роботи, які б займалися судовою статистикою;

- проводити заходи (навчання, семінари, стажування тощо) з метою фахового навчання, удосконалення та оновлення знань та умінь, підвищення кваліфікації працівників судів, які відповідають за ведення судової статистики та діловодства на місцях, а також проводити тренінги для відповідальних осіб судів з використанням зручних і доступних відеороликів щодо роз'яснення будь-якого режиму роботи автоматизованої системи документообігу суду [535].

На необхідності узагальнення показників гендерної статистики, що дають змогу оцінити становище жінок і чоловіків у судовій системі, зокрема, кількість жінок і чоловіків суддів, а також кількість жінок і чоловіків суддів на адміністративних посадах наголошено у рішенні РСУ від 16 вересня 2016 р. № 65 [534]. За наслідком вказаного рішення РСУ, ДСА України рекомендовано сприяти збору, аналізу та поширенню судової статистики, розподіленої за статтями, зокрема:

- а) кількість жінок та чоловіків суддів у місцевих, апеляційних та вищих судах окремо за юрисдикціями, а також Верховного Суду;

б) кількість жінок та чоловіків суддів у місцевих, апеляційних та вищих судах окремо за юрисдикціями, а також Верховного Суду, що займають посаду голови суду та заступника (заступниці) голови суду;

в) кількість жінок та чоловіків працівників апаратів судів у місцевих, апеляційних та вищих судах окремо за юрисдикціями, а також Верховного Суду;

г) кількість жінок та чоловіків працівників апаратів судів в місцевих, апеляційних та вищих судах окремо за юрисдикціями, а також Верховного Суду, що займають посаду керівника апарату суду та заступника (заступниці) керівника апарату суду;

д) кількість справ щодо насильства та дискримінації по категоріях справ [534].

Окрім цього, ДСАУ спільно із міжнародними та українськими експертами визначила категорії гендерно-чутливих справ для подальшого їх обрахування при зборі статистичної інформації.

Звісно ж, судова статистика відіграє свою особливу роль у адекватній оцінці наявності чи відсутності того чи іншого факту, явища у суспільстві. Саме необхідна інформація щодо кількісних характеристик правових категорій отримується шляхом збирання та аналізу статистичних даних.

Згідно з п. 90 Висновку № JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT] ОБСЄ/БДПІЛ щодо ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» від 30 червня 2017 р. Закон не містить жодних конкретних посилань на гендерні питання. Однак у ході реформування судової системи в Україні було б надзвичайно корисно проаналізувати гендерні аспекти й установити, які заходи (на рівні законодавства та політики) необхідно вжити для поліпшення ситуації, адже жінки недостатньо представлені у вищих ешелонах української системи правосуддя, що не відповідає міжнародним стандартам і належній практиці. Продовження такої політики лише посилить ризик незбалансованого представництва жінок, особливо у судах вищого рівня. У п. 91 Висновку акцентується увага на тому, що якщо цього ще не зроблено, можна запропонувати декілька шляхів вирішення зазначеної проблеми.

По-перше, важливо було б отримати чітку картину складнощів, які має Україна в цій сфері. Отже, необхідно зібрати й оприлюднити статистичні дані про гендерний склад суддівського корпусу, як у цілому, так і за різними видами і рівнями судів.

По-друге, оскільки Закон регламентує низку різних видів призначень: суддів, посадових осіб судової влади, а також представників суддівського корпусу в різних представницьких і спеціалізованих органах судової системи, – він повинен містити вимогу про врахування відносного представництва кожної статі в процесі таких призначень. Для цього може знадобитися запровадити механізми, що забезпечать включення вимог про досягнення гендерного балансу до відповідних правил і процедур як на етапі висування й визначення кандидатів, так і на етапі їх призначення [641].

По-третє, для прискорення процесу реформ у цій царині слід застосувати заходи особливої підтримки недостатньо представленої статі. Необхідно розглянути можливість передбачити у Законі таку процедуру призначення, за якої у разі набрання двома кандидатами на посаду судді однакової кількості балів перевагу має бути надано особі, що належить до менше представленої статі у відповідному суді чи виді суду [130].

Більше того, відповідно до Плану дій ОБСЄ зі сприяння гендерній рівності від 2004 р. державам-учасницям ОБСЄ рекомендовано «посилити існуючі механізми для забезпечення гендерної рівності» та, «спираючись на досвід ОБСЄ, розробити політику та стратегії забезпечення гендерної рівності в усіх вимірах і включити до заходів зі здійснення такої політики, серед іншого, застосування механізмів гендерного аналізу й моніторингу для оцінки ефективності політики та стратегій у гендерній галузі в інтересах виявлення й усунення чинників, що заважають їх повному здійсненню» [438].

Оскільки ніде у світі не досягнуто гендерної рівності ані на глобальному рівні, ані на рівні окремої держави, механізми її забезпечення можуть і повинні відігравати ключову роль у впровадженні стратегій інтеграції гендерного виміру й у моніторингу досягнутого поступу шляхом подання періодичних звітів до різних

глобальних і регіональних механізмів контролю. У ході підготовки таких звітів чи подань як інструментів інтеграції гендерного виміру уряди збирають дані, диференційовані за статтю, та звітують про впроваджені закони та політику [275].

Таким чином, чинне в Україні законодавство містить низку норм, які встановлюють заборону дискримінації за статевою ознакою, забезпечують гарантії прав та свобод жінок. При цьому суттєвим є те, що наявність гендерного законодавства не гарантує відсутність гендерних упереджень у суспільстві. Норми мають переважно декларативний характер. Відсутній правовий механізм реального забезпечення реалізації рівних прав жінок та чоловіків та норми, що передбачають відповідальність за порушення гендерного законодавства. Встановлення виключно декларативно відповідальності за порушення гендерного законодавства тягне за собою несерйозне ставлення до Закону та недотримання вимог Конституції України. Як видається, саме цей фактор є однією із важливих причин існування дисбалансу і щодо встановлення паритетного представництва жінок та чоловіків у системі державного управління і державної служби. Крім того, незалежні українські експерти та правозахисники, а також міжнародні міжурядові організації стверджують, що в Україні практично всі правові інструменти протидії дискримінації є недостатньо ефективними або зовсім недієвими [214].

Дуже важливо, як неодноразово підкреслює М. Шулер, подолати розрив між риторикою та дією, між положеннями міжнародних документів та реальною практикою їх використання і втілення. «Досвід останнього десятиліття виявив необхідність розробити нові комплексні підходи і цілий ряд нових навичок, які потрібні для втілення ефективної стратегії захисту прав. Існує потреба розробити практичні кроки для того, щоб втілити правозахисну теорію в принципи дій, які б узаконили жіночі права на практичному рівні», а також розпочати серйозні дебати з гендерних аспектів змісту та практичного застосування прав людини [359, с. 9].

Отже, задекларована гендерна рівність українського суспільства за великим рахунком існує тільки формально на папері, а держава не спроможна на нинішньому етапі її розвитку створити цивілізовану сучасну політико-правову

систему реалізації принципу рівності чоловіків і жінок. Проаналізовані міжнародні документи є своєрідною формою тиску світової спільноти на країни задля виконання останніми зобов'язань щодо рівності статей. Дійсно, змін на краще зазнала державна гендерна політика, але сьогодні юридична гендерна рівність не може подолати фактичну нерівність між чоловіками і жінками у різних аспектах життя, а тому має формальний характер. В основі принципу гендерної симетрії суддівської діяльності лежить узагальнене доктринальне розуміння рівності, звісно з урахуванням особливостей відправлення судочинства: специфіки розгляду гендерно-чутливих справ, просування кар'єрними сходами, здійснення судового менеджменту, можливостей поєднання професійної діяльності з іншими сферами життя тощо. Проте із прикрістю доводиться констатувати, що сьогодні він не набув належної актуальності, хоча і викликає зацікавленість у суспільстві, а тому потребує окремого наукового-практичного пошуку дієвих шляхів його вирішення.

#### **4.2. Класифікація правових принципів гендерної рівності суддів**

Більшість пересічних українців питання гендерної рівності сприймає нині як щось на кшталт «європейської моди», таке, що нам чуже або те, до чого наше сучасне суспільство ще не зовсім готове. Однак Україна на міжнародній арені зобов'язалася забезпечити гендерну симетрію у всіх сферах суспільного життя, у тому числі і в судовій системі.

Звісно, про закон краще відкликатимуться усі члени суспільства у випадку забезпечення гендерної симетрії у суддівській діяльності та представлення на посадах суддів повною мірою достойних і талановитих чоловіків та жінок суддів, доступі суддів до управлінських посад та прийнятті рішень із гендерно-чутливих справ.

Закон для всіх однаковий – так зазначається у судженнях римських юристів та це є синонімом принципу рівності. Під рівністю жіночої та чоловічої соціальних статей розуміється аналогічність їх статусу та загальна участь в усіх

сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, додання елементу ієрархічності, за яким історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їх діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж дії та їх результати, досягнуті жінками [293, с. 47].

Тобто гендерна нерівність знаходить свій прояв у розходженні статусних позицій жінок та чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства, зумовлене впливом гендерного фактора на можливості формування та реалізації їх соціального потенціалу.

Гендерна рівність є рівністю правових статусів жінок і чоловіків та рівністю можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [471].

Рівність чоловіків та жінок на підставі гендеру включає:

- 1) рівність можливостей та ставлення у відносинах зайнятості;
- 2) рівну винагороду за рівноцінну працю;
- 3) рівний доступ до безпеки та гігієни робочого середовища і соціального забезпечення;
- 4) рівність кар'єрного розвитку;
- 5) баланс між роботою та сімейним життям, справедливий як для чоловіків, так і для жінок;
- 6) свобода від сексуальних домагань.

Філософські засади рівності було закладено ще у працях Сократа, Платона, Арістотеля, Демокрита, Т. Аквінського, Н. Макіавеллі, Т. Мора, Т. Кампанелли, Ф. Вольтера, Ш. Монтеск'є, Ж. Ж. Руссо, а також І. Канта і Г. В. Ф. Гегеля та інших. З них випливає, що рівність соціальних статей насамперед зумовлена рівністю прав і можливостей.

Так, на нашу думку, під поняттям «рівність статей» розуміється:

- формальна рівність (рівність юридична, закріплена законодавчо);

– рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових умов на старті з іншими групами);

– рівність результату (цілеспрямоване ліквідування перешкод для конкуруючих сторін, які можуть бути викликані попередньою дискримінацією).

Серед експертів з питань рівності статей більшого поширення набула думка, що саме паритет, а не рівність є більш важливою ціллю. «Ідея паритету враховує відмінності між статями, але стверджує, що вони не повинні бути перешкодою для рівного підходу до різних статей. Формули рівного підходу повинні враховувати відмінності між жінками та чоловіками, інакше вони не матимуть бажаного результату» [434].

Рівність прав – це наділення однаковими правами де-юре осіб жіночої та чоловічої статей у всіх сферах життя та забезпечення де-юре рівних умов їх здійснення, тоді як рівність можливостей (гарантій) – це система засобів та рівних умов де-факто щодо рівного розподілу і використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключали б дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на її життєдіяльність і самовираження [293, с. 46].

Рівність прав – це правова проблема, вона орієнтована на законодавство, її розв’язання пов’язане із наявністю чіткого розуміння правової політики, визначення правової стратегії. Забезпечення рівності передбачає нівелювання всіх форм дискримінації за статевою ознакою. Рівність можливостей – це не лише правова, а й соціально-економічна і культурна проблема, без її розв’язання, тобто без подолання економічної і соціальної залежності жінки від чоловіка, умов, які її породжують і відтворюють, розвитку культури неможливе реальне забезпечення рівності прав. Важливо розуміти, що рівність статей не означає їх біологічної ідентичності, ігнорування фізичних можливостей, фізіологічних особливостей, психічних та психологічних характеристик, розгляду становища жінок і чоловіків поза місцем і часом, умовами соціального буття. Ці відмінності не повинні негативно відбиватися на умовах життя жінок і чоловіків, спричиняти



дискримінацію. Право має виступити тим чинником, що, не включаючи особливостей, властивих кожній статі, веде до рівного розподілу економічних, політичних, соціальних та інших можливостей [293, с. 46].

Концепт «рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» посів чільне місце в правовому дискурсі міжнародних і національних документів. Однак дискусії навколо розуміння поняття «рівність» у становищі статей у суспільстві тривають і досі. Отже, правовий спосіб закріплення рівності соціальних статей включає і право на відмінності. Рівність жінок і чоловіків за своїм змістом передбачає:

- рівність у правах;
- рівність у свободах;
- рівність у обов'язках;
- рівність у відповідальності;
- рівність у можливостях [293, с. 46].

Як стверджує К. Б. Левченко, додаткової ваги гендерна рівність набуває як умова модернізації суспільства та успішності розпочатих реформ [356, с. 8].

Термін «принцип» походить від латинського слова «*princīpium*» та означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу і соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості; ідеологічна категорія та форма суспільної свідомості, яка здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру, тобто виконує функцію загального закріплення суспільних відносин, що і дає можливість розглядати їх із позиції певних ідей, керівних засад та закріплюється у праві. Жоден із принципів не може існувати окремо, а лише у взаємодії з іншими [315, с. 42].

У науковій літературі поняття принципу визначається як основне положення певної теорії, вчення, науки або світогляду [562, с. 263] чи як вихідні, керівні настанови, норми діяльності щодо впорядкування певної системи соціальних відносин, управління відповідними соціальними явищами і процесами [172, с. 328].

Академічний тлумачний словник української мови визначає поняття «принцип» як:

- 1) основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку;
- 2) особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось;
- 3) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці [555].

Зазначені визначення покладені і в основу визначення поняття принципів права, але з урахуванням особливостей правових відносин.

Значення ж принципів у праві зумовлюється тим, що вони: мають властивість вищої імперативності, універсальності, загальної значущості, їм притаманні стійкість і стабільність протягом невизначено тривалого часу; спрямовують розвиток функціонування всієї правової системи; зумовлюють напрями правотворчої, правозастосовної та іншої юридичної діяльності; виступають найважливішим критерієм законності дій громадян, посадових осіб та інших суб'єктів права; сприяють подоланню прогалин у праві; впливають на рівень правосвідомості в суспільстві [627, с. 143].

Стосовно правових принципів, то вони є правовим фундаментом, «скелетом», на базі якого вже надбудовується вся правова система. Зазначений фундамент не дозволяє практиці скочуватися до нестабільності, подвійних стандартів у прийнятті рішень, а навпаки, скеровує практику до більш чіткої і точної реалізації цілей законодавця, закладених у відповідних нормативно-правових документах, до однакового застосування затверджених стандартів, правил і зразків належної поведінки [436, с. 12].

Відомий дослідник інституту правових принципів А. М. Колодій стверджує, що спочатку зміст принципів права намічається самим життям, спонтанно, у суспільних соціальних відносинах, що складаються у реальному житті та отримують пізніше регламентацію і захист з боку держави у комплексах суб'єктивних прав учасників правовідносин. Виникнення принципів права як

загальносоціальних є необхідною умовою наступного їх закріплення у вигляді юридичних принципів і норм, тому що свідчить про актуальність їх для суспільства і необхідність їх юридичного оформлення. Саме так у надрах громадянського суспільства, в межах правоутворення, за допомогою юридичної практики зароджуються нові юридичні принципи, що еволюційно відміняють дію застарілих, не актуальних принципів. У вітчизняній юридичній літературі, що дісталася нам у спадок, існує багато різних дефініцій принципів права. Звичайно, це зумовлюється тим, що принципи права – неоднomanітне і неоднозначне явище, до дослідження якого можна і потрібно підходити з різних боків [314, с. 42–46].

Наведене сутнісне трактування правових принципів як вихідних ідей праворозуміння, на нашу думку, не втрачає своєї актуальності й сьогодні, унаслідок того, що суспільство йде вперед своїм поступальним розвитком, а правовідносини потребують нормативного закріплення їх усталеного розуміння.

Так, Р. П. Луцький, досліджуючи розвиток принципу рівності та його відображення у праві, пише про три рівні розуміння сутності цього явища. Перший рівень можна відобразити за допомогою формули «всі люди рівні перед Богом»; історично це був перший підхід до розуміння проблеми рівності і ґрунтувався на тому, що кожна людина є цінністю і всі люди наділені невід’ємними правами. Другий рівень виражається ідеєю «рівності можливостей» (виникла в США після заборони рабства), в її основі лежить те, що ніхто не має права перешкоджати іншим використовувати будь-які можливості для досягнення своїх особистих цілей. Однак ідею «рівності можливостей» не можна тлумачити буквально, адже люди відрізняються за своїми генетичними та культурними характеристиками тощо. Третій рівень розуміння сутності рівності виражається ідеєю «рівності результатів», тобто всі повинні жити на одному рівні, отримувати однакові доходи тощо [371, с. 97–98].

Проблема сутності принципу правової рівності не викликає значних розбіжностей у науковому світі. Досить вдало вона сформульована В. М. Карташовим: «сутність принципу юридичної рівності була досить чітко

виражена ще римськими юристами: «закон говорить з усіма однаково» (*lex uno ore omnes alloquitur*)» [295, с. 19].

Зміст принципу рівності розкрито в Короткому оксфордському політичному словнику та включає:

- рівна повага в межах певної схеми процесу ухвалення постанов – вимога виявляти рівну повагу до думки кожного;
- об'єктивне ставлення – вимога однакового розгляду однакових випадків;
- рівність розподілу – вимога отримання кожним рівної частки певного блага;
- рівність результату – вимога, згідно з якою індивіди після процедури розподілу повинні опинитися в однакових умовах [332, с. 596].

Н. В. Вітрук стверджує, що головною ознакою принципу правової рівності є рівність людей за законом «юридична рівність є ні чим іншим, як рівністю суспільного становища людей за законом» [132, с. 87]. Н. М. Оніщенко наголошує, що принцип рівності може бути об'єктом вивчення з різних сторін наукового пізнання, під різними кутами зору, залежно від різних форм життєдіяльності людини, зокрема: принцип економічної рівності (рівність розподілу); принцип юридичної рівності (процедурна рівність); принцип рівності прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність); принцип рівності як відсутність будь-якої дискримінації (рівність незалежно від сексуальної орієнтації) тощо [419, с. 5–6].

Конституційний Суд України у рішенні від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ст. 69 КК України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) підкреслив, що зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки, і відзначив, що у сфері реалізації права справедливість проявляється, зокрема, у рівності всіх перед законом [533].

Нині, говорячи про принцип рівності, мова йде про забезпечення рівних можливостей та рівних результатів, де в першому випадку – необхідно надати

однакові шанси на здобуття так би мовити «місця під сонцем» у суспільстві, певну державну підтримку вільної конкуренції, коли всі перебувають у рівних умовах і грають за однаковими правилами. Згодом приходить усвідомлення того, що найбільша несправедливість – це поводитися однаково з тим, що фактично неоднакове. А у другому – суспільство і держава повинні гарантувати рівність людей завдяки перерозподілу соціальних благ чи запровадженню так званої позитивної дискримінації внаслідок обмеження вільної конкуренції, що лежить в основі рівності можливостей.

Як зазначає С. Г. Стеценко, рівність як принцип має сприйматися як початковий, справедливість – як подальший. Таке бачення диктується усвідомленням їх сутності у справі побудови та функціонування соціальної держави. Загальна декларація прав людини 1948 р. у ст. 1 проголосила, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Інакше кажучи, рівність – це стан рівних можливостей, котрий має місце з моменту народження. Заперечення про те, що рівність для особи, котра народилась інвалідом – це нонсенс, повинно сприйматись як аргумент на користь подальшого характеру принципу справедливості. Тим самим виходить, що соціалізація тих, хто народився не у рівних умовах, відбувається за рахунок принципу справедливості. В цьому контексті С. Погребняк, виокремлюючи формальну та фактичну рівність, слушно зазначає, що ідея фактичної (реальної) рівності можливостей реалізується в праві за допомогою двох основних принципів: 1) принципу диференціації правового регулювання і 2) принципу позитивної дискримінації [568, с. 68–71].

Таким чином, сучасні люди повинні перебувати в рівному становищі лише за однакових умов, адже якщо умови не є рівними, законодавець зобов'язаний запроваджувати різний правовий статус, надаючи певні переваги більш слабким. Ось чому правова рівність має соціальний зміст і виступає необхідною умовою подолання несправедливих форм прояву соціальної нерівності. Інакше кажучи, фактичної рівності між людьми не існує й бути не може, враховуючи

індивідуальні особливості кожного, можна говорити лише про правову рівність перед законом і судом.

В основі дотримання вимоги рівності є заборона дискримінації, відсутність встановлених відмінностей за будь-якою ознакою, наприклад, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою [501]. На думку Г. О. Христової, принцип недискримінації існує як субпринцип у межах принципу рівності, а саме в рамках концепції реальної рівності чи так званої «рівності через право». Рівність у цьому випадку забезпечується шляхом запровадження позитивних дій з боку держави для врегулювання фактичної нерівності [623, с. 11–20].

Принцип недискримінації закріплений у ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка передбачає: «Здійснення прав і свобод, викладених у цій Конвенції, гарантується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин» [325; 444, с. 23–24].

Європейський суд з прав людини при розгляді спорів про дискримінацію досліджує три питання:

1) про наявність дійсної відмінності в ставленні за аналогічних обставин. Слід зазначити, що Судом не вироблено чітких загальних критеріїв для визначення того, чи є аналогічними ситуації, в яких знаходяться заявник та інші особи. Це обумовлено насамперед складністю вироблення таких критеріїв. Подібна оцінка здійснюється лише для певної категорії справ;

2) про виправданість відмінності у ставленні до осіб, що перебувають в аналогічних ситуаціях. Виходячи із практики Суду, відмінність у ставленні повинна мати об'єктивне і розумне обґрунтування, тобто переслідувати легітимну мету. У загальному вигляді відмінність у ставленні держави зазвичай виправдовують публічним інтересом і Суд в цілому приймає таке обґрунтування;

3) про додержання розумної співмірності між засобами, що використовуються, і метою, що досягається. Ця вимога впливає з принципу пропорційності і передбачає справедливий баланс між захистом публічного інтересу і повагою до основних прав людини [444, с. 23–24].

Відповідь на ці три питання дозволяє виокремити розрізнення, які є правомірними, від тих, які є неприйнятними, і таким чином констатувати наявність чи відсутність дискримінації [444, с. 23–24].

У законодавчому врегулюванні держава іноді виправдано встановлює відмінності у ставленні до певної категорії осіб, зокрема, військовослужбовців, які потребують додаткових соціальних гарантій; суддів (рішення КСУ від 1 грудня 2004 р. № 19-рп/2004 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України про офіційне тлумачення положень частин першої, другої статті 126 Конституції України та частини другої статті 13 Закону України «Про статус суддів» (справа про незалежність суддів як складову їхнього статусу) [532] із зазначенням, що їх незалежність і недоторканність не є їхнім особистим привілеєм, а має публічно-правовий характер і спрямована передусім на безперешкодне виконання суддею своїх професійних обов'язків у здійсненні правосуддя; поряд із загальними конституційними гарантіями національне законодавство надає суддям додатковий імунітет, що зумовлено здійсненням ними публічних функцій – насамперед щодо захисту прав, свобод та законних інтересів людини.

Держава може використати можливості позитивної дискримінації або так званої політики позитивних дій з метою створення тимчасових сприятливих умов для певної категорії осіб на шкоду іншій для нівелювання фактичної нерівності.

В Україні політика позитивних дій реалізується насамперед для того, аби досягти гендерної рівності, а тому встановлений спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; проходження військової служби для чоловіків; соціального забезпечення пенсіонерів.

Класичним проявом принципу рівності є насамперед рівність прав чоловіків і жінок – принцип гендерної рівності, що знаходить прояв як загальний і безумовний стандарт, єдиний для обох статей.

К. Б. Левченко вказує, що «права людини стосуються всіх – чоловіків і жінок, дітей та людей похилого віку, громадян країни та осіб без громадянства, мігрантів та безробітних, в'язнів та військовополонених. Універсальність передбачає їх однаковість для всіх» [359, с. 4].

Гендерна рівність порівняно віднедавна розглядається як структурний елемент всеосяжного принципу рівності громадян і не може бути виключена із загального процесу розвитку суспільства. І хоча норма-принцип про гендерну рівність суддів та безгендерність суддівської професії у силу свого сенсового наповнення, змістової та формальної визначеності, на перший погляд, не потребує додаткових тлумачень, це тільки поверхове враження, адже при її дослідженні виникає чимало питань.

Е. Мауда виокремлює три підходи вирішення проблеми гендерної нерівності:

1) чоловіки та жінки різні, але рівноцінні люди. Такий підхід лежить в основі переоцінки традиційно жіночих видів зайнятості. Прикладом може бути надання жінкам пенсійного забезпечення за виконання домашньої обслуговуючої роботи;

2) рівність жінок та чоловіків, де права останніх виступають як певний стандарт. У такому випадку рівність передбачає зрівняння жінок із чоловіками практично без урахування різниці між статями;

3) «чоловіки повинні крок за кроком залучатися до домашньої праці, наближаючись у цьому до жінок». При цьому рівність означає зрівняння чоловіків з жінками, що знаходить відображення в заохоченні активнішої участі чоловіків у справах сім'ї [356, с. 69].

Ми, так само як і відома гендеристка К. Б. Левченко, вважаємо, що вирішення «гендерного питання» може полягати у використанні концепції «особливих прав», яка активно розробляється в сучасному правознавстві [356,



с. 69]. З цього приводу особливо цінною видається думка Е. Вогласт про те, що жінки як матері мають спеціальні потреби, і, окрім рівних прав, це вимагає запровадження системи особливих прав: «Ці два типи прав – рівні та різні (або особливі) – функціонують по-різному. Коли щодо індивідуальних прав враховуються чийсь індивідуальні особливості, це може призвести до дискримінації. Але щодо прав спеціальних такі особливості неодмінно повинні братися до уваги, оскільки такі права засновані на різниці між людьми. Лише на цій підставі жінки можуть зробити свій особистий внесок у культуру та суспільство» [116, с. 911–912].

Відповідно до словника-довідника «Гендерна політика: поняття, визначення, управлінські підходи», гендерна рівність розглядається як «процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, тобто – це рівні права та рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку; отримання рівних винагород за результатами участі» [352, с. 89].

Положення ч. 1 ст. 24 Конституції України визначає рівність громадян через однаковість прав і свобод всіх і кожного; наголошується не лише на рівноправності всіх громадян України, а й на їх рівності перед законом, тобто на реальній можливості використовувати весь перелік прав і свобод громадянина України. Норми ч. 3 ст. 24 Конституції безпосередньо наголошують на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [328].

Аналіз гендерного законодавства України дозволяє стверджувати, що застосування гендерного підходу під час реформи судової системи полягає, у тому

числі, і в переформатуванні національної нормативно-правової бази захисту прав людини відповідно до міжнародних норм та вимог, а тому всі працівники судів повинні пройти спеціальну підготовку з гендерних питань. Звичайно, для того щоб судочинство отримало належний рівень підтримки суспільства – у процесі правосуддя повинні бути представлені жінки, які відображають відповідну суспільну групу, проблеми якої також потребують правового вирішення, а отже – необхідно створити репрезентативність сектору правосуддя.

Погоджуючись із думкою Т. М. Мельник, що з точки зору наукового та практично вивіреного підходу щодо розуміння гендерної рівності як принципу загалом, а, на нашу думку, і рівності суддів зокрема, ця категорія розглядається як:

- історичний чинник;
- якісно нова базова основа соціального середовища новітнього світу;
- пріоритетний показник сучасної цивілізації;
- фундаментальна цінність;
- реально можливий напрям прогресивного розвитку і національних перетворень;
- сучасна форма оптимального упорядкування суспільного життя;
- критерій (показник) визначення ролі та місця національного суспільства у світовому та європейському соціальних просторах [387, с. 2–4] та виражає об'єктивні суспільні потреби.

Відповідно до норм ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» суд здійснює правосуддя на принципах: здійснення правосуддя винятково судами; права на судовий захист, рівності перед законом і судом; правової допомоги при вирішенні справ у судах; гласності судового процесу; мови судочинства; обов'язковості судових рішень; права на оскарження судового рішення; колегіального та одноособового розгляду справ; самостійності і незалежності суддів; суддівського самоврядування [489].

Для уточнення місця принципу гендерної рівності в системі принципів права у дисертації розглянуто питання про їх класифікацію шляхом аналізу

загальнолюдських принципів права, безпосередньо пов'язаних із гендерною симетрією, а саме: верховенства права, пріоритетності прав та свобод людини і громадянина, їх повноти та гарантованості, недопущення звуження змісту прав та свобод людини і громадянина, гласності й інформованості [540, с. 16].

Гендерну рівність суддів слід кваліфікувати як принцип права, що має безпосереднє відношення до правового статусу людини і громадянина (рівні права, свободи і обов'язки жінки і чоловіка, врахування особливостей статей у правовому регулюванні, система засобів гарантування рівності статей у державі), який закріплений на законодавчому рівні; містить у собі концептуальне розуміння і визначення однаковості та має істотне інформаційно-орієнтаційне значення для правильного розуміння гендерного механізму правового регулювання відносин суддівської діяльності [540, с. 16].

Загалом принципи класифікуються на групи за різними ознаками:

- а) за дією в системі права на загальні, міжгалузеві і галузеві;
- б) за формою нормативного закріплення – закріплені Конституцією України і в гендерному законодавстві;
- в) за роллю в регулюванні становища суб'єктів правовідносин – на принципи, які визначають гендерно-правову діяльність органів, та на принципи, що визначають гендерно-процесуальну діяльність під час здійснення судочинства;
- г) за предметом регулювання на:
  - 1) принципи організації суддівської діяльності; принципи процесуальної діяльності;
  - 2) принципи, які визначають зміст гендерного аспекту суддівської діяльності (рівність права, свобод і обов'язків жінки і чоловіка); принципи, що визначають процесуальну форму виконання процесуальних дій (безперервність);
- д) за їх значимістю – на фундаментальні (абсолютні – дотримання прав і свобод людини, законність) і на конструктивні (відкритість та прозорість, політична нейтральність).

Класифікація має відповідати щонайменше таким критеріям:

1) обсяг поняття, яке піддається поділу, повинен відповідати сумі обсягів понять, виокремлених на його основі (закон тотожності);

2) поділ не повинен вміщувати штучні ознаки, які не відображають змістовного боку поняття;

3) поділ повинен бути ефективним та зручним і в науковій роботі, і у практичній діяльності.

Під класифікацією (від лат. *clasis* – розряд та *facere* – робити) розуміється особливий випадок застосування поділу понять, що являє собою певну сукупність поділів, та яка призначена для постійного використання в будь-якій науці або галузі практичної діяльності [608, с. 207].

Розглядаючи питання про класифікацію принципів рівності суддів, слід зазначити, що, по-перше, загальноправові принципи права, які мають всезагальний характер, знаходять своє більш конкретне втілення у принципах кожної галузі. По-друге, основні принципи права отримують специфічну модифікацію у галузях права і у сферах правоутворення, правореалізації і правоохорони. А тому в сфері правоутворення можна вести мову про досить автономні принципи правотворчості, а серед них і законотворчості, у правореалізації – передусім про принципи правозастосування, у правоохороні – про принципи правосуддя, юридичної відповідальності тощо. По-третє, саме основні принципи диференціюються на загальносоціальні і спеціальноюридичні (системні і структурні), а серед загальносоціальних досить чітко виокремлюються політичні, економічні, соціальні, ідеологічні, моральні основи права. Звідси можна стверджувати, що слід виокремлювати:

- 1) принципи правосвідомості;
- 2) принципи правоутворення;
- 3) принципи правотворчості, а серед них законотворчості і нормотворчості;
- 4) принципи системи права: а) загальноправові (основні); б) міжгалузеві; в) галузеві; г) принципи інститутів права;

5) принципи структури права: а) загальносоціального і юридичного; б) публічного і приватного; в) регулятивного й охоронного; г) матеріального і процесуального; д) об'єктивного і суб'єктивного;

6) принципи правореалізації, а серед них принципи правозастосування;

7) правоохоронні принципи, а серед них особливо принципи правосуддя й юридичної відповідальності [314, с. 42–46].

Принципи системи і структури права, що змінюються у принципи правоутворення, правореалізації і правоохоронні, можна назвати принципами правового регулювання, визнаючи при цьому особливу роль загальноправових (основних) принципів.

Крім цього, А. М. Колодій поділяє принципи права на принципи-аксіоми, принципи-дефініції і принципи-презумпції [315, с. 20]. Крізь призму наведеного принцип гендерної рівності суддів, на нашу думку, належить до аксіоми, оскільки закріплений на законодавчому рівні та на рівні звичаєвого права втілений у суспільство; одночасно його слід визначити і як дефініцію, оскільки він містить у собі концептуальне розуміння та визначення поняття «гендерна рівність», має істотне інформаційно-орієнтаційне значення для правильного розуміння механізму правового регулювання.

Синонімами «принципу» є «принциповий» та «принциповість» – саме ті риси, що характерні для суддів.

Зважаючи на наведене вище, вважаємо за доцільне узагальнити існуючу класифікацію та запропонувати авторську, в якій серед принципів гендерної рівності суддів виокремити:

1) за нормативно-правовим визначенням:

- правові (чітко закріплені у законодавстві: принцип рівності правового статусу, відповідальності, організаційно-правового забезпечення суддів);
- фактичні (ґрунтується в самих по собі суспільних відносинах з приводу гендерних розбіжностей суддів: рівність у ставленні до суду незалежно від статі, можливості бути обраним на керівну посаду);

2) за урахуванням індивідуальних особливостей судді:

- абстрактної рівності, яка передбачає, що певне правило має застосовуватись однаково до всіх, кого воно стосується, як у випадку рівності перед законом;

- конкретної рівності, при застосуванні якої потрібно враховувати конкретні обставини кожного судді;

3) за сферою впливу:

- статусні (рівність обсягу повноважень під час здійснення судочинства, обмеженість втручання влади в особисте життя судді, повнота прав і свобод під час здійснення судочинства тощо);

- організаційно-правові (єдність вимог до кандидатів у судді, рівність судової відповідальності, матеріально-технічного забезпечення, спеціалізація, розподіл судового навантаження та ін.);

- адміністративно-правові (можливість бути обраним на адміністративну посаду, забезпечення рівної участі в управлінні справами суду шляхом реалізації права на суддівське самоврядування).

Концептуальні принципи інтегративності та інклюзивності є обов'язковими при реалізації принципу гендерної рівності суддів.

Інтеграція (від лат. *integrum* – цілісне) означає об'єднання, взаємопроникнення, а інтегрування – включення гендерної симетрії в усі етапи діяльності судді.

Інклюзія передбачає особистісно орієнтовані методи упровадження програм діяльності, в основі яких є індивідуальний підхід з урахуванням усіх особливостей людини (здібностей, особливостей розвитку, типів темпераменту, статі, сімейної культури тощо).

Вочевидь, принцип гендерної рівності суддів є складовим елементом загального принципу рівності; останній включає так звану суспільну рівність, що означає рівність статусу суддів, справедливий розподіл соціальних благ, унаслідок якого кожний суддя відіграє свою соціальну роль та займає відповідне місце в судовій системі. Така рівність забезпечується рівними умовами й однаковими можливостями.

Відомо, що саме принципи права як реально діючі узагальнені правила поведінки використовуються в правозастосовній діяльності за наявності прогалин у чинному законодавстві. З урахуванням наведеного, враховуючи, що гендерно-правовий аспект статусу судді не повною мірою врегульовано чинним законодавством, а якщо точніше – він має декларативний характер, саме принцип гендерно-правової рівності суддів повинен бути покладений в основу вирішення таких питань та стати регулятором гендерних відносин.

Отже, гендерна рівність є одним із найважливіших аспектів загальнолюдського принципу рівності, який безпосередньо співвідноситься з правовим статусом людини і громадянина як центральним інститутом права. Його складниками є: рівні права, рівні свободи, рівні обов'язки жінки й чоловіка, врахування особливостей (фізіологічних, психологічних та інших) статей у правовому регулюванні, система засобів гарантування рівності статей у державі.

#### **4.3. Реалізація правового принципу гендерної рівності під час здійснення правосуддя**

Реалізація правового принципу гендерної рівності у судочинстві не означає формальної рівності у дусі «зрівнялівки» чи забезпечення вимоги пропорційного представництва жінок не за якісними характеристиками знань і досвіду, а за кількісним співвідношенням чоловіків і жінок у суді. Слід наголосити: рівність не означає мати однакову кількість жінок і чоловіків, це – свобода вільно від стереотипів обирати свій шлях.

Забезпечення прав і свобод особи як специфічна діяльність із надання їм реального, невід'ємного і непорушного характеру передбачає створення умов, за яких реалізація прав і свобод особи є безперешкодною й максимально ефективною [140, с. 116].

Реалізація принципу гендерної рівності включає дотримання:

а) прав людини як універсального стандарту політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для жінок і чоловіків, які

закріплені в Конституції, міжнародних актах та законодавстві. Стандарти рівності є обов'язковими для держав, що ратифікували міжнародно-правові акти і визнають права людини як основоположний принцип права й політики;

б) прав жінок як особливої групи прав, покликаних забезпечувати права жінки як права людини. Виокремлення зазначених прав пов'язане з порушенням рівності в повсякденному житті;

в) прав, свобод, обов'язків як основних елементів правового статусу особи в суспільстві, які у своїй сукупності є стандартом рівності, закріпленої у Конституції й чинному законодавстві;

г) рівних можливостей як основного елемента гендерної рівності, що відбиває ступінь реалізації й гарантованості стандарту рівності, який міститься в Конституції й законодавстві [540, с. 17].

Впливовість судової системи у забезпеченні втілення гендерної рівності й подоланні проявів дискримінації за ознакою статі або гендерної ідентичності зумовлена також тим, що судді наділені достатньо широким колом можливостей:

- вони можуть ставити перед судом конституційної юрисдикції питання про неконституційність того чи іншого законодавчого положення як такого, що має дискримінаційний характер;

- вони не повинні чекати прийняття конкретного нормативного припису для того, щоб забезпечити захист від прояву дискримінаційного ставлення, яке призводить до порушення прав людини;

- судді можуть і мають ухвалювати рішення, спрямовані на подолання усталених дискримінаційних підходів і практик;

- вони можуть використовувати у своїх рішеннях мову міжнародних і регіональних договорів у сфері прав людини (навіть якщо такий договір не було ратифіковано; його може бути використано як переконливе, а не як обов'язкове джерело права), що тільки підвищить легітимність рішення, яке ухвалюється таким судом у конкретній справі;

- судді мають можливість прямого застосування конституційних положень, які гарантують захист від дискримінації, закріплюють рівність, зокрема, гендерну;



– судді можуть звертатися до прецедентної практики міжнародних і регіональних судових інституцій (ЄСПЛ, Комітет ООН з прав людини, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Суд ЄС тощо) для аргументації власної позиції у розглядуваній справі;

– судді можуть констатувати факт дискримінації, навіть якщо особа, яка звертається до суду за захистом, не вказує на дискримінацію як на причину порушення свого права, тощо [263].

Відповідно до п. «а» ст. 2 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. одним із засобів проведення політики ліквідації дискримінації є включення до національних законодавств принципу рівноправності чоловіків і жінок та забезпечення за допомогою закону й інших відповідних заходів практичного здійснення цього принципу [324].

Необхідність урахування гендеру у суддівській діяльності базується на тому, що:

- потреби відрізняються залежно від статі та віку;
- політику гендерної ізоляції слід повністю знівелювати;
- гендерний аспект у суддівській діяльності повинен бути врахований при реалізації правосуддя та судовому менеджменті;
- гендерна експертиза має бути реальною та дієвою.

Механізм реалізації принципу гендерної рівності суддів включає такі процеси:

1) аналіз – процес систематичного збору інформації для отримання реальної картини гендерної симетрії;

2) моніторинг – процес отримання зворотного зв'язку про результати (показники) успішного чи такого, що не вдалося досягнення очікуваних результатів щодо подолання гендерної нерівності у судовій системі, у ході якого відстежується виконання завдання порівняно з раніше визначеними показниками; передбачає збір та аналіз інформації про реалізацію стратегії та її результатів;

3) гендерний аудит – включає перегляд існуючої стратегії гендерного інтегрування та її результатів; опитування думки членів суддівської спільноти

щодо ряду гендерних питань, аналіз їх відповідей; систематизація отриманої інформації та розроблення плану дій із вирішення проблем, виявлених у ході гендерного аудиту;

4) заключна оцінка – об'єктивна оцінка отриманих результатів, визначення їх ефективності, цінності.

Принцип гендерного паритету реалізовується, на думку Т. Фулей:

по-перше, через впровадження принципу гендерної рівності як елементу загального принципу рівності перед законом і судом та елементу права на справедливий суд, гарантованого статтями 24, 129 Конституції України, ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та статтями 7, 9 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» (в редакції Закону від 12 лютого 2015 р. № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд»);

по-друге, через виявлення проблеми гендерної дискримінації, її масштабів та природи – зокрема, дослідження фактів гендерної дискримінації за допомогою судової статистики та аналізу судової практики з наступним з'ясуванням причин та пошуком ефективних засобів правового захисту. Це вимагає розуміння суті, природи, форм і проявів дискримінації за різними ознаками, в тому числі за ознакою статі, та розуміння суті гендерних проблем у суспільстві, які можуть набувати форми правовідносин та, відповідно, бути предметом судового розгляду, а також наявності інструментів (наприклад, гендерної статистики) та методів аналізу (наприклад, методик аналізу судових рішень) таких проблем;

по-третє, через застосування при вирішенні спорів законодавства із урахуванням чинних для України міжнародних договорів та практики їх застосування як невід'ємної частини національної системи права. Це, у свою чергу, вимагає знання цих договорів, розуміння міжнародних механізмів захисту та їх співвідношення із національними правовими механізмами, вміння обрати найбільш ефективний спосіб правового захисту із теоретично та практично можливих, а також використовувати міжнародні стандарти при вирішенні конкретних судових справ;

по-четверте, через розробку методичних рекомендацій щодо виявлення тих випадків, коли порушення прав та законних інтересів особи є наслідком дії дискримінаційних положень національного законодавства чи нейтральних законодавчих положень, які на практиці призводять до дискримінаційних наслідків, а також гендерних стереотипів, крізь призму яких тлумачиться чи застосовується законодавство. Це вимагає уміння виявляти такі положення, а також обізнаності з найбільш поширеними гендерними стереотипами та механізмом їх дії» [613].

Законодавство України характеризується як недискримінаційне. Втім проблема здебільшого полягає у практиці його правозастосування: ігнорування відповідних положень, наявність лише формальних посилань на них, гендерно-нейтральний підхід до розгляду справ, пов'язаних із захистом прав жінок, призводять до того, що право на рівний доступ до правосуддя порушується.

Так, процес правозастосування визначається як діяльність, що реалізується у певній послідовності дій:

- 1) встановлення фактичних обставин справи;
- 2) підбір та аналіз правових норм як юридичної основи справи;
- 3) вирішення юридичної справи та оформлення прийнятого рішення.

Як відомо, під час застосування права відбувається поширення загальних правил, зафіксованих у правовій нормі або нормі договору, на конкретні життєві обставини. Якщо органи правотворчості закладають у правову систему загальні правила поведінки учасників суспільних відносин, то органи застосування права в оптимальному випадку продовжують справу, розпочату правотворцем. Судова діяльність «допомагає» закону здійснювати і продовжувати тільки розпочату ним справу підтримки правопорядку. Суди покликані забезпечити втілення в життя загальних програм поведінки, виражених у правових нормах, досягти їх конкретизованого втілення в реальних життєвих процесах з урахуванням особливостей тієї чи іншої конкретної ситуації [306, с. 75–81]. Саме роль суддів у забезпеченні належної практики застосування антидискримінаційного законодавства України є ключовою.

Судді не завжди можуть ідентифікувати ті випадки, коли порушення прав та законних інтересів жінки стає наслідком дії дискримінаційних положень законодавства. Опитування у 2015 р. суддів щодо їх обізнаності з міжнародними документами в сфері прав людини показало, що 100% із них знають Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод; 70% знають лише цю Конвенцію і не ознайомлені зі змістом інших міжнародних документів; лише 3% – ознайомлені з усіма основними документами в сфері прав людини, у тому числі із ще нератифікованою, але підписаною Конвенцією про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами. Судді зазначили також, що застосовують у своїй практиці тільки Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, оскільки національного законодавства достатньо для вирішення судових справ. Опитування також виявило переконаність переважної більшості суддів у тому, що в Україні не існує дискримінації за жодною ознакою [595].

Крім того, судді вказували, що не можуть у своєму рішенні робити висновок про наявність дискримінації, якщо сам позивач не посилається на це. Вони вважають, що у даному разі діє правило про їх зв'язаність позовними вимогами (вони не можуть вийти за межі вимог позивача, оскільки сам позивач на дискримінацію не посилається, це означає, що і суд не може розглядати справу в цьому контексті). На нашу думку, яка збігається із позицією О. Уварової, питання дискримінації не є питанням позовної вимоги. Це питання правильної кваліфікації юридичної ситуації. Навіть якщо жертва дискримінації заявляє про порушення свого права, не посилаючись при цьому на те, що таке порушення стало результатом дискримінації, це не зв'язує суддю в тому, щоб надати правильну юридичну кваліфікацію [595].

Процес оскарження фактів дискримінації за ознакою статі вирізняється з-поміж інших. Його специфічність полягає в труднощах зізнання про факти дискримінації чи насильства, жертвами яких частіше є жінки (сором, страх осуду, страх перед помстою), а отже, і відсутності самих звернень до відповідних структур або відмови від показань через почуття страху, що, ускладнює або

унеможливилює контроль за скоєнням таких фактів та, відповідно, виключає можливість будь-якого реагування на них або складності їх доведення.

Підтвердженням вищенаведеного є приклад із судової практики, де позивачка звернулась до суду з позовом до сільської ради про відшкодування моральної шкоди, посиляючись на те, що вона працювала на посаді сільського голови з 9 листопада 2010 р. по 2 листопада 2015 р. Нею були подані письмові заяви про виплату коштів при звільненні у вигляді компенсації за невикористані відпустки та виплат, передбачених для працівників після закінчення повноважень за виборною посадою. Сесія сільської ради 2 листопада 2015 р. задовольнила її прохання, про що був складений протокол та прийняті відповідні рішення, однак відповідні грошові суми виплачені не були. Новообраний сільський голова вимагав від неї зробити йому подарунок у вигляді «дорогих алкогольних напоїв та щедрого обіднього столу». Ці вимоги стали для неї принизливими, зумовили емоційні переживання, що негативно вплинуло на її здоров'я. Їй довелося вживати сильнодіючих заспокійливих ліків, щоб не спровокувати ускладнення хвороби серця. Позивачка зазнала моральної шкоди, насамперед як жінка, яку дискримінували за ознакою статі, що полягає у душевних стражданнях, емоційному стані, психічній пригніченості. Рішенням суду у задоволенні позовних вимог позивачки про стягнення моральних збитків, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі, її здоров'ю та протиправних дій було відмовлено [251]. Аналіз вказаного судового спору свідчить, що підставою для відмови в позові стала недоведеність позивачкою фактичних даних, що б підтверджували, що гендерна дискримінація мала місце, а дії відповідача є актом вчинення стосовно неї дискримінаційних дій за ознакою статі, порушення честі, гідності та спричинення моральної шкоди.

Варто звернути увагу на недосконалу систему гендерної та антидискримінаційної експертиз проєктів нормативних актів, які є не просто аналізом прав жінок, а дослідженнями умов забезпечення гендерної рівності. Сьогодні ці види експертиз проводяться паралельно, але – різними органами.

Гендерна експертиза проводиться МЮ України та охоплює в середньому шість законодавчих актів щорічно (у 2015 р. це були закони України «Про курорти», «Про туризм», «Про інноваційну діяльність», «Про індексацію доходів» тощо). Антидискримінаційна експертиза проводиться юридичною службою органу виконавчої влади, через що отримати систематизовану інформацію про її результати немає можливості. А за таких обставин суди часто відмовляються розглядати посилення сторони у справі на дискримінаційний характер припису нормативного акта, оскільки він проходив антидискримінаційну чи гендерну експертизу, а отже, презюмується його відповідність вимогам принципу недискримінації. Прикладом слугуватиме постанова окружного адміністративного суду м. Києва від 11 вересня 2014 р. за позовом Всеукраїнської громадської організації «Точка опори» до КМУ, 3-тя особа Міністерство енергетики та вугільної промисловості України про визнання незаконними дії, що проявилась у непроведенні належного громадського обговорення та антидискримінаційної експертизи проєкту постанови «Про ціни на природний газ, теплову енергію та послуги з централізованого опалення і постачання гарячої води для потреб релігійних організацій», яку було прийнято 21 травня 2014 р. Судом встановлено, що розробником проєкту нормативно-правового акта була проведена антидискримінаційна експертиза, тоді як її повторне проведення КМУ після отримання проєкту нормативно-правового акта або перевірка проведеної розробником експертизи законодавством не передбачена. У пояснювальній записці до проєкту постанови вказано, що у ній немає положень, які містять ознаки дискримінації [252].

Загальновідомо, що порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проєктів нормативно-правових актів визначений у постанові КМУ «Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проєктів нормативно-правових актів» від 30 січня 2013 р. № 61 [437] у п. 3 якого визначено, що антидискримінаційна експертиза проводиться юридичною службою органу виконавчої влади під час проведення юридичної експертизи

проектів актів. А тому зрозуміло, що у суду не було достатніх підстав для висновку про те, що під час підготовки проекту постанови КМУ не було дотримано вимоги законодавства щодо проведення громадського обговорення та антидискримінаційної експертизи.

В іншому прикладі судом встановлено, що особа, яка позивається на неправомірність дій щодо непроведення гендерно-правової експертизи, не розуміючи до кінця її суті, здійснює підміну правових понять. Так, позивач звернувся до суду з позовом до МЮ України, в якому просив визнати протиправною бездіяльність останнього щодо непроведення гендерно-правової експертизи запропонованого ним проекту ЗУ «Про внесення доповнень до деяких законодавчих актів України» та зобов'язати міністерство провести таку експертизу. Відмовляючи позивачу у задоволенні позову, суд першої інстанції, з висновком якого погодився і суд апеляційної інстанції, виходив з того, що у МЮ України не виникло обов'язку з проведення гендерно-правової експертизи законопроекту «Про внесення доповнень до деяких законодавчих актів України» (про підстави оскарження у зв'язку з винятковими обставинами), який був доданий позивачем, оскільки останній не є суб'єктом законодавчої ініціативи [239].

На нашу думку, у своєму рішенні суд правильно послався на постанову КМУ «Про проведення гендерно-правової експертизи» № 504 від 12 квітня 2006 р. [438], де визначено, що гендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції; гендерно-правова експертиза проектів нормативно-правових актів проводиться як складова частина правової експертизи. Пунктом 1 розд. 3 Інструкції з проведення гендерно-правової експертизи, затвердженої наказом МЮ України № 42/5 від 12 травня 2006 р. [282], окреслено механізм проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів з метою встановлення їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків, гендерно-правова експертиза проєктів нормативно-правових актів проводиться як складова частина правової експертизи.

Уперше про необхідність проведення гендерної експертизи чинного українського законодавства зазначено у Постанові ВРУ «Про Рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи» від 29 червня 2004 р. № 1904-IV [486], де КМУ рекомендовано розробити механізм здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Необхідно також зазначити, що Україна в умовах воєнного конфлікту відступила від низки зобов'язань у сфері прав людини. Проте суди та інші державні органи, до повноважень яких входить захист прав громадян, мають орієнтуватися на те, що відступ від зобов'язань не звільняє державу від обов'язку обґрунтувати співрозмірність між заходами, що вживаються та дискримінують, і метою, яка при цьому переслідується. Зокрема, видається помилковою позиція суду у справі за позовом військовослужбовця, якому було відмовлено в наданні відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з огляду на те, що законодавство України передбачено таке право для військовослужбовців-батьків, які виховують дитину без матері, а позивач до таких не належить. При цьому суд посилався на те, що Україною зроблено заяву про відступлення від зобов'язань за Європейською конвенцією з прав людини, яка зумовлена особливим періодом в державі і легітимною метою якої є захист національної та громадської безпеки. На наш погляд, у вказаному рішенні суд незаконно вийшов за межі зробленої Україною заяви, відмовившись від застосування вимог Конвенції, які є обов'язковими для України, під приводом відступу Україною від своїх зобов'язань [595].

Досліджувана нами судова практика свідчить, що, реалізуючи принцип гендерної рівності, судам не завжди вдається відновити порушене право жінок, зокрема, виборче, враховуючи декларативний характер норм, що його захищають. Прикладом є справа, у якій Київська міська організація політичної партії



«Об'єднання «Самопоміч» звернулася до суду з адміністративним позовом до Центральної виборчої комісії про визнання нечинним та скасування Роз'яснення ЦВК України, що стосується реєстрації кандидатів у депутати. Спір виник через те, що ЦВК було зроблено Роз'яснення щодо застосування деяких положень ЗУ «Про місцеві вибори», а саме положення ч. 3 ст. 4 Закону щодо вимоги представництва осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку (принцип гендерної рівності). Нею зазначалося, що порушення гендерної рівності не є підставою для відмови у реєстрації кандидатів у депутати. Суд встановив, що положення ч. 3 ст. 4 ЗУ «Про місцеві вибори» є імперативними та мають загальнообов'язковий характер, а отже, ЦВК України при прийнятті п. 4 Роз'яснення діяла всупереч вимогам закону. Крім того, суд вказав, що згідно із змінами, внесеними ЗУ «Про місцеві вибори» статут політичної партії має містити, зокрема, такі відомості: розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах, і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку. А отже, висування кандидатів проводиться у порядку, передбаченому статутом партії, а тому невиконання місцевою організацією партії вимоги гендерного представництва призведе до порушення встановленого Законом порядку висування кандидата, що є обґрунтованою підставою у відмові в реєстрації кандидата на підставі п. 1 ч. 1 ст. 46 Закону. За наслідками розгляду спору суд своїм рішенням визнав нечинним та скасував оскаржуване Роз'яснення ЦВК України [245].

Ураховуючи наведене вище, правильною видається позиція суду при вирішенні цього спору з огляду на те, що ЦВК під час надання оскаржуваного Роз'яснення встановила власні виключення із дії загального правила, чим фактично перебрала на себе функції законодавчого органу, що, звісно, суперечить вимогам закону.

Разом із тим така позитивна позиція суду щодо забезпечення та реалізації принципу гендерної рівності не є уніфікованою судовою практикою. Уже в іншій справі рішення суду є кардинально іншим. Так, суд з огляду на те, що законами України «Про місцеві вибори» та «Про політичні партії» не визначена відповідальність за порушення квотного (гендерного) принципу при формуванні списків кандидатів у депутати на місцевих виборах в багатомандатних виборчих округах, не знайшов підстав для задоволення позовних вимог про визнання недійсною та скасування постанови відповідача в частині реєстрації кандидатів у депутати з порушенням принципу гендерної рівності (представництва за квотою). Зокрема, суд указав, що серед підстав для відмови в реєстрації кандидата у депутати чи на посаду сільського, селищного, міського голови, старости, визначених ст. 46 ЗУ, відсутня така підстава, як відмова у реєстрації у зв'язку з недотриманням представництва осіб різних статей у списках для участі у виборах у багатомандатних виборчих округах, тобто з підстав, передбачених ч. 3 ст. 4 ЗУ «Про місцеві вибори» [227]. Аналогічною є позиція Закарпатського окружного адміністративного суду, висловлена у постанові від 5 жовтня 2015 р. у справі № 807/2230/15 [227].

У справах про дискримінацію суд може звертатися до Уповноваженого ВРУ з прав людини щодо надання висновків у порядку ст. 10 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [473], який у рамках здійснення парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини та громадянина не лише здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації, проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації, а й надає висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду.

Листом «Щодо необхідності отримання судами висновків Уповноваженого ВРУ з прав людини у справах про дискримінацію» № 9–199/0/4–15 від 16 лютого 2015 р. Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ звернув увагу судів, що з огляду на зміни, внесені Законом України від 13

травня 2014 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» [468], з метою забезпечення належного використання встановлених законодавством заходів запобігання та протидії дискримінації суддям, за наявності ознак обмеження особи у визнанні, реалізації або користуванні її правами і свободами в будь-якій формі, що охоплюються поняттям «дискримінація», закріпленим у п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону № 5207-VI, доцільно реалізувати повноваження зі звернення до Уповноваженого ВРУ з прав людини для отримання відповідного висновку на підставі ч. 3 ст. 45 ЦПК України. Повноваження суду щодо звернення до Уповноваженого ВРУ з прав людини для отримання висновку в справах про дискримінацію може бути реалізоване як з ініціативи суду, так і за клопотанням сторони у справі. Розгляд справ про дискримінацію має бути здійснений з урахуванням процесуальних вимог про обов'язок доказування у цій категорії справ, які містяться в абзацах 2, 3 ч. 1 ст. 60 ЦПК України (редакція чинна на момент звернення). Відповідно до ч. 1 ст. 60 ЦПК України у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача. У справах щодо звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності чи застосування до працівника з боку керівника або роботодавця заходів впливу (переведення, атестація, зміна умов праці тощо) у зв'язку з повідомленням таким працівником про порушення вимог ЗУ «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою обов'язок доказування правомірності прийнятих при цьому рішень, вчинених дій покладається на відповідача. При розгляді справ про дискримінацію судам слід дотримуватися вимог ЗУ «Про судовий збір», у п. 6-1 ч. 1 ст. 5 якого встановлено, що від сплати судового збору звільняються позивачі за подання позовів щодо спорів, пов'язаних із дискримінацією [659].

Доречно з цього приводу зауважує Л. О. Воронько про те, що передова європейська практика адміністрування гендерної рівності йде шляхом формування і практичного втілення ідеї гендерного цілепокладання в чинному законодавстві, сутність якої зводиться до планування цілі досягнення гендерної

рівності за таких умов: гендерна рівність визнається релевантною в кожному державному органі; ідея гендерної рівності набуває значення відправної основи при організації побудови органів державної влади; забезпечення внутрішнього контролю, щоб питання гендерної рівності не втрачалось в риториці чи рутинних справах органів державної влади [154].

Визначаючи шляхом анкетування рівень гендерної дискримінації у судах респондентів за методикою «Визначення гендерної дискримінації», адаптованої нами до суддівської діяльності, вдалося встановити, що: жінки не однаковою мірою цінуються як чоловіки, хоча стереотипні установки щодо них змінюються на краще; відсутні програми рівних можливостей для чоловіків і жінок, не завжди має місце адекватне ставлення до декретної відпустки тощо, а тому задля досягнення гендерного паритету нам потрібно запровадити ряд змін та реформ.

Гендерні проблеми мають обов'язково бути враховані у стратегіях та програмах сталого розвитку, зокрема тих, що стосуються судової гілки влади. Гендерна тематика повинна знайти відображення в Стратегії розвитку судової системи України в третьому тисячолітті як наскрізна проблема, що пронизує усі сфери життя суспільства та прямо пов'язана із здійсненням справедливого судочинства.

Підсумовуючи, варто відзначити, що гендерна рівність настає тоді, коли люди ведуть себе професійно, адже у діловому спілкуванні немає поділу за статевою ознакою. Кваліфікований юрист – це людина із креативним складом розуму, залізними нервами, міцним характером і найвищим рівнем самодисципліни, педант, вимогливий як до себе, так і до інших. Сьогодні ці риси стали характерні не тільки для чоловіків, а й для жінок, а тому можна говорити про виникнення певної гендерної конкуренції у правовій сфері, де юридичну професію віднесено все ж до «чоловічих».

#### **Висновки до розділу 4**

1. Гендерна рівність традиційно розуміється як складова загального принципу рівності, який є атрибутом демократичної побудови суспільства. Наразі найбільші звершення у сфері гендерної симетрії спостерігаються на законодавчому рівні, проте у практичному втіленні суттєвого прогресу, на жаль, досягти не вдалося. У нашій державі існує три групи законодавчих засобів забезпечення гендерної рівності: положення ратифікованих Україною міжнародних документів у сфері статевого паритету, положення Конституції України та положення національного законодавства в усіх його галузях. Проте вказаний масив законодавства потребує всебічного аналізу (гендерної експертизи) на відповідність викликам сучасності.

2. Аналіз українського «гендерного законодавства» дозволяє стверджувати про те, що для ефективної реалізації принципу гендерної рівності потрібні не лише реформи з боку держави, а й дієва системи контролю за дотриманням антидискримінаційних норм. Для вирішення проблеми необхідні соціальні трансформації, зміни у свідомості людей та відповідно об'єктивний погляд на проблему.

3. Сьогодні впевнено можна констатувати, що українське суспільство готове до сприйняття принципів демократії, а отже, і забезпечення принципу гендерної рівності суддів. Останній закріплений на законодавчому рівні; містить у собі концептуальне розуміння і визначення однаковості та має істотне інформаційно-орієнтаційне значення для правильного розуміння гендерного механізму правового регулювання відносин суддівської діяльності.

4. Гендерна рівність віднедавна розглядається як структурний елемент всеосяжного принципу рівності громадян і не може бути виключена із загального процесу розвитку суспільства.

Вочевидь, принцип гендерної рівності суддів є складовим елементом загального принципу рівності; останній включає так звану суспільну рівність, що означає рівність статусу суддів, справедливий розподіл соціальних благ, унаслідок якого кожний суддя відіграє свою соціальну роль та займає відповідне

місце в судовій системі. Така рівність забезпечується рівними умовами й однаковими можливостями.

5. Дієву реалізацію принципу гендерної рівності у правосудді слід розпочати з підвищення рівня демократичності самих гендерно-правових відносин та побудови їх на засадах саме принципів гендерного паритету. До вирішення проблеми слід підходити комплексно, поєднуючи досягнення науки у вирішенні гендерної проблематики, впровадження гендерного підходу в усі сфери державної політики і сфери управління, судочинства через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, вироблення стратегічної політики та програм у всіх сферах і на всіх рівнях.

## РОЗДІЛ 5

### ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВТІЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СУДДІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

#### 5.1. Реалізація гендерної рівності у країнах романо-германської правової сім'ї

Сьогодні держави світу суттєво відрізняються механізмами реалізації гендерної рівності, що залежить від того, наскільки питання гендерного паритету вважаються пріоритетними у їх власній політиці, суспільному житті.

Якщо говорити про певні концептуальні рішення з цієї проблематики у країнах різних правових сімей, то тут для початку розглянути теоретичне підґрунтя становлення, формування і функціонування правових систем. Окремі аспекти цього питання досліджували В. Д. Бабкін, В. К. Забігайло, А. П. Заєць, О. В. Зайчук, М. Козюбра, В. В. Копейчиков, Є. Б. Кубко, Є. В. Назаренко, В. Ф. Опришко, М. П. Орзіх, В. Ф. Погорілко, П. М. Рабінович, Ю. І. Римаренко, В. М. Селіванов, О. Ф. Скакун, Я. М. Шевченко, Ю. С. Шемшученко та ін.

Загальновідомо, що об'єднання правових систем різних країн в один тип становить правову сім'ю. Аналіз літератури із зазначеного питання дає підстави стверджувати, що правовою сім'єю є сукупність правових систем, що виділені на основі джерел права, його структури, історичних традицій та відображають загальні й особливі риси національних правових систем відповідно до зазначених критеріїв.

На думку Рене Давида, висловлену у праці «Основні правові системи сучасності», відмінності між правом різних країн значно зменшуються, якщо виходити не зі змісту їхніх конкретних норм, а з їх більш постійних елементів, використовуваних для створення, тлумачення, оцінки норм. Самі норми можуть бути нескінченно різноманітні, але способи їхнього прийняття, систематизації, тлумачення показують наявність деяких типів, яких не так вже й багато. Тому

можливе групування правових систем у «сім'ї» аналогічно до того, як це роблять і інші науки [195].

За визначенням М. М. Марченко, правова сім'я – це сукупність національних правових систем, що виокремлюється на основі спільності їх різних ознак і рис. При цьому необхідність і важливість класифікації правових систем обумовлюються такими факторами. По-перше, суто науковими, пізнавальними і освітніми причинами. Тільки глибоке і всебічне вивчення правових сімей в їх взаємозв'язку і взаємодії дозволяє дати чітку відповідь на питання про їх правову природу та пов'язану з ними правову дійсність. По-друге, це також обумовлено суто практичними цілями – потребами уніфікації чинного законодавства і вдосконалення національних правових систем [494, с. 412].

Як зауважує В. М. Протасов, зараз у світі налічується близько двохсот національних правових систем. Національні, тобто індивідуальні правові системи кожної держави, у свою чергу, об'єднуються у правові сім'ї, до яких належать правові сім'ї загального права, романо-германська, звичаєво-традиційна, мусульманська, індуська. Іноді виокремлюється слов'янська правова сім'я [499, с. 78].

П. М. Рабінович вказує, що у конкретних правових системах, які склалися за певних історичних умов, під впливом тих або інших соціальних факторів якийсь із зазначених елементів набував домінуючого, стрижневого значення. І це накладало відбиток на всю юридичну сутність такої системи. Тому залежно від того, який саме елемент є визначальним у правових системах, що існували раніше та існують зараз, їх звичайно розподіляють на такі різновиди (правові сім'ї):

- 1) нормативно-актна система (її історично усталена назва «романо-германська», або «європейсько-континентальна»);
- 2) судово-прецедентна система (її традиційна назва «англосаксонська», або система «загального права»);
- 3) ідеологічно-релігійна система;
- 4) традиційно-общинна система [506, с. 65].



Сьогодні найпоширенішою і найвпливовішою правовою сім'єю є романо-германська, витокami якої стали основні постулати та ідеологія давньоримського права та права германських народів.

Доречним буде звернути увагу на найважливіші особливості романо-германської правової сім'ї, серед яких:

1) обумовленість римським правом. Романо-германські правові системи ніби продовжують римське право та є наслідком його розвитку. Гаслом юристів цієї сім'ї є відомий вислів Р. Ієринга: через римське право, проте вперед, далі за нього;

2) яскраво виражена доктринальність і концептуальність. Романо-германська правова сім'я активніше сприймає правові теорії і доктрини, ніж англо-американська правова система, роботи вчених-юристів мають тут більший вплив. У системі континентального права існують загальні принципи та ідеї, на основі яких формується і розвивається право;

3) абстрактний характер норм права. Останні встановлюють загальні правила поведінки, виходячи з принципів і правових доктрин. Це відрізняє романо-германське право від англосаксонського, де норми права створюються переважно судами при вирішенні спірних питань щодо конкретних випадків;

4) домінуюча роль закону в системі джерел права. У романо-германській сім'ї закони та кодекси – це опорні стовпи права. Тенденція визнання закону найважливішим джерелом права перемогла у країнах романо-германської правової сім'ї у XIX ст., коли в їх переважній більшості були прийняті кодекси та писані конституції. Провідна роль закону ще більш зміцнилася в сучасну епоху: сьогодні він розглядається як найкращий технічний засіб установлення зрозумілих і точних правил;

5) яскраво виражений кодифікований характер [589];

6) спостерігається наявність багатьох інститутів державного регулювання, але останнє має виключно фрагментарний характер і йому унаслідок значної політизації суспільних відносин приділяється недостатньо уваги [552, с. 8].

Досліджувана правова сім'я поділяється на дві групи:

а) романська група романо-германської правової сім'ї, до якої належать правові системи Франції, Італії, Іспанії, Португалії, Бельгії, Люксембургу, Голландії, з правовою ідеологією, що базується на традиціях римського права;

б) германська група романо-германської правової сім'ї, до якої входять правові системи Німеччини, Австрії, Швейцарії, Греції, з правовою ідеологією, що базується на засадах німецького (у т. ч. і давньогерманського) права [589].

До романо-германського права тяжіють правові системи багатьох африканських держав (Бурунді, Габон, Гвінея, Ефіопія, Єгипет, Конго, Кот-д'Івуар, Марокко, Руанда, Сенегал, Туніс, Чад тощо), а також держав Близького, Середнього і Далекого Сходу (зокрема, Ліван, Сирія, Ірак, Монголія, Японія, Південна Корея, Тайвань, Індонезія). Проте не можна стверджувати, що ці правові системи Афро-Азіатського регіону належать до романо-германського права, позаяк воно вступає тут у складну взаємодію з мусульманським і звичаєвим правом. Унаслідок цього в зазначених країнах формуються своєрідні змішані правові системи, що відрізняються від класичного романо-германського зразка [589].

В окремих регіонах світу романо-германське право тісно взаємодіє із системою англо-американського права. Завдяки цьому там також виникають змішані правові системи – своєрідні гібриди романо-германського й англо-американського права (наприклад, штат Луїзіана (США), провінція Квебек (Канада), Пуерто-Ріко, Шотландія, Південно-Африканська Республіка, Шри-Ланка, Філіппіни) [589].

Саме в Європі гендерній рівності приділяється неабияка увага, адже члени ЄС зробили значний крок уперед у розробці єдиної, гендерної за суттю, правової політики. Крім цього, європейська Конституція пронизана духом гендерної рівності. Парламентська Асамблея Ради Європи вважає своїм довгостроковим завданням досягнення гендерно збалансованого представництва в делегаціях парламентів країн-членів, підвищення представництва жінок у національних парламентах.

В. Д. Ткаченко, С. П. Погребняк та Д. В. Лук'янов вказують на особливе місце правових систем Скандинавських країн і країн Латинської Америки. У порівняльному правознавстві існують три теорії щодо природи скандинавського й латиноамериканського права:

1) право та правова ідеологія Скандинавських країн і країн Латинської Америки належить до романо-германської правової сім'ї;

2) скандинавське і латиноамериканське право, як і правова ідеологія у їх складі, є самостійними правовими сім'ями, що є дуже близькими до романо-германського права;

3) вони є самостійними правовими системами з власною специфічною правовою ідеологією, однак знаходяться посередині між сім'ями романо-германського та англо-американського права [589].

«У країнах, де в урядах жінки присутні в рівних пропорціях з чоловіками, економіка більш ефективна і стійка, а суспільство більше прагне до миру і стабільності», – заявив в одному з коментарів пан Гі Мун, Генеральний секретар ООН [334].

Узагальнення статистичних даних за 2019 р. свідчить, що у Франції судді-жінки становлять 54% від загальної кількості суддів, у Фінляндії – 46%, в Італії – 48%, в Нідерландах – 75%, в Польщі – 63%, у Росії – 66% [277, с. 582]. Ці показники хоча і демонструють збільшення кількості жінок у судовій системі, однак не завжди є підтвердженням безперешкодного їх доступу до неї та рівних можливостей у професійному зростанні, просуванні тощо. Як не прикро, але слід констатувати, що у країнах романо-германської правової сім'ї у суддівській професії досі зберігається «скляна стеля», яка не дозволяє жінкам займати престижні адміністративні посади у судовій системі та горизонтальна, сегрегація, за якої більшість жінок унаслідок усталених статевих стереотипів у випадку наявності спеціалізації в суді розглядають цивільні справи.

Обираючи з великої кількості країн потенційні для їх аналізу, враховувалися географічне розташування, історичний розвиток гендерної політики, політична система, а також можливість віднайти переклади

нормативно-правових актів з досліджуваної проблематики; проведення певних моніторингів, аналізів, висновків щодо порушення гендерної рівноваги.

Хронологія прийняття так званих «гендерних» законів у деяких країнах світу відображена у табл. 5.1. [388, с. 7].

*Таблиця 5.1*

**Хронологія прийняття законів з рівних прав і можливостей у деяких країнах світу**

| <b>Рік прийняття</b> | <b>Країна</b>        | <b>Назва закону</b>                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1972                 | Швеція               | Акт про рівність чоловіків і жінок у сфері праці<br>1191 р. – Акт про рівність між жінками та чоловіками (набрав чинності у 1994 р.)<br>2001 р. – Новий Закон про гендерну політику                                   |
| 1978                 | Данія                | Закон про рівність статей<br>2000 р. – прийняття нового Закону про рівність                                                                                                                                           |
| 1978                 | Норвегія             | Закон про рівність між статями (пізніше вносилися зміни та доповнення)                                                                                                                                                |
| 1985                 | Ісландія             | Закон про рівний статус та рівноправність жінок і чоловіків<br>1991 р. – Закон про рівний статус і рівноправність жінок і чоловіків<br>2000 р. – Закон «Про надання рівного статусу і рівних прав жінкам і чоловікам» |
| 1986                 | Фінляндія            | Закон про рівність між статями                                                                                                                                                                                        |
| 1995                 | Канада               | Федеральний план дій з питань гендерної рівності                                                                                                                                                                      |
| 1998                 | Литовська республіка | Закон про рівні можливості                                                                                                                                                                                            |
| 1999                 | Японія               | Основний закон про суспільство гендерної рівності                                                                                                                                                                     |
| 2000                 | Франція              | Закон про паритетність                                                                                                                                                                                                |
| 2001                 | Німеччина            | Закон про встановлення рівності між жінками та чоловіками                                                                                                                                                             |
| 2002                 | Словенія             | Закон про рівні можливості для чоловіків та жінок                                                                                                                                                                     |
| 2003                 | Хорватія             | Закон про рівні можливості для чоловіків та жінок                                                                                                                                                                     |
| 2003                 | Боснія і Герцеговина | Закон про рівність статей                                                                                                                                                                                             |
| 2003                 | Румунія              | Закон про рівні можливості                                                                                                                                                                                            |
| 2003                 | Киргизька республіка | Закон про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності                                                                                                                                                   |
| 2005                 | Україна              | Закон про забезпечення рівних прав та                                                                                                                                                                                 |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  |  | можливостей жінок і чоловіків |
|--|--|-------------------------------|

Розгляд специфіки вирішення гендерного питання розпочнемо із ФРН, Конституція якої у ст. 3 проголошує рівність чоловіка та жінки [9], декларуючи тим самим гендерний паритет у суспільстві як важливу цінність. Ілюстрацією прикладу реалізації принципу гендерної симетрії є Ангела Меркель, яка зробила блискучу кар'єру в «чоловічому» світі політики. Вона визнана найвпливовішою жінкою світу за даними журналу Forbes за 2012 рік, а журнал Time у 2006–2007 рр. вніс федерального канцлера ФРН до списку найвпливовіших людей планети.

Відповідно до вимог ст. 33 Конституції ФРН кожен німець залежно від його схильностей, здібностей та ділових якостей має рівні можливості для вступу на державну службу. Основний принцип кар'єрного зростання держслужбовців Німеччини – вислуга років і стаж бездоганної роботи [9]. Отже, Конституція забезпечує правові гарантії гендерної рівності, державно-правового захисту статусу чиновника, обов'язку його вірності державі, добросовісності в роботі, права на адекватну оплату праці та соціальне забезпечення [384]. Для гендерної політики Німеччини позитивними показниками є те, що країну на посаді канцлера очолює жінка, міністр оборони – також жінка; є гендерні квоти у парламенті, нині там до 30% жінок. Водночас міністри економіки, внутрішньої політики, охорони здоров'я – чоловіки, тоді як міністерство освіти очолює жінка. Тобто гендерні стереотипи при зайнятті певних стратегічно важливих для держави посад не втрачають своєї актуальності.

З 1970 р. у Німеччині проводиться так звана політика рівноправності (Gleichstellungspolitik), основою якої стали закони про забезпечення рівноправності жінок (Frauenfordergesetze), що за допомогою квот гарантують збільшення представництва жінок на керівних посадах. У 1994 р. набрало чинності положення про те, що певну кількість посад на підприємствах мають займати жінки, однак воно не встановило чіткої квоти, а тому в економіці всередині останнього десятиліття на 685 чоловіків в управліннях 100 найбільших підприємств припадало лише 4 жінки [14]. 1 січня 2016 р. набрав чинності новий

закон, згідно з яким для публічних приватних компаній з кількістю співробітників понад 2 тис. осіб призначається квота, відповідно до якої жінки повинні займати в раді директорів або в іншому відповідальному органі не менше 30% від загальної кількості керівників.

У подальшому, відповідно до укладеної угоди між усіма членами ЄС (1997) про запровадження гендерної політики Gender-Mainstreaming (нім. «Vertrag Gender Mainstreaming»), уряд Німеччини додав до основних завдань у сфері політики гендерної рівності чоловічий чинник. Був ухвалений закон про те, що ставлення до чоловіків і жінок повинно бути однаковим (нім. «das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz») [2]. Результатом таких змін стало збільшення кількості батьків, які пішли в декрет, проте нині збільшенню їх частки перешкоджає все ще негативне ставлення до них з боку керівництва і колег [340, с. 37].

«Німецькі жінки вважають себе дуже емансипованими, наприклад, порівняно із східноєвропейськими сусідками. Змолоду вони щиро вірять в те, що їм вдасться поєднувати сім'ю і кар'єру, і що у них є свобода вибору. Насправді ж ситуація є іншою», – зазначає експертка Корнелія Коппеч, авторка книги «Коли чоловік більше не є годувальником» («Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist») [41]. Після одруження для багатьох німкенів стає очевидним, що родина очікує від неї значно більшого, аніж професійна діяльність.

До слова, у Німеччині працюють близько 70% жінок, але при цьому дружини як і раніше виконують більше хатньої роботи і більше часу витрачають на догляд за дітьми, аніж чоловіки; для останніх «ця функція повністю заблокована». Якщо жінка, що працює, відмовиться від домашньої роботи, її партнер навряд чи стане робити більше вдома. Рівноцінний розподіл функцій, обов'язків і навантажень між чоловіком та жінкою в парі означає, що кожен з партнерів виконує однакову частку оплачуваної та неоплачуваної роботи. Чоловіки можуть придурюватися, що не знають, як працює пральна машина, робити прибирання абияк, сподіваючись, що жінка візьме це на себе, а якщо вони і йдуть в декретну відпустку, то планують паралельно дописати дисертацію або закінчити будь-який проєкт, для якого не вистачало раніше часу [41]. Це при

тому, що у кожній десятій родині в Німеччині жінка заробляє більше за партнера, причому найчастіше лише тому, що чоловік залишився без роботи. У чверті пар заробіток приблизно однаковий. Чоловік, як і раніше, є головним годувальником у 65% родин [59].

За даними соціологічного дослідження Фонду Фрідріха Еберта, лише 10% німецьких жінок у віці до 40 років вважають, що в Німеччині є рівноправність між чоловіками та жінками і тільки 15% чоловіків також схиляються до цієї думки. За приблизно однакового рівня освіти (фах, тривалість, форма навчання) роботодавець, згідно зі статистичними даними, надає перевагу чоловікам. До того ж на практиці жіноча праця за однакову фахову роботу оплачується нижче за чоловічу [59].

Як впливає із дослідження «Досвід Німеччини, який сприяє рівноправному партнерству в сім'ях», проведеного за сприяння ОБСЄ у 2017 р. у ФРН, жінка працює більше за чоловіка на 4 хвилини 31 секунду щодня. Здавалося б, що таке 4,5 хвилини? Але в цьому випадку справа не стільки в них, скільки в доходах: адже дружина бере на себе працю неоплачувану, що негативно впливає як на її поточний фінансовий стан, так і на економічні перспективи [12].

Таким чином, незважаючи на те, що на сучасному етапі вирішення «гендерного питання» актуалізовано в Німеччині, феномен «скляної скелі» не втратив своєї значимості, статеві стереотипи й надалі продовжують впливати на забезпечення та реалізацію професійно-кар'єрних можливостей жінок.

Досить велику увагу захисту прав жінок приділяє громадське об'єднання німецька «Рада жінок», яке фінансується переважно з добровільних внесків, надходжень Федерального міністерства сім'ї, людей похилого віку, жінок та молоді. «Раду жінок» визнано неурядовою організацією, яка має особливий дорадчий статус у Економічній і соціальній раді ООН [13].

Крім цього, у Німеччині досить нещодавно з'явилося таке поняття, як пенсійні виплати за час відпустки по догляду за дитиною – так звана «материнська пенсія» («Mütterrente»). Так, з 1 липня 2014 р. матері чи батьки дітей, які народилися до 1992 р., мають право на зарахування до трудового стажу

одного року, присвяченого вихованню дітей [161]. До слова, Німеччина підтримує батьків-одинаків, такі родини отримують додаткові кошти та певне податкове полегшення.

У Німеччині 6 січня 2018 р. набув чинності закон, який зобов'язує компанії подолати гендерний розрив у оплаті праці й однаково оплачувати роботу чоловіків і жінок, оскільки німецькі жінки заробляють у середньому на 22% менше, ніж чоловіки. Це найбільша різниця у Євросоюзі після Естонії та Чехії. Середня різниця оплати праці у 28 країнах – членах ЄС становить 16%. Міністерство сім'ї Німеччини стверджує, що розрив між чоловіками та жінками обумовлений низкою факторів: жінки часто працюють у низькооплачуваних секторах та недостатньо представлені на керівних посадах. Їхні кар'єри також нерідко перериваються декретними відпустками. Міністерство наполягає на тому, що дискримінація та відсутність прозорості в оплаті праці також відіграють критичну роль, яку новий закон намагається виправити [411].

Із гендерною дискримінацією у ФРН найбільше пов'язана трудова юстиція. Перший закон про трудові суди був прийнятий у Німеччині у 1926 р., нині ж діє закон 1958 р. (у редакції від 2 липня 1979 р.). Ці суди розглядають спори між профспілками й союзами роботодавців, включаючи суперечності, які виникли в результаті страйків, у тому числі й питання відшкодування шкоди. До них надходить велика кількість позовів між підприємцями, з одного боку, і робітниками та службовцями – з другого, щодо розмірів заробітної плати; відпусток і звільнень; матеріального відшкодування збитків, заподіяних робітником; спорів між учасниками спільно виконаної роботи, зокрема, й у зв'язку із застосуванням Закону про участь в управлінні підприємством, який регулює відносини робітників із власниками підприємства, а особливо межі їхнього втручання в організацію виробництва.

Система судів щодо трудових спорів – триступенева: дільничі суди із трудових спорів, суд землі із трудових спорів, Верховний суд із трудових спорів (Федеральний трудовий суд). Рішення, що стосуються його організації, управління та службового нагляду за його діяльністю, приймає Федеральний



міністр праці та соціального порядку за узгодженням з міністром юстиції ФРН [654, с. 13].

Доводиться констатувати, що питання «жінки на керівних посадах» не вирішено у Німеччині навіть після встановлення статутних квот наглядових рад, запроваджених у 2015 р. Так звані «трудові квоти для жінок» покликані попередити можливу дискримінацію жінки, яка прагне обійняти керівну посаду. На жаль, підприємства та організації не дотримуються принципу квотного розподілу посад між жінками та чоловіками, оскільки жодної відповідальності у вигляді покарання за це не несуть [161]. Аналогічна ситуація спостерігається і в судах Німеччини. Так, у 2010 р. німецька судова система мала такий вигляд: 20 400 суддів (з них  $\frac{3}{4}$  у судах «загальної юрисдикції», з них 39% – жінки). До 2017 р. кадрове наповнення судів склало 20 300 суддів (42,15% – жінки) [655, с. 10].

Зрештою, гендерні питання враховуються у цій країні і в процесі відбору та призначення суддів. Процедура підготовки, добору та призначення суддів у німеччині регламентована розд. 2 «Право на заняття суддівських посад» німецького Закону «Про суддів» [141, с. 17]. Правила щодо рівних можливостей для заявників-жінок (правила з оптимізації гендерного балансу) вимагають, щоб на певних етапах процедури брала участь особа, яка повинна спостерігати та контролювати застосування цих правил (Gleichstellungsbeauftragte – такі відділи є при всіх адміністраціях) [119].

У сучасній Німеччині кільком жінкам вдалося зійти на вершину судової влади. Так, юрист Ютта Лімбах у 1994 р. стала першою жінкою, яка очолила вищу юридичну інстанцію Німеччини – Федеральний конституційний суд (із 2002 р. у відставці). У 2011 р. у Конституційний суд прийшла Сюзанна Бер і стала єдиною жінкою в одній з двох палат Конституційного суду, що складаються з восьми осіб кожна [254].

У контексті нашого дослідження маємо зауважити, що «гендерний досвід» ФРН є цікавим для сучасної України з огляду на те, що цій країні все ж вдалося певною мірою досягнути гендерного паритету у важливих сферах життя соціуму і

залучити жінок до прийняття суспільно важливих рішень, доказом чого є зайняття ними найвищих державних посад.

Національний механізм гендерної рівності в Австрії включає прийняття у 1993 р. Закону «Про рівне ставлення» (оновлений у 2004 р.), створення у 2007 р. Міністерства у справах жінок. Також в одній із палат парламенту працює спеціалізований комітет з рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок та вдосконалення законодавства з питань гендерної рівності. Ще на урядовому рівні працюють дві міжміністерські робочі групи: робоча група з гендерної рівності (може надавати пропозиції та поради уряду з усіх питань щодо рівноправного ставлення і просування жінок на державній службі) та робоча група з гендерного інтегрування (розробляє стратегії і методи для реалізації концепції гендерного інтегрування в рамках міністерств на політичному рівні) [285].

Більше того, у рамках кожного міністерства одна особа призначається як комісар з рівного ставлення, який надає «гендерні консультації» та моніторить усі види дискримінації. Саме комісари займаються тим, що подають на розгляд відповідних інституцій скарги стосовно сексуальних домагань та гендерної дискримінації [285].

Унаслідок вимог Федерального закону «Про рівне ставлення» жертви гендерної дискримінації мають право на компенсації, які визначаються індивідуально. Починаючи із січня 2004 р. Федеральне міністерство здоров'я і жінок проводить програми:

- покращення кар'єрних можливостей жінок;
  - підвищення рівних можливостей і зайнятості жінок на всіх професійних рівнях;
  - сприяння і зарахування жінок на вищі посади за місцем роботи;
  - створення жіночої мережі з метою власного професійного удосконалення жінок; забезпечення нівелювання відмінності між доходами чоловіків і жінок.
- Скарги щодо гендерної дискримінації розглядаються в соціальних судах або громадських судах; окремого гендерного або антидискримінаційного суду немає [285].

У судовій системі Австрії сьогодні виконують свої функції близько 2 тис. професійних суддів, серед них близько 50% – жінки [155]. За іншими даними, 51,2% – чоловіки та 48,8% – жінки. Більше того, адмінпосади у судах займають 61,3% чоловіків та 38,7% жінок. У судах першої інстанції головами є 60,3% чоловіків та 39,7% жінок; апеляційна інстанція представлена 62,1% голів чоловіків та 37,9% жінок; касаційна – 100% чоловіки [276]. Ці цифри говорять самі за себе – у представництві жінок на посадах суддів досягнуто гендерної рівності. Такий позитивний результат детермінований прозорістю процедури відбору та спрощеними вимогами до кандидатів: юридична освіта, громадянство Австрії, добрий стан здоров'я, професійна придатність та мінімум п'ять місяців практики в суді.

Процедура відбору на посаду судді теж враховує гендерний компонент. Так, після розгляду заяви заявника голова вищого регіонального суду звертається з поданням до міністра юстиції, який уже призначає особу на позицію кандидата в судді. Після цього починається чотирирічний термін, під час якого кандидати у судді допускаються до підготовчої служби для того, аби стати професійними суддями. Підготовча служба кандидата в судді проходить у районному та регіональному судах, прокуратурі, закладах позбавлення волі, як нотаріуса чи адвоката, а також закладах реабілітації ув'язнених чи закладі реабілітації жертв злочинів. Наприкінці цього строку відбуваються письмові та усні екзамени кандидата перед вищим регіональним судом. Повторно скласти іспит можна лише один раз. Після успішних випробувань кандидат може подати заявку та заповнити вакантне місце в тому чи іншому суді вже як професійний суддя на безстроковий термін. Комісії персоналу при вищих, регіональних та Верховному суді подають списки з кандидатами на призначення. Повноваження на призначення професійного судді формально належать Федеральному Президенту, але він делегує це повноваження переважно міністру юстиції. Вибір на користь того чи іншого кандидата має відбуватися на основі кваліфікації кандидатів, у випадку рівності закон надає перевагу жінкам, а в інших випадках старшим кандидатам [155].

Далі розглянемо як вирішено проблему гендерної рівності у Швейцарській Конфедерації.

Швейцарія є країною з давнім консервативним поглядом на жінок. Для неї характерним є те, що жінки завжди мали менше прав, ніж чоловіки, а іноді й зовсім не мали. Роль жінки встановлювалася звичаями, які досить міцно укорінені в суспільній свідомості та визначали рольові обов'язки для обох статей. Жінка – домогосподиня, матір, берегиня. Чоловік – годувальник, мав працювати та забезпечувати родину [635, с. 108].

Із урахуванням наведеного доступ жінок до керівних посад у швейцарському суспільстві є досить ускладненим зазначеними вище стереотипами. А з визначенням місця жінки в професійному житті взагалі проблема, адже це суперечить традиційній для Швейцарії моделі сім'ї, де чоловік має працювати повний робочий день, а жінка – неповний робочий день або не працювати на виробництві зовсім [4, с. 52–57]. Указане детермінується консервативним поглядом на сім'ю: виховання дітей суспільство покладає винятково на жінок, а тому критично ставиться до тих, які прагнуть поєднувати професійну діяльність з повною зайнятістю із їх вихованням.

Особливістю Швейцарії є те, що вона вважається країною, де переважає робота на неповну ставку; тенденція «неповної зайнятості» стрімко поширюється серед населення, є ініціативою громадян і не залежить від державного стимулювання чи законодавства. Зокрема, існує так звана суспільна ініціатива «Чоловік часткової зайнятості» (TEILZEITMANN), що проводилась під гаслом «Всі чоловіки роблять кар'єру часткової зайнятості». Вона була профінансована Швейцарським бюро зі становлення рівності чоловіків та жінок. Одна з цілей цієї ініціативи – привернути увагу не тільки до проблем жінок, а й до проблем чоловіків [15].

До слова, у Швейцарії з 2005 р. діє програма «Страхування материнства», за умовами якого працюючі жінки після народження дитини 14 тижнів отримують компенсацію заробітної плати у розмірі 80% від заробітку. Однак, якщо за

дитиною після її народження доглядає батько, згадане матеріальне забезпечення не виплачується. Як бачимо, має місце гендерна асиметрія щодо чоловіків.

У листопаді 2013 р. Федеральна Рада Швейцарії вирішила до 2020 р. залучити до управління підприємствами державної форми власності 30% жінок. Це було зумовлено невисокою кількістю їх на керівних посадах. Як приклад, можна навести таку статистику: в 90-х рр. в установах з великим прибутками з числа всіх керівників число жінок становило лише 16%, а у 2000-х рр. – 19%. Найбільший такий відсоток цього періоду становлять організації з туристичним та аграрним напрямом діяльності. Це рішення мало не директивний, а рекомендаційний характер. На противагу тому факту, що жінки становлять 44% усього працюючого населення, на керівних посадах вони порівняно з чоловіками становлять меншість – 15% [593].

Таким чином, Швейцарія є яскравим прикладом країни із усталеними соціокультурними стереотипами місця, ролі жінок і чоловіків у родинній та професійній сферах, які здійснюють значний вплив на реалізацію «гендерного питання» та, на наш погляд, гальмують прогресивний процес вирішення проблеми гендерної рівності.

Що стосується представництва жінок у судовій системі Швейцарії, то, враховуючи сформоване класичне суспільне їх сприйняття, звісно, кількість суддів-чоловіків перевищує суддів-жінок із показником 64,7% та відповідно 36,3%. Серед голів судів першої інстанції 66,4% – чоловіки і 33,6% – жінки. Співвідношення голів суду чоловічої/жіночої статі в судах другої інстанції: 69,2% – 30,8%. У суді касаційної інстанції 100% представлені чоловіки [276]. Таким чином, простежується «скляна стеля» у сфері судочинства, яка перешкоджає жінкам у професійному зростанні до вищих щаблів суддівської кар'єри та доступі до адміністративних посад.

Говорячи про проблему становлення гендерної рівності, варто підкреслити, що саме країни скандинавської правової сім'ї в першій половині XX ст. домоглися лідируючих позицій у цьому напрямі [453]. Яскравим представником стала Швеція, де, внаслідок перетворень і реформ виборчого законодавства,

відбулася його лібералізація, що, у свою чергу, сприяло скасуванню так званого статевого цензу. Жінки, зрештою, отримали ідентичні політичні права із чоловіками.

У дослідженні гендерної проблематики Скандинавських країн ми спирались на праці таких вчених, як Т. М. Мельник [387, с. 77–78], Т. О. Марценюк [380, с. 30–32], І. О. Кресіна, О. Б. Ярош, А. Уімлет [667], Н. М. Степанова, О. В. Кочкіна [566], Н. А. Шведова [648, с. 182–194].

Для повноти картини звернемо увагу на шведську модель реалізації принципу гендерної рівності, так звану паритетну модель «гендерної інтеграції», яка охоплює усі аспекти соціально-економічного життя, політичну (публічну) і приватну сфери громадянського суспільства. Указаний механізм забезпечення гендерного паритету, на наш погляд, є найбільш показовим, таким, що свідчить про позитивні результати у вирішенні «гендерного питання», оскільки саме Швецію вважають найпрогресивнішою в цьому аспекті країною.

Успішне утвердження гендерної рівності детермінується позицією держави, яка вважає гендерну проблему найважливішою для всього суспільства. Задля досягнення цієї мети створено низку державних органів, завдання яких полягає у забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями та обов'язками.

У складі уряду працює Міністр з питань гендерної рівності, яка має забезпечувати принципи гендерної рівності на рівні уряду [189]. На сторінці веб-сайту уряду Швеції, присвяченій питанням гендерної рівності, чітко зазначено, що відповідальність за її забезпечення розподілена між міністром, яка «несе головну відповідальність за ці питання», у тому числі здійснює контроль за політикою запровадження гендерних підходів, та Омбудсменом з питань рівності, який є урядовою установою, відповідальною за протидію дискримінації та захист рівних прав і можливостей для кожного і кожної.

У Швеції відсоток працюючих жінок найвищий з усіх країн романо-германської сім'ї, аналогічним є показник і серед студентів, де дів-чата переважають над хлопцями, а кількість чоловіків, що йдуть у декретну відпустку, аналогічна кількості жінок. Уряд цієї країни вчасно зрозумів, що підтримка

гендерної рівності та можливостей для жінок успішно поєднувати роботу й кар'єру є запорукою народжуваності, яка порівняно з іншими європейськими країнами висока: 1.67 дитини на одну жінку дітородного віку [138].

За останні двадцять років час, який жінки витрачають на неоплачувану працю в домогосподарстві, скоротився на 1 годину за день і становить 3,5 години, в той час як для чоловіків він зріс на 8 хвилин і становить 2,5 години [138].

Особливої уваги заслуговує генеза інституту омбудсмена з рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Багато країн пішли шляхом запровадження такої посади після прийняття «гендерних» законів для посилення контролю і відповідальності у суспільстві.

У Швеції посада омбудсмена юстиції вперше була введена ще у XIX ст. і до кінця XX ст. у країні існувало 5 омбудсменів: з рівності статей, з етнічної рівноправності, з прав споживачів, з прав дітей, з прав неповнолітніх. Передумовою зародження інституту омбудсмена стало запровадження посади головного сенешаля («drotsen»), який повинен був здійснювати від імені верховної влади короля нагляд за діяльністю суддів та відправленням правосуддя. Він також повинен був представляти королю доповіді про виявлені порушення. Історично і до цих пір до обов'язків сенешаля входить здійснення від імені верховної влади короля нагляду за діяльністю та відправленням правосуддя в королівстві [617, С. 35]. Також у країні існує державна агенція «Омбудсмен з питань рівності», яка налічує близько 90 співробітників та здійснює контроль за дотриманням рівності незалежно від статі, релігії, етнічного походження, безкоштовно представляє сторону в суді з питань недотримання «Дискримінаційного акту» [138].

Шведська політика гендерної рівності має подвійну мету: по-перше, контролювати справедливий розподіл ресурсів між статями, а, по-друге – створити рівні можливості для них задля досягнення влади та різних можливостей. У професійному житті число жінок на керівних посадах останніми роками зростає, близько половини при владі – жінки. Лише невеликий відсоток

європейських країн може похвалитися таким рівним представництвом обох статей у політичному житті країни [138].

І хоча сучасні чоловіки більшою мірою беруть участь у вихованні дітей, ніж це було раніше, водночас це не гарантує значного зростання гендерної рівності в сімейних стосунках. Дослідження демонструють, що тенденція зростання часу, який чоловіки проводять з дітьми, здійснюється більше за рахунок ігор та прогулянок і менше через догляд за дитиною та пов'язану з цим роботу по домогосподарству.

Гендерно сегрегований ринок праці та вища відповідальність жінок, догляд за членами сім'ї і обов'язки по домогосподарству демонструють, що формальна гендерна рівність у Швеції дещо відрізняється від реального стану речей. Одна з проблем полягає в тому, що політика гендерної рівності на ринку праці сприяла тому, що право жінки працювати стало її обов'язком, водночас сімейна політика наразі не перетворила право чоловіків займатися доглядовою працею на їхній обов'язок [17]; жінки виступають у ролі «основних батьків» [6], хоча 77% чоловіків та 86% жінок у Швеції вважають, що домашня праця має розподілятися порівну між подружжям [27].

На сучасному етапі при шведському Кабінеті міністрів було створено спеціальну посаду віце-прем'єр-міністра з питань рівності чоловіків і жінок, головним завданням якого є експертна оцінка гендерної рівності усіх рішень Кабінету міністрів та моніторинг діяльності усіх міністрів щодо дотримання та забезпечення рівності чоловіків і жінок [173, с. 180]. Окрім вказаного, також утворено відділ з питань рівноправності статей, який підпорядковується безпосередньо міністру з питань інтеграції та рівноправності. До його основних завдань належать: координування гендерної політики уряду, розробка теоретичної бази, організація різноманітних заходів та проєктів, та, крім того, виконання консультативних функцій у відносинах з міністерствами, а також функцій гендерного моніторингу та аналізу урядових законопроєктів, розробка методик втілення державної гендерної політики. З метою реалізації названих державних механізмів проводяться спеціальні курси з вивчення питань рівності статей,



метою яких є поглиблення знань про умови життя чоловіків і жінок, розповсюдження інформації про цілі політики у галузі рівності статей [635, с. 123].

Гендерні показники у судовій системі цієї країни демонструють нам практичне досягнення гендерного паритету, де серед загальної кількості суддів 53,4% – чоловіки, а 46,6% – жінки. Адміністративні посади займають відповідно 63,9% чоловіків та 36,1% жінок. Із розподілом за інстанціями така ситуація: 63,3% чоловіків і 36,7% жінок є головами у судах першої інстанції; в апеляційному суді відповідно – 70% і 30%, у касаційному суді – 50% на 50% [276]. Такий стан речей підтверджує висновок про те, що Швеція досягла чималих результатів у вирішенні «гендерного питання», забезпечивши реалізацію принципу гендерної рівності правосуддя.

Цікавим є аспект гендерної рівності у фінському суспільстві, який історично впливає із аграрної специфіки цієї країни до Другої світової війни. На полі жінки працювали на рівні із чоловіками, цінність жіночої праці не піддавалася сумніву. Існує багато прикладів про сильних і терплячих селянок, які були головою у родині. Отже, відсутність традиційної чоловічої ролі годувальника стояла на перешкоді розвитку патріархальної культури та відповідних їй інститутів, сприяючи швидше партнерським відносинам у спільній боротьбі за виживання [543].

Для повноти картини звернемо увагу й на те, що канцелярією прем'єр-міністра Фінляндії у 2017 р. заснована Міжнародна нагорода за гендерну рівність, якою відзначають роботу у сфері гендерного паритету. Її присуджують громадянам за вагомий внесок у реалізацію принципу гендерної симетрії. Першим її лауреатом стала канцлер Німеччини Ангела Меркель, грошовий приз 150 000 євро вона передала нігерійській громадській організації SOS Femmes et Enfants Victimes de Violence Familiale («СОС жінки і діти жертви домашнього насильства») [609]. Звісно ж, встановлення такої нагороди підкреслює сильну позицію Фінляндії як лідера з питань гендерної рівності.

Проаналізовані нами статистичні показники забезпечення та реалізації гендерної рівності у судочинстві Фінляндії свідчать про те, що із загальної кількості суддів 49,1% – чоловіки, 50,9% – жінки. Адміністративні посади у судовій системі на 78,3% належать чоловікам і лише 21,7% жінкам. У суді першої інстанції посаду голови обіймають 76,3% чоловіки та 23,7% жінки. Апеляційна інстанція характеризується 100% представництвом на посадах голів судів чоловіків, у касаційній інстанції – 50% на 50% представники обох статей [276]. Зрозуміло, що наведені дані відображають дуже цікаву «гендерну картину» правосуддя, де, з одного боку, бачимо загальну «фемінізацію» судів, а з другої – чималі перешкоди у доступі жінок до інституту лідерства, оскільки принцип пропорційного їх представлення державою не забезпечено.

Наведені міркування дають нам підстави стверджувати, що скандинавська модель реалізації принципу гендерної рівності є для України взірцем паритетної моделі «гендерної інтеграції» в усі сфери суспільного життя.

У Франції у 2018 р. прийнято закон «Про гендерну рівність», положення якого збільшили термін відпустки по догляду за дитиною для батьків (як матері, так і батька) із 6 місяців до 1 року та посилили санкції за ухилення від сплати аліментів. Цей нормативно-правовий акт також передбачає нові заходи щодо дотримання гендерної рівності у професійній сфері та політиці, а підприємствам та компаніям, які порушуватимуть передбачені згаданим законом норми рівності між чоловіками та жінками, буде відмовлено у державних замовленнях; політичним партіям у такому випадку загрожують серйозні штрафи [611].

Спори, пов'язані із гендерною дискримінацією у досліджуваній країні розглядаються такими судовими інстанціями: радою прюдомів (бездоганно чесних людей), Апеляційним судом у судовому окрузі Франції (палата із соціальних питань), Касаційним судом Франції (палата із соціальних питань). У цьому механізмі особлива роль відведена раді прюдомів, яка покликана примирювати сторони або вирішувати конфлікти, пов'язані з укладанням, виконанням і розірванням індивідуальних трудових договорів. В апеляційних судах загальної юстиції є палата із соціальних питань, яка розглядає в порядку

апеляції також і гендерні спори. У касаційному суді, що очолює систему загальних судів, утворена палата з соціальних питань, яка теж розглядає трудові спори, що включають і гендерні спори, у порядку нагляду [574].

Франція прийняла далекосяжну модель суворих квот щодо керівництва компаній, яка вимагає як від приватних, так і від контрольованих державою підприємств забезпечити мінімум 20% жінок у виконавчих радах протягом 3-х років від дня набрання чинності відповідним законом та 40% протягом 6 років. Більше того, компанії, на яких працює більше 500 працівників, і з понад 50 млн євро надходжень, повинні забезпечити 40% представництво жінок протягом шести років. У разі невиконання вимоги суд може скасувати результати виборів правління [192, с. 19].

У французькій судовій системі посаду судді обіймають 40,2% чоловіків та 59,8% жінок. Адміністративні посади розподілилися за статевою ознакою таким чином: 71,4% – чоловіки і 28,6% – жінки. Головами судів першої інстанції є 70,9% – чоловіки та 29,1% – жінки; відповідно в апеляційній інстанції посади голів належать 72,3% та 27,7%, а в касаційній інстанції – 100% чоловікам [276].

Аналізуючи наведені дані зауважимо, що Франція досягла чималих результатів у реалізації принципу гендерної рівності в судочинстві саме завдяки чіткій державній політиці у цьому напрямі, правильному законодавчому врегулюванню та запровадженню ряду позитивних нововведень. Посади суддів більшою мірою стали «жіночими», однак інститут лідерства для суддів-жінок поки що майже недосяжний.

Іспанія свого часу стала полігоном з відпрацювання «гендерної переорієнтації суспільства» та створення гендерних судів. Нині її судова система складається із судів і трибуналів, де відправляють судочинство судді та магістрати іменем Короля, розглядаючи різні категорії справ (цивільні, кримінальні, адміністративні, трудові, соціальні та військові). Суди поділяються як за територіальним (діючі на національному рівні, в автономних спільнотах, в провінціях, у судових округах, так і за предметним ознаками (суди цивільної, кримінальної, адміністративної, соціальної, трудової, військової юрисдикції).

Залежно від складу суду, що здійснює правосуддя, судові органи Іспанії поділяються на одноосібні (світові суди, суди першої інстанції і судового слідства, комерційні суди; суди у кримінальних справах; суди із захисту від гендерного насильства; адміністративні суди; соціальні суди; суди з нагляду за виправними установами; суди у справах неповнолітніх) та колегіальні (Верховний суд, Національний суд, Вищі суди правосуддя, вищі суди провінцій). Окрім зазначених вище судів, що належать до загальної (ординарної) юрисдикції, існують також судові органи спеціальної юрисдикції (наприклад, суди звичаєвого права, військові суди (трибунали) [559].

28 грудня 2004 р. в Іспанії був прийнятий Закон «Про комплексні заходи із захисту від гендерного насильства», що закріпив унікальний механізм захисту жінок, які зазнали гендерного насильства [22], а у 2015 р. – створений спеціалізований гендерний суд. Крім того, розроблено спеціальний доступ до сайту Міністерства охорони здоров'я, соціальної служби і рівності прав: <http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>, де містяться відомості про консультаційні центри, судові та інші правоохоронні органи, що покликані надавати допомогу жертвам гендерної дискримінації. Останні мають право на безоплатну правову допомогу з метою підготовки справи до суду чи вирішення інших юридичних питань та отримують фінансову допомогу від держави. До слова, Євросоюз виділяє великі кошти – по 3200 євро за кожен таку заяву жінки.

І хоча, за даними міністерства юстиції, до судів надходить по 130 тис. заяв на рік, тільки в 30 тис. випадків необхідно вживати якісь заходи захисту. Середній ризик гендерного насильства спостерігається в 0,00034% від усього жіночого населення країни та є низьким. Судді говорять про значну кількість неправдивих заяв, у зв'язку з чим гендерні суди заблоковані шквалом безпідставних позовів.

При цьому в Іспанії в результаті насильства в сім'ї реально гинуть 60 жінок за рік. Однак, якби замість кількісних показників влада орієнтувалася на ретельне розслідування кожного реального випадку, можливо, не було б і цих жертв. Пропаганда в країні працює так, ніби жертвами стають майже половина жінок

країни. Більше того, через неточність визначення насильства і практичної неможливості довести або спростувати факт психологічного насильства і примусу, судді в більшості випадків приймають рішення виходячи з ідеологічних мотивів. За основу береться презумпція невинуватості жінки – вона за визначенням жертва. Зазначений стан речей порушує основи правової держави і створює паралельну систему юстиції, яка вже не заснована на принципах рівності всіх перед законом, презумпції невинуватості обвинуваченого і гарантованого права на його захист [269]. До того ж постійна медійна кампанія з помилковими цифрами провокує в суспільстві загальний психоз: замість нормалізації відносин між подружжям постійно нагнітається конкуренція і війна статей. Жінки бояться чоловіків, потенційних гвалтівників, чоловіки побоюються в будь-який момент опинитися у в'язниці або позбутися своїх дітей за зайвий погляд у бік жінки [90, с. 7–15].

Що ж стосується судової системи, то нам вдалося з'ясувати, що посади суддів в Іспанії обіймають 50,2% жінок та 49,8% чоловіків. Адміністративні посади в судах на 47,5% належать жінкам і 52,5% чоловікам. Головами судів першої інстанції є 76,9% чоловіків та 23,1% жінок; у судах апеляційної інстанції 85,4% чоловіків і 14,6% жінок; у суді касаційної інстанції 100% чоловіки [276].

Така тотальна «гендеризація», що охопила Іспанію, на наше переконання, є занадто радикальним способом запровадження гендерного паритету в країні через його викривлення в бік жінок та зміщення демократичного вектора з позиції рівності у їхній бік. Наведене свідчить, що не завжди вжиті державою заходи у кінцевому результаті призводять до очікуваних позитивних наслідків.

При проведенні зазначеного дослідження у авторки не було можливості зібрати повний обсяг необхідної інформації через відсутність перекладу текстів усіх необхідних документів англійською мовою. Однак те, що вдалося віднайти та проаналізувати, свідчить про певні відмінності у реалізації принципу гендерної рівності у різних країнах і є корисним та цікавим для формулювання переліку ключових пріоритетних питань забезпечення гендерного паритету в Україні.

## **5.2. Ключові тенденції забезпечення гендерної рівності у країнах англо-американської правової сім'ї**

Досягнення гендерного паритету в Україні неможливе без використання позитивних тенденцій, концепцій, моделей його закріплення, правового врегулювання в інших державах, комплексного їх аналізу. У цьому підрозділі ми поставили за мету дослідити міжнародні механізми реалізації принципу гендерної рівності у країнах англо-американської правової сім'ї, проаналізувати ті реальні дієві їхні кроки, які б можна було запровадити і в нашій державі.

Для цілісної картини досліджуваної проблематики спочатку з'ясуємо риси англо-американської правової сім'ї:

1) на відміну від романо-германської правової сім'ї, в основу розвитку її правової ідеології покладено не принцип верховенства закону як основного джерела права, а принцип пріоритетності (верховенства) права, підтвердженого життям у цілому та юридичною практикою зокрема;

2) якщо у правовій ідеології романо-германської правової сім'ї утверджувався пріоритет матеріально-правових норм перед процесуальними нормами, то в англо-американській правовій сім'ї та її правових системах пріоритет належить процедурно-процесуальним нормам над матеріальними. Більше того, зміни до матеріально-правових норм в англо-американській правовій сім'ї (як на рівні конституційних, так і на рівні законодавчих актів) вносилися із урахуванням недоліків юридичної практики та існуючих форм процесу і процедур;

3) в англо-американській правовій сім'ї та в основі її ідеологічних засад лежало саме прецедентне право. Статутне право (система нормативно-правових актів) розвинулося значно пізніше. Це, очевидно, пояснюється динамічністю самих правовідносин та підпорядкованістю норм, які вироблялися повсякденною практикою, самим правовідносинам. Водночас у романо-германській правовій сім'ї пріоритет надавався не стільки правовідносинам, скільки нормативним

актам, які їх регулюють, а також викладеній у них волі законодавця [460, с. 93–95];

4) доцільно також зауважити, що коли правова ідеологія романо-германської правової сім'ї у географічних рамках вже сформувалася й усталилася переважно у межах Європи і далі вже, будучи сформованою, насаджувалась колоніям європейських держав-гегемонів на інших континентах, то правова ідеологія англо-американської правової сім'ї не була стійко сформована у рамках Великобританії.

5) мінімум державного впливу, брак чіткого законодавчого визначення цілей та методів діяльності інститутів державного регулювання, і, відповідно, досить високий рівень конфліктності, що обумовлюється структурними змінами в економічному житті країни [552, с. 7–15].

Як вважає Р. В. Зварич, регулятивна функція англо-американського права не була стійко сформована у рамках Великобританії. Хоча і США, і Канада, і Австралія, і Нова Зеландія, і ціла низка інших держав спочатку були британськими колоніями, вони, отримавши незалежність, надали правовому регулюванню та регулятивній функції нового змісту, який, на відміну від Великобританії, передбачав домінування республіканських цінностей, широке гарантування правового статусу особи, повагу до незалежності та суверенітету інших держав тощо [273, с. 393];

6) разом із тим ідеологічні засади як англо-американської, так і романо-германської правових сімей на сучасному етапі правового регулювання багато у чому тяжіють до зближення (конвергенції). Про це свідчить визнання не лише на ідеологічному, а й на організаційно-правовому рівні пріоритету правового статусу особи, ідеології спільності інтересів держав, передумовою якої є формування європейських та міжнародних організацій за участю держав. Винятком з цього правила поки що є так званий «Брекзїт», пов'язаний з виходом Англії з ЄС [460, с. 93–95].

До англо-американської правової сім'ї належать правові системи Англії та Уельсу, Північної Ірландії, Австралії, Сполучених Штатів Америки, Канади

(окрім провінції Квебек), Нової Зеландії та деяких країн Британської Співдружності.

Аналіз досліджень таких науковців, як В.Бернхем, С.В. Боботов, О.В. Волошенюк, Н.В. Грицяк, І.Ю. Жигачов, О.М. Колодій, Л.А. Луць, М.Н. Марченко, Т.О. Марценюк, Т.М. Мельник, Н.М. Оніщенко, І.М. Погрібний, О.О. Погрібний, Є.Б. Ручкін, О.Ф. Скакун, В.М. Шумилов та ін., дозволяють виокремити ключові тенденції забезпечення гендерної рівності деяких із наведених вище країн.

В узагальненому вигляді проблемною точкою судочинства країн англо-американської правової сім'ї є значно менша кількість суддів-жінок порівняно з чоловіками та різні кар'єрні можливості для них. Так, в Англії та Уельсі жінки становлять 23% від загальної кількості суддів, у судах Канади жінок 33%, в США – близько 30%, в Ірландії також не більше 30% [277, с. 581]. Такий стан речей пов'язують із дуже високим статусом судді.

Механізм забезпечення принципу гендерної рівності Австралії включає ряд нормативно-правових актів та державних інституцій (спеціально створених органів), покликаних забезпечити реалізацію перших.

В Австралії дуже погана спадщина расизму і зверхнього ставлення до місцевого населення, і зараз це все ще відчутно. «Культура білих мачо» суцільно проникає в австралійське повсякденне життя [645].

Аналіз літератури свідчить, що вказана держава досі не позбулася історичних патріархальних колоніальних стереотипів.

Так, 1984 р. був прийнятий Акт про дискримінацію за ознакою статі, а в 2011 р. до зазначеного документа внесли зміни задля забезпечення захисту від статевої сегрегації однаковою мірою як чоловіків, так і жінок, заборони прямої дискримінації співробітників (жінок і чоловіків) за ознакою їхніх сімейних обов'язків, посилення захисту від сексуальних домагань на робочому місці та у навчальних закладах, заборони сексуальних домагань. Окрім наведеного, він встановлює заборону дискримінації на підставі годування груддю [408].



У 1986 р. створено АКПЛ, у складі якої працює Уповноважений з питань дискримінації за ознакою статі. Останній «очолює роботу Комісії щодо подолання дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань та інших проблем у сфері гендерної рівності в Австралії». За наслідками його поїздки країною, спілкування із різними соціальними групами населення у 2010 р. ним підготовлено «Стратегію забезпечення гендерної рівності», у якій визначено ключові напрями діяльності для подолання дискримінації проти жінок у п'яти пріоритетних сферах:

- забезпечення балансу між професійною діяльністю та виконанням сімейних обов'язків;
- забезпечення економічної безпеки жінок протягом їхнього життя;
- просування жіночого лідерства;
- попередження насильства над жінками та сексуальних домагань;
- удосконалення національного законодавства з питань гендерної рівності, підвищення ефективності відповідних установ та заходів з моніторингу [408].

Цікавим для нас видається досвід процесу підготовки згаданої Стратегії, у ході якого використано низку методів: відкриті консультації з громадськістю, проведення фокус-груп із жінками та чоловіками, зустрічі із постачальниками послуг та членами громад, із політиками та урядовими агентствами, круглі столи із науковцями та представниками бізнесу, створення інтерактивного вебсайту та онлайн-блогу, комунікаційні та медіастратегії.

Водночас АКПЛ має право здійснювати національні розслідування у відповідь на отримані скарги щодо гендерних порушень. Крім того, вона може проводити спеціальні заходи із подолання найбільш поширених проявів дискримінації; виконує великі дослідницькі проєкти та надає політичні рекомендації уряду та іншим суб'єктам щодо подолання дискримінації за ознакою статі. АКПЛ також готує звіти за результатами різноманітних досліджень та розслідувань у різних сферах, які стосуються дискримінації за ознакою статі – зокрема, дискримінації вагітних жінок при прийомі на роботу, забезпечення балансу між професійною діяльністю та виконанням сімейних обов'язків,

ставлення до жінок у Австралійських силах оборони, Національного телефонного дослідження щодо сексуальних домагань тощо [408].

Звернемо увагу і на інший державний орган – Агентство із забезпечення рівних можливостей на робочому місці, яке є урядовою установою та відповідає за моніторинг випадків дискримінації за ознакою статі на робочому місці (як щодо жінок, так і щодо чоловіків). За ним законодавчо закріплені такі повноваження у сфері моніторингу дискримінації на робочому місці, як розробка індикаторів та критеріїв, видання керівництв та інструкцій і перевірка їх виконання, звітування перед урядом та надання рекомендацій щодо внесення змін до законодавства, проведення досліджень та виконання навчальних програм, сприяння громадському обговоренню питань гендерної рівності на робочому місці тощо. Воно здійснює моніторинг на основі обов'язкових щорічних звітів роботодавців та готує доповіді для уряду за шістьма індикаторами гендерної рівності:

- 1) гендерний склад колективу;
- 2) гендерний склад органів управління (наприклад, ради директорів, наглядової ради);
- 3) рівність в оплаті праці чоловіків і жінок;
- 4) наявність гнучкого робочого графіка та робочих умов, сприятливих для працівників із сімейними обов'язками;
- 5) проведення консультацій між роботодавцями та працівниками щодо питань забезпечення гендерної рівності на робочому місці;
- 6) інші важливі питання, на які може звернути увагу відповідний міністр [408].

До слова, австралійська держава поклала на своє Бюро статистики обов'язок зі збору та узагальнення гендерних показників у різних сферах суспільного життя, у тому числі і щодо порушення статевого паритету [51].

Неурядові організації Австралії також відіграють дуже активну й помітну роль у здійсненні моніторингу та протидії дискримінації за ознакою статі, дані

свідчать про співпрацю між шістьма Національними альянсами жінок, що отримують фінансування з боку уряду, та 105 неурядовими організаціями.

Таким чином, досвід Австралії дозволяє виокремити декілька важливих факторів успіху у реалізації принципу гендерного паритету:

- наявність національної правозахисної установи (АКПЛ), яка відіграє важливу роль у внесенні змін до законодавства та діяльності уряду;
- дуже активна позиція комісії з прав людини, зокрема Уповноваженого з питань дискримінації за ознакою статі щодо своїх повноважень;
- широке тлумачення повноважень у сфері моніторингу, хоча ці повноваження прямо не прописані у законодавстві;
- сприятливе середовище для антидискримінаційної діяльності на національному рівні, зокрема високий рівень національних зобов'язань щодо виконання законодавства та міжнародних конвенцій у сфері прав людини;
- високий рівень залучення громадянського суспільства та обізнаність громадськості, а також наявність численних способів участі громадськості в антидискримінаційній діяльності [408].

Процес реалізації принципу гендерної рівності у Австралії у перші дві третини ХХ ст. характеризується тим, що у цій країні взагалі не було суддів-жінок. Основним аргументом проти їх призначення було те, що жіночі емоції за певними категоріями судових справ візьмуть верх над професіоналізмом. Першою федеральною суддею в Австралії у 1972 р. стала Елізабет Еватт, а вже у 1995 р. судді-жінки складали 9% суддівського корпусу; до 2011 р. цей показник збільшився до 23%. У Верховному суді також традиційно переважали чоловіки. Гаудрон стала першою його предстаницею-жінкою у 1987 р. та працювала там по 2003 р. Коли остання пішла у відставку, сім суддів Верховного суду знову тимчасово стали всі чоловіки. З того часу лише три судді-жінки: Сьюзан Креннан (2005), Сьюзен Кіфель (2007) та Вірджинія Белл (2009) були призначені до складу Верховного суду Австралії [34].

У контексті нашого дослідження має цінність висновок про те, що для України є важливим австралійський досвід забезпечення та реалізації гендерної

рівності шляхом створення однієї державної інституції із наділенням її широким колом повноважень, тотальної участі громадськості. Подолання гендерної нерівності лежить у площині державної політики. Однак, як показує практика, саме законодавче її урегулювання та проведення необхідних реформ не дає бажаних результатів, адже необхідний ще й дієвий механізм контролю з боку держави.

Наступною країною, на правовий аналіз вирішення «гендерного питання» якої буде звернена наша увага, – Канада.

На рис. 5.1 зображено законодавче урегулювання принципу гендерної рівності у цій державі.

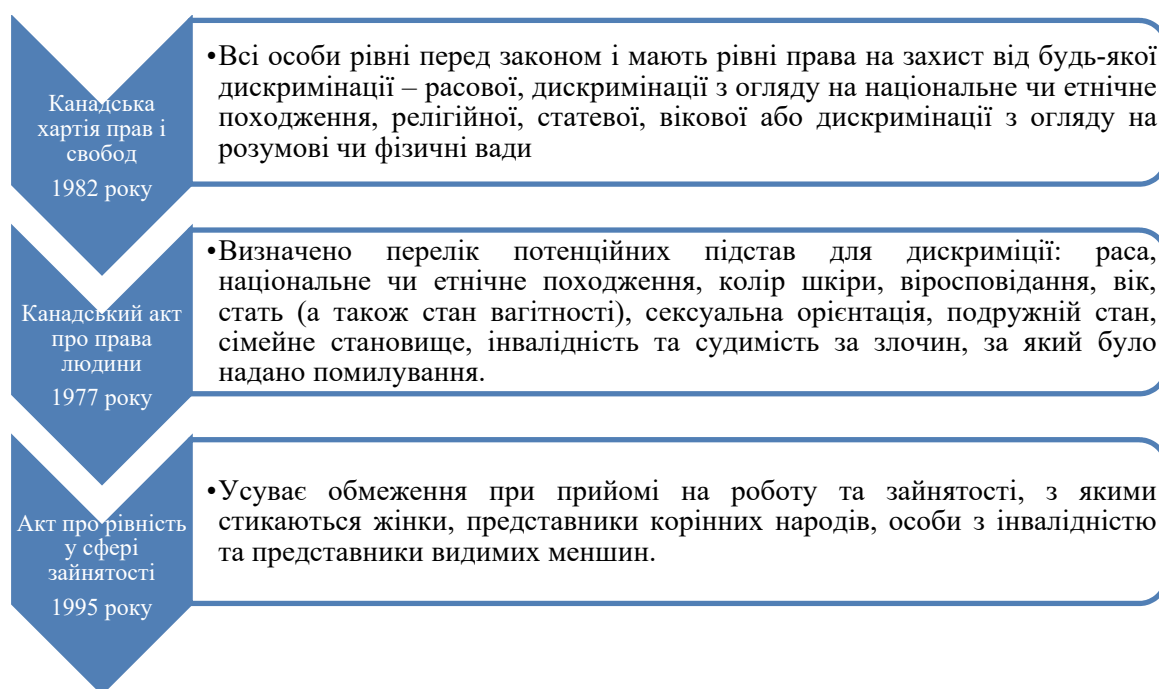


Рис. 5.1 Урегулювання гендерної рівності за законодавством Канади\*

\* Джерело: за даними [www.ombudsman.gov.ua/files/documents/MSDiscrim5Ukr\\_final.pdf](http://www.ombudsman.gov.ua/files/documents/MSDiscrim5Ukr_final.pdf)

Узагальнене розуміння «гендерного питання» Канади має такий вигляд:

– гендерний аналіз є важливим, оскільки він поліпшує рівність і для чоловіків, і для жінок, та сприяє розробленню ефективнішої та чутливішої урядової політики;

- жінки і чоловіки мають різний життєвий досвід, потреби та інтереси, які відіграють певну роль в усіх діях, рішеннях, політиках та програмах уряду;
- жінки і чоловіки різні; існує багато й інших факторів, які обов’язково слід брати до уваги, зокрема вік, дієздатність, етнічна і класова належність тощо;
- гендерна рівність не означає, що жінки мають стати такими ж, як і чоловіки. У деяких випадках дискримінацію можна подолати, застосовуючи до чоловіків і жінок однакове ставлення, а в інших – для досягнення однакових результатів для чоловіків і жінок потрібне різне ставлення до кожної із статей;
- задля утвердження рівності в суспільстві жінки мають однаковою мірою брати участь як агенти змін в економічних, соціальних і політичних процесах;
- чоловіки та хлопчики також можуть зазнавати негативного впливу від дій, політик, програм, проєктів та соціально-економічних тенденцій;
- гендер стосується не лише жінок; ті шляхи, якими чоловіки та жінки взаємодіють між собою у суспільстві, у певний спосіб впливають на формування очікувань щодо маскулінності та фемінності [289, с. 26–27].

За захистом від гендерної дискримінації у Канаді звертаються до:

- ККПЛ або до трибуналу;
- комісії з прав людини або трибуналу відповідної провінції;
- провінційного або федерального суду.

Таким чином, на федеральному рівні такий захист здійснює ККПЛ, а на рівні провінцій/територій – відповідні комісії з прав людини, а також низка інших урядових і неурядових установ та суду.

Так, ККПЛ була заснована відповідно до Канадського акта про права людини та відповідає за виконання його положень, а також положень Акта про рівність у сфері зайнятості. Статутні повноваження ККПЛ включають:

- розгляд скарг щодо дискримінації;
- проведення інформаційних кампаній для підвищення громадської обізнаності про положення Канадського акта про права людини;

- підтримання зв'язків із комісіями з прав людини провінцій та територій з метою розвитку співпраці, попередження юрисдикційних конфліктів та суперечностей;
- проведення або замовлення дослідження (за власною ініціативою або за пропозицією міністра юстиції);
- перегляд федеральних нормативно-правових актів, постанов тощо відповідно до принципів прав людини;
- використання «переконання, публічних звернень та інших методів, які можуть вважатися доцільними» для попередження і протидії дискримінаційним практикам.

Оскільки ККПЛ не має у своєму складі спеціального підрозділу з питань протидії дискримінації за ознакою статі, то підготувала Рамкову стратегію із впровадження гендеру. Цей документ передбачає широке використання методу «оцінки гендерної відповідності» у її діяльності, за допомогою якого визначаються різні гендерні показники результатів впливу державної політики на правовий статус чоловіків та жінок [10]. Крім того, у силу вимог цієї Рамкової стратегії Канади статистичні органи повинні збирати дані про гендерну сегрегацію за результатами соціологічних досліджень, які проводяться ними раз на п'ять років. Іншим джерелом даних є скарги, прийняті до розгляду комісіями з прав людини та трибуналами Канади.

З приводу статевої асиметрії в органах системи юстиції, то вона оцінюється на основі відповідного досвіду контактів з правоохоронними органами, судами та пенітенціарними установами. Першою є оцінка розповсюдженості дискримінації при контактах з правоохоронними органами і судами відповідно до звітів людей, які мали такі контакти, узагальнених у рамках соціологічного дослідження про порушення прав людини. Друге джерело – кількість скарг на випадки дискримінації у цій сфері, які подаються комісіям із прав людини або трибуналам. Як національна правозахисна установа комісія достатньо ефективно здійснює моніторинг та протидію дискримінації, але зіштовхується з великою кількістю викликів, особливо з огляду на обмеженість своїх повноважень та специфіку

розподілу юрисдикції між федеральним рівнем та рівнем провінцій і територій [408].

Що ж стосується комісій з прав людини провінцій та територій, то вони є незалежними від установ федерального рівня та відповідають за дотримання гендерного законодавства у межах своєї територіальної одиниці.

Звернемо увагу й на федеральну урядову організацію «Статус жінок Канади» (створена у 1976 р.), котра намагається сприяти досягненню рівності жінок та їх повноцінній участі в соціально-економічному та демократичному житті Канади. Вона відповідає за надання стратегічних консультацій з питань публічної політики, підтримки інтеграції гендерного аналізу в урядову діяльність, адміністрування Жіночої програми, а також сприяння відзначенню в Канаді урочистих дат, пов'язаних із жінками [539, с. 51].

Ще цікавим є той момент, що Канада намагається законодавчо урівняти зарплати чоловіків та жінок. «Рівність зарплат – це широке, важливе та дуже складне питання. Воно ніколи не буває таким простим, що двоє осіб: чоловік та жінка – виконують однакову роботу і при цьому жінка заробляє менше. Є й такі приклади, але зазвичай ідеться про подібні, але не однакові типи робіт. Однак більшість жінок виконує їх, що призводить до того, що у середньому вони заробляють менше», – зазначив глава уряду Канади Джастін Трюдо [288].

Що ж стосується судової системи, то питання про те, чи змінять що-небудь судді-жінки у судочинстві, порушувалося першою суддею-жінкою Канади Бертою Уілсон у її виступі ще у 1990 р. [42, с. 507–522] Відповідь на нього й досі шукають канадські правники. Аналіз літератури з цього питання дозволяє стверджувати, що гендерний аспект враховується у судовій діяльності вказаної держави і під час відбору суддів на посаду судді, і під час призначення їх на адміністративні посади; з цього приводу проводилася низка опитувань, які через застарілість втратили актуальність, проте свідчать про бажання держави зрозуміти вказану проблематику. Державна гендерна політика Канади на сучасному етапі включає:

- проведення національної кампанії попередження насильства;

- забезпечення гендерно-чутливої підготовки і навчання для професіоналів судово-правової системи;
- виділення фінансових коштів для агентств, що надають послуги жертвам гендерного насильства;
- встановлення юридичної, судової, законодавчої політики, яка дозволяла б суддям виносити вирок чоловікам, визнаним винними в нападі на своїх дружин, який передбачає виселення «кривдника» із сімейного будинку;
- створення Королівської комісії з насильства щодо жінок [649].

Канада є одним із світових лідерів у вирішенні гендерного питання, її механізм реалізації принципу гендерної рівності справді заслуговує на високу оцінку. Спеціально створені державні органи детально вивчають проблемні сфери, де має місце прояв дискримінації, за наслідками чого звертають на це увагу уряду, громадськості та міжнародних органів. Уважаємо, що адаптація канадського досвіду до сучасних українських реалій дасть позитивні результати при вирішенні гендерного питання, у тому числі в судовій системі нашої держави.

Далі розглянемо досвід боротьби із гендерною дискримінацією у Сполучених Штатах Америки.

Ще у 60-ті рр. XIX ст. у відомому історико-політичному трактаті «Демократія в Америці» Алексіс де Токвіль відповів на поставлене самому собі запитання: «чому передусім завдячує процвітання і визначні досягнення американців як нації – вищості їхніх жінок» [590].

Аналіз літератури свідчить, що саме державне регулювання доступу до освіти на підставі принципу гендерної симетрії докорінно змінило статус американських жінок на ринку праці та їх участь у прийнятті суспільно важливих рішень. Наслідком такої політики стало отримання останніми дипломів про вищу освіту, що дозволило у подальшому зайняти престижні посади, у тому числі й у сфері юриспруденції.

У реалізації політики гендерної рівності важливо підкреслити позитивну роль спеціального виконавчого органу – Бюро з питань жіночої зайнятості при



Міністерстві праці США, створеного ще в 1920 р. з метою покращення становища працюючих жінок. Воно вплинуло на розвиток їх інтересів у трьох напрямках:

- визнанні законних прав жінки, яка працює не вдома;
- у встановленні більш тісних контактів серед працюючих жінок;
- у виробленні державної політики у сфері гендерних відносин.

Під егідою Бюро була створена мережа комісій із жіночих питань, щорічні збори яких сприяли виробленню урядової політики, що враховує реальні інтереси жінок. Бюро працює спільно з іншими урядовими органами, впливаючи на розробку і прийняття адміністративних рішень, забезпечуючи зацікавлені структури статистичними даними про реальне становище жінок щодо реалізації антидискримінаційних законів. Воно разом із неурядовими групами, особливо на регіональному і місцевому рівнях, допомагає працюючим жінкам найбільш ефективно використовувати свої права [197, с. 167].

Проте нещодавно Президент США Дональд Трамп заявив, що чотири кольорові жінки, обрані до Конгресу від Демократичної партії: повинні «повернутися» до своїх країн (троє з них народилися в США, а четверта стала громадянкою Америки в підлітковому віці) [624]. Ця заява є кричущим виявом сексизму, але водночас свідчить про зміцнення статусних позицій американських жінок, успішну боротьбу із гендерною дискримінацією із досягненням таких позитивних результатів.

Те, що американки досі стикаються із гендерною дискримінацією на роботі, свідчать дослідження, за даними яких на це вказали 42% працюючих жінок. Останні стверджують, що їм платили менше, ніж чоловікам за ту саму роботу (25% опитаних); не давали важливих завдань, менше підтримували тощо. Чоловічий показник за даними цього дослідження – 22%. Окрім наведеного, жінки приблизно в чотири рази частіше, ніж чоловіки, кажуть, що до них ставилися так, як ніби вони не компетентні унаслідок їх статі (23% жінок; 6% чоловіків) [29].

Аналіз тенденцій доходів у США показав, що у співвідношенні до 1 долара, який заробили чоловіки, жінки заробили лише 49 центів у період з 2001 р. по 2015

р. Причина цього криється як у зменшенні участі жінок у складі робочої сили, так і зниженні їхньої заробітної плати. Цей розрив контрастує з широкомасштабною підтримкою рівності на робочих місцях. Ця невідповідність, швидше за все, виникає через розподіл домашніх обов'язків, ніж через ставлення до жінок на роботі [3]. Але державою запроваджена так звана модель «невтручання» (pro-family non-interventionist model) у справи родини, яка ставить жінку перед вибором між материнством і професійною діяльністю, хоча в останній не надає належного сприяння. Доводиться констатувати, що хоча програми позитивних дій реалізуються у США протягом 30 років – жінки ще й досі стикаються із суттєвими перешкодами кар'єрного зростання на вищих управлінських рівнях [28, с. 57], у тому числі і в судовій діяльності.

За даними Американського конституційного суспільства з питань права та політики частка жінок і представників етнічних меншин, які займають посади суддів у судах США, становить близько третини від загальної кількості діючих «служителів Феміди». У жодному зі штатів не спостерігається рівного числа суддів-жінок і суддів-чоловіків. У 2017 р. частка чоловіків у судах першої інстанції склала 66%, 9% з яких займали представники етнічних меншин. Жінкам у місцевих судах дісталось лише 34% місць, при цьому тільки 8% з них – афро-американкам, латиноамериканкам і азіаткам. В апеляційних судах різниця між статями ще більш явна: 70% чоловіків (12% кольорові) проти 30% жінок (8% – етнічні меншини) [142].

Незважаючи на те, що у Великій Британії главою держави є жінка – Королева, а урядом країни до липня 2019 р. також керувала жінка – про будь-які негативні стереотипи щодо жінок у британському суспільстві, здавалося б, говорити досить складно. Однак просування корпоративними щаблями для жінок є непростим та має додаткові штучні перепони. В основному вони пов'язані із сімейними обов'язками та усталеними гендерними стереотипами про жіночу «слабкість».

Антидискримінаційне законодавство Великої Британії включає: Закон «Про рівноправність оплати праці» (1970), унаслідок вимог якого працівники можуть

вимагати рівної зарплатні у суді з вирішення трудових спорів за роботу, яку вони вважають такою, що має рівнозначну цінність з роботою, яку виконує колега іншої статі на тій самій посаді, та Закон «Про гендерну дискримінацію» (1975). Їх реалізацію здійснюють Комісія з забезпечення рівних можливостей, господарські третейські суди та арбітражні комісії, котрі розглядають справи у цій сфері.

У Британії вжито низку заходів задля досягнення гендерного паритету, серед яких: надано право просити встановлення гнучкого робочого графіка батькам дітей до шести років та дітей з обмеженими можливостями (інвалідів) віком до 18 років, а роботодавців зобов'язано зробити все можливе для задоволення цього прохання; державою забезпечуються цільові програми із податкових кредитів для тих, хто здійснює догляд за дітьми; надання чоловікам права на відпустки для такого догляду. Також зменшено кількість років, які має відпрацювати жінка для одержання державної пенсії на час, витрачений на догляд за дитиною. Уряд заохочує компанії та установи пропонувати працівникам, і чоловікам також, гнучкіші умови для праці задля її поєднання із виконанням сімейних обов'язків.

І хоча законодавчо гарантується право на гендерну рівність – держава практично не надає підтримки материнству. Передача регулювання питання догляду за дітьми виключно ринку праці означає, що гендерна рівність «є радше привілеєм, який використовують заможні жінки». У Великій Британії з'явилася тенденція, коли «жінки з вищим рівнем освіти оплачують догляд за дитиною та продовжують працювати, тоді як жінки з нижчим рівнем повертаються після догляду за дитиною до нижчеоплачуваної неповної зайнятості та несуть ще більші втрати» [623, с. 57].

Якщо говорити про гендерне лідерство, то статистика показує: приблизно 860 тис. жінок у Великій Британії займаються власною справою, а чоловіки в середньому вдвічі частіше беруться за підприємництво. Лише 18% малих і середніх бізнесів у Британії очолюють жінки. Financial Times, базуючись на дослідженні Бірмінгемського університету, пише, що останніми роками

спостерігається різке збільшення участі жінок у бізнесі: за період між 2013 і 2016 рр. зростання становило 45% порівняно з попереднім трирічним періодом [633].

Досліджуючи гендерну симетрію в судочинстві Великої Британії, з'ясувалося, що у місцевих судах («магістратські суди»), яких сьогодні близько 500, працює понад 24 тис., з яких третина – жінки. У червні 2012 р. був опублікований звіт спецкомісії з призначення суддів, яка працює над тим, щоб краще представити в судовій системі багатонаціональне населення країни і його гендерну структуру. Голова комісії Крістофер Стівенс висловив задоволення тим, як його співробітники підвищують представництво жінок у судовій системі. За його словами, останнім часом суддівські крісла отримали не менше 1000 претенденток. В основному це поки що суди нижчих інстанцій, але з часом судді зможуть набути необхідного досвіду і претендувати на більш високі посади. Близько 43% кандидатів, рекомендованих до призначення на посади окружних суддів з цивільних справ, були жіночої статі, що ж стосується судів з розгляду кримінальних справ – то тут напливу кандидаток зафіксовано не було. П'яту частину юристів, які могли б теоретично претендувати на подібну посаду, склали жінки, але тільки 14% з них подали заяву і 9% у результаті були рекомендовані до призначення [254].

Крім наведеного, варте уваги й те, що незадовго до опублікування звіту спецкомісії конституційний комітет Палати лордів представив свій звіт. З нього видно, що тільки четверо з двадцяти суддів – жінки. Чим вище за статусом судова установа, тим менш репрезентативна вона стосовно загальної маси населення Великої Британії, понад 12% якого становлять різні меншини і близько 51% – жінки. Із тридцяти семи суддів апеляційного суду – тридцять три чоловіки і лише чотири жінки. Одинадцять суддів-чоловіків і тільки одна жінка – така статистика Верховного суду. Але у 2013 р. єдина суддя-жінка Верховного суду Великої Британії пішла у відставку. Вона також була першою жінкою, яка отримала титул лорда-судді. Вона вважає себе «помірною феміністкою», в ході роботи в суді приділяла значну увагу вдосконаленню сімейного законодавства, захисту дітей та жінок на роботі і в сім'ї [54].

Таким чином, гендерна картина суддівського корпусу Великої Британії не має «жіночого обличчя», і хоча жінки займають посади переважно у судах першої інстанції, однак до адміністративних посад та судів вищих рівні їх поки що не допускають.

Отже, у країнах англо-американської правової сім'ї модель забезпечення гендерної рівності базується на соціально-культурних традиціях, враховує особливості менталітету, усталені стереотипи сприйняття статевих ролей тієї чи іншої держави. Звісно, ця проблема у повному обсязі не вирішена у жодній із держав, але досягненню позитивних результатів гендерного паритету сприяє правильна спрямованість гендерної політики держави, постійний моніторинг результатів ефективності прийнятих рішень у цій сфері, фінансування гендерних програм та заходів тощо.

Визначаючи, яка з країн (Швеція, Німеччина чи Канада) досягла найбільшого успіху у реалізації гендерного паритету за результатами опитування суддів, встановлено, що 41% опитаних вважають, що це Швеція, 26% – Німеччина, 15% – Канада. Ще 18% респондентам нічого з цього приводу невідомо (див. Додаток Б).

Як зауважує дослідниця міжнародного аспекту гендерних питань Т. М. Мельник, «...попри всі особливості існує тенденція до зближення гендерних процесів у юридичному їх вираженні, а саме – формування гендерного компонента в системі законодавства» [388, с. 43]. Наведене підтверджує думку про те, що саме закон покликаний забезпечити гендерну рівновагу у суспільстві.

Але з огляду на наведене доводиться констатувати, що в Україні гендерна проблематика не має такої суспільної ваги, як, наприклад, у Канаді чи США, де існує відповідний напрям правового регулювання – гендерне право. А тому слід задати такий же вектор руху для нашої держави у розглядуваному.

### **5.3. Механізми імплементації кращих зарубіжних моделей організації судочинства та гендерного законодавства в умовах реформування судової системи України**

Сьогодні 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 [464].

Згідно з дослідженням впливу жінок на політику ЄС «Women in decision making roles in European Union», у парламентах 17 держав-членів ЄС представництво жінок нижче 30%. В інших – кращий показник не перевищує 42% (Швеція, в ній встановлений також гендерний паритет на рівні керівних кадрів уряду). Ще дві країни – Франція та Словенія мають гендерне співвідношення в уряді 50:50. Це дослідження також свідчить, що найчастіше жінки очолюють міністерства, пов'язані із соціальною політикою та працею (50%), сім'єю, молоддю та спортом (43%), освітою та культурою (40%). Проте 14% європейських міністрів юстиції і 7% міністрів закордонних справ – це жінки. Серед інституцій ЄС третину жіночого складу має Європарламент та Єврокомісія (33% та 37% відповідно). Проте в Раді з питань зовнішньої політики жінки становлять 10%, а в Раді з питань економіки та фінансів жінки-члени становлять 8% [44].

Крім наведеного, експерти станом на 1 березня 2019 р. оцінили 187 країн за 35 показниками у сфері трудового, майнового і сімейного права. По 100 балів набрали шість країн: Бельгія, Данія, Латвія, Люксембург, Франція і Швеція. Середній показник гендерної рівності – 74,71 бали. Тобто рівність у світі забезпечена майже на чверть. Україна отримала 78,75 бали через різницю у

зарплатні чоловіків і жінок, пенсійні виплати та умови, пов'язані із народженням дітей. У кінці списку – Афганістан, Катар, Кувейт, Об'єднані Арабські Емірати, Саудівська Аравія, Судан, Іран [159].

Завдяки реформам у 2019 р. Україна порівняно з попередніми оцінками піднялася на чотири позиції рейтингу верховенства права (World Justice Project) у 2019 р. і посідає 77-му позицію серед 126 країн світу і є сьомою із 13 країн у Східній Європі і Центральній Азії (індекс верховенства права відображає забезпечення законності в країні та розраховується з урахуванням стану урядових повноважень, рівня корупції, відкритості уряду, фундаментального характеру права, забезпечення порядку і безпеки, цивільного й кримінального правосуддя) [600].

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, брати участь у боротьбі за посаду судді, досягнення кар'єрних вершин та адміністративної посади в судовій системі. Такі заходи можуть організовувати навчальні заклади, що готують юристів та органи, що відповідають за кадрове наповнення судів, їх навчання та підвищення кваліфікації.

Серед зарубіжних ініціатив, використаних для забезпечення рівного представлення чоловіків та жінок у судовій системі, виокремлюють такі:

1) Парламентська Асамблея Ради Європи у своїй резолюції № 1366 «Про кандидатів в члени Європейського суду з прав людини» постановила, що більше не буде розглядати списки кандидатів у судді ЄСПЛ, якщо у них не буде хоча б по одному кандидату кожної статі. Через рік у це правило були внесені зміни, згідно з якими списки, що склалися із кандидатів однієї статі, допускаються до розгляду лише у тому випадку, якщо особи цієї статі недостатньо представлені в складі суду [416];

2) в Афганістані Асоціація суддів-жінок Афганістану співпрацює із Міжнародною асоціацією суддів-жінок з метою забезпечення доступу до

правосуддя афганських жінок, а також сприяння у призначенні їх на суддівські посади [40];

3) Туніс вжив заходів для збільшення участі жінок у роботі судової системи, на посадах суддів, а також призначивши жінок на керівні суддівські посади [39].

Серед міжнародних механізмів організації залучення жінок до прийняття суспільно важливих рішень, варто виділити 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 досягають наданням певних пільг чи запровадженням квот [391].

Окремим пріоритетом є забезпечення включення гендерних аспектів, особливих потреб жінок і чоловіків до планування та реалізації всіх проєктів, програм і 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, проведення інформаційних кампаній, спрямованих на врахування гендерних потреб при плануванні та реалізації гендерного вектора.

Так, Т. В. Хавлін наголошує, що «досвід, побудований на моніторингу та аналізі гендерної політики як на рівні ЄС, так і в Україні свідчить про недоліки,



які спостерігалися під час реалізації програм, орієнтованих на покращення становища лише жінок у суспільстві. Тіньове становище чоловічих проблем, про наявність яких переконливо свідчать статистичні дані, замовчування їх у публічному дискурсі уповільнювали процеси очікуваних суспільних трансформацій, ефективної модифікації становища жінок та чоловіків» [615, С. 121].

А. В. Толстокорова підкреслює, що на сучасному етапі розробка ефективної політики гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, включаючи сферу державного управління, спрямована на пошук нової моделі, яка б могла відповідати реаліям часу [591, с. 100]. Так, для визначення основних принципів цієї моделі було узагальнено досвід різних країн ЄС. У результаті розроблено проєкт «Equa rol», реалізований у восьми країнах ЄС у 2006–2007 рр. У процесі його реалізації були виокремлені чотири основні моделі політики гендерної рівності:

а) модель «гендерної інтеграції», або «шведська модель», котра охоплює всі аспекти соціально-економічного життя, політичну (публічну) і приватну сфери громадянського суспільства;

б) «перехресна модель», притаманна європейським країнам (зокрема Бельгії, певною мірою Франції та Андалусії), яка вибудовує політику на традиціях так званих позитивних дій стосовно жінок;

в) модель «рівності за межами гендеру», що застосовується у Великій Британії та вибудовується навколо розуміння, що проблеми нерівності пов'язані не тільки з гендером, а й з віком, дієздатністю (люди з інвалідністю), расовою, національною належністю тощо і тому потребують відновлення гендерного балансу;

г) модель «союзного стимулу» – це нова модель, яка з'явилася на вимогу як «знизу» – від жіночих та феміністських організацій, так і «зверху» – в контексті фінансової підтримки країн ЄС від Європейського соціального фонду і структурних фондів Євросоюзу. Вона, на думку А. В. Толстокорової, важлива як стимул для реалізації гендерної рівності на національному рівні [591, с. 100].

Що ж стосується гендерної організації судочинства, то за даними Висновку Європейської комісії з питань ефективності правосуддя «Європейські судові системи: ефективність і якість системи правосуддя» у всіх юрисдикціях судів країн Європи, незважаючи на великі відмінності між державами, показник кількості суддів-жінок і суддів-чоловіків приблизно однаковий. Однак інстанційне порівняння показало, що в судах першої інстанції більшість становлять жінки (56%), в судах другої – кількість суддів-жінок і суддів-чоловіків приблизно однакова, а у касаційних судах більше чоловіків (65%). Таким чином, у міру просування вгору судовою ієрархією відсоток суддів-жінок зменшується. У деяких державах різниця пояснюється відносно недавньою фемінізацією судової системи, прояв якої зараз більш помітний у судах першої інстанції. У Чорногорії судді-жінки становлять більшість на всіх рівнях (відповідно 56%, 59% і 56%), так само як в Боснії і Герцеговині (64%, 65% і 58%). У Румунії відсоток суддів-жінок у кожній інстанції ще вищий (73%, 74% і 84%) [574].

Разом із тим у деяких країнах, таких як Вірменія, Азербайджан, Ірландія, Туреччина і частина Великої Британії, у всіх інстанціях більшість становлять судді-чоловіки, в той час як в інших, наприклад, Хорватії, Греції, Угорщині, Латвії, Люксембурзі, Румунії та Словенії ситуація зворотна, особливо стосовно судів першої та другої інстанцій. Європейська комісія з питань ефективності правосуддя зазначає, що на тенденції фемінізації судової влади вже вказувалося у попередніх звітах; кількість суддів-жінок збільшилася за 2012–2014 рр. на 2%, а за більш тривалий період з 2010 по 2014 р. цей показник збільшився на 5% [574].

Ситуація кар'єрного просування суддів у гендерному розрізі така: посаду голів судів займають чоловіки у 67% судів усіх юрисдикцій, включаючи 64% судів першої інстанції, 75% судів другої інстанції і 82% касаційних судів. Показник 90% і 100% посад голів судів займають чоловіки, він характерний для Андорри, Вірменії, Азербайджану, Грузії, Мальти, Великобританії, Шотландії, а 50 на 50% жінки/чоловіки: Хорватії, Греції, Угорщини, Латвії, Литви, Люксембургу, Румунії і Словенії [223]. Аналіз даних дозволяє нам стверджувати, що хоча судді-жінки становлять 56% у судах першої інстанції, головують вони

тільки в 36% випадків. Така ж тенденція спостерігається в судах другої інстанції, де судді-жінки становлять 47%, а керують судом у 25% випадків [223]. Це доводить факт існування «скляної стелі» та великих труднощів, з яким стикаються судді-жінки і які перешкоджають їм просуватися кар'єрними сходами, незважаючи на їх професійні здібності та досвід [574].

Слід зазначити, що Вірменія, Австрія, Боснія і Герцеговина, Данія, Грузія, Німеччина, Ісландія, Чорногорія, Норвегія, Сербія, Іспанія, Велика Британія, Уельс, Шотландія та Ізраїль повідомляють про те, що гендерні питання враховуються у цих країнах у процесі відбору та призначення суддів. До прикладу, Вірменія в рамках реалізації паритету між чоловіками і жінками при складанні списків кандидатів на посаду судді намагається реалізувати принцип – не менше 25% представників однієї статі. У Боснії та Герцеговині законодавство враховує гендерний аспект при відборі кадрів до судової системи. Аналогічно Рада суддів Чорногорії зобов'язана законом забезпечити паритет чоловіків і жінок у рамках процедури призначення на посаду судді [11].

При цьому наведені дані слід оцінювати критично, оскільки у багатьох випадках органи, відповідальні за добір суддів, принцип недискримінації за ознакою статі забезпечують лише номінально. Деякі із країн тільки зараз почали розробляти політику, яка б ефективно враховувала гендерні питання або у формі обов'язкових квот, або стимулів для набору осіб з недостатньо представленого гендеру з рівними навичками.

Звернемо увагу й на те, що 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 [571].

У рамках цієї Стратегії основну увагу впродовж 2018–2023 рр. 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 усіх політиках та заходах.

У рамках виконання цієї програми СЕРЕJ заповнювала анкету серед європейських держав щодо мети гендерної рівності у судовій системі та для визначення заходів, що необхідно вжити для поліпшення професійної гендерної рівності. Аналіз результатів показав, що розподіл у відсотках професійних суддів за статтю не показує суттєвих змін порівняно з попередніми роками, що стало результатом активної політики сприяння рівності між жінками та чоловіками. Що стосується загальної кількості професійних суддів, то середній показник становить 49% чоловіків і 51% жінок із тенденцією до збільшення числового показника суддів-жінок [11].

Державами, що мають найвищий відсоток жінок у судовій системі, є Бельгія, Хорватія, Чехія, Естонія, Франція, Греція, Угорщина, Латвія, Литва, Нідерланди, Румунія, Сербія, Словаччина, Словенія. Фемінізація ще не відчувається у Вірменії, Азербайджані, Ірландії, Мальті, Норвегії, Великій Британії, Уельсі та Шотландії. Висока частка чоловіків зустрічається у країнах Східної Європи (наприклад, у Вірменії).

Проте, незважаючи на зусилля Ради Європи та деяких держав, глобальне явище фемінізації судових функцій має межу, «скляну стелю», про яку висвітлюється у звіті СЕРЕJ у 2014 році. Чим вище ієрархічний рівень, тим більше число жінки (і, відповідно, відсоток) зменшуються. Для професійних суддів першої інстанції в середньому 43% чоловіків і 57% жінок, частка підвищується до 50–55% для професійних суддів другої інстанції, що є поліпшенням порівняно з даними 2014 р. (частка була 53–47% на користь чоловіків). На рівні касаційних судів розподіл становить 63% чоловіків і 37% жінок (проти 65–35% у 2014 р.). Тобто гендерний аспект полягає в тому, що менше жінок призначаються на відповідальні посади [11]. А тому з 2014 р. СЕРЕJ «вимірює скляну стелю» у судовій системі відповідно до відсоткового відношення щодо кожної статі суддів у різних країнах Європи.

Загалом же середній відсоток чоловіків – голів судів усіх юрисдикцій становить 66% порівняно з 34% жінок (у 2014 р. цей відсоток становив 67–33%). Для керівників судів саме першої інстанції цей показник становить 61–39% на користь чоловіків (64–36% у 2014 р.). У Латвії судова реформа призвела до скорочення кількості судів і, відповідно, до скорочення кількості їх голів. Це ж стосується і Литви з 1 січня 2018 р. Існує також різниця в кількості голів судів у Нідерландах через деякі укрупнення судів. І навпаки, Сербія значно збільшила кількість судів першої інстанції, тому з 1 січня 2014 р. збільшилася кількість їх голів. В Іспанії немає голів судів першої інстанції, оскільки вони складаються з одного судді; для голів судів другої інстанції цей відсоток становить 71% чоловіків і 29% жінок (75–25% у 2014 р.). У Фінляндії зменшення кількості чоловіків – голів судів другої інстанції відбувається внаслідок об'єднання двох

апеляційних судів у 2014 р. та призначення у 2014 р. його головою жінки (82–18% у 2014 р.) [11].

Тобто еволюція у питаннях фемінізації посад голів судів ледь помітна, але майже у всіх країнах логічно вважати, що кар'єрне зростання суддів-жінок все ж неодмінно буде. 11 держав вказують, що 100% голів апеляційних судів є чоловіками; жінки наповнюють 50% посад професійних суддів другої інстанції, але лише 29% посад голів цих судів, а тому необхідно вжити додаткових заходів для сприяння розвитку їх кар'єри. Слід зазначити, що у деяких держав спостерігаються зміни у кількості голів судів порівняно з попередніми роками: це стосується Бельгії, яка здійснила реформу судової карти в основному стосовно судів першої інстанції.

Таким чином, фемінізація функцій професійного судді є підтвердженою європейською тенденцією, однак «скляна стеля» й досі є реальністю, коли мова йде про посаду голови суду, а відсоток суддів-жінок зменшується у випадку руху вгору судовою ієрархією. Деякі держави усвідомили цю невідповідність і почали запроваджувати механізми заохочення набору жінок на керівні посади в судах; добори кандидатів на посаду судді почали узгоджувати із гендерною чутливістю у спробі сприяти недостатньо представленій статі. А посилення безперервної підготовки, спрямованої на вдосконалення управлінських функцій повинно стати інструментом доступу суддів-жінок до керівних посад [11]. Усе вказане нами вище спростовує чоловічий стереотип про те, що питання кар'єри жінки – це питання власного вибору та ефективного використання власного часу або ж гіпотезу, що жінки здаються через брак змагання чи амбіції.

До слова, у США станом на 2018 р. в апеляційних судах працює 118 жінок із 354 (33%); у судах загальної юрисдикції – 3 714 жінок із 11 569 (32%); у спеціалізованих судах – 1 750 жінок із 4 941 (35%) [35].

У 2015 р. єдиний суддя Верховного суду Великої Британії, баронеса Хейл критикувала масове призначення чоловіків на посади суддів. Вона зазначала, що підвищення рівня гендерної рівноваги на лавах високих судових інстанцій допомагає зберегти легітимність судів як представників суспільств, які вони

обслуговують, і дає можливість судам зрозуміти наслідки своїх рішень у реальному світі. Посилення гендерної різноманітності в системі правосуддя сприяє підтриманню довіри громадськості, зменшує перешкоди для доступу жінок до правосуддя. Бар'єри, з якими стикаються жінки в судовій владі, схожі з тими, що виникають в інших сферах суспільного життя. Окрім викликів щодо збалансованості зобов'язань між роботою та життям, збереження гендерних стереотипів, відсутність можливостей розвитку та гендерна упередженість у просуванні; суворі вимоги до судових призначень та методів відбору, як правило, перешкоджають жінкам ставати топ-суддями [45].

Як уже зазначалося, найбільший позитивний досвід реалізації на державному рівні комплексного гендерного підходу мають Скандинавські країни, зокрема Швеція, Фінляндія й Норвегія, а також Канада. Їхні органи забезпечують прийняття відповідних законодавчих актів, проведення спеціальних програм, виділення коштів та адміністративних ресурсів для вирішення цієї проблеми, а також розбудову національного механізму забезпечення й захисту гендерної рівності [173, С. 180]. Також у ряді держав з метою реалізації гендерного паритету запроваджено посаду Уповноваженого з рівних прав і можливостей або так званого омбудсмена, якого обирає представницький орган влади.

Уперше посаду омбудсмена юстиції було запроваджено ще 1809 р. у Швеції і відтоді вона довела свою необхідність та більш як два століття не втратила ні свого значення, ні актуальності. Нині у цій країні діє Закон «Про боротьбу з дискримінацією», спрямований на заохочення рівноправності в суспільстві та скорочення всіх випадків дискримінації. Одночасно з ним прийнято Закон «Про омбудсмена з питань рівності» унаслідок вимог якого з 1 січня 2009 р. посади чотирьох колишніх омбудсменів з боротьби з дискримінацією (омбудсмена з рівних можливостей, омбудсмена з боротьби з етнічною дискримінацією, омбудсмена із захисту прав інвалідів та омбудсмена з боротьби з дискримінацією за ознакою сексуальної орієнтації) були зведені в єдиний новий інститут – омбудсмен із питань рівності [644].

Практика запровадження посади омбудсмена дедалі поширюється. У 1978 р. таку службу введено в Норвегії, 1980 – у Швеції, 1987 – у Фінляндії, 1999 – у Литві, 2001 – в Німеччині, 2002 – у Словенії, Боснії та Герцеговині, 2003 – у Хорватії, Киргизстані тощо [292].

Процес створення посади, обсяг компетенції та безпосередня діяльність омбудсмена в різних країнах має свої особливості. Наприклад, законом Німеччини про встановлення рівноправності між жінками й чоловіками, ухваленим Бундестагом у листопаді 2001 р., у країні введено посади уповноважених з питань рівноправності та їх заступниць від найвищого органу влади до всіх організацій і колективів. Закон із властивою для німців ретельністю надзвичайно детально регламентує процес обрання уповноважених, розподіл обов'язків та координацію дій між ними на всіх рівнях і зв'язків з керівництвом організацій і підприємств, визначає санкції, до яких мають вдаватися уповноважені в разі порушення гендерної рівності [292].

У Литві на підставі Закону «Про рівні можливості жінок і чоловіків» у 1999 р. створено службу контролера з рівних можливостей жінок і чоловіків. Ця служба здійснює свою діяльність на загальноприйнятих для всіх омбудсменів принципах законності, неупередженості та справедливості з використанням методів впливу, що властиві інституту спеціалізованих омбудсменів взагалі [173, с. 180].

Практика запровадження посади омбудсмена засвідчила необхідність правового захисту рівності чоловіків і жінок, гарантій забезпечення механізму юридичного регулювання гендерних відносин, особливо в країнах з усталеними традиційними відносинами і ролями жінки та чоловіка. Україна на виконання своїх міжнародних зобов'язань, наслідуючи приклад ЄС, прийняла гендерний мейнстрімінг як основний механізм для досягнення й забезпечення гендерної рівності [173, с. 180]. Так, створення в Україні інституту Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [492], у 2017 р., а в обласних центрах призначення заступників голів обласних державних адміністрацій, відповідальних за гендерні питання, покликане вирішити проблематику



забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [406].

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

реформування чинного і розробка та імплементація нового законодавства відповідно до стандартів Ради Європи на основі принципів верховенства права та прав людини;

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 з 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 інте-реси жінок і чоловіків;
- 5) існування відділів з рівності в кожному апараті;
- 6) дослідження і тренінги з проблем гендерної рівності;
- 7) зростання розуміння гендерних проблем громадськістю.

Для цього важливо забезпечити застосування таких 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.

Крім зазначеного, уряд затвердив Національний план дій з 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 такі:

- забезпечити правосуддя з гендерно-чутливим підходом; виконати зобов'язання щодо попередження, розслідування та покарання злочинів проти жінок та дівчат;
- не застосовувати амністію за злочини, пов'язані з сексуальним насильством під час конфлікту;
- включати жінок до процесу переговорів щодо примирення, особливо на рівні прийняття рішень;
- проводити обов'язкові систематичні навчання правоохоронних органів та військових щодо прав жінок;
- привести у відповідність з міжнародними стандартами визначення зґвалтування, включивши у нього не лише фізичне насильство, а й зловживання владою, страх психологічного насильства, шантаж та утримання в неволі;
- забезпечити адекватну медичну допомогу та доступ до правосуддя для жертв сексуального насильства, внутрішньо переміщених жінок та інших вразливих груп жінок;
- узгодити термінологію антидискримінаційного законодавства;
- проводити політику та програми державного апарату, націлені на гендерну рівність [407].

Водночас Глобальне узагальнююче дослідження ООН – Посилення національних механізмів забезпечення гендерної рівності та розширення можливостей жінок [170] 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):

- зобов'язання всіх міністерств переглянути свою політику та програми з урахуванням гендерних аспектів; покладання відповідальності за виконання цього зобов'язання на найвище керівництво;
- міжміністерська координаційна структура для моніторингу поступу та зв'язків із зацікавленими сторонами;
- залучення відповідних зовнішніх зацікавлених сторін, як-от: центри гендерних/жіночих студій та досліджень; наукові й освітні заклади; приватний сектор; ЗМІ; громадські об'єднання, особливо жіночі організації; інші представники громадянського суспільства;
- можливості для розбудови потенціалу з метою підвищення обізнаності державних посадовців і службовців з проблематикою гендерної рівності;
- 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;
- достатність бюджетних ресурсів та професійної спроможності;
- наявність інструментів для розробки стратегій інтеграції гендерного виміру та відповідної методики.

При цьому виконання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. 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 ЄС;
- 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 [208].

Для повноти картини звернемо увагу й на те, що ще у 2006 р. був підписаний Протокол про взаєморозуміння між Верховним Судом України, РСУ і ДСА України та Офісом Уповноваженого з федеральних судових справ Канади, де визначалося, що для досягнення гендерної рівності як однієї із важливих цілей проєкт передбачає залучення фахівця з гендерної політики, який розробить рекомендації щодо врахування гендерного питання в рамках реалізації судової реформи. Підготовлені рекомендації в подальшому будуть використані на всіх стадіях розробки та реалізації проєкту: збір інформації, аналіз, моніторинг, звітність щодо результатів роботи та вивчення отриманого досвіду. Безпосередня увага буде приділена питанням забезпечення гендерної рівності в ході реалізації проєкту та відображення гендерних питань при наданні рекомендацій щодо судової реформи та проведенні навчальних семінарів. Партнери сприятимуть залученню більшої кількості жінок до заходів у рамках Проєкту як учасників семінарів, залучених фахівців, консультантів та керівників заходів. Це також

стимулюватиме створення чесних і рівних умов для прийняття на будь-які посади, що будуть створені в судах, особливо на керівні посади, а також забезпечить рівні можливості для кар'єрного зростання жінок, які працюють у судах як судді чи на адміністративних посадах [502].

Зазначене підтверджує актуальність проблеми гендерного аспекту в судовій діяльності ще більше як десятиріччя тому та пошуки шляхів його вирішення, у тому числі із використанням міжнародного досвіду [89, с. 3–8].

З'ясовуючи думку опитаних суддів про необхідність використання міжнародного досвіду реалізації принципу гендерного паритету, 85% опитаних відповіли ствердно, 4% – не погодилися із цим та 11% – не змогли відповісти (див. Додаток Б).

На нашу думку, 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 реальності, на практиці, на наш погляд, він майже неісний.

Як показує досвід вивчення досліджуваного питання, корінь проблеми слід шукати ще й у тому, що нині у навчальних програмах майбутніх правників відсутні предмети, які б формували у студентів гендерне бачення суспільства, розуміння гендерного паритету та участь кожного із нас у реалізації принципу гендерної рівності задля розбудови демократичної держави та реалізації верховенства права.

Практична сукупність заходів, спрямованих на подолання гендерної розбалансованості у судовій діяльності («скляна стеля», неврахування гендерного аспекту при розподілі судового навантаження, визначенні суддями спеціалізації з розгляду справ, обрання і діяльність на посаді слідчого судді) для суддів-жінок полягає в адаптації до сучасних українських реалій «політики дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка 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

кар'єрними сходами; 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, інші спеціальні «материнські» заходи.

На наш погляд, надання рівних можливостей чоловікам і жінкам у здійсненні професійної діяльності, побудові 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», серед яких: причинно-наслідкові та моделі надлишку. 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 ж 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. Ідеться 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 виступати ресурсом для ефективної професійної діяльності [46, с. 267–289].

Таким чином, зазначимо, що руйнування традиційних професійно-стереотипних поглядів на фемінне та маскулінне можливо через звернення уваги суспільства на неусвідомлювані людьми, часто упере-джені 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.

За логікою, 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 ще не вдалося побудувати демократію без її гендерного складника. Уявляється, що послідовне втілення зазначених пропозицій здатне певним чином сприяти розв'язанню проблеми гендерної асиметрії.

Для повноти картини звернемо увагу на те, що Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України оновлює державні будівельні норми щодо проектування будівель судів. Одна з пропозицій змін, яка наразі вивчається – адаптувати будівлі і приміщення судів до потреб відвідувачів з маленькими дітьми. Мова йде не лише про облаштування дитячої ігрової зони (baby room) у публічному просторі судів, а й проектування окремої кімнати – «маленький свідок» для неповнолітніх учасників судового процесу, яким іноді необхідно надавати свідчення у ході судового засідання [396].

У контексті нашого дослідження, вважаємо, що цінність має 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. На сьогодні 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 компаративістський аналіз вітчизняних та зарубіжних правових реформ щодо подолання гендерної асиметрії дає підстави стверджувати, що, незважаючи на зростаючу важливість проблеми, більшість країн світу, у тому числі й Україна, поки що ґрунтовно це питання не вирішили. Окремі її аспекти

держава намагалася вирішити «на папері», а тому підтримуємо Н. В. Аніщук [63, с. 74] у питанні створення спеціального Гендерного кодексу, який охопив би всі сторони гендерної дискримінації включно і питання гендерного аспекту суддівської 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.

Не можна не погодитися із думкою О. Р. Дашковської про те, що досвід розвинених держав сучасності свідчить про те, що з розвитком демократичних інститутів, формуванням громадянського суспільства невід'ємно пов'язані процеси утвердження гідного становища особи в суспільстві незалежно від її статевої належності. Прогресивна політика держави щодо ефективного вирішення «жіночого питання» повинна ґрунтуватися не на патріархальній стратегії залежності однієї статі від іншої, а на принципах нової стратегії рівних можливостей чоловіка і жінки, що забезпечує автономність і суверенність особистості [199, с. 78–86].

Отже, вирішення проблем судової влади у кожній державі потребує особливого підходу з урахуванням національної культури, традицій, характеру народу. Устрій судової системи не можна «списувати» з інших країн. Запозичувати окремі елементи варто, але не системно, тому що пересаджені в умови іншої національної культури механізми судової системи не працюють або працюють з грубими перекрученнями [549, с. 4].

Тобто, імплементуючи іноземний досвід урегулювання гендерної організації судочинства, доцільно [85, с. 3–8]:

- включити експертів з гендерних питань до складу Комісії з питань правової реформи при Президентові України та Комітету з питань правової політики та правосуддя ВР України;
- включити експертів з гендерних питань до складу Вищої кваліфікаційної комісії суддів України і ВРП та враховувати їх досвід у вирішенні гендерно зумовлених питань;



- передбачити квоти з метою забезпечення рівного представництва суддів-жінок у складі РСУ;
- включити гендерну складову до кожного етапу організації та навчання кандидатів на посаду судді та діючих суддів;
- інтегрувати цінності рівності та відсутності дискримінації у ході судової реформи задля поступової трансформації мислення суддів, працівників судів, громадськості та переходу на європейські цінності, гендерну культуру;
- враховувати потреби суддів з дітьми та літніми родичами, що потребують догляду під час розподілу судового навантаження, обрання спеціалізації суддів з 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 ході вдосконалення системи юридичної освіти та підготовки персоналу для судів;
- враховувати необхідність збільшення чисельності жінок при доборі на посаду судді;
- організувати розгорнутий збір статистичних даних гендерно-чутливої судової статистики;
- враховувати необхідність збільшення чисельності жінок (у тому числі на керівних посадах) та покращення доступу до кар'єрних можливостей суддів-жінок в управлінні судами;
- забезпечити створення механізмів контролю з боку омбудсмена України використання законодавства з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- організація наукових та експертних досліджень з гендерної проблематики суддівської діяльності.

Лише у разі, якщо ми зможемо позбутися безлічі стереотипів, упереджень, очікувань, подвійних стандартів та сумнівів, які існують у нашому суспільстві, – відкриється гендерно збалансований світ рівних можливостей. Саме зміна способу

мислення допоможе згодом змінити наші дії, якщо ми прагнемо зробити світ кращим та вдосконалити те, як ми цінуємо інших та їх вибір.

## **Висновки до розділу 5**

1. Міжнародний досвід реалізації гендерного паритету окремих країн романо-германської правової сім'ї є певним своєрідним фундаментом для України, яка належить до цієї правової системи, у реалізації принципу гендерної рівності, статевої симетрії та подолання дискримінації за статевою ознакою. Його аналіз дозволяє по-новому поглянути й на національний механізм вирішення «гендерного питання», перейнявши позитивні досягнення низки країн із цієї проблематики та уникнути поспішних, передчасних кроків у його правовому врегулюванні.

2. Вивчення та систематизація окремих зарубіжних підходів до вирішення питання реалізації принципу гендерної рівності є корисним, дозволяє підкорегувати національну діяльність у цьому напрямі, з огляду на що і здійснювався вказаний правовий аналіз.

3. Дослідження ключових тенденцій реалізації принципу гендерної рівності за допомогою порівняльного аналізу механізмів вирішення цього питання в країнах англо-американської правової сім'ї дозволило виокремити спільний для них знаменник – спеціально створений державою орган із широким комплексом повноважень. Він здійснює контроль за реалізацією гендерної політики, захист порушених прав; готує програми, проєкти, інші необхідні заходи у сфері гендерної симетрії.

4. Сьогодні законодавче вирішення гендерної проблематики в Україні хоча і отримало поступальний рух вперед, однак порівняно з низкою держав, прогресивних у цьому питанні, у нашій державі він відбувається дуже повільно. На тлі сучасних перетворень гендерний аспект суспільних відносин, у тому числі і суддівської діяльності, не набуває належної актуальності. Задля досягнення позитивних результатів потребує імплементації у суспільство України уже

набутий іншими країнами передовий досвід державних перетворень у сфері нейтралізації статевої дискримінації та забезпечення гендерної рівності.

5. Досвід багатьох успішних демократичних країн із забезпечення фактичної, дійсної рівності чоловіків і жінок у суддівській діяльності свідчить, що досягнення бажаного результату можливе тільки у випадку, якщо держава візьме курс на «фемінізацію» судочинства, але не тільки в питанні призначення на посаду судді (в якому й Україна вже має позитивні досягнення), а саме в доступі до адміністративних посад та «суддівського менеджменту», створенні сприятливих умов праці, які б дозволяли поєднувати професійну сферу з іншими. Враховуючи свою актуальність, суддівські «гендерні виклики» сьогодення залишаються у «режимі очікування» на їх вирішення, у тому числі з урахуванням міжнародного надбання та висвітлених авторських пропозицій із цього питання.

## ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми теоретико-правового аналізу гендерного виміру суддівської діяльності. Теоретично обґрунтовано необхідність та важливість урахування гендерного компонента у щоденній діяльності суддів та судів України. Розроблено пропозиції, рекомендації і запропоновано шляхи практичної реалізації цієї проблеми, зокрема:

1. Гендерний підхід у наукових дослідженнях у галузі юриспруденції обумовлений необхідністю нормативного закріплення в національному законодавстві гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя відповідно до міжнародних правових стандартів. Для забезпечення достовірності результатів, використано комплекс філософських, загально-правових та спеціально-юридичних методів дослідження у їх сукупності.

2. Гендерна проблематика має глибоке історичне коріння. Довгий час жінка у суспільстві займала другорядну роль, була позбавлена соціальних і політичних прав, її місце, з певними винятками, зводилося до виконання повсякденних сімейних обов'язків, виховання дітей тощо. Зміна цього становища обумовлена насамперед економічними, соціальними та культурними факторами суспільного розвитку. Наслідком цього стала можливість жінки повною мірою реалізувати себе у професії нарівні з чоловіками та отримати на законодавчому рівні захист від дискримінації за ознакою статі. Як результат, уже в середині минулого століття на теренах нашої держави кількість жінок на суддівських посадах була майже рівною з представниками чоловічої статі. Пізніше суддівська кар'єра для жінок стала більш доступною завдяки нормативно-правовому врегулюванню державою питання рівності доступу до професії судді представників обох статей.

3. Сучасне розуміння гендеру як міжгалузевого поняття, повинне враховувати комплекс особистісних характеристик світосприйняття індивіда, його досвіду, набутого у процесі соціалізації. Це поняття досліджувалося крізь призму правових аспектів зазначених категорій. Доцільність урахування гендеру у

суддівській діяльності проаналізована з огляду на положення про гендерну рівність, статеву дискримінацію, асиметрію за статевою ознакою у контексті їх юридичної сутності. Дотримання на практиці гендерної симетрії та усунення статевої дискримінації сприятиме забезпеченню рівних можливостей у професійній суддівській діяльності для представників різних статей. Національне законодавство та міжнародні нормативно-правові акти, наукові публікації, зокрема міждисциплінарні, а також результати проведеного у ході наукового пошуку емпіричного дослідження склали джерельну базу дисертації. Аналіз вказаних джерел свідчить про те, що обрана тема у нашій державі комплексно та всебічно раніше не досліджувалася та не вивчалася.

4. Гендерний баланс у судовій системі України дотримується на рівні першої інстанції. Апеляційні та касаційні суди дотепер залишаються «чоловічими», що підтверджує наявність проблеми доступу суддів-жінок до участі в органах суддівського врядування і самоврядування та керівництва судовою системою загалом. Причиною цього є століттями сформовані у суспільстві стереотипи про жіночі та чоловічі статусні ролі. Хоча держава нормативно врегулювала питання рівноправності суддів-жінок та суддів-чоловіків, але на практиці фактично не надала першим згоди на входження їх до «інституту лідерства». Нині керівник суду – жінка здебільшого є винятком, аніж звичним явищем. Для забезпечення гендерної рівності, запропоновано закріпити у національному законодавстві квотний принцип представництва жінок на адміністративних посадах у судах усіх інстанцій, а також при формуванні складу органів суддівського самоврядування та врядування.

5. Для повноцінного організаційно-правового забезпечення роботи судді, запропоновано надати більшій гнучкості трудовим відносинам, передбачивши скорочення тривалості робочого дня для суддів, які виховують дітей, та надання відпусток у зручний час для їх оздоровлення, можливості коригування графіка роботи судді, врахування гендерного критерію при визначенні суддівського навантаження та встановлення спеціалізації суддів з розгляду певних категорій

справ тощо. Такі заходи повинні однаковою мірою стосуватися представників суддівської спільноти обох статей.

6. Моральна складова суддівської діяльності вимагає дотримання правил суддівської етики – морально-етичних норм, стандартів та правил поведінки, як службової, так і позаслужбової, які є більш жорсткими, ніж для інших представників суспільства. При цьому критерії таких норм, стандартів і правил суддівської професії не повинні відрізнятися залежно від гендеру. Аналіз норм і правил поведінки судді дає змогу передбачити певну його поведінку в тих чи інших конкретних умовах суддівської діяльності, у колективі та у повсякденному житті.

7. Для законного та обґрунтованого вирішення цивільних спорів, пов'язаних із проявами дискримінації за ознакою статі, виникає необхідність виокремлення певної специфіки їх розгляду, проблемних матеріально-процесуальних правових питань, удосконалення законодавства, що їх регулює. Аналіз судової практики у цих справах засвідчив потребу виділення окремої категорії, яка пов'язана із прямою дискримінацією за ознакою статі, коли йдеться про материнство як явище, котре має прямий та безсумнівний зв'язок зі статтю, або про відповідні права, які можуть бути реалізовані винятково жінками. При цьому, такий аналіз підтвердив, що непряма дискримінація за ознакою статі спостерігається, коли порушуються права, які належать однаково як чоловікам, так і жінкам. Але й за таких умов, у більшості випадків постраждалою стороною є жінки.

8. У ході судового розгляду кримінальних проваджень, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, судді часто недооцінюють їх суспільну небезпечність, не вважають такі діяння грубим порушенням прав людини, що призводить до поверхового їх розгляду, призначення покарань, які не відповідають рівню суспільної небезпеки вчиненого, ігнорують психологічний та фізичний стан жертви й необхідність її захисту. При цьому, суд повинен перевірити, чи зазнала особа більш сприятливого ставлення, якби вона була особою іншої статі або чи змінилося б остаточне рішення суду, якби вирішувалося питання стосовно особи іншої статі.

9. До категорії гендерно-чутливих належать судові справи, пов'язані із дискримінацією за ознакою статі. Специфіка їх розгляду полягає в необхідності аналізу фактичних обставин і доказів, які підтверджують факт дискримінації та прийняття на їх підставі законного й об'єктивного судового рішення. У таких справах, окрім матеріальних норм національного законодавства, необхідно застосовувати міжнародні нормативно-правові акти з питань гендерної рівності, а також рішення ЄСПЛ, оскільки тільки у їх сукупності можна усвідомити сутність самого процесу дискримінації за ознакою статі, її характерних властивостей та ознак у поєднанні із соціальними стереотипами та зрозуміти наявний механізм правового регулювання цієї сфери.

10. Проблемні питання, які постають перед суддями при вирішенні справ, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, зумовлені, передусім, відсутністю чіткої та усталеної судової практики, її нестабільністю, невизначеністю законодавства та його суперечливістю. Окремо акцентовано на: необхідності зміцнення авторитету судової влади та поваги до неї; забезпеченні незалежності суддів при прийнятті рішень; усуненні впливу чи тиску будь-кого на суд. Проблеми виникають і у зв'язку із суперечливістю окремих положень судової реформи, яка проводиться нині в Україні; недосконалістю матеріальних та процесуальних норм права; належними умовами праці та матеріально-технічним забезпеченням судів і суддів; правовим нігілізмом населення та низьким рівнем правової допомоги у справах тощо. При цьому, саме врахування гендерного аспекту суддівської діяльності, поєднання чоловічого та жіночого досвіду суддів, сприйняття та розуміння проблемних питань і ситуацій принесе чимало користі для їх збалансованого вирішення.

11. Однією із цеглин фундаменту демократичного суспільства традиційно повинна бути гендерна рівність. Нині в Україні відсутній необхідний баланс між здобутками держави в забезпеченні гендерної симетрії на законодавчому рівні та практичному втіленні норм права у повсякденне життя і правозастосування. Аналіз національного «гендерного законодавства» дав підстави зробити висновки про те, що для ефективної реалізації усіх принципів гендерної рівності потрібні не

лише реформи в галузі права, а й дієва система контролю за дотриманням антидискримінаційних норм, усебічний їх аналіз (гендерна експертиза) на відповідність міжнародному, насамперед європейському законодавству, а також викликам сьогодення.

12. Правовий статус людини і громадянина, закріплений у нормах права, обов'язково містить принцип гендерної рівності, має безпосереднє відношення і до суддів (рівні права, свободи і обов'язки жінки і чоловіка, врахування особливостей статей у правовому регулюванні, система засобів гарантування рівності статей у державі). Такий статус містить у собі концептуальне розуміння і визначення однаковості і рівності представників обох статей і має суттєве значення для правильного визначення візії цього поняття та необхідність врахування гендерного аспекту при правовому регулюванні суддівської діяльності. Принцип гендерної рівності суддів є складовою загального принципу рівності та означає рівність статусу суддів незалежно від статі, реалізацію на практиці рівності у суддівському соціумі і забезпечується рівними умовами й однаковими можливостями, зокрема й щодо права на зайняття адміністративних посад і участі у суддівському самоврядуванні і врядуванні, кар'єрному просуванні до судів вищих інстанцій.

13. Застосування на практиці принципу гендерної рівності у правосудді необхідно започаткувати з підвищення рівня демократичності самих гендерно-правових відносин у суспільстві та побудови їх на засадах паритету обох статей. Вирішувати проблему потрібно комплексно, з урахуванням теоретичних здобутків у питаннях гендерної проблематики, а також практики їх втілення в усі сфери суспільного життя, зокрема у сферу суддівської діяльності. При цьому, необхідно розробити стратегію гендерної політики в державі та систематично оцінювати стан її реалізації.

14. Досвід реалізації принципів гендерного паритету та гендерної рівності, статевої симетрії і подолання дискримінації за статевою ознакою у країнах романо-германської правової сім'ї, до якої належить Україна, є провідником для нашої держави. Звичайно, гендерне питання в Україні потрібно вирішувати



послідовно і комплексно, з урахуванням позитивного досвіду зарубіжних країн та національних традицій і менталітету українського народу, з метою уникнення поспішних рішень та запобігання непопулярних кроків.

15. За наслідками порівняльного аналізу механізмів вирішення гендерного питання в країнах англо-американської правової сім'ї, виокремлено спільний для них та корисний для України практичний досвід досягнення позитивного результату – створення державою спеціального органу з широкими «гендерними» повноваженнями: від розробки програм і правових актів – до реалізації гендерної політики та контролю за захистом порушених прав.

16. Законодавче вирішення гендерної проблематики в Україні та практичне втілення в життя норм права у цій сфері, зокрема й у суддівській діяльності, хоч і має позитивні зрушення, однак порівняно з демократичними державами, де це питання майже вирішене, відбувається вкрай повільно. Необхідно активніше залучати у всі сфери суспільного життя передовий міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності.

Досвід передових демократичних країн, де на практиці забезпечена рівність чоловіків і жінок у суддівській діяльності, свідчить, що досягнути позитивних результатів можливо лише у випадку, коли ми реалізуємо заходи «фемінізації» судочинства, однак не тільки в питанні призначення на посаду судді, де Україна вже має значні досягнення, а й у забезпеченні рівної участі представників обох статей до участі в доступі до адміністративних посад та «суддівського менеджменту», створенні сприятливих умов праці, які б давали змогу поєднувати професійну сферу з іншими сферами діяльності. Поряд із тим, суддівські «гендерні виклики» сьогодення залишаються в «режимі очікування» на їх вирішення, зокрема з урахуванням міжнародного надбання та висвітлених у роботі авторських пропозицій з цього питання.

У такий спосіб, імплементуючи іноземний досвід урегулювання гендерної організації судочинства, необхідно: включити експертів з гендерних питань до складу Комісії з питань правової реформи при Президентові України та Комітету з питань правової політики та правосуддя Верховної Ради України; включити

експертів з гендерних питань до складу Вищої кваліфікаційної комісії суддів України і Вищої ради правосуддя та враховувати їх досвід у вирішенні гендерно зумовлених питань; передбачити квоти з метою забезпечення рівного представництва суддів-жінок у складі Ради суддів України; включити гендерну складову до кожного етапу організації та навчання кандидатів на посаду судді й діючих суддів; інтегрувати цінності рівності та відсутності дискримінації у ході судової реформи задля поступової трансформації мислення суддів, працівників судів, громадськості та переходу на європейські цінності, гендерну культуру; враховувати потреби суддів з дітьми та літніми родичами, що потребують догляду під час розподілу судового навантаження, обрання спеціалізації суддів з розгляду судових справ, обрання на посаду слідчого судді, надання чергової, додаткової чи інших відпусток; інтегрувати цінності рівності та відсутності дискримінації при здійсненні керівництва й адміністрування у судах; інтегрувати гендерні компоненти у ході вдосконалення системи юридичної освіти та підготовки персоналу для судів; враховувати необхідність збільшення чисельності жінок при доборі на посаду судді; організувати розгорнутий збір статистичних даних гендерно-чутливої судової статистики; враховувати необхідність збільшення чисельності жінок (зокрема на керівних посадах) та покращення доступу до кар'єрних можливостей суддів-жінок в управлінні судами; забезпечити створення механізмів контролю з боку омбудсмена України щодо використання законодавства з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; організація наукових та експертних досліджень з гендерної проблематики суддівської діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. A Glossary of Feminist Theory / Ed. by Sonya Andermahr, Terry Lovell and Carol Wolkowitz. New York, 2000. P. 102.
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> (дата звернення: 03.07.2019).
3. Americans want equality at work; less so at home. URL: <https://www.economist.com/democracy-in-america/2018/12/11/americans-want-equality-at-work-less-so-at-home> (дата звернення: 07.07.2019).
4. Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit / L. Eigenmann, V. Holl, E. Kovats, J. Menge, K. Nink. Friedrich Ebert Stiftung. März 2016. S. 52–57.
5. Aynes Richard L. Bradwell v. Illinois: Chief Justice Chase's Dissent and the «Sphere of Women's Work». URL: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=5767&context=lalrev> (дата звернення: 12.09.2018).
6. Bernhardt E. Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution. Journal of European Social Policy. 2008. Vol. 18 (3). P. 275–288.
7. Blau P. M., Duncan O. D. The American Occupational Structure. New York, 1967. 544 p.
8. Bobrova Y. Gender aspect of the judge's leave. Visegrad Journal on Human Rights. 2019. No. 1, Vol. 2. P. 11–16.
9. Bundesministerium der Justiz. URL: [http://www.bmj.bund.de/endid/38c7438b8c62ddc38e74d92afea81210,0/Unterhaltsrecht/Inhalt\\_e\\_der\\_Reform\\_lfe.html](http://www.bmj.bund.de/endid/38c7438b8c62ddc38e74d92afea81210,0/Unterhaltsrecht/Inhalt_e_der_Reform_lfe.html) (дата звернення: 03.07.2019).
10. Canadian human rights commission. URL: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/publications> (дата звернення: 04.07.2019).
11. CEPEJ Studies № 26 2018 Edition (2016 data) European judicial systems Efficiency and quality of justice. URL: <https://www.coe.int/en/web/cepej/home> (дата звернення: 27.05.2019).

12. Dare to Share Germanys Experience Promoting Equal Partnership in Families OECD publishing. 2017. 240 p. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264259157-en> (дата звернення: 03.07.2019).
13. Deutscher Frauenrat e.V. Bundesvereinigung der Frauenverbaende. URL: <http://www.frauenrat.de> (дата звернення: 03.07.2019).
14. Doege P Maenner – Paschas und Nestfluechter Zeitverwendung vor Maenner in der Bundesrepublik Deutschland. Leverkusen-Obladen, 2006. 180 s.
15. Employment, Social Affairs & Equal Opportunities. Gender Equality. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.htm) (дата звернення: 08.07.2019).
16. Epstein Cynthia F. Woman's place: Options and limits in professionals careers. University of California Press : Berkley, Los Angeles and London, 1971. P.221.
17. Forsberg L. Negotiating involved fatherhood: Household work, childcare and spending time with children. NORMA : Nordic Journal for Masculinity Studies. 2007. 2 (2). P. 109–126.
18. Friedrich-Ebert-Stiftung. Was Junge Frauen Wollen. Forum Politik und Gesellschaft. Berlin, 2016. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12633.pdf> (дата звернення: 03.07.2019).
19. Gender Equality in the Courts Womens Work Is Never Done. URL: <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2840&context=flr> (дата звернення: 12.09.2018).
20. Gender Inequality Index. Human Development Reports. United Nations Development Programme. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/table-4-gender-inequality-index> (дата звернення: 21.12.2018).
21. Grimshaw D. The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence. Geneva, 2015. 82 p.
22. Guia de los derechos de las mujeres victimas de violencia de genero. URL: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Ruso.pdf> (дата звернення: 08.07.2019).

23. International Criminal Court's Rules of Procedure and Evidence. URL: <https://www.icc-cpi.int/iccdocs/pids/legal-texts/rulesprocedureevidenceeng.pdf> (дата звернення: 27.11.2018).
24. Kring S. Guidelines on Gender in Employment Policies. Geneva, 2009. 128 p.
25. Lorber J. Paradoxes of Gender. New Haven and London : Yale University Press, 1994. P. 30–31.
26. McCormick P. The Choral Court: Separate Concurrence and the McLachlin Court, 2000–2004. *Ottawa Law Review*. 2005–2006. No. 37 (1). P. 1–33.
27. Nordenmark M. Fair or Unfair? Perceived Fairness of Household Division of Labour and Gender Equality among Women and Men: The Swedish Case. *European Journal of Women's Studies*. 2003. Vol. 10 (2). P. 180–208.
28. O'Conner J. Employment Equality Strategies in Liberal Welfare States. In *Gender and Welfare State Regimes* / ed. Diane Sainsbury. Oxford, 1990. P. 57.
29. Parker K., Funk C. Gender discrimination comes in many forms for today's working women. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/> (дата звернення: 05.07.2019).
30. Pauline Paul Foresaw it All: The Amazing Life and Oeuvre of Olympe de Gouges. URL: [https://www.webcitation.org/6I9oDPwrC?url=http://www.logosjournal.com/issue\\_5.2/paul.htm](https://www.webcitation.org/6I9oDPwrC?url=http://www.logosjournal.com/issue_5.2/paul.htm) (дата звернення: 25.06.2018).
31. Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences to the Preparatory Committee for the 2001 World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance on the subject of race, gender and violence against women, A/CONF.189/PC.3/5. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf> (дата звернення: 27.11.2018).
32. Scott J. Gender: a Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*. 1986. Vol. 91, No. 5. P. 1053–1075.

33. Sex discrimination cases more likely to settle under female judges. URL: <https://journalistsresource.org/studies/government/sex-discrimination-female-woman-judges-research> (дата звернення: 12.09.2018).

34. Smyth R. Barrister Gender and Litigant Success on the High Court of Australia. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10361146.2013.875516> (дата звернення: 02.07.2019).

35. The American Bench 2018, Forster-Long, LLC. URL: <https://www.nawj.org/statistics/2018-us-state-court-women-judges> (дата звернення: 28.07.2019).

36. The Global Gender Gap Index 2017. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=UKR> (дата звернення: 21.12.2018).

37. The Global Gender Gap Report 2015. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> (дата звернення: 21.12.2018).

38. The Global Gender Gap Report 2016. URL: [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Report_2016.pdf) (дата звернення: 21.12.2018).

39. Tunisia Country Report 2006. Freedom House. URL: [www.freedomhouse.org](http://www.freedomhouse.org) (дата звернення: 27.05.2019).

40. UNIFEM Afghanistan Fact Sheet 2007. URL: [unama-afg.org/docs/\\_UN-Docs/\\_fact-sheets/07mayUNIFEM-fact-sheet.pdf](http://unama-afg.org/docs/_UN-Docs/_fact-sheets/07mayUNIFEM-fact-sheet.pdf) (дата звернення: 27.05.2019).

41. Vanderhole W. Non-Discrimination and Equality in the View of Human Rights Treaty Bodies. In: *trsentia nv*, 2005. P. 34.

41. Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. *Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten*. Berlin, 2015.

42. Wilson B. Will Women Judges Really Make a Difference? *Osgoode Hall Law Journal*. 1990. No. 28 (3). P. 507–522.

43. Williams J., Best D. *Measuring Sex Stereotypes. A Multinational Study*. Nebury Park California, 1990. 380 p.

44. Women in Decision making Roles in European Union. March 18, 2016. URL: <http://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-european-union/6686> (дата звернення: 27.05.2019).

45. Women in the Judiciary: What solutions to advance gender-responsive and gender-diverse justice systems? URL: <http://oecdinsights.org/2017/03/10/gender-responsive-and-diverse-justice-systems/> (дата звернення: 01.07.2019).

46. Work-Family Interaction. An introduction to contemporary work psychology / U. Kinnunen, J. Rantanen, S. Mauno, M. C. W. Peeters ; Ed. By M. C. W. Peeters et al. Wiley Blackwell, 2014. P. 267–289.

47. Work-Life Balance. A psychological Perspective / Edited by F. Jones, R. J. Burke, M. Westman. New York, 2008. 320 p.

48. 25 цитат Сократа, які сповнені вічної мудрості. URL: <https://sebweo.com/25-tsitat-vid-sokrata-spovnenih-vichnoyu-mudristyu/> (дата звернення: 25.06.2018).

49. Авдулова Т. П. Гендерные аспекты управленческой деятельности. Санкт-Петербург, 2012. 130 с.

50. Авдулова Т. П. Психология менеджмента. Москва, 2003. 256 с.

51. Австралійське бюро статистики : офіц. веб-сайт. URL: <https://www.abs.gov.au/> (дата звернення: 02.07.2019).

52. Агресорам бій: як в Україні тепер будуть карати домашніх тиранів. URL: <https://politeka.net/news/society/728776-agressoram-boj-kak-v-ukraine-teper-budut-nakazyvat-domashnih-tiranov/> (дата звернення: 27.11.2018).

53. Академія прокуратури України : зб. пр. Київ, 2009. 400 с.

54. Алешина Ю. Е., Лекторская Е. В. Ролевой конфликт работающей женщины. Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 80–88.

55. Альтернативна доповідь неурядових організацій до Універсального періодичного огляду про порушення прав жінок в Україні. 2016. URL: [http://www.la-strada.org.ua/ucp\\_mod\\_library\\_view\\_190.html](http://www.la-strada.org.ua/ucp_mod_library_view_190.html) (дата звернення: 03.11.2018).

56. Альтернативна доповідь про виконання Україною Міжнародного пакту про громадянські та політичні права. URL: [https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/CCPR-Alternative-Report\\_ua.pdf](https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/CCPR-Alternative-Report_ua.pdf) (дата звернення: 21.12.2018).

57. Аналіз практики судді за результатами опитування суддів з метою визначення кваліфікаційних вимог для вступу в професію. 2015. URL: [http://www.fair.org.ua/content/library\\_doc/1\\_Judicial\\_Practice\\_Analysis\\_2013\\_2015.pdf](http://www.fair.org.ua/content/library_doc/1_Judicial_Practice_Analysis_2013_2015.pdf) (дата звернення: 12.09.2018).

58. Аналіз суддівської практики. Ч. 1 : Звіт за результатами дослідження. Проект USAID «Справедливе правосуддя». URL: [http://www.fair.org.ua/content/library\\_doc/Judicial\\_Practice\\_Analysis\\_part\\_1\\_UKR.pdf](http://www.fair.org.ua/content/library_doc/Judicial_Practice_Analysis_part_1_UKR.pdf) (дата звернення: 05.05.2019).

59. Анатомія німецького побуту: як розподілені ролі чоловіка і жінки в сім'ї. URL: <https://www.dw.com/uk> (дата звернення: 03.07.2019).

60. Андріїв В. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти. Рівність жінок і чоловіків в Україні. Правові аспекти : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Сприяння гендерній рівності» (Київ, 20–21 листоп. 2000 р.). Київ, 2000. С. 174–177.

61. Андрусяк І. П. До історії поняття «гендерна рівність». Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2013. № 2. С. 8–13.

62. Анишина В. И. Основы судебной власти и правосудия в РФ : курс лекций. Москва, 2008. 272 с.

63. Аніщук Н. В. Гендерне насильство у правовому житті України : монографія. Одеса, 2007. 232 с.

64. Аніщук Н. В. Застосування гендерного підходу в методології юридичної науки. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. 2013. Вип. 69. С. 90–96.

65. Аристова М. В. Современные гендерно ориентированные технологии достижения гендерного равенства. Гендер как инструмент познания и преобразования общества : материалы Междунар. конф. «Гендерные



исследования: люди и темы, которые объединяют сообщество» (4–5 апр. 2005 г., Москва). Москва, 2006. С. 180.

66. Аристотель. Политика. Москва, 1983. Т. 4. С. 383.

67. Архів Чернівецького обласного громадського молодіжного об'єднання жертв торгівлі людьми «Сучасник», 2014 р.

68. Асатиани Д. В. О содержании принципа равенства в юридической процедуре. Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5, Юриспруденция. 2011. № 2. С. 175–180.

69. Ахтирська Н. М. Торгівля людьми в Україні: про що свідчить судова практика. Київ, 2006. 82 с.

70. Бачинин В. А. Антропосоциологические проблемы права: методология и эмпирия. Правоведение. 2001. № 3. С. 27–39.

71. Бачинин В. А. Социология. Три курса лекций студентам-юристам. Навчальні матеріали онлайн. URL: [http://pidruchniki.com/16381204/sotsiologiya/antagonalnyy\\_tip\\_protivorechiy](http://pidruchniki.com/16381204/sotsiologiya/antagonalnyy_tip_protivorechiy) (дата звернення: 12.09.2018).

72. Бем С. Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. Москва, 2004. 336 с.

73. Бендас Т. В. Гендерная психология. Санкт-Петербург, 2006. 431 с.

74. Берн Ш. М. Гендерная психология. Санкт-Петербург, 2001. 320 с.

75. Бінерт О. Політика і материнство: quo vadis? URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batkiv/politika-i-materinstvo-quo-vadis-134727.html> (дата звернення: 10.10.2018).

76. Боброва Ю. Ю. Важливість урахування гендерного критерію при розподілі суддівського навантаження та визначенні спеціалізації судді з розгляду певної категорії справ. Публічне право. 2018. № 4 (32). С. 144–150.

77. Боброва Ю. Ю. Винесення суддями окремої думки: гендерний дискурс. Держава та регіони. Серія: Право. 2019. № 2. С. 4–8.

78. Боброва Ю. Ю. Гендерна обумовленість відпусток судді: практично-правова проблема. Приватне та публічне право. 2018. № 4. С. 3–7.

79. Боброва Ю. Ю. Гендерна парадигма суддівської діяльності у розрізі результатів емпіричного дослідження. *Публічне право*. 2019. № 3 (30). С. 159–165.
80. Боброва Ю. Ю. Гендерний вимір організаційно-правового забезпечення роботи судді. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 171–176.
81. Боброва Ю. Ю. Гендерний пріоритет законодавства України. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 3–9.
82. Боброва Ю. Ю. Гендерні маркери в судових рішеннях, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі. *The scientific heritage*. 2019. 27 серп. (№ 38). С. 14–19.
83. Боброва Ю. Ю. Гендерні особливості психологічного портрета судді: теоретико-правовий аналіз. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 3 (37). С. 5–9.
84. Боброва Ю. Ю. Деятельность судьи: гендерный аспект. *Legea si viata*. 2018. № 9. С. 35–39.
85. Боброва Ю. Ю. Зарубіжний досвід гендерної організації судочинства: можливості та перспективи його впровадження в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 1. С. 3–8.
86. Боброва Ю. Ю. Концепт керівника суду: гендерний вимір. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2019. Т. 30 (69), № 3. С. 1–6.
87. Боброва Ю. Ю. Методологія гендерних досліджень суддівської діяльності. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 1. С. 3–8.
88. Боброва Ю. Ю. Многоаспектность морально-правовых основ профессии судьи. *Legea si viata*. 2019. № 5. С. 27–31.
89. Боброва Ю. Ю. Можливості гендерного збалансування в судовій системі України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 1. С. 3–8.
90. Боброва Ю. Ю. Огляд міжнародного досвіду реалізації гендерного паритету: окремі питання. *Правові новели*. 2019. № 8. С. 7–15.
91. Боброва Ю. Ю. Огляд результатів дослідження гендерного аспекту суддівської діяльності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 83. С. 14–20.

92. Боброва Ю. Ю. Окремі аспекти реалізації принципу гендерної рівності під час здійснення правосуддя. Держава та регіони. Серія: Право. 2019. № 4. С. 4–9.
93. Боброва Ю. Ю. Окремі аспекти сутності гендеру в суддівській діяльності: до постановки проблеми. Актуальні проблеми держави і права. 2019. № 82. С. 34–39.
94. Боброва Ю. Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. Юридичний бюлетень. 2018. № 7. С. 15–21.
95. Боброва Ю. Ю. Про професійно-правові проблеми суддів-жінок та суддів-чоловіків. Recht der Osteuropäischen Staaten. 2019. № 1. С. 9–13.
96. Боброва Ю. Ю. Сучасне бачення реалізації гендерної рівності: проблеми теорії та судової практики. Прикарпатський юридичний вісник. 2019. № 2. С. 3–7.
97. Боброва Ю. Ю. Феміда крізь гендерну призму: сучасний концепт. Публічне право. 2019. № 4 (36). С. 188–194.
98. Боброва Ю. Ю. Формування гендерного паритету в професії судді: історичний екскурс. Правова позиція. 2019. № 2 (23). С. 7–14.
99. Бовуар С. Друга стаття. Т. 1. Київ, 2017. 368 с.
100. Богачевська-Хомяк М. Дума України – жіночого роду. Київ, 1993. 57 с.
101. Бойко В. Жінка-юрист у сучасному світі. Юридична газета on-line. 2016. 10 берез. (№ 9–10 (507–508)). URL: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/zhinkayurist-u-suchasnomu-sviti.html> (дата звернення: 12.09.2018).
102. Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України: Гендерна експертиза. Київ, 2001. 82 с.
103. Большой юридический словарь / А. Я. Сухарев, В. Е. Крутских. Москва, 2003. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/19226> (дата звернення: 27.11.2018).
104. Бондаренко Н. О. Розвиток прав жінок УРСР: національний та міжнародний аспекти (1917–1991 рр.) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 20 с.

105. Боротьба зі злочинами на ґрунті ненависті : Рішення Ради Міністрів ОБСЄ від 2 груд. 2009 р. № 9/09. URL: <https://www.osce.org/uk/node/180146?download=true> (дата звернення: 21.12.2018).
106. Бохан В. Ф. Коллективное убеждение суда и процесс его формирования. Вопросы судебной психологии. Минск, 1972. Вып. 2. С. 43–60.
107. Брайсон В. Политическая теория феминизма. Москва, 2001. 304 с.
108. Бреннан Сер Жерар, головний суддя Австралії. Звернення до учасників Національної програми суддівської орієнтації. Вуллонгонг, Австралія, 13 жовт. 1996 р. URL: [www.hcourt.gov.au/speeches/brennanj/brennanj\\_wollong.htm](http://www.hcourt.gov.au/speeches/brennanj/brennanj_wollong.htm) (дата звернення: 21.11.2018).
109. Буроменський М. В. Міжнародне право: Гендерна експертиза. Київ, 2001. 40 с.
110. Бырдин Е. Н. Правовое равенство граждан и его обеспечение в Российском государстве : дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2002. 158 с.
111. В Україні визначать реальне навантаження на суддів. URL: <http://ukrainepravo.com/news/ukraine/v-ukrayini-vyznachat-realne-navanta-zhennya-a-suddiv-/> (дата звернення: 05.05.2019).
112. В Україні підраховали випадки торгівлі людьми в 2018 р. URL: <https://jewishnews.com.ua/society/v-ukraine-podschitali-sluchai-torgovli-lyudmi-v-2018> (дата звернення: 27.11.2018).
113. Васильев В. Л. Юридическая психология. Санкт-Петербург, 2002. 654 с.
114. Вашанова О. В. Принцип недискриминации личности в международном праве : дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2004. 232 с.
115. Вашанова О. В. Роль Европейского суда по правам человека в развитии принципа недискриминации. Юрист-международник. 2004. № 2. С. 32–44.
116. Введение в гендерные исследования : учеб. пособие. Ч. 1 / под ред. И. А. Жеребкиной. Харьков, 2001. 708 с.
117. Введение в гендерные исследования : хрестоматия. Ч. 2. Харьков, 2001. 991 с.

118. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, 2001. 1440 с.

119. Вибір та оцінювання суддів в Україні : звіт групи експертів / Георг Става (Австрія), Вілма Ван Бентхем (Нідерланди), Реда Молієне (Литва). Листоп. 2018 р. URL: [https://vkksu.gov.ua/userfiles/Selection\\_and\\_Evaluation\\_of\\_Judges\\_UA.pdf](https://vkksu.gov.ua/userfiles/Selection_and_Evaluation_of_Judges_UA.pdf) (дата звернення: 08.07.2019).

120. Висновки Першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів «Правила етичної поведінки суддів, їх застосування та дотримання», 31 жовт. – 4 листоп. 2004 р. URL: [sc.gov.ua/.../17.%20Правила%20етичної%20поведінки%20суддів,%20їх%20застосув.](http://sc.gov.ua/.../17.%20Правила%20етичної%20поведінки%20суддів,%20їх%20застосув.) (дата звернення: 08.12.2018).

121. Висновки «Призначення і роль голів судів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, Мадрид, 23–27 верес. 2001 р.). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/mijnarodne-spivrobitnistvo/perelik-dokumentiv-radi-evropi-u-sferi-sudochinstva/> (дата звернення: 10.10.2018).

122. Висновок № 20 від 10 листопада 2017 року Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи щодо ролі судів у забезпеченні єдності застосування закону. URL: [http://www.vru.gov.ua/content/file/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA\\_%D0%9A%D0%A0%D0%84%D0%A1\\_20.pdf](http://www.vru.gov.ua/content/file/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA_%D0%9A%D0%A0%D0%84%D0%A1_20.pdf).

123. Висновок № 21 «Запобігання корупції серед суддів» Консультативної ради європейських суддів Ради Європи : від 9 листоп. 2018 р. URL: <https://rm.coe.int/ccje-2018-3e-avis-21-ccje-2018-prevent-corruption-amongst-judges/16808fd8dd> (дата звернення: 10.10.2018).

124. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» : від 21 листоп. 1992 р. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_15482](https://minjust.gov.ua/m/str_15482) (дата звернення: 10.10.2018).

125. Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів для Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та

незмінюваність суддів : від 1 січ. 2001 р. URL:  
[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a52](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a52) (дата звернення: 10.10.2018).

126. Висновок № 19 Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи «Про роль голів судів» : від 10 листоп. 2016 р. URL:

[http://www.vru.gov.ua/content/file/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA\\_%D0%9A%D0%A0%D0%84%D0%A1\\_%E2%84%96\\_19\\_\(2013\)\\_%D0%BF%D1%80%D0%BE\\_%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C\\_%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D1%96%D0%B2\\_%D1%81%D1%83%D0%B4%D1%96%D0%B2.pdf](http://www.vru.gov.ua/content/file/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA_%D0%9A%D0%A0%D0%84%D0%A1_%E2%84%96_19_(2013)_%D0%BF%D1%80%D0%BE_%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C_%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D1%96%D0%B2_%D1%81%D1%83%D0%B4%D1%96%D0%B2.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

127. Висновок № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема, питання етики, несумісної поведінки та безсторонності. URL:

<http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA%20%E2%84%96%203.pdf> (дата звернення: 08.12.2018).

128. Висновок № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи про належну початкову підготовку та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях. URL:  
[http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/58f4a4dd76aacfd0c2257d87004971a6/\\$FILE/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA\\_04.pdf](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/58f4a4dd76aacfd0c2257d87004971a6/$FILE/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA_04.pdf) (дата звернення: 05.05.2019).

129. Висновок № 15 (2012) Консультативної ради європейських суддів стосовно спеціалізації суддів : від 5–6 листоп. 2012 р. URL:  
<https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/vys15.doc> (дата звернення: 10.10.2018).

130. Висновок №: JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT] ОБСЄ/БДПЛ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» : від 30 черв. 2017 р. URL:

[http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/visnovok\\_osce.pdf](http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/visnovok_osce.pdf) (дата звернення: 21.12.2018).

131. Виткин Дж. Правда о женщинах. 14 мифов, сочиненных мужчинами. Санкт-Петербург, 1996. 26 с.

132. Витрук Н. В. Общая теория правового положения личности. Москва, 2008. 448 с.

133. Вища кваліфікаційна комісія суддів України. URL: <https://www.vkksu.gov.ua/ua/about/sklad-komisii/> (дата звернення: 01.08.2019).

134. Віденська декларація і Програми дій, прийнята на Всесвітній конференції з прав людини від 25 червня 1993 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_504](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_504) (дата звернення: 17.12.2018).

135. Відповідальність за вчинення насильства в сім'ї. URL: <http://chop-rada.gov.ua/archives/15836> (дата звернення: 03.04.2018).

136. Відповідність окремих законів України вимогам Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами : аналіт. звіт / Х. Куевас, Г. Христова, М. Хавронюк. URL: <http://www.coe.int/uk/web/stopviolence-against-women-ukraine/publications/project> (дата звернення: 27.11.2018).

137. Військовослужбовець-чоловік має право на відпустку по догляду за дитиною: ЄСПЛ. URL: <https://mkozachuk.blogspot.com/2019/06/blog-post.html> (дата звернення: 21.12.2018).

138. Вікстром Малін Фарегберг. Життя європейців: гендерна рівність в Швеції. URL: <https://povaha.org.ua/zhyttya-jevropejsiv-henderna-rivnist-v-shvetsiji/> (дата звернення: 08.07.2019).

139. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів / Укр. центр політ. менеджменту. Груд. 2011 р. URL: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=53&c=1131> (дата звернення: 14.12.2018).

140. Вітковська А. Міжнародні організаційно-правові механізми захисту прав людини. Актуальні проблеми міжнародних відносин : зб. наук. пр. Київ, 2010. Вип. 88 : у 2 ч. Ч. 1. 294 с.

141. Власов И. С. Назначение на судейскую должность. Судьи в зарубежных странах. Законодательство зарубежных стран. 1991. Вып. 2. С. 2–22.

142. Во власти мужчин: американские исследователи выявили гендерное неравенство в судах США. URL: <https://pravo.ru/interpravo/news/view/130547/> (дата звернення: 05.07.2019).

143. Вовк В. М. Юридична рівність у римському приватному праві. Адвокат. 2009. № 6. С. 29–32.

144. Вольмер де Коль Б. Новые определения гендера. Лексикон: дискуссионные темы и неоднозначные термины в сфере семьи, жизни и этики. Москва, 2009. С. 495–496.

145. Вон Девід Майкл. Професійні якості судді: міжнародний досвід та його застосування. URL: [file:///C:/Users/admin/Downloads/cln\\_2014\\_1\\_16.pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/cln_2014_1_16.pdf) (дата звернення: 08.12.2018).

146. Ворожцов С. А. Приговор в уголовном процессе : практ. пособие. Москва, 2003. 44 с. URL: [http://www.pravo.vuzlib.org/book\\_z750\\_page\\_10.html](http://www.pravo.vuzlib.org/book_z750_page_10.html) (дата звернення: 05.05.2019).

147. Воронина О. А. Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов. Москва, 2008. 768 с.

148. Воронина О. А. Гендерное равенство как структурный элемент государственной политики в скандинавских странах. Новый взгляд : междунар. науч. вестн. Новосибирск, 2014. Вып. 4. С. 133–151.

149. Воронина О. А. Социально-философский анализ теории, методологии и практики гендерного равенства : автореф. дис. ... д-ра филос. наук. Москва, 2004. 40 с.

150. Воронина О. А. Социокультурные детерминанты развития гендерных теорий в России и на Западе. Общественные науки и современность. 2000. № 4. С. 9–19.



151. Воронина О. А. Теоретико-методологические основы гендерных исследований. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций. Москва, 2001. С. 13–106.

152. Воронина О. А. Феминизм и гендерное равенство. Москва, 2003. 320 с.

153. Воронкова В. Г. Парадигма феміністської свідомості. Жінка в Україні : міжвід. наук. зб. Київ, 2001. Т. 23. С. 247–249.

154. Воронько Л. О. Принципи гендерної політики в системі державного управління: поняття, сутність, характеристика : підручник. Запоріжжя, 2011. 132 с. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12VLOPSH.pdf> (дата звернення: 10.02.2019).

155. Ворошило М. І. Судоустрій та судочинство Австрії. URL: <https://yvu.com.ua/sudoustrij-ta-sudochynstvo-avstriyi/> (дата звернення: 07.07.2019).

156. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навч.-метод. посіб. Чернігів, 2008. 54 с.

157. Впровадження гендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України : практ. посіб. Київ, 2005. 186 с.

158. Время женщин: тренинг от больших немецких начальниц. URL: <http://www.dw.com/ru/время-женщин-тренинг-от-больших-немецких-начальниц/a-15616631> (дата звернення: 10.10.2018).

159. Всього шість країн у світі досягли гендерної рівності – Світовий банк. URL: [https://humanrights.org.ua/material/vsogo\\_shist\\_krajin\\_u\\_sviti\\_dosjiagli\\_jendernoji\\_rivnosti\\_\\_svitovij\\_bank\\_](https://humanrights.org.ua/material/vsogo_shist_krajin_u_sviti_dosjiagli_jendernoji_rivnosti__svitovij_bank_) (дата звернення: 27.05.2019).

160. Галаган А. О. Розробка заходу «Гендерна нерівність» для 5–9 класів. URL: [https://botana.biz/prepod/klassnomu\\_rukovoditelyu/oc9ve838.html](https://botana.biz/prepod/klassnomu_rukovoditelyu/oc9ve838.html) (дата звернення: 12.03.2019).

161. Гендерна нерівність: чи існує у Німеччині дискримінація жінок на ринку праці. URL: <https://www.dw.com/uk/a-41101481> (дата звернення: 08.07.2019).

162. Гендерна рівність у практиці ЄСПЛ. Ч. 1. URL: [https://www.bitlex.ua/uk/blog/news/post/genderna\\_rivnist\\_u\\_praktytsi\\_yespl\\_\\_chastyna\\_1](https://www.bitlex.ua/uk/blog/news/post/genderna_rivnist_u_praktytsi_yespl__chastyna_1) (дата звернення: 21.12.2018).

163. Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / ред. Л. Гентош. Львів, 2003. 250 с.

164. Гендерні відносини та параметри їхнього дослідження. URL: <http://bezref.in.ua/genderna-psihologiya-yak-galuze-psihologichnoyi-nauki.html?page=68> (дата звернення: 05.05.2019).

165. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / за ред. Ю. І. Саєнка. Київ, 2007. 143 с.

166. Гетьман-П'ятковська І. А. Право та мораль: теоретико-правові проблеми співвідношення та взаємодії : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2007. 210 с.

167. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посіб. для тренерів / Міжнар. орг. праці. 2010. 66 с.

168. Глиняний В. П. Правове становище заміжньої жінки від стародавнього до новітнього часу : автореф. дис. ... д-ра юрид наук. Одеса, 2002. 36 с.

169. Глиняний В. П., Глиняная Е. М. Из истории прав женщины. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. Одеса, 1998. Вип. 5. С. 107–116.

170. 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).

171. Говорун Т., Кікінеджі О. Стать та сексуальність: психологічний ракурс : навч. посіб. Тернопіль, 1999. 384 с.

172. Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота : термінол.-понятійн. слов. Київ, 2005. 560 с.

173. Голяк Л. В. Спеціалізовані омбудсмени у гендерному мейнстрімінгу: досвід Скандинавських країн. Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки». 2011. Вип. 52. С. 179–184.
174. Гом'єн Д. Короткий путівник Європейською конвенцією з прав людини. Львів, 2000. 178 с.
175. Гончаренко В. Д. Історія держави і права України. Академічний курс. Т. 1. Київ, 2000. 646 с.
176. Гончарова Н. В. «Ігри» для хлопчиків (гендерні аспекти реалізації кар'єрних домагань). Київ, 2003. 264 с.
177. Гранат Н. Л. Внутреннее убеждение в структуре криминалистического мышления. Вопросы борьбы с преступностью. 1972. Вып. 17. С. 125–131.
178. Грей Дж. Чоловіки з Марса, жінки з Венери. Київ, 2018. 312 с.
179. Гриценко Г. Д. Право как социокультурное явление (философско-антропологическая концепция) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Ставрополь, 2003. 53 с.
180. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. Київ, 2005. 36 с.
181. Грошевой Ю. М. Проблемы формирования судейского убеждения в уголовном судопроизводстве. Харьков, 1975. 143 с.
182. Губернський Л. В., Надольний І. Ф., Андрущенко В. П. Філософія : навч. посіб. Київ, 2002. 516 с.
183. Гудима Д. А. Права людини: антрополого-методологічні засади дослідження. Праці Львівської лабораторії прав людини та громадянина Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування Академії правових наук України. Серія І, Дослідження та реферати. Львів, 2009. Вип. 20. 292 с.
184. Гусарєв С. Д. Діяльнісний підхід у структурі методології сучасного правознавства. Право України. 2011. № 8. С. 160–166.

185. Гусарєв С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності) : навч. посіб. Київ, 2005. 655 с. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/74722-1-suddvska-dyalnst.html> (дата звернення: 10.10.2018).

186. Гендерна політика та інституційні механізми реалізації в Україні : Нац. огляд виконання Україною Пекін. декларації та Платформи дій і заключ. документів Двадцять третьої спеціал. сесії Генер. Асамблеї ООН. URL: [file:///C:/Users/admin/Downloads/genderna\\_politika\\_ukr\\_web%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/genderna_politika_ukr_web%20(1).pdf) (дата звернення: 17.12.2018).

187. Гендерна рівність і права жінок / Бюро з демократ. ін-тів і прав людини ; ОБСЄ. Варшава, 2017. URL: <http://www.osce.org/odihr/303541?download=true> (дата звернення: 10.10.2018).

188. Гендерна рівність у родині: відпустка по догляду за дитиною. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: <http://old.razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf> (дата звернення: 10.10.2018).

189. Гендерна рівність: шведський підхід до справедливості. URL: <http://www.sweden.se/eng/home/society/equality/facts/gender-equality-in-sweden/> (дата звернення: 01.07.2019).

190. Гендерний аналіз в освіті: огляд концепцій. UNGEI. Нью-Йорк, 2012. URL: [http://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender\\_public\\_policy\\_web.pdf](http://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

191. Гендерний глосарій. URL: [http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gendernyy\\_glosariy.pdf](http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gendernyy_glosariy.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

192. Гендерні студії : навч. програма / О. Уварова, О. Харитонova, Ю. Разметаєва та ін. Харків, 2018. 76 с.

193. Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз бюджетних програм з гендерної точки зору / ООН Жінки, Київ, 2016. URL:

[http://www.un.org.ua/images/documents/4463/UA%20manual%20GRB%20Analysis\\_P RINT.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4463/UA%20manual%20GRB%20Analysis_P RINT.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

194. Гендерно-чутлива судова система. Чи готова Україна до виконання міжнародних зобов'язань у частині забезпечення рівності прав чоловіків і жінок? URL:

[http://zib.com.ua/ua/print/117266-chi\\_gotova\\_ukraina\\_do\\_vikonannya\\_mizhnarodnih\\_z obov'язan\\_u\\_c.html](http://zib.com.ua/ua/print/117266-chi_gotova_ukraina_do_vikonannya_mizhnarodnih_z obov'язan_u_c.html) (дата звернення: 12.09.2018).

195. Давид Рене. Основные правовые системы современности / пер. с фр. В. А. Туманова. URL: [http://royallib.com/book/rene\\_david/osnovnie\\_pravovie\\_sistemi\\_sovremennosti.html](http://royallib.com/book/rene_david/osnovnie_pravovie_sistemi_sovremennosti.html) (дата звернення: 27.06.2019).

196. Даудова Г. В. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Харків, 2008. 16 с.

197. Дашковська О. Гендерна політика у сфері зайнятості населення: досвід США. Проблеми порівняльного правознавства. 2010. № 2 (61). С. 163–168.

198. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статті: деякі загальнотеоретичні аспекти. Вісник Академії правових наук України. 2005. № 3 (42). С. 219–226.

199. Дашковська О. Р. Значення принципу гендерної рівності в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина (міжнародно-правовий аспект). Вісник Академії правових наук України. 2009. № 1 (56). С. 78–86.

200. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2008. 35 с.

201. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : від 18 черв. 1998 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260) (дата звернення: 17.12.2018).

202. Декларація про викорінення насильства щодо жінок : проголошена резолюцією Генер. Асамблеї ООН від 20 груд. 1993 р. № 48/104. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_506](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_506) (дата звернення: 17.12.2018).

203. Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок : затв. Постановою Верхов. Ради України від 5 берез. 1999 р. № 475. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-14> (дата звернення: 03.11.2018).

204. «Декрет» для тата. Чому в Європі це – норма, а в Україні – виняток. URL: <https://hromadske.cck.ua/dekret-dlya-tata-chomu-v-yevropi-tse-norma-v-ukrayini-vypnyatok/> (дата звернення: 10.10.2018).

205. Деметрадзе Т. Р. Рівність прав жінки і чоловіка як категорія конституційного права України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. № 34. Т. 1. Серія Право. С. 69–74. URL: [www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.34/part\\_1/17.pdf](http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.34/part_1/17.pdf) (дата звернення: 17.12.2018).

206. Демський В. В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хмельницький, 2008. 23 с.

207. Денисенко Л., Сироїд О., Шаповалова О. Бути суддею. Київ, 2015. 216 с.

208. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : затв. постановою Каб. Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/273-2018-%D0%BF> (дата звернення: 27.05.2019).

209. Джегутанов Б. К. История и философия науки : учеб. пособие для асп. Санкт-Петербург, 2006. 368 с.

210. Джокьякартские принципы применения международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности. URL: [http://www.yogyakartaprinciples.org/principles\\_ru.pdf](http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_ru.pdf) (дата звернення: 23.08.2018).

211. Директива № 2006/54/ ЄС Європейського Парламенту і Ради Європи від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами). URL:

old.noborders.org.ua/.../dyrektyva-200654ec-evropejskoho-parlamentu-ta-rady-vid-5  
(дата звернення: 03.11.2018).

212. Директива 79/7/ЄС про рівне ставлення до чоловіків і жінок : від 19 груд. 1979 р. URL: <http://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/socialdimeuuacompendium.pdf> (дата звернення: 27.11.2018).

213. Директива Ради Європейського Союзу 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 року про обов'язок доказування стосовно дискримінації на основі статі. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45835> (дата звернення: 03.11.2018).

214. Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи її подолання : аналіт. звіт / Укр. незалеж. центр політ. дослідж., 2012. URL: [http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination\\_policy\\_paper\\_sep20123.pdf](http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf) (дата звернення: 10.02.2019).

215. Домашнее насилие в Украине: в полиции привели жуткую статистику. URL: <https://www.unn.com.ua/ru/news/1838091-domashnye-nasilstvo-v-ukrayini-u-politsiyi-naveli-motoroshnu-statistiku> (дата звернення: 11.12.2019).

216. Доповідь Венеціанської комісії щодо незалежності судової системи. Ч. I : Незалежність суду (Висновок від 12–13 берез. 2010 р. № CDL-AD(2010)004). URL: [https://www.vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/EU\\_Standarts\\_book\\_web-1.pdf](https://www.vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/EU_Standarts_book_web-1.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

217. Доповідь про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок: Четверта та п'ята (об'єднана) періодична доповідь (подана у відповідності до ст. 18 Конвенції) / О. М. Балакірева, Ю. М. Якубова, К. Б. Левченко та ін. Київ, 1998. 52 с.

218. Дороніна Т. О. Гендерний менеджмент: детермінанти змісту та сутнісні чинники. Освітній менеджмент: проблеми теорії та практики : монографія / Т. О. Дороніна, С. М. Амеліна, В. В. Гаманюк. Кривий Ріг, 2014. С. 73–98.

219. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України : посіб. для

роботодавців / Міжнар. орг. праці. 2010. URL: <http://csrgender.org.ua/posibnuk25.01.2010.pdf> (дата звернення: 10.10.2018).

220. ДСА здійснила аналіз гендерного складу суддів. URL: <http://ukrainepravo.com/news/ukraine/dsa-zdiysnyla-analiz-gendernogo-skladu-suddiv/?month=03&year=2018> (дата звернення: 12.09.2018).

221. Європейська конвенція з прав людини: основні положення, практика застосування, український контекст / за ред. О. Л. Жуковської. Київ, 2004. 960 с.

222. Європейська Хартія про статус суддів : від 10 лип. 1998 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_236](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_236) (дата звернення: 10.10.2018).

223. Європейські судові системи: ефективність і якість правосуддя : Висновок Європ. коміс. з питань ефективності правосуддя № 23 від 2016 р. URL: <https://rm.coe.int/-23/168078f85d> (дата звернення: 27.05.2019).

224. Єгорова В. С. Конституційно-правовий статус суддів загальної юрисдикції : автореф. дис. ... канд. юрид наук. Київ, 2008. 17 с.

225. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/30338427> (дата звернення: 03.11.2018).

226. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/38279850> (дата звернення: 27.11.2018).

227. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52122160> (дата звернення: 10.02.2019).

228. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/51986234> (дата звернення: 10.02.2019).

229. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72800659> (дата звернення: 03.11.2018).

230. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/16479292> (дата звернення: 03.11.2018).

231. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/55808437> (дата звернення: 03.11.2018).

232. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72220031> (дата звернення: 03.11.2018).



233. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75292915> (дата звернення: 03.11.2018).
234. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71931623> (дата звернення: 03.11.2018).
235. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/64556188> (дата звернення: 03.11.2018).
236. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75520958> (дата звернення: 03.11.2018).
237. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72180154> (дата звернення: 03.11.2018).
238. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/58347766> (дата звернення: 03.11.2018).
239. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/38903747> (дата звернення: 10.02.2019).
240. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76126313> (дата звернення: 03.11.2018).
241. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/63923482> (дата звернення: 03.11.2018).
242. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34149781> (дата звернення: 03.11.2018).
243. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/1317273> (дата звернення: 27.11.2018).
244. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44809591> (дата звернення: 10.02.2019).
245. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51659827> (дата звернення: 10.02.2019).
246. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65565805> (дата звернення: 03.11.2018).
247. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43202151> (дата звернення: 03.11.2018).

248. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/18565537> (дата звернення: 03.11.2018).
249. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59772622> (дата звернення: 03.11.2018).
250. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63947508> (дата звернення: 03.11.2018).
251. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54906159> (дата звернення: 10.02.2019).
252. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40511798> (дата звернення: 10.02.2019).
253. Жаровська І. М. Щодо проблем методології держави і права. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2015. № 827. С. 138–141.
254. Женское лицо правосудия с аппаратным прошлым. URL: <https://pravo.ru/story/view/123961/> (дата звернення: 07.07.2019).
255. Женщины в СССР : статист. материалы. Москва, 1975. 136 с.
256. Женщины в СССР : статист. материалы. Москва, 1979. 11 с.
257. Женщины в СССР : статист. материалы. Москва, 1980. 12 с.
258. Женщины в СССР : статист. материалы. Москва, 1985. 35 с.
259. Женщины в СССР : статист. материалы. Москва, 1987. 38 с.
260. Жінки та чоловіки: стало відомо, кого в Україні більше. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1737420-zhinki-ta-choloviki-stalo-vidomo-kogo-v-ukrayini-bilshe> (дата звернення: 21.09.2019).
261. Жінки чи чоловіки: кого в Україні більше. URL: <https://acc.cv.ua/news/ukraine/zhinki-chi-choloviki-kogo-v-ukrayini-bilshe-47352>. (дата звернення: 21.09.2019).
262. Жогин Н. В. Теория доказательств в советском уголовном процессе. Москва, 1966. 580 с.
263. Забезпечення доступу жінок до правосуддя в Україні : навч. посіб. для суддів і прокурорів / Нац. шк. суддів України. URL: <https://rm.coe.int/training->

manual-for-judges-and-prosecutors-on-ensuring-women-s-access-/168076429a (дата звернення: 15.02.2019).

264. Загальна декларація прав людини : прийнята Генер. Асамблеєю ООН 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015) (дата звернення: 17.12.2018).

265. Загальна рекомендація № 19: насильство щодо жінок Комітету CEDAW, прийнята на 11-й сесії Комітету у 1992 р. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw\\_handbook/cedaw\\_rec19.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw_handbook/cedaw_rec19.pdf) (дата звернення: 03.11.2018).

266. Загальна теорія держави і права : підруч. для студентів юрид. вищ. навч. закл. / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків, 2009. 584 с.

267. Загальна (Універсальна) хартія судді : від 17 листоп. 1999 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_j63](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_j63) (дата звернення: 10.10.2018).

268. Заковряшина Е. Принцип недискриминации в праве Совета Европы. Конституционное право. Восточноевропейское обозрение. 2002. № 2. С. 117.

269. Закон о семейном насилии не работает в Испании. URL: <https://regnum.ru/news/2324978.html> (дата звернення: 08.07.2019).

270. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / за ред. О. І. Руслової, Е. Р. Рахімкулова. Київ, 2006. 189 с.

271. Закропивний О. В. Розвиток територіальної організації судів в Україні до судової реформи 1864 р. (історико-правовий аспект). Адвокат. 2012. № 6 (141). С. 14–18.

272. Збір даних стосовно насильства щодо жінок та домашнього насильства: в рамках вимог Стамбульської Конвенції. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804951d5> (дата звернення: 03.11.2018).

273. Зварич Р. В. Трансформація регулятивної функції права: історико-правове та компаративне дослідження : дис. ... д-ра юрид. наук. Івано-Франківськ, 2019. 448 с.

274. Звіт за результатами фокус-групового дослідження «Дискримінація: думки різних груп» / Укр. незалеж. центр політ. досліджень. Київ, 2012. 20 с.

275. Звіт про глобальний гендерний розрив. Світовий економічний форум. 2016. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report2016/progress-over-time/> (дата звернення: 21.12.2018).

276. Звіт «Системи правосуддя в Європі: Ефективність і якість правосуддя» / CEPEJ. URL: <https://www.vkksu.gov.ua/userfiles/doc/cepej/Systema-pravosuddya-v-evropi-2012.pdf> (дата звернення: 07.07.2019).

277. Иванова Е. А. Гендерный дисбаланс в российском судебном корпусе: феминизация профессии. Журнал исследований социальной политики. 2015. № 13 (4). С. 579–594.

278. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин. Санкт-Петербург, 2007. 544 с.

279. Исаева Е. А. Запрещенные формы дискриминации в трудовом праве Великобритании. Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. 2013. № 3. С. 62–64.

280. Исаева Е. А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика по опыту США : дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 233 с.

281. Итоги тридцатой сессии Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин : записка Генер. секретаря. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/crp3-r.pdf> (дата звернення: 14.12.2018).

282. Інструкція з проведення гендерно-правової експертизи : затв. наказом М-ва юстиції України від 12 трав. 2006 р. № 42/5. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42\\_5323-06](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06) (дата звернення: 10.02.2019).

283. Інструментарій ЄС з урахування гендерних аспектів у співпраці задля розвитку : слов. термінів з питань гендеру та розвитку / Європ. комісія. Брюссель, 2004. URL: <http://library.euneighbours.eu/content/eu-toolkit-mainstreaming-gender->

developmentcooperation-glossary-gender-and-development-term (дата звернення: 10.10.2018).

284. Інформаційна кампанія «Розірви коло». URL: <https://rozirvykolo.org/> (дата звернення: 27.11.2018).

285. Ісаєва Т. А. На шляху до гендерної рівності. URL: <https://docplayer.net/56165403-Rivnosti-a-shlyahu-do-g'endernoyi-tetyana-isaieva-redaktorka-informaciynoprosvitnickogo.html> (дата звернення: 07.07.2019).

286. Калабихина И. Социальный пол и проблемы населения. Москва, 1995. 149 с.

287. Каменкова Л. Позитивная дискриминация: понятие, содержание, эволюция. Журнал международного права и международных отношений. 2006. № 2. С. 3–7.

288. Канада законодавчо урівняє зарплати чоловіків та жінок. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2396918-kanada-zakonodavco-urivnae-zarplati-colovikiv-ta-zinok.html> (дата звернення: 04.07.2019).

289. Канадські передові практики у сфері гендерного аналізу. Синтез федеральних, провінційних/територіальних та громадських механізмів, ресурсів та практик в Канаді / К. Гартсайд, Х. Боргес, О. Ганьківська. Київ, 2013. 72 с.

290. Кант И. Метафизика нравов : в 2 ч. Сочинения. Москва, 1965. Т. 4, ч. 1. С. 233.

291. Карамушка Л. М., Ткалич М. Г. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія. Запоріжжя, 2009. 262 с.

292. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. 2010. URL: [https://www.uwf.org.ua/files/gender\\_manual.pdf](https://www.uwf.org.ua/files/gender_manual.pdf) (дата звернення: 25.06.2018).

293. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Основні стратегії та методології гендерного інтегрування. Київ, 2008. 78 с.

294. Карпечкін П. Ф. Правові та етичні гарантії забезпечення незалежності суддів судів загальної юрисдикції в Україні. Етичні та правові проблеми

забезпечення незалежності суддів : матеріали міжнар. наук.-практ. семінару, 30–31 берез. 2005 р. Харків, 2006. С. 88–97.

295. Карташов В. Н. Правозащитные системы: понятия, основные типы и принципы. Российская и европейская правозащитные системы. Соотношение и проблемы гармонизации : сб. ст. / под ред. В. М. Баранова. Новгород, 2003. С. 14–29.

296. Келлі Л. Насильство щодо жінок і дітей. Новий погляд на поліцейську діяльність, її інноваційність та професіоналізм : посіб. для Ради Європи. Львів, 2011. 175 с.

297. Кельман М. С. Методологія права на сучасному етапі державо-творення. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2007. Вип. 3. С. 3–13.

298. Кельман М. С., Коваль І. Ф. Методологія дослідження як наукове пізнання. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2016. № 855. С. 199–204.

299. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права. Київ, 2008. 477 с.

300. Кирилина А. В. Гендер: лингвистические аспекты : монография. Москва, 1999. 155 с.

301. Кімвел М. С. Гендероване суспільство. Київ, 2003. 490 с.

302. Кісь О. Дефініції фемінізму. Незалежний культурологічний часопис «І». 2000. № 17. С. 19.

303. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. Незалежний культурологічний часопис «І». 2003. № 27. С. 44.

304. Клеандров М. И. Статус судьи. Новосибирск, 2000. 448 с.

305. Клецина И. С. Психология гендерных отношений: Теория и практика. Санкт-Петербург, 2004. 403 с.

306. Клім С. І. Значення судової практики як додаткового джерела цивільного права. Актуальні проблеми держави і права. 2009. Вип. 51. С. 75–81.

307. Ковальчук В. Б., Панчук І. О. Правосвідомість як фактор утвердження демократичних основ державного та суспільного ладу : монографія. Острог, 2016. 212 с.

308. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

309. Кодекс суддівської етики : затв. XI черг. з'їздом суддів України 22 лют. 2013 р. URL: [https://court.gov.ua/userfiles/Kodex%20sud%20etiki\(1\).pdf](https://court.gov.ua/userfiles/Kodex%20sud%20etiki(1).pdf) (дата звернення: 08.12.2018).

310. Козловська О. В., Романюк А. Й., Урумський В. І. Діагностика професійної компетентності педагогічних працівників : зб. тестів для керівників закл. освіти. Тернопіль, 1999. С. 14–17.

311. Козуля О. Жінки в історії України. Київ, 1993. 256 с.

312. Козюк М. Н. Правовое равенство в механизме правового регулирования. Волгоград, 1998. 92 с.

313. Колодій А. Ф. Социальная справедливость и ее проявление через отношения равенства и неравенства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1992. 25 с.

314. Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація. Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 42–46.

315. Колодій А. М. Принципи права України. Київ, 1998. 208 с.

316. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Запоріжжя, 2011. 168 с.

317. Коментарі щодо Бангалорських принципів поведінки судді. 2007. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/komentari%20bangalorski.pdf> (дата звернення: 10.10.2018).

318. Комплексний гендерний підхід у системі інспекції праці України / Жоан Палет і Віларо ; Міжнар. бюро праці. Київ, 2010. 48 с.

319. Кон И. С. Мужчина в меняющемся мире. Москва, 2009. 496 с.

320. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю : від 29 черв. 1951 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002) (дата звернення: 17.12.2018).

321. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства : переглянута у 1952 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122) (дата звернення: 17.12.2018).

322. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять : від 25 черв. 1958 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161) (дата звернення: 17.12.2018).

323. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками : від 23 черв. 1981 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010/print](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010/print) (дата звернення: 10.10.2018).

324. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : від 18 груд. 1979 р. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_207](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207) (дата звернення: 10.02.2019).

325. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004) (дата звернення: 10.02.2019).

326. Конвенція про охорону материнства (переглянута 1952 р.). URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122) (дата звернення: 10.10.2018).

327. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). URL: <https://rm.coe.int/1680096e45> (дата звернення: 27.11.2018).

328. Конституція України : від 28 черв. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/print> (дата звернення: 10.10.2018).

329. Концепція національних стандартів освіти суддів України : схвал. Наук.-метод. радою Нац. шк. суддів України 23 груд. 2014 р. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/about/symbols/> (дата звернення: 17.12. 2018).



330. Копиленко О. Л. Правовий статус і гендерна політика: виміри та підходи. Впровадження гендерних підходів у роботу Комітетів Верховної Ради України : практ. посіб. Київ, 2005. 40 с.

331. Коран онлайн. URL: <https://quran-online.ru/4/saadi> (дата звернення: 27.11.2018).

332. Короткий оксфордський політичний словник / за ред. І. Макліна і А. Макмілана. Київ, 2006. С. 596.

333. Корпорація «Оболонь» впроваджує гендерний план. URL: <http://gender.at.ua/news/2011-07-06-799> (дата звернення: 10.02.2019).

334. Корреспондент: Жіноча частка. За кількістю жінок у владі Україна поступається багатьом країнам світу. URL: <https://ua.korrespondent.net/journal/1447311-korrespondent-zhinocha-chastka-za-kilkistyu-zhinok-u-vladi-ukrayina-postupaetsya-bagatom-krayinam-svitu> (дата звернення: 27.06.2019).

335. Коршунова Е. Н. Дискриминация граждан в капиталистических странах. Москва, 1973. 214 с.

336. Кравець В. П., Говорун Т. В., Кікінежді. О. Гендерні дослідження: прикладні аспекти : монографія. Тернопіль, 2013. 448 с.

337. Крапивкина О. А. Особое мнение судьи в жанровом пространстве судебного дискурса. URL: [http://konference.siberia-expert.com/publ/doklad\\_s\\_obsuzhdeniem\\_na\\_sajte/osoboe\\_mnenie\\_sudi\\_v\\_zhanrovom\\_prostranstve\\_sudebnogo\\_diskursa/2-1-0-38.133](http://konference.siberia-expert.com/publ/doklad_s_obsuzhdeniem_na_sajte/osoboe_mnenie_sudi_v_zhanrovom_prostranstve_sudebnogo_diskursa/2-1-0-38.133) (дата звернення: 05.05.2019).

338. Крестовська Н. М. Правові системи сучасності. Теорія держави і права. Харків, 2008. 432 с. URL: <http://studies.in.ua/krestovska-nm-teorija-derzhavy-i-prava/1601-rozdl-27-pravov-sistemi-suchasnost.html> (дата звернення: 03.07.2019).

339. Кримінальний кодекс України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 03.11.2018).

340. Кузнецов Г. Е. Евросоюз: женщины и работа. Человек и труд. 2005. № 5. С. 36–40.

341. Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2003. 20 с.

342. Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2003. 225 с.

343. Кулачек О. І. Розвиток гендерної політики в Україні: реалії та перспективи. Вісник УАДУ. 2001. № 4. С. 297–303.

344. Кулачек О. І. Роль жінки у державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ, 2005. 301 с.

345. Кулібаба А. Поняття доброчесності як ключовий критерій у процесі добору на посаду судді. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 2. С. 212–217.

346. Кутова Н. А. Гендер і освіта. Жінка в Україні : міжвідом. наук. зб. Київ, 2001. Т. 23. С. 465–489.

347. Куц В. М., Орлеан А. М. Прокурорські засоби протидії торгівлі людьми : наук.-практ. посіб. / за ред. Г. П. Середи. Київ, 2007. 168 с.

348. Кушніренко О. Г. Окрема думка судді Конституційного Суду України як невід'ємна частина судового рішення. URL: <http://intkonf.org/kushnirenko-og-slinkotm-okrema-dumka-suddi-konstitutsiynogo-sudu-ukrayiniyak-nevidemna-chastina-sudovogo-rishennya/> (дата звернення: 05.05.2019).

349. Лавриненко Н. В. Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект). Киев, 1999. 172 с.

350. Лавріненко Н. Про нові методологічні підходи до дослідження інституту гендера. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2006. № 2. С. 110.

351. Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2007. 20 с.

352. Лазар І. Г. Гендерна політика: поняття, визначення, управлінські підходи : слов.-довід. Львів, 2005. 142 с.

353. Лазаревський А. М. Суды земские, городские и подкоморские в XVIII веке. Антологія української юридичної думки : в 6 т. Т. 3 : Історія держави та права України: козацько-гетьманська доба. Київ, 2003. С. 550–551.

354. Ларинбаева И. И. Юридическая онтология гендерного равенства. Уфа, 2004. 206 с.

355. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія. Київ, 2003. 343 с.

356. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. Київ, 2019. 189 с.

357. Левченко К. Б. Закон «Про попередження насильства в сім'ї» потребує негайного вдосконалення. Голос України. 2007. 11 квіт. (№ 63). С. 11.

358. Левченко К. Б. Насильство стосовно жінок: законодавчі та адміністративно-організаційні заходи протидії (1995–2002 роки). Право і безпека. 2002. № 2. С. 90–94.

359. Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку : монографія. Харків, 2001. 360 с.

360. Левченко К. Б. Система надання допомоги дітям, що стали жертвами торгівлі людьми в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. URL: <http://prava.kiev.ua/z2.php> (дата звернення: 10.10.2018).

361. Лемак В. В. Загальна теорія права: між зміною парадигми і пошуком структури. Публічне право. 2017. № 3. С. 40–48.

362. Лемак В. В. Соціально-економічні права людини в контексті верховенства права: вітчизняний досвід закріплення та застосування. Вісник Академії правових наук України. 2010. № 1. С. 40–48.

363. Лемак В. В., Туряниця В. В. Складові механізму захисту і гарантії прав і свобод людини. Paneurópska vysoká škola ; Užhorodská národná univerzita. Bratislava, 2014. Issue 2, Part 2. С. 183–187.

364. Леонтович Ф. І. Руська Правда і Литовський Статут. Антологія української юридичної думки : в 6 т. Т. 2 : Історія держави і права України: Руська Правда. Київ, 2002. С. 155–223.

365. Лисенко А. І. Політика радянського уряду щодо вирішення «жіночого питання» в Україні (80-ті рр. XX ст.). Гуманітарний вісник. Серія: Історичні науки. 2011. Число 17, вип. 3. С. 16–21.

366. Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжні підходи. Нова педагогічна думка. 2013. № 2. С. 66–70.

367. Літвін Л. А. Характеристика гендерного балансу в політичних системах скандинавських країн. Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. 2011. № 2. С. 154–158.

368. Літвінова О. В. Вплив гендерних стереотипів на професійне самовизначення: теоретичний аспект. Записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2005. Вип. 26, т. 3. С. 3–7.

369. Лосіхін О. Використання досвіду інституцій Європейського Союзу в удосконаленні нормативного забезпечення гендерної спрямованості державного управління. Вісник Національної академії державного управління. 2012. № 11. С. 232–239.

370. Лукоянов Д. Н. Правовой статус председателя районного суда как организатора эффективного правосудия : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2011. 29 с.

371. Луцький Р. Розвиток принципу рівності в сучасному позитивному праві. Принцип рівності у праві: теорія і практика : монографія. Київ, 2014. С. 94–115.

372. Лушникова А. М. Отрицательная дифференциация и положительная дискриминация в трудовых отношениях: соотношение понятий. Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. 2010. № 2. С. 18–23.

373. «Людиною року» в Австралії став борець за гендерну рівність. Жіночий консорціум України. URL: [http://wcu-network.org.ua/possessing-equal-rights/news/Ljudinoju\\_roku\\_v\\_Avstrali\\_stav\\_borec\\_za\\_gendernu\\_rvnst](http://wcu-network.org.ua/possessing-equal-rights/news/Ljudinoju_roku_v_Avstrali_stav_borec_za_gendernu_rvnst) (дата звернення: 02.07.2019).

374. Магдюк Л. Б. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. Terrasoft. 2011. № 5. С. 7–10.
375. Малахов В. А. Етика : курс лекцій. Київ, 2006. 384 с.
376. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия. Москва, 2006. 928 с.
377. Мальцев Г. В. Иллюзии равноправия. Правовое неравенство в мире капитала. Москва, 1982. 276 с.
378. Марцеляк О. Гендерна політика у зарубіжній та вітчизняній виборчій практиці. Вісник Центральної виборчої комісії. 2008. № 3 (13). С. 91–95.
379. Марценюк Т. Виклик стереотипам. Київ, 2017. 256 с.
380. Марценюк Т. Жінки Фінляндії: шлях до гендерної рівності. Я. 2006. № 3 (15). С. 30–32.
381. Марценюк Т. О. Відповідальне батьківство та гендерна рівність. Гендерний журнал «Я». 2009. Спец. вип. С. 12–13.
382. Марценюк Т. Повернення публічного сексизму або як «убити словами». URL: <http://povaha.org.ua/povernennya-publichnoho-seksyzmu-abo-yak-ubyty-slovamy/> (дата звернення: 10.02.2019).
383. Марчак В. Я. Використання спеціальних психологічних знань у досудовому слідстві. Чернівці, 2005. 152 с.
384. Мезенцева А. А. Особенности организации государственной службы России и Германии. Студенческие научные исследования : электрон. науч.-практ. журн. URL: <http://student.snauka.ru/2015/06/2490> (дата звернення: 27.05.2019).
385. Меліхова Ю. Суд і суддя в історичній реальності (від Київської Русі до сьогодення). URL: [http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7481/1/Melixova\\_217.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7481/1/Melixova_217.pdf) (дата звернення: 25.06.2018).
386. Мельник Т. Закон Боснії і Герцеговини «Про рівність статей» від 21 черв. 2002 р. Київ, 2004. С. 178–186.
387. Мельник Т. М. Гендер у світовій і національній думці. Науковий світ. 2005. № 12. С. 2–4.

388. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Київ, 2004. 320 с.

389. Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : затв. наказом Координац. центру з надання правової допомоги 12 берез. 2019 р. № 33. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033419-19> (дата звернення: 19.04.2019).

390. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 31 с.

391. Міжнародний досвід реалізації гендерної політики. URL: <http://www.center.gov.ua/component/k2/item/763-міжнародний-досвід-реалізації-гендерної-політики> (дата звернення: 27.05.2019).

392. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : від 19 жовт. 1973 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043) (дата звернення: 17.12.2018).

393. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: позиція держави та погляд громадянського суспільства : зб. док. / упоряд. Г. О. Христова ; наук. ред. О. М. Руднєва. Київ, 2007. 240 с.

394. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : від 19 жовт. 1973 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042) (дата звернення: 17.12.2018).

395. Мілет К. Сексуальна політика. Київ, 1998. 619 с.

396. Мінрегіон: Українські суди хочуть пристосувати до потреб відвідувачів з дітьми – планують облаштовувати baby room та кімнату «маленький свідок». URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/minregion-ukrayinski-sudi-hochut-pristosuvati-do-potreb-vidviduvachiv-z-ditmi-planuyut-oblashtovuvati-baby-room-ta-kimnatu-malenkij-svidok> (дата звернення: 01.07.2019).

397. Мінсоцполітики започаткувало співпрацю з Секретаріатом ОБСЄ у сфері протидії торгівлі людьми. Офіційний портал Міністерства соціальної

політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/15401.html> (дата звернення: 27.11.2018).

398. Мітчелл Дж. Психоеаналіз і фемінізм: Радикальна переоцінка психоаналізу Фроїда. Львів, 2004. 480 с.

399. Модельні справи із застосування Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок / Л. І. Григор'єва, О. М. Руднева, Г. О. Христова. Київ, 2006. 184 с.

400. Моніторинг стану незалежності суддів в Україні / Центр суддів. студій ; за ред. А. Г. Алексєєва. Київ, 2014. 88 с.

401. Мороз А. В. Соціально-психологічна компетентність щодо реагування на скарги з питань гендерної дискримінації. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2012. Вип. 2 (14). С. 150–155.

402. Москвич Л. М., Подкопаєв С. В., Прилуцький С. В. Статус судді: питання теорії та практики : монографія. Харків, 2004. 360 с.

403. Москвич Л. Організаційно-правові проблеми статусу суддів : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 244 с.

404. Мунтян І. С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів : дис. ... канд. пед. наук. Одеса, 2004. 205 с.

405. Навчальний посібник для суддів з питань судового провадження у кримінальних справах щодо торгівлі людьми з метою експлуатації праці / Нац. шк. суддів України. URL: <http://www.nsj.gov.ua/files/1446476335Manual%20for%20Judges.pdf> (дата звернення: 15.02.2019).

406. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. URL: [http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/gender\\_policy\\_ukr\\_WEB.pdf](http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/gender_policy_ukr_WEB.pdf) (дата звернення: 27.05.2019).

407. 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/npas/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).

408. Національні системи моніторингу дискримінації: огляд міжнародного досвіду : міжнар. дослідж. / Лінда Гершковіц. Програма розвитку ООН в Україні, 2013. URL: [www.ombudsman.gov.ua/files/documents/MSDiscrim5Ukr\\_final.pdf](http://www.ombudsman.gov.ua/files/documents/MSDiscrim5Ukr_final.pdf) (дата звернення: 01.07.2019).

409. Незалежність, дієвість та роль суддів : Рекомендація Ком. міністрів Ради Європи № (94) 12 від 13 жовт. 1994 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_323](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_323) (дата звернення: 10.10.2018).

410. Ницше Ф. Сочинения. Москва, 1990. 830 с.

411. Німецьких роботодавців змусили подолати розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. URL: <https://hromadske.radio/news/2018/01/06/nimeckyh-robotodavciv-zmusyly-podolaty-rozryv-v-oplati-praci-zhinok-i-cholovikiv> (дата звернення: 08.07.2019).

412. О структуре «ООН-женщины». URL: [http://www.compet.kh.gov.ua/images/MTD/Katalogi/EOS\\_forum.pdf](http://www.compet.kh.gov.ua/images/MTD/Katalogi/EOS_forum.pdf) (дата звернення: 23.08.2018).

413. ОБСЄ представляє результати Дослідження з питань добробуту та безпеки жінок в Україні під час кампанії «16 днів активізму проти гендерно-зумовленого насильства». URL: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/440375> (дата звернення: 11.12.2019).

414. Общество и право: исследовательские перспективы : сб. ст. / ред.-сост. А. Кондаков. Санкт-Петербург, 2015. 384 с.

415. Огренчук А. Гендерно-чутлива судова система. Чи готова Україна до виконання міжнародних зобов'язань у частині забезпечення рівності прав чоловіків і жінок? URL: [http://zib.com.ua/ua/print/117266-chi\\_gotova\\_ukraina\\_do\\_vikonannya\\_mizhnarodnih\\_z\\_obovyzan\\_u\\_c.html](http://zib.com.ua/ua/print/117266-chi_gotova_ukraina_do_vikonannya_mizhnarodnih_z_obovyzan_u_c.html) (дата звернення: 12.09.2018).



416. О кандидатах в члены Европейского суда по правам человека : Резолюция № 1366 Парламент. Ассамблеи Совета Европы от 5 окт. 2005 г. URL: <https://rm.coe.int/16806412b0> (дата звернення: 27.05.2019).

417. Оксамитна С. М. Гендерні ролі та стереотипи : навч. посіб. Київ, 2004. 536 с.

418. Оніщенко Н. М. Гендерні права: «першорядність» чи «другорядність»? Бюлетень Міністерства юстиції України. 2017. № 1. С. 22–26.

419. Оніщенко Н. М. Принцип рівності у соціальних відносинах. Принцип рівності у праві: теорія і практика : монографія / за заг. ред. Н. М. Оніщенко. Київ, 2014. 378 с.

420. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? Держава і право. 2013. № 62. С. 3–11.

421. Оніщенко Н., Матвієнко О. Гендерні правовідносини: поняття, сутність, природа та значення. Держава і право. Юридичні і політичні науки : зб. наук. пр. Київ, 2006. Вип. 33. С. 90–96.

422. ООН показало інфографику, скільки жінок щодня убивають в світі. URL: <https://informer.news/oon-pokazala-ynfohrafyku-skol-ko-zhenshchyn-ezhednevno-ubyvaiut-v-myre/> (дата звернення: 03.03.2019).

423. Оприлюднена кількість українців, постраждалих від торгівлі людьми за 5 років. Правовий простір. URL: <http://legalspace.org/ru/romski-poseredniki-u-sferi-okhoroni-zdorov-ya/item/10110-opryliudnena-kilkist-ukraintsivpostrazhdalykh-vid-torhivli-liudmy-za-5-rokiv> (дата звернення: 27.11.2018).

424. Організація судової влади в Україні : навч. посіб. / за ред.: І. Є. Марочкін, Н. В. Сібільова ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2009. 184 с.

425. Основні методологічні підходи та результати дослідження щодо визначення коефіцієнтів навантаження на суддів та складності справ спеціалізованих судів та судів апеляційної інстанції. Проект «Справедливе правосуддя», берез. 2016 р. URL: <http://www.rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-46-dodatok-zvit-m-360d6171cf.pdf> (дата звернення: 10.10.2018).

426. Особливості розгляду справ, пов'язаних із домашнім насильством : навч. курс для суддів. Київ, 2018. URL: <https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2019/03/Curriculum-Adjudicating-Domestic-Violence-Cases.pdf> (дата звернення: 02.04.2019).

427. Откуда пошел русский суд. От Устава князя Владимира Свято-славовича до полного собрания законов Российской империи. Российская юстиция. 2003. № 31. С. 115.

428. Павличко С. Фемінізм. Київ, 2002. 134 с.

429. Палій А. А. Диференціальна психологія : навч. посіб. Київ, 2010. 432 с.

430. Пампуха Л. О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. 2009. № 1 (25). С. 95–99.

431. Пашук А. Й. Суд і судочинство на Лівобережній Україні в XVII–XVIII ст. (1648–1782). Львів, 1967. 156 с.

432. Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_507) (дата звернення: 17.12.2018).

433. Перелік суддівських характеристик, погоджених членами Робочої групи з розробки переліку суддівських характеристик 16 груд. 2009 р. URL: [https://court.gov.ua/userfiles/file/DSA/RSU\\_site/2010/Dodatok1\\_9\\_26\\_03\\_2010.pdf](https://court.gov.ua/userfiles/file/DSA/RSU_site/2010/Dodatok1_9_26_03_2010.pdf) (дата звернення: 08.12.2018).

434. Перспективи паритетної демократії у політико-правовому полі України : зб. наук. ст. / за ред. В. О. Лозового. Харків, 1997. 155 с.

435. Перше послання св. апостола Павла до Тимофія 5:8. URL: [https://www.truechristianity.info/ua/bible/1\\_tim\\_ua.php](https://www.truechristianity.info/ua/bible/1_tim_ua.php) (дата звернення: 27.11.2018).

436. Писенко К. А. Методологические проблемы исследования принципов административного права. Административное право и процесс. 2011. № 3. С. 12–15.

437. Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів :

постанова Каб. Міністрів України від 30 січ. 2013 р. № 61. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2013-%D0%BF> (дата звернення: 10.02.2019).

438. План дій ОБСЄ зі сприяння гендерній рівності : затв. Рішенням Ради міністрів № 14/04, MC.DEC/14/04 (2004 р.). URL: <http://www.osce.org/mc/23295?download=true> (дата звернення: 21.12.2018).

439. Плохотнюк Н. Г. Ми не кухарки, а повноцінні бійці, у війни не жіноче обличчя? URL: <https://vechirniy.kyiv.ua/news/my-ne-kukharky-a-povnotsinni-biytsi-u-viyny-ne-zhinoche-oblychchya> (дата звернення: 10.10.2018).

440. Погорілко В. Ф. Конституційне право України. Київ, 2012. 576 с.

441. Погребняк С. П. Втілення принципу рівності в юридичних актах. Вісник Академії правових наук України. Харків, 2006. № 3 (46). С. 8–20.

442. Погребняк С. П. Закріплення основоположних принципів права в Конституції України. Загальні проблеми правової науки : вісник. 2009. № 3 [58]. С. 31–39.

443. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика) : монографія. Харків, 2008. 240 с.

444. Погребняк С. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. Вісник Академії правових наук України. Харків, 2007. № 3 (50). С. 23–34.

445. Поленина С. В. Права женщины в системе прав человека: международный и национальные аспекты. Москва, 2000. 256 с.

446. Положення про автоматизовану систему документообігу суду : затв. Рішенням Ради суддів України від 26 листоп. 2010 р. № 30. URL: <https://court.gov.ua/sudova-vlada/969076/polozhenniapasds/> (дата звернення: 10.10.2018).

447. Положення про визначення особам, засудженим до довічного позбавлення волі та позбавлення волі на певний строк, виду колонії, порядок направлення для відбування покарання осіб, засуджених до довічного позбавлення волі, позбавлення волі на певний строк, арешту й обмеження волі, та

їх переведення : затв. наказом М-ва юстиції України від 27 лют. 2017 р. № 680/5. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0265-17/ed20170227#n20> (дата звернення: 03.11.2018).

448. Положення про порядок планування, надання відпусток, матеріальної допомоги та визначення потреб у санаторно-курортному лікуванні суддів апеляційних та місцевих судів загальної юрисдикції : погоджене Рішенням Ради суддів України від 17 берез. 2005 р. № 8. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/ru/vr008414-05/sp:max10> (дата звернення: 10.10.2018).

449. Положення про Раду суддів України : затв. рішенням Х позачерг. з'їзду суддів України 16 верес. 2010 р. (у ред., затв. рішенням XIV позачерг. з'їзду суддів України 14 берез. 2017 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-10> (дата звернення: 10.10.2018).

450. Положення про Урядового уповноваженого з питань забезпечення гендерної політики : затв. постановою Каб. Міністрів України від 7 черв. 2017 р. № 390. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250049925> (дата звернення: 17.12.2018).

451. Полупан К. А. Стоп насильству в сім'ї. URL: <https://km.dn.court.gov.ua/sud0530/pres-centr/news/257006/> (дата звернення: 13.08.2019).

452. Попов М. П. Механізми державного управління в сфері гендерної політики: міжнародний досвід та перспективи України. Актуальні проблеми політики. Одеса, 2005. Вип. 24. С. 65–77.

453. Попова А. Скандинавская модель: чем интересна? URL: <http://alenapopova.ru/deyatelnost/scandinavian-model.html> (дата звернення: 08.07.2019).

454. Порадник із запобігання та протидії дискримінації / Нац. шк. суддів України. URL: <https://rm.coe.int/non-discrimination-guidebook-final/16808cb2e1> (дата звернення: 15.02.2019).

455. Посилено відповідальність за торгівлю людьми. URL: <http://www.golos.com.ua/article/307282> (дата звернення: 27.11.2018).
456. Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція Європ. Союзу з питань основоположних прав. Київ, 2013. 196 с.
457. Послання св. Апостола Павла до Ефесян. URL: <https://www.bibleonline.ru/bible/ukr/56/01/> (дата звернення: 25.06.2018).
458. Постанова Верховного Суду від 21 листопада 2018 року у справі № 756/2072/18 (провадження № 61-19328св18). URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/VS182524.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS182524.html) (дата звернення: 03.08.2019).
459. Постанова Верховного Суду України від 2 жовтня 2013 року № 6-79цс13. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/VS130374.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS130374.html) (дата звернення: 19.04.2019).
460. Поталайко І. В. Втілення правової ідеології у правових системах сучасності: теоретико-правова характеристика : дис. ... канд. юрид. наук. Івано-Франківськ, 2018. 197 с.
461. Право на життя: європейські стандарти та українські реалії : зб. ст. / О. Грабовська, М. Ясеновська, Г. Христова та ін. Харків, 2007. 152 с.
462. Правові та кримінологічні засади запобігання насильству в сім'ї. Київ, 2005. 124 с.
463. Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації / упоряд.: С. Заєць, Р. Мартиновський. URL: [file:///C:/Users/admin/Downloads/Arguments\\_Handbbook\\_Final.pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/Arguments_Handbbook_Final.pdf) (дата звернення: 03.11.2018).
464. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Г. В. Федькович, Р. І. Поцюрко, І. Б. Трохим, М. С. Чумало. Персонал. 2007. № 4. URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=483> (дата звернення: 27.05.2019).
465. Присекина Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2002. 209 с.

466. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Указ Президента України від 26 лип. 2005 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005> (дата звернення: 17.12.2018).

467. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях : Закон України від 6 верес. 2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> (дата звернення: 03.11.2018).

468. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запо-бігання та протидії дискримінації : Закон України від 13 трав. 2014 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18> (дата звернення: 10.02.2019).

469. Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення» : постанова Пленуму Вищ. спеціаліз. суду України з розгляду цивіл. і кримін. справ від 17 жовт. 2014 р. № 11. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0011740-14> (дата звернення: 05.05.2019).

470. Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі : наказ М-ва соціал. політики України від 8 черв. 2012 р. № 345. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=08U2LACBB8> (дата звернення: 17.12.2018).

471. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 10.10.2018).

472. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 7 груд. 2017 р. № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19> (дата звернення: 13.08.2019).

473. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 17.12.2018).

474. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова Каб. Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#n1> (дата звернення: 21.12.2018).

475. Про затвердження Загального класифікатора спеціалізацій суддів та категорій справ : наказ Держ. суд. адмін. України від 19 черв. 2018 р. № 317. URL: [https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/14/N\\_317\\_18](https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/14/N_317_18) (дата звернення: 10.10.2018).

476. Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 113-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-p/print1511764702283661> (дата звернення: 21.12.2018).

477. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 23 листоп. 2015 р. № 1393-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248740679> (дата звернення: 21.12.2018).

478. Про затвердження плану заходів з проведення національної кампанії «Стоп насильству!» на період до 2015 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 1 груд. 2010 р. № 2154-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2154-2010-%D1%80> (дата звернення: 27.11.2018).

479. Про затвердження плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 23 листоп. 2015 р. № 1393-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248740679> (дата звернення: 17.12.2018).

480. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми : постанова Каб. Міністрів України від 5 верес. 2007 р. № 1087. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-п> (дата звернення: 17.12.2018).

481. Про належне забезпечення рівності трудових прав громадян при розгляді спорів, що виникають у сфері трудових відносин» : лист Вищ. спеціаліз. суду України з розгляду цивіл. і кримін. справ від 7 трав. 2014 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v-644740-14> (дата звернення: 27.11.2018).

482. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні : Указ Президента України від 25 квіт. 2001 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001> (дата звернення: 17.12.2018).

483. Про проведення гендерно-правової експертизи : постанова Каб. Міністрів України від 12 квіт. 2006 р. № 504. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF> (дата звернення: 10.02.2019).

484. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками : Закон України від 22 жовт. 1999 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/full/t991196> (дата звернення: 10.10.2018).

485. Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості : Директива 2006/54/CE Європ. парламенту і ради від 5 лип. 2006 р. (зі змінами). URL: [old.minjust.gov.ua/file/32405](http://old.minjust.gov.ua/file/32405) (дата звернення: 03.11.2018).

486. Про Рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи» : постанова Верхов. Ради України від 29 черв. 2004 р. № 1904-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1904-15> (дата звернення: 10.02.2019).

487. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки : Указ Президента України від 20 трав. 2015 р. № 276/2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/276/2015> (дата звернення: 21.12.2018).

488. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 21.12.2018).



489. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 черв. 2016 р. № 1402-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 10.10.2018).

490. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 5 квіт. 2017 р. № 229-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/249890469> (дата звернення: 21.12.2018).

491. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 10 жовт. 2018 р. № 728-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 27.11.2018).

492. Про Урядового уповноваженого з питань забезпечення гендерної політики : постанова Каб. Міністрів України від 7 черв. 2017 р. № 390. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/250049925> (дата звернення: 01.07.2019).

493. Проблеми насильства в сім'ї: правові та соціальні аспекти / упоряд. О. М. Руднєва. Харків, 1999. 212 с.

494. Проблемы теории государства и права : учеб. пособие / под ред. М. Н. Марченко. Москва, 2001. 656 с.

495. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу) № 3501 від 20 листоп. 2015 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57162](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162) (дата звернення: 21.12.2018).

496. Проект Закону про внесення змін до статті 31 Кримінального процесуального кодексу України (щодо удосконалення механізму здійснення кримінального провадження в суді першої інстанції). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=3423&skl=9](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=3423&skl=9) (дата звернення: 05.05.2019).

497. Проект Закону «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із

цими явищами» № 0119 від 14 листоп. 2016 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=6049222](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=6049222) (дата звернення: 21.12.2018).

498. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 10.10.2018).

499. Протасов В. Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: Вопросы и ответы. Москва, 1999. 240 с.

500. Протидія дискримінації. Річна доповідь правозахисних організацій «Права людини в Україні 2017» / Укр. Гельсін. спілка з прав людини. URL: <https://helsinki.org.ua/publications/richna-dopovid-pravozahysny-horhanizatsij-prava-lyudyny-v-ukrajini-2017/> (дата звернення: 21.12.2018).

501. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_537](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537) (дата звернення: 10.02.2019).

502. Протокол про взаєморозуміння між Верховним Судом України, Радою суддів України і Державною судовою адміністрацією України та Офісом Уповноваженого з федеральних судових справ Канади : від 9 листоп. 2006 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124\\_044](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124_044) (дата звернення: 27.05.2019).

503. Професія судді стає жіночою в Україні / Вища кваліфікац. комісія суддів України. URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/news/profiesiia-suddi-stae-zinotchoiu-w-ukraini/> (дата звернення: 16.08.2019).

504. Психология личности : слов.-справ. / под ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. Киев, 2001. 320 с.

505. Пушкарьова Н. Від «жіночих студій» до «гендерних досліджень», від історії фемінології до гендерної історії. Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / Л. Гентош, О. Кісь. Львів, 2003. 250 с.

506. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. Львів, 2007. 192 с.

507. Равлінко З. П. Особенности осуществления запрета дискриминации в правовой системе Украины. *Leges et Vita*. Кишенев, 2014. № 11. С. 91–94.

508. Равлінко З. П. До питання про співвідношення принципів рівності суб'єктів права та заборони дискримінації. *Держава та регіони*. 2014. № 3 (45). С. 4–7.

509. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: деякі історичні аспекти становлення. Пріоритети розвитку юридичних наук у ХХІ столітті : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–11 квіт. 2015 р.). Одеса, 2015. Ч. 1. С. 18–21.

510. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: проблеми судової практики. Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17–18 жовт. 2014 р.). Харків, 2014. С. 21–23.

511. Равлінко З. П. Керівні положення про заборону дискримінації в правовій системі України у світлі практики Європейського суду з прав людини. Порівняльно-аналітичне право. 2014. № 5. С. 41–44.

512. Равлінко З. П. Принцип недискримінації: деякі аспекти його визначення. Права та обов'язки людини у сучасному світі : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 14–15 листоп. 2014 р.). Одеса, 2014. С. 16–18.

513. Равлінко З. П. Рівність суб'єктів права та заборона дискримінації: до питання про співвідношення принципів. Митна справа. 2014. № 2 (2.2). С. 15–19.

514. Равлінко З. П. Теоретико-філософські засади становлення поняття дискримінації та її заборони. Митна справа. 2015. № 2 (2.2). С. 37–42.

515. Ратинов А. Р. Судебная психология для следователей. Москва, 2001. 352 с.

516. Результати досліджень американської Національної асоціації жінок-юристів. URL: <http://www.nawl.org/p/cm/ld/fid=506>.

517. Результати національних опитувань правників, працівників апарату суду та присяжних в 2019 році. USAID. Програма реформування сектору юстиції

«Нове правосуддя». URL: [https://vkksu.gov.ua/userfiles/USAID\\_UKR.pdf](https://vkksu.gov.ua/userfiles/USAID_UKR.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

517. Рекомендація № 33 Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок «Загальна рекомендація щодо доступу жінок до правосуддя» (CEDAW/C/GC/33): 10 верес. 2015 р. URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019>.

518. Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки : від 17 листоп. 2010 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a38](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a38) (дата звернення: 10.10.2018).

519. Рекомендація № R (86) 12 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів з попередження і зменшення надмірного робочого навантаження в судах : ухвал. Ком. міністрів Ради Європи на 399-му засід. заст. міністрів 16 верес. 1986 р. URL: <https://www.vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/rek-86.doc> (дата звернення: 05.05.2019).

520. Рекомендація Комісії європейських спільнот 92/131/ЕЕС про захист гідності жінок і чоловіків у трудових відносинах : від 27 листоп. 1991 р. URL: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook-\\_ukr.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook-_ukr.pdf) (дата звернення: 03.11.2018).

521. Рекомендовані показники середніх витрат часу на розгляд справ та коефіцієнтів складності справ за категоріями : Рішення Ради суддів України від 9 черв. 2016 р. № 46. URL: <http://www.rsu.gov.ua/en/events/risenna-rsu-no-46-vid-09062016-sodo-viznacenna-koeficientiv-navantazenna-na-suddiv> (дата звернення: 05.05.2019).

522. Рішення ЄСПЛ «Ван Раалте проти Нідерландів» від 21 лют. 1997 р. URL: <https://taxlink.ua/ua/court/sprava-van-raalte-proti-niderlandiv/> (дата звернення: 21.12.2018).

523. Рішення ЄСПЛ «Вілліс проти Сполученого Королівства» від 11 черв. 2002 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/980\\_170](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/980_170).

524. Рішення ЄСПЛ «Зарб Адамі проти Мальти» від 20 черв. 2006 р. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/SO2778.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO2778.html) (дата звернення: 21.12.2018).

525. Рішення ЄСПЛ «Карлгайнц Шмідт проти Німеччини» від 18 лип. 1994 р. URL: <http://european-court.ru/resheniya-evropejskogo-suda-na-russkom-yazyke/karlxajns-shmidt-protiv-germanii-postanovlenie-evropejskogo-suda/> (дата звернення: 21.12.2018).

526. Рішення ЄСПЛ «Константин Маркин против России» від 7 жовт. 2010 р. URL: <http://european-court.ru/tag/markin-protiv-rossii/> (дата звернення: 21.12.2018).

527. Рішення ЄСПЛ «Петровік проти Австрії» (Petrovic v. Austria) від 26 трав. 2005 р. URL: <https://rm.coe.int/11-stec-and-others-v-the-united-kingdom-decision-06-07-2005-/16806b592a> (дата звернення: 10.10.2018).

528. Рішення ЄСПЛ «Унал Текелі проти Туреччини» від 16 листоп. 2004 р. URL: [file:///C:/Users/admin/Downloads/002-4152%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/002-4152%20(2).pdf) (дата звернення: 21.12.2018).

529. Рішення ЄСПЛ у справі «Опуз проти Туреччини» від 9 черв. 2009 р. URL: <http://www.alppp.ru/court/vysshie-sudy/06-2009/informacija-o-postanovlenii-espch-ot-09-06-2009-po-delu-opuz--protiv-turcii-zhaloba-33401.pdf> (дата звернення: 03.11.2018).

530. Рішення ЄСПЛ у справі «Шулер-Цграгген проти Швейцарії» від 28 трав. 1993 р. URL: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/ac7e4fdea1043c2ac22580f8003e2afa/\\$FILE/CASE%20OF%20SCHULER-ZGRAGGEN%20v.%20SWITZERLAND.pdf](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/ac7e4fdea1043c2ac22580f8003e2afa/$FILE/CASE%20OF%20SCHULER-ZGRAGGEN%20v.%20SWITZERLAND.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

531. Рішення Конституційного Суду України від 11 березня 2011 року № 2-рп/2011 у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень Закону України «Про Вищу раду юстиції». URL: <http://www.ccu.gov.ua/doccatalog/document?id=133548> (дата звернення: 08.12.2018).

532. Рішення Конституційного Суду України від 1 грудня 2004 року № 19-рп/2004 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України про офіційне тлумачення положень частин першої, другої статті 126 Конституції України та частини другої статті 13 Закону України «Про статус суддів» (справа про незалежність суддів як складову їхнього статусу). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v019p710-04> (дата звернення: 10.02.2019).

533. Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04> (дата звернення: 10.02.2019).

534. Рішення Ради суддів України від 16 вересня 2016 р. № 65. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/documents/39> (дата звернення: 21.12.2018).

535. Рішенням Ради суддів загальних судів № 22 від 13 лютого 2014 року схвалено проект Концепції реформування судової статистики та вдосконалення судової статистичної звітності. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/361/2006> (дата звернення: 21.12.2018).

536. Рогатинська Н. З. Слідчий суддя: постановка та дослідження проблеми в Україні. Право і суспільство. 2014. № 1.2. С. 288–291.

537. Розподіл постійного населення за статтю, основними віковими групами, співвідношення чоловіків і жінок та середній вік населення в Україні. URL: <http://database.ukrcensus.gov.ua/MULT/Dialog/view.asp?ma=3&ti=%D0%EE%E7%E F%EE%E4%B3%EB+%EF%EE%F1%F2%B3%E9%ED%EE%E3%EE+%ED%E0% F1%E5> (дата звернення: 12.09.2018).

538. Ромовська З. В. Сімейний кодекс України: Науково-практичний коментар. Київ, 2003. Ст. 232.

539. Рудік О. М. Інтеграція гендерного аналізу в урядову діяльність: досвід Канади. Теорія та історія публічного управління. 2014. № 1–2 (3–4). С. 41–52.

540. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Нац. юрид. акад. України ім. Яро-слава Мудрого. Харків, 2002. 18 с.

541. Сабитов Р. А. Юридическая квалификация дискриминации. Юридическая наука и правоохранительная практика. 2012. № 1. С. 71–80.
542. Сабитова И. С. Конституционно-правовые основы обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2006. 25 с.
543. Салмениемми С. Гендерное равенство в скандинавских странах: случай Финляндии. URL: <http://feministki.livejournal.com/178549.html> (дата звернення: 08.07.2019).
544. Сафонова М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере. Санкт-Петербург, 1999. 233 с.
545. Сворак С. Д. Концепт народовладдя в українській національній ідеї: історико-правовий вимір. Право і безпека. 2014. № 2 (53). С. 14–18.
546. Сворак С. Д. Народовладдя у державно-правових ученнях України XIX–XX століть : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2016. 42 с.
547. Симоненко О. Моделі політичного лідерства в Україні. Політичний менеджмент. 2007. № 6. С. 58–65.
548. Сімейний кодекс України : від 10 січ. 2002 р. № 2947-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2947-14> (дата звернення: 27.11.2018).
549. Сіренко В. Деякі проблеми реформування судової влади в Україні. Право України. 2010. № 5. С. 4–13.
550. Скаврон Б. М. Суддя без мантиї. URL: <http://gk-press.if.ua/x5735/> (дата звернення: 10.10.2018).
551. Скільки жінок та чоловіків працює у судах України. Українське право. URL: <https://ukrainepravo.com/news/ukraine/skilky-zhinok-ta-cholovikiv-pratsyuue-u-sudakh-ukrayiny-informatsiya-vid-dsa/> (дата звернення: 06.02.2020).
552. Скрипнюк О. В. Сучасна зарубіжна правова наука про сутність соціальної правової держави та шляхи її реалізації. Наукові записки НаУКМА. Правничі науки. 2000. Т. 18. С. 7–15.
553. Словник гендерних термінів / ОБСЄ. Відень, трав. 2006 р. URL: <http://www.osce.org/gender/26397?download=true> (дата звернення: 10.10.2018).

554. Словник ґендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/gender-na-chutlivist.html> (дата звернення: 03.11.2018).

555. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/s/pryncyp> (дата звернення: 10.02.2019).

556. Слотер А.-М. Між двох вогнів. Чому ми досі обираємо між роботою та сім'єю. Київ, 2018. 280 с.

557. Смирнова В. А. Понятие и содержание конституционного принципа равенства и его реализации в трудовых отношениях. Дискриминация в сфере труда: теория и практика : науч.-практ. сб. Москва, 2008. С. 90–121.

558. Солдаткин Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях : дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 148 с.

559. Соловьев А. А. Краткая характеристика судебной системы Королевства Испания. URL: [http://www.urvak.ru/upload/issue\\_files/7644/%D0%9F%D0%A0\\_2016\\_06\\_01\\_01%20%D0%A8%D0%91%20%D0%A1%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%8C%D0%B5%D0%B2.pdf](http://www.urvak.ru/upload/issue_files/7644/%D0%9F%D0%A0_2016_06_01_01%20%D0%A8%D0%91%20%D0%A1%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%8C%D0%B5%D0%B2.pdf) (дата звернення: 08.07.2019).

560. Соловьев Э. Ю. Прошлое толкует нас (Очерки по истории философии и культуры). Москва, 1991. 432 с.

561. Софроненко К. А. Общественно-политический строй и право Галицко-Волынской Руси XI–XIII вв. Москва, 1955. С. 128.

562. Социологический энциклопедический словарь / Г. В. Осипов. Москва, 1998. 488 с.

563. Соціологія : навч. посіб. Київ, 2009. 550 с.

564. Спектор О. Розірвання шлюбу у порядку позовного провадження. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 12. С. 58–64.

565. Ставлення до ділової жінки в сучасному суспільстві. URL: <http://pan-ta-pani.com/54769-stavlennya-do-dilovijj-zhinci-v-suchasnomu-suspilstvi.html> (дата звернення: 27.11.2018).



566. Степанова Н. Политика гендерного равенства в скандинавских странах. Гендерная реконструкция политических систем / под ред. Н. Степановой, Е. Кочкиной. Санкт-Петербург, 2005. 990 с.

567. Степанова Т. В., Найфлейш В. Д. Окрема думка судді як складова суддівського угляду в господарському судочинстві : монографія. Одеса, 2015. 196 с.

568. Стефанюк В. Судова система України та судова реформа. Київ, 2001. 176 с.

568. Стеценко С. Г. Основоположні принципи соціальної держави. Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 68–71.

569. Стеценко С. Г. Правове дослідження соціальної функції держави: ключові методологічні засади. Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 67. С. 159–163.

570. Стеценко С. Г. Праворозуміння: співвідношення теорії та юридичної практики. Право України. 2010. № 4. С. 176–181.

571. 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).

572. Стрельник О. О. Гендерна нерівність та соціальний статус жінки в сучасному українському суспільстві : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.01 / Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2003. 20 с.

573. Суддя Верховного суду США С. О'Коннор: «Мене не можна було звільнити чи позбавити пільг». URL: [https://dt.ua/LAW/suddya\\_verhovnogo\\_sudu\\_ssha\\_sandra\\_dey\\_okonnor\\_\\_\\_mene\\_ne\\_mozhna\\_bulo\\_zvilniti\\_chi\\_pozbaviti\\_pilg.html](https://dt.ua/LAW/suddya_verhovnogo_sudu_ssha_sandra_dey_okonnor___mene_ne_mozhna_bulo_zvilniti_chi_pozbaviti_pilg.html) (дата звернення: 10.10.2018).

574. Судебные системы Европы. Эффективность и качество системы правосудия. URL: <http://docplayer.ru/63099969-Sudebnye-sistemy-evropy-effektivnost-i-kachestvo-sistemy-pravosudiya.html> (дата звернення: 27.05.2019).

574. Судова система Франції та її особливості. URL: <http://fas-ust.com/pres-tsentr/sudova-sistema-frantsii-ta-ii-osoblivosti.html> (дата звернення: 08.07.2019).

575. Судовий розгляд справ, пов'язаних із вчиненням насильства в сім'ї: проблеми відповідності міжнародним стандартам та шляхи вдосконалення : наук.-практ. посіб. / М. В. Євсюкова, Г. О. Христова, О. А. Шаповалова та ін. ; за заг. ред. О. А. Шаповалової, С. О. Павлиш. Київ, 2011. 196 с.

576. Судья выступил против гендерного равенства в судебной системе. URL: [lawyers.ua/sudya-vystupil-protiv-gendernogo-ravenstva-v-sudebnoj-sisteme.html](http://lawyers.ua/sudya-vystupil-protiv-gendernogo-ravenstva-v-sudebnoj-sisteme.html) (дата звернення: 10.10.2018).

577. Супрунова М. С. Дискриминация как объект общеправового анализа : дис. ... канд. юрид. наук. Новгород, 2007. 185 с.

578. Суслowa О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ, 2017. 90 с.

579. Суходубова І. В. Стабільність і динамізм законодавства: поняття, співвідношення, засоби забезпечення : монографія. Харків, 2016. 228 с.

580. Сухомлин М. Гендерний погляд – 2 : посіб. для журналістів-практиків. Харків, 2010. 200 с.

581. Таланов В. Д., Малкина-Пых И. Г. Справочник практического психолога. Москва, 2003. 924 с.

582. Танчер В. Парсонс Талкотт. Політична енциклопедія / Ю. Левенець, Ю. Шаповал. Київ, 2011. С. 541.

583. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. Москва, 2003. 776 с.

584. Тилежинский Е. В. Равенство как правовая категория : дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2006. 229 с.

585. Типове Положення про збори суддів судів загальної юрисдикції : затв. Рішенням Ради суддів України від 4 черв. 2015 р. № 45. URL: [https://court.gov.ua/userfiles/dodatok\\_do\\_r45.pdf](https://court.gov.ua/userfiles/dodatok_do_r45.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

586. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посіб. Київ, 2011. 248 с.

587. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2016. 500 с.

588. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ ; Запоріжжя, 2015. 315 с.

589. Ткаченко В. Д., Погребняк С. П., Лук'янов Д. В. Порівняльне правознавство : підруч. для студентів юрид. спеціальностей вищ. навч. закл. Харків, 2003. 274 с. URL: <http://textbooks.net.ua/content/view/4249/35> (дата звернення: 03.07.2019).

590. Токвіль А. Про демократію в Америці. Київ, 1999. 590 с.

591. Толстокорова А. В. Основные этапы формирования концепции гендерной политики и модели паритетной демократии в Украине. Вестник ТГЭУ. 2009. № 2. С. 99–113.

592. Томас Дж. Б. Суддівська етика в Австралії = Thomas J. B. Judicial Ethics in Australia. Sydney, 1988. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/komentari%20bangalorski.pdf> (дата звернення: 21.11.2018).

593. Трудова зайнятість і професія. Жінки на керівних посадах. Сайт статистики Швейцарської Конфедерації. URL: [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische\\_karten/gleichstellungsatlas/erwerb-sarbeit\\_und\\_beruf/fuehrungspositionen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/erwerb-sarbeit_und_beruf/fuehrungspositionen.html) (дата звернення: 08.07.2019).

594. У ВРП обговорили питання гендерної рівності за участю консультантів структури «ООН Жінки» в Україні. URL: <http://www.vru.gov.ua/news/3514> (дата звернення: 12.09.2018).

595. Уварова О. Права жінок і гендерна нерівність в Україні. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/> (дата звернення: 10.02.2019).

596. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page11](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page11).

597. Удалова Л. Д. Фондова лекція з навчальної дисципліни «Судова влада в Україні». Київ, 2015. URL: <https://www.naiau.kiev.ua/files/kafedru/kkp/lectures/sydova-vl/lekc6-sydova-vl.doc> (дата звернення: 10.10.2018).

598. Узагальнені результати дослідження «Національне опитування щодо реформування судової системи та виконання Законів України “Про відновлення довіри до судової влади”, “Про очищення влади”, “Про забезпечення права на справедливий суд”» : 16 трав. 2016 р. USAID «Справедливе правосуддя». URL: [https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/FAIR\\_Judges\\_Survey\\_Summary\\_2016\\_UKR1.pdf](https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/FAIR_Judges_Survey_Summary_2016_UKR1.pdf) (дата звернення: 12.09.2018).

599. Узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь станом на 1 липня 2019 р. URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/jlkjfdflj> (дата звернення: 21.09.2018).

600. Україна посідає 77-ме місце зі 126 у рейтингу верховенства права – дослідження. Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-verkhovenstvo-prava-reityng/29797624.html> (дата звернення: 27.06.2019).

601. Українцям дозволять працювати вдома у зручний для них час. Закон і бізнес. URL: [https://zib.com.ua/ua/138247-ukraincyam\\_dozvolyat\\_pracyuvati\\_vdoma\\_u\\_zruchniy\\_dlya\\_nih\\_ch.html](https://zib.com.ua/ua/138247-ukraincyam_dozvolyat_pracyuvati_vdoma_u_zruchniy_dlya_nih_ch.html) (дата звернення: 10.10.2018).

602. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. Філософські обрії. 2015. № 33. С. 98–106.

603. Усачева Н. Теория и методология современных гендерных исследований. URL: <http://www.gender.cawater-info.net/publications/pdf/usacheva.pdf> (дата звернення: 25.06.2018).

604. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок : від 6 жовт. 1999 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_794](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_794) (дата звернення: 17.12.2018).

605. Федоров В. П. Философия права : курс лекций. Санкт-Петербург, 2006. 264 с.
606. Федорович В. Загальнотеоретичні підходи до визначення недоброчесної поведінки судді в системі загальнодержавних заходів протидії корупції. Національний юридичний журнал: теорія та практика. 2015. № 6. С. 14–17.
607. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук, Є. К. Бистрицький, М. О. Булатов та ін. Київ, 2002. 742 с.
608. Філософський словник / пер. з рос. вид. 1963 р. ; за ред. М. М. Розенталя та П. Ф. Юдіна. Київ : Політвидав, 1964. 418 с.
609. Фінська нагорода за гендерну рівність. Це Фінляндія. 14 груд. 2017 р. URL: <https://finland.fi/ru/zhizn-i-obshhestvo/53351/> (дата звернення: 08.07.2019).
610. Фойницкий И. Я. Курс уголовного судопроизводства. Санкт-Петербург, 1912. Т. 1. 566 с. ; Т. 2. 572 с.
611. Франція ухвалила закон про рівність між чоловіками і жінками. Жіночий консорціум України. URL: [https://wcu-network.org.ua/ua/possessing-equal-rights/news/Francja\\_uxvalila\\_zakon\\_pro\\_rvnst\\_mzh\\_cholovkami\\_zhnkami](https://wcu-network.org.ua/ua/possessing-equal-rights/news/Francja_uxvalila_zakon_pro_rvnst_mzh_cholovkami_zhnkami) (дата звернення: 08.07.2019).
612. Фрейд З. Введение в психоанализ. Москва, 1989. 456 с.
613. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. URL: <http://www.nsj.gov.ua/files/1486454518GendRivnist-p.pdf> (дата звернення: 15.02.2019).
614. Фуллер Л. Л. Мораль права. Киев, 1999. 232 с.
615. Хавлін Т. В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вимір. Політика. 2008. № 2. С. 113–122.
616. Хазова А. О. Дискриминация по признаку пола (гендерная дискриминация). Защита личности от дискриминации : в 3 т. Москва : Новая юстиция, 2006. Т. 3. С. 210–293.
617. Хиль-Роблес А. Парламентский контроль за администрацией (институт омбудсмана). Москва, 1997. 335 с.

618. Хорни К. Психология женщины. Москва, 1997. 495 с.
619. Хорольський Р. Б. Становлення та розвиток механізмів забезпечення рівноправності жінок та чоловіків в Європейському Союзі. Еволюція правового становища жінок: історія і сучасність / упоряд. О. М. Руднєва, О. Р. Дашковська ; наук. ред. А. П. Гетьман. Харків, 2000. С. 94–120.
620. Хохлова Т. П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления. Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 2.
621. Христова Г. О. Теоретико-правові засади переборення колізій у законодавстві України про попередження насильства в сім'ї. Вісник Академії правових наук України. 2009. № 2 (57). С. 36–46.
622. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. Харків, 2010. 200 с.
623. Христова Г. Позитивні обов'язки держави у сфері протидії дискримінації. Вісник Національної академії правових наук України. 2013. № 4 (75). С. 11–20.
624. Хрущова Н. Чому Трамп боїться жінок при владі / Гендер. інформ.-аналіт. центр «Крона». URL: <http://www.krona.org.ua/tramp-boitsya-jinok-pri-vladi.html> (дата звернення: 05.07.2019).
625. Хто потерпає від «судової реформи»? URL: <https://kb.mk.court.gov.ua/sud1414/pres-centr/news/707897/> (дата звернення: 05.09.2019).
626. Худояр Л. В. Принцип рівності в українських конституційних проектах XIX – початку XX століть. Часопис Київського університету права. 2010. № 3. С. 66–69.
627. Цвік М. В., Ткаченко В. Д., Богачова Л. Л. Загальна теорія держави і права : підруч. для студ. юрид. спеціальностей вищ. навч. закл. Харків, 2002. 432 с.

628. Центр «Ла-Страда Україна». URL: <https://www.facebook.com/lastrada-ukraine/photos/pcb.1750202661723477/1764499480293795/?type=3&theater> (дата звернення: 27.11.2018).
629. Цимбал Ю. Ю. Гендерно-чутливі судові справи: специфіка розгляду. Публічне право. 2018. № 2 (30). С. 208–213.
630. Цілі розвитку тисячоліття 2000–2015. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/mdgs>.
631. Цілі сталого розвитку 2016–2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
632. Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 21.12.2018).
633. Цюпин Б. Жінки і бізнес у Великій Британії. URL: <https://www.radio-svoboda.org/a/28747365.html> (дата звернення: 07.07.2019).
634. Чаффинс С. «Стеклянный потолок»: занимают ли женщины в США должное положение в обществе? Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. Дубна, 1997. 176 с.
635. Черняхівська В. В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід : дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2017. 257 с.
636. Четверикова И. В. Роль семьи, профессиональной карьеры и пола подсудимых при вынесении приговоров российскими судьями. Журнал социологии и социальной антропологии. 2014. № 2. С. 101–123.
637. Чирков П. М. Решение женского вопроса в СССР (1917–1937 гг.). Москва, 1978. 255 с.
638. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2018 року / Держ. служба статистики України. Київ, 2018. 83 с. URL: [database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007 ukr publ\\_new1 zb\\_chnn2018](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007 ukr publ_new1 zb_chnn2018) (дата звернення: 21.09.2019).

639. Чисельність слідчих суддів і працівників апарату, які залучаються до чергування в неробочий час, має визначатися зборами суддів. Такий висновок зробила РСУ у рішенні №40, текст якого друкує «Закон і Бізнес». URL: [https://zib.com.ua/ua/133719-rishennya\\_rsu\\_schodo\\_organizacii\\_slidchih\\_suddiv\\_u\\_nerobochi.html](https://zib.com.ua/ua/133719-rishennya_rsu_schodo_organizacii_slidchih_suddiv_u_nerobochi.html) (дата звернення: 05.05.2019).

640. Чоловіків, які працюють у судах, стало менше. URL: [https://zib.com.ua/ua/138857-cholovikiv\\_yaki\\_pracyuyut\\_u\\_sudah\\_stalo\\_menshe.html](https://zib.com.ua/ua/138857-cholovikiv_yaki_pracyuyut_u_sudah_stalo_menshe.html) (дата звернення: 14.08.2019).

641. Чоловік-суддя, жінка-суддя: як це впливає на якість правосуддя? Воно стає від цього м'якішим чи суворішим? Чи є моральний аспект у гендерних підходах? URL: <https://blog.liga.net/user/tyuschenko/article/27922> (дата звернення: 21.12.2018).

642. Чому запровадження спеціалізації може призвести до конфлікту. URL: [http://zib.com.ua/ua/128138-chomu\\_zaprovadzhennya\\_specializacii\\_suddiv\\_mozhe\\_pri\\_zvesti\\_d.html](http://zib.com.ua/ua/128138-chomu_zaprovadzhennya_specializacii_suddiv_mozhe_pri_zvesti_d.html) (дата звернення: 10.10.2018).

643. Чорна О. Топ-10 порушень прав жінок в Україні: Гарячі факти. URL: [https://humanrights.org.ua/material/top10\\_porushen\\_prav\\_zhinok\\_v\\_ukrajini\\_garjachi\\_fakti](https://humanrights.org.ua/material/top10_porushen_prav_zhinok_v_ukrajini_garjachi_fakti) (дата звернення: 10.10.2018).

644. Чуксіна В. В. Новый омбудсмен по вопросам равенства (шведский опыт борьбы с дискриминацией). URL: <http://www.justicemaker.ru/view-article.php?id=11&art=3358> (дата звернення: 27.05.2019).

645. Чушак Н. Як консерватизм і традиційні цінності можуть стати загрозою правам жінок. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2017/05/19/yak-konservatizm-i-traditsiyi-tsinnosti-mozhut-stati-zagrozoju-prav-zhinok/> (дата звернення: 01.07.2019).

646. Шааршмидт Т. Что есть у нее, чего нет у него? В мире науки. 2016. № 4. С. 87–89.

647. Шаповалова І. В. Мораль як суспільний інститут: проблеми осмислення в системі сучасних соціально-економічних координат. Гілея: науковий вісник : зб. наук. пр. Київ, 2008. Вип. 17. С. 291–299.



648. Шведова Н. А. Дочери или падчерицы России? Полис. 2000. № 2. С. 182–194.
649. Шведова Н. А. Женщины в Канаде: как действует механизм гендерного равенства. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny-v-kanade-kak-deystvuet-mehanizm-gendernogo-ravenstva> (дата звернення: 04.07.2019).
650. Шевченко А. Становлення та розвиток основних інститутів українського шлюбно-сімейного права Х–ХІХ ст. ст. : монографія. Вінниця, 2015. 292 с.
651. Шевчук С. Окрема думка є ознакою демократизації системи. URL: <http://www.ccu.gov.ua/novyna/s-shevchuk-okrema-dumka-ye-oznakoju-demokratyzaciyi-systemy> (дата звернення: 05.05.2019).
652. Шевчук С. Судовий захист прав людини: практика Європейського Суду прав людини у контексті західної правової традиції. Київ, 2007. 848 с.
653. Шевчук С. Щодо обов'язковості рішень Конституційного Суду України у контексті доктрини судового прецеденту. Право України. 2000. № 2. С. 46.
654. Шишкін О. Н. Федеральний суд Німеччини з трудових спорів. Охорона праці. 1996. № 10. С. 10–23.
655. Шклярук М. С. Траектория уголовного дела в Германии: оправдательный уклон? Санкт-Петербург, 2017. 44 с.
656. Шопенгауэр А. О женщинах как «промежуточной ступени между ребенком и мужчиной». URL: <http://izbrannoe.com/news/mysli/artur-shopengauer-o-zhenshchinakh-kak-promezhutochnoy-stupeni-mezhdu-rebenkom-i-muzhchinoy/> (дата звернення: 25.06.2018).
657. Шутак І. Д. Законотворення в сучасних європейських правових системах: техніко-технологічний аспект. Проблеми законодавчого регулювання порядку розробки та прийняття нормативно-правових актів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 2–3 листоп. 2017 р.). Київ, 2017. С. 3–8.
658. Шутак І. Д. Юридична техніка : курс лекцій. Івано-Франківськ, 2015. 228 с.

659. Щодо необхідності отримання судами висновків Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у справах про дискримінацію : лист від 16 лют. 2015 р. № 9–199/0/4–15. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=09HHOF9E98> (дата звернення: 10.02.2019).

660. Щодо питань організації слідчих суддів у неробочий час. URL: [https://zib.com.ua/ua/133719-rishennya\\_rsu\\_schodo\\_organizacii\\_slidchih\\_suddiv\\_u\\_nerobochi.html](https://zib.com.ua/ua/133719-rishennya_rsu_schodo_organizacii_slidchih_suddiv_u_nerobochi.html) (дата звернення: 05.08.2019).

661. Щорічна доповідь Вищої ради правосуддя за 2017 рік «Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні». URL: <http://www.vru.gov.ua/content/file.pdf> (дата звернення: 06.07.2019).

662. Юридична енциклопедія. Т. 1 : А-Г / голов. ред. Ю. С. Шемчушенко. Київ, 1998. 765 с.

663. Юшков С. В. Общественно-политический строй и право Киевского государства. Москва, 1949. 546 с.

664. Як світова еліта бачить майбутнє і чи можемо ми покладатися на її бачення? URL: <http://firtka.if.ua/blog/view/iak-svitova-elita-bachit-maibutnie-i-chi-mozhemo-mi-pokladatisia-na-yiyi-bachennia> (дата звернення: 25.06.2018).

665. Яким є вплив жінок на судову систему України. Українська правда. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2019/06/25/237315/> (дата звернення: 05.05.2019).

666. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию. Минск, 2005. 768 с.

667. Ярош О., Уїмет А. Гендерний аналіз виборчого законодавства України: міжнародний та національний погляд. Київ, 2008. 151 с.

668. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. Право України. 2000. № 7. С. 53–55.

## ДОДАТКИ

Додаток А

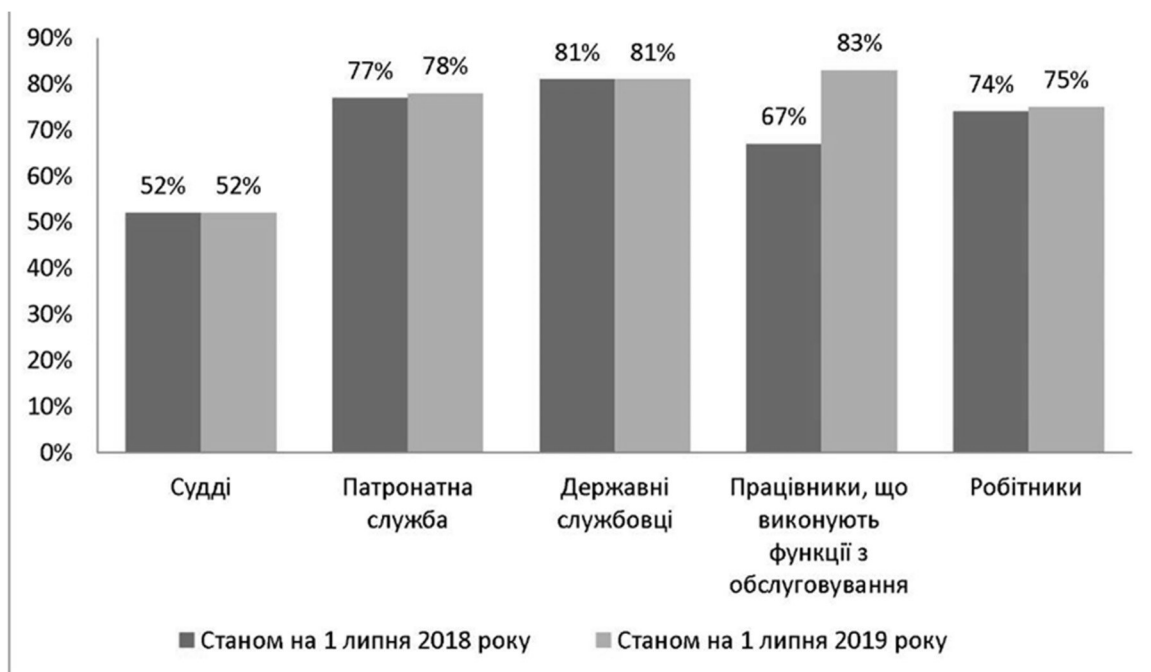
СКЛАД АПЕЛЯЦІЙНИХ І МІСЦЕВИХ СУДІВ ЗА ГЕНДЕРНОЮ  
ОЗНАКОЮ СТАНОМ НА 2018 РІК\*

## Склад апеляційних і місцевих судів за гендерною ознакою

| Посади                                                        | Жінки        | Чоловіки    | Сукупно      |
|---------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| Суддя                                                         | 2745         | 2737        | 5482         |
| у тому числі голови та їхні заступники                        | 284          | 517         | 801          |
| Патронатна служба                                             | 4113         | 2001        | 6114         |
| Державні службовці                                            | 14243        | 1341        | 15584        |
| у тому числі керівник апарату та його заступник               | 1319         | 1005        | 2324         |
| Працівники апарату, які виконують функції щодо обслуговування | 1439         | 302         | 1741         |
| Робітники                                                     | 1248         | 571         | 1819         |
| <b>Загалом по системі</b>                                     | <b>23788</b> | <b>6952</b> | <b>30740</b> |
| <i>Довідково:</i>                                             |              |             |              |
| Суддя Верховного Суду                                         | 52           | 63          | 115          |

\*Джерело: за даними <http://ukrainepravo.com/news/ukraine/dsa-zdiysnyla-analiz-gendernogo-skladu-suddiv/?month=03&year=2018>

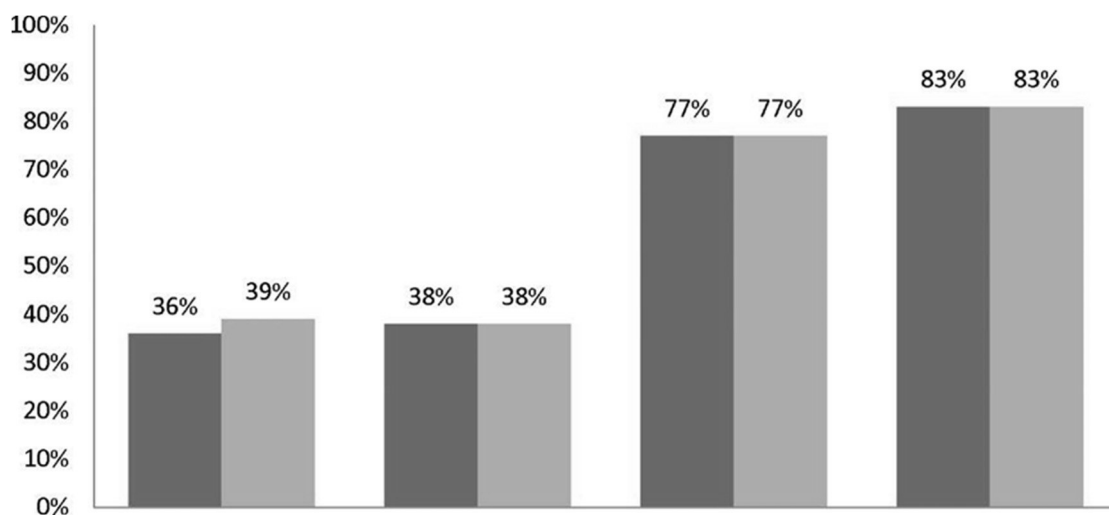
## СКЛАД АПЕЛЯЦІЙНИХ І МІСЦЕВИХ СУДІВ ЗА ҐЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ СТАНОМ НА 2019 РІК



### Кількість жінок, які працюють в місцевих та апеляційних судах України



### Кількість чоловіків, які працюють в місцевих та апеляційних судах України

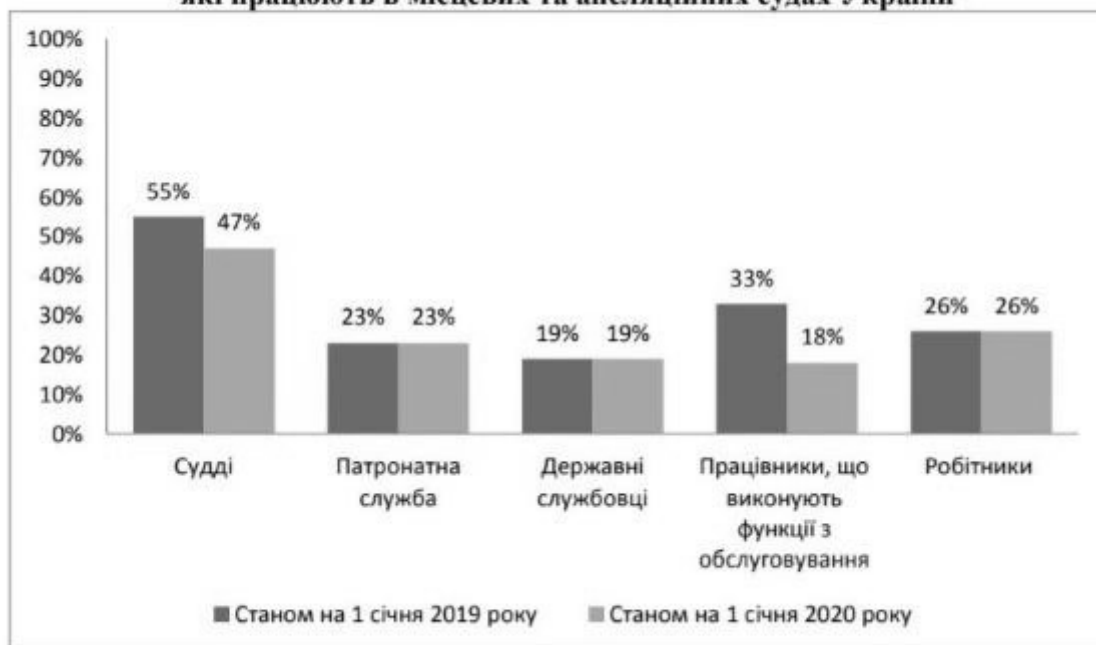


**Кількість жінок, які працюють на адміністративних посадах в місцевих та апеляційних судах України\***

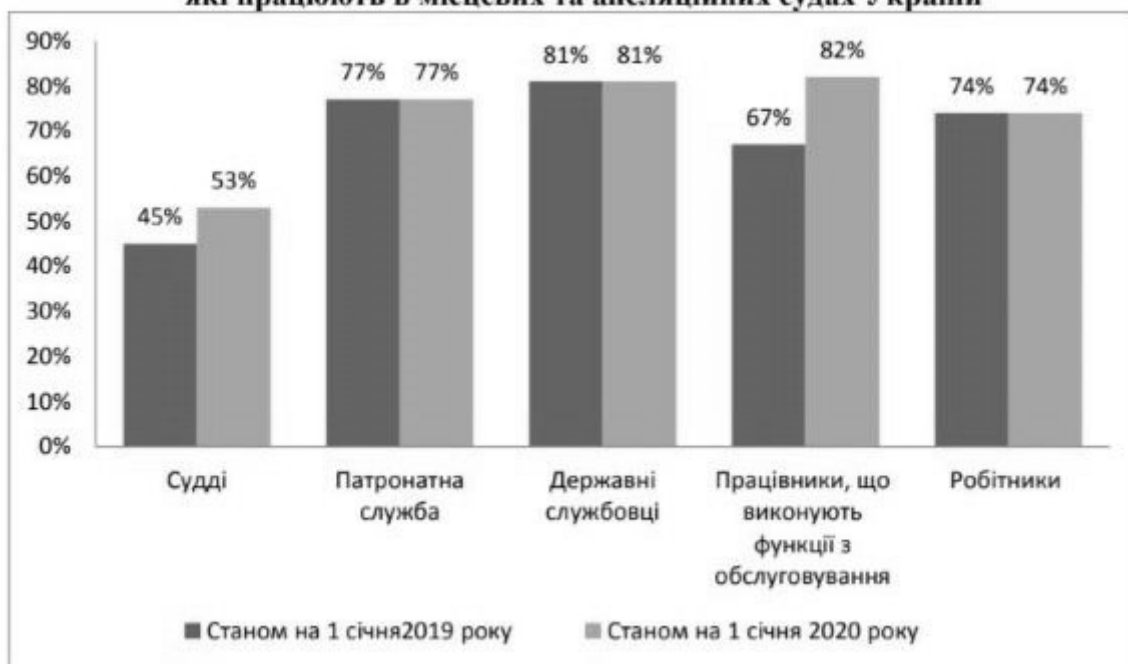
\*Джерело: за даними <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/jlkjfdflj>

## СКЛАД АПЕЛЯЦІЙНИХ І МІСЦЕВИХ СУДІВ ЗА ГЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ СТАНОМ НА 2020 РІК\*

**Інформація за категоріями посад щодо чоловіків, які працюють в місцевих та апеляційних судах України**



**Інформація за категоріями посад щодо жінок,  
які працюють в місцевих та апеляційних судах України**



\*Джерело: за даними <https://ukrainepravo.com/news/ukraine/skilky-zhinok-ta-cholovikiv-pratsyuye-u-sudakh-ukrayiny-informatsiya-vid-dsa/>

**АНКЕТА**  
**анонімного опитування суддів щодо гендерного аспекту суддівської діяльності**

**ШАНОВНІ СУДДІ!**

**У рамках здійснюваного нами емпіричного дослідження прошу Вас відповісти на поставлені запитання, обрану відповідь обведіть.**

**Ваша допомога буде більш вагомю, якщо Ви об'єктивно та щиро відповісте на поставлені запитання. Щиро дякуємо за допомогу та співпрацю.**

- 1) Чи поділяєте Ви важливість урахування гендеру в урегулюванні суспільних відносин?
  - а) так
  - б) ні
  - в) не можу відповісти
- 2) Чи існує гендерний баланс серед суддів у Вашому суді?
  - а) так
  - б) ні
  - в) не можу відповісти
- 3) Вкажіть, будь ласка, якої статі голова суду де Ви працюєте
  - а) жінка
  - б) чоловік
- 4) На Ваш погляд, голова суду – жінка це звичне явище чи радше виняток?
  - б) звичне явище
  - в) радше виняток
  - в) не надаю цьому жодного значення
- 5) Чи вважаєте Ви позитивним для судової системи України надане законодавцем право жінці бути обраною на посаду судді?
  - а) так
  - б) ні
  - в) не можу відповісти
- 6) Чи відрізняється, на Ваш погляд, стиль керівництва на адміністративній посаді судді-жінки і судді-чоловіка?
  - а) так
  - б) ні
  - в) не можу відповісти
- 7) Судді-чоловіки мають набагато більше можливостей у професійному зростанні, а ніж жінки, чи не так?
  - а) так
  - б) ні
  - в) не можу відповісти
- 8) Чи існує, на Ваш погляд, різниця у постановлених рішеннях судді-чоловіка і судді-жінки?
  - а) так
  - б) ні
  - в) не можу відповісти

9) Чи заслуговує на Ваше схвалення твердження про те, що стать судді має значення для розгляду певної категорії справ?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

10) Чи є вірним як на Вас твердження про те, що однаково рівним для чоловіків і жінок є як доступ до суддівської посади так і обрання на керівну посаду чи на посаду вищого рівня?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

11) Як відносяться у Вашому суді до декретної відпустки?

- а) звичайно як і повинні відноситися
- б) негативно
- в) нейтрально
- г) не можу відповісти

12) Чи потребують судді-жінки, у яких маленькі діти, на Ваше переконання, надання їм гнучких робочих графіків задля уникнення конфлікту між професійними та родинними, материнськими обов'язками?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

13) Як на Ваш погляд, у Вашому суді однаково успішні і чоловіки і жінки?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

14) На скільки доречним є врахування психо-фізіологічних відмінностей суддів-чоловіків та суддів-жінок під час розподілу навантаження в суді?

- а) доречно, слід враховувати
- б) недоречно враховувати
- в) не можу відповісти

15) Чи варто враховувати гендерний аспект при визначення спеціалізації судді з розгляду судових справ?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

16) Аналіз судової практики свідчить, що більшість позовів про захист від дискримінаційних дій за ознакою статі носять «надуманий» характер та відображають бажання «ображеного позивача» привернути до себе увагу суспільства та суду, «покарати» кривдника, чи не так?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

17) Скільки вільного від роботи часу Ви витрачаєте на потреби родини?

- а) увесь вільний від роботи час
- б) половину вільного від роботи часу
- в) третину вільного від роботи часу
- г) у мене немає вільного від роботи часу на родину

18) Чи існує у Вас певний дискомфорт у питанні, пов'язаному із спробою поєднати роботу та сім'ю?

- а) так
- б) ні



в) не можу відповісти

19) Оберіть найбільш актуальні професійно-правові проблеми суддів (бажано кілька)

- умови праці судді і суду (в тому числі заробітна плата, матеріально-технічне забезпечення, відсутність залів засідання, відсутність переходу на новітні ІТ технології)
- велике навантаження, брак часу (в тому числі для вивчення судової практики)
- неоднакове застосування законодавства, його нестабільність, недоліки
- недосконалість законодавства/суперечливість норм закону (зокрема процесуального законодавства, що стосується повноважень суддів різних інстанцій)
- незалежність при здійсненні правосуддя/спроби вплинути на суддю (політичний тиск, скарги)
- неповага і недовіра до суду та правосуддя (громадян, суспільства, правоохоронних органів, органів влади), суспільна зневага до професії
- відсутність єдиної судової практики
- обмежені строки розгляду справ

20) Чи хотіли б Ви обійняти посаду керівника у Вашому суді?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

21) Які, на Ваш погляд, найважливіші цінності для судді?

- а) справедливість
- б) дотримання закону
- в) захист порушених прав
- г) не можу відповісти

22) Визначте свій емоційний стан під час судового розгляду

- байдужість
- пасивність (втома, сонливість)
- включення (висока зацікавленість)
- тривога (внутрішнє напруження, переживання)
- цейтнот (емоційний дискомфорт викликаний бажанням стрімко пришвидшити хід судового засідання)
- невпевненість (розгубленість, побоювання)
- злість (роздратованість, прикрість)

23) Вкажіть на стресори у Вашій роботі

- постійний дефіцит часу;
- інформація – необхідність оперувати великим обсягом інформації
- відповідальність – висока відповідальність за прийняті рішення
- вибір – напруження через вибір правильного рішення із альтернативних
- велике судове навантаження – висока щільність судових засідань, велика кількість судових справ
- скарги – необхідність писати пояснення на скарги сторін
- вимоги до професіоналізму – необхідність підтримувати високий професійний рівень підготовки
- тиск сторін – груба манера спілкування, необґрунтовані клопотання, відводи, зауваження, намагання вивести із рівноваги і інші способи психологічного тиску.

24) Чи потрібно Україні використати міжнародний досвід реалізації принципу гендерного паритету?

- а) так
- б) ні
- в) не можу відповісти

25) Яка з країн, на Вашу думку, досягла найбільшого успіху у реалізації гендерного паритету?

- а) Швеція
- б) Німеччина
- в) Канада
- г) мені про це нічого невідомо

Ваш загальний стаж роботи на посаді судді: \_\_\_\_\_

Місце Вашої роботи: а) місцевий суд  
б) апеляційний суд

Ваша стать: а) чол.  
б) жін.

Ваш вік: а) від 30 до 40 років  
б) від 40 до 50 років  
в) від 50 і більше

Чи є у Вас діти? а) малолітні  
б) неповнолітні  
в) немає

### Зведена таблиця результатів, отриманих шляхом анонімного анкетування суддів

| № запитання анкети | Так                                                                                                   | Ні | Не можу відповісти | Так                                                                                                   | Ні | Не можу відповісти | Примітка |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------|----------|
|                    | судді-чоловіки                                                                                        |    |                    | судді-жінки                                                                                           |    |                    |          |
| 1.                 | 96                                                                                                    | 4  | 6                  | 92                                                                                                    | 0  | 2                  |          |
| 2.                 | 32                                                                                                    | 69 | 5                  | 33                                                                                                    | 60 | 1                  |          |
| 3.                 | 97 чоловіки, 9 жінки                                                                                  |    |                    | 82 чоловіки, 12 жінки                                                                                 |    |                    |          |
| 4.                 | 32 – звичне явище<br>67 – радше виняток<br>7 – не надаю цьому жодного значення                        |    |                    | 15 – звичне явище<br>73 – радше виняток<br>6 – не надаю цьому жодного значення                        |    |                    |          |
| 5.                 | 98                                                                                                    | 6  | 2                  | 94                                                                                                    | 0  | 0                  |          |
| 6.                 | 83                                                                                                    | 15 | 8                  | 91                                                                                                    | 2  | 1                  |          |
| 7.                 | 79                                                                                                    | 22 | 5                  | 85                                                                                                    | 3  | 6                  |          |
| 8.                 | 80                                                                                                    | 15 | 11                 | 83                                                                                                    | 5  | 6                  |          |
| 9.                 | 70                                                                                                    | 21 | 15                 | 81                                                                                                    | 5  | 8                  |          |
| 10.                | 29                                                                                                    | 67 | 10                 | 16                                                                                                    | 75 | 3                  |          |
| 11.                | 35 – звичайно як і повинні відноситися<br>25 – негативно<br>41 – нейтрально<br>5 – не можу відповісти |    |                    | 21 – звичайно як і повинні відноситися<br>34 – негативно<br>37 – нейтрально<br>2 – не можу відповісти |    |                    |          |
| 12.                | 83                                                                                                    | 12 | 11                 | 91                                                                                                    | 0  | 3                  |          |
| 13.                | 24                                                                                                    | 64 | 18                 | 24                                                                                                    | 57 | 13                 |          |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |    |                                                                                  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----------------------------------------------------------------------------------|
| 14. | 71 – доречно, слід<br>ураховувати<br>20 – недоречно<br>враховувати<br>15 – не можу відповісти                                                                                                                                                                                                                                                               |    |    | 88 – доречно, слід<br>ураховувати<br>3 – недоречно<br>враховувати<br>3 – не можу відповісти                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |    |                                                                                  |
| 15. | 64                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 23 | 19 | 85                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1  | 8  |                                                                                  |
| 16. | 40                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 39 | 27 | 59                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 17 | 18 |                                                                                  |
| 17. | 53 – увесь вільний від<br>роботи час<br>15 – половину вільного<br>від роботи часу<br>7 – третину вільного від<br>роботи часу<br>31 – у мене немає<br>вільного від роботи<br>часу на родину                                                                                                                                                                  |    |    | 90 – увесь вільний від<br>роботи час<br>4 – у мене немає<br>вільного від роботи<br>часу на родину                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |    |                                                                                  |
| 18. | 34                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 68 | 4  | 74                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 16 | 21 |                                                                                  |
| 19. | 48 - умови праці судді і<br>суду<br>55 – велике<br>навантаження, брак<br>часу<br>27 – неоднакове<br>застосування<br>законодавства<br>31 – недосконалість<br>законодавства<br>26 – незалежність при<br>здійсненні правосуддя<br>26 – неповага і недовіра<br>до суду<br>24 – відсутність єдиної<br>судової практики<br>33 – обмежені строки<br>розгляду справ |    |    | 21 - умови праці судді<br>і суду<br>55 – велике<br>навантаження, брак<br>часу<br>19 – неоднакове<br>застосування<br>законодавства<br>21 – недосконалість<br>законодавства<br>20 – незалежність при<br>здійсненні<br>правосуддя<br>26 – неповага і<br>недовіра до суду<br>24 – відсутність<br>єдиної судової<br>практики<br>36 – обмежені строки<br>розгляду справ |    |    | Із<br>запропонованих<br>варіантів<br>відповідей<br>можна було<br>обрати декілька |
| 20. | 84                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 14 | 8  | 42                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 40 | 12 |                                                                                  |
| 21. | 20 – справедливість<br>55 – дотримання закону<br>30 – захист порушених<br>прав<br>1 – не можу відповісти                                                                                                                                                                                                                                                    |    |    | 65 – справедливість<br>20 – дотримання<br>закону<br>8 – захист порушених<br>прав<br>1 – не можу відповісти                                                                                                                                                                                                                                                        |    |    |                                                                                  |
| 22. | 23 – байдужість<br>16 – пасивність<br>61 – включення<br>54 – тривога<br>25 – цейтнот<br>5 – невпевненість                                                                                                                                                                                                                                                   |    |    | 8 – байдужість<br>11 – пасивність<br>55 – включення<br>66 – тривога<br>28 – цейтнот<br>6 – невпевненість                                                                                                                                                                                                                                                          |    |    | Із<br>запропонованих<br>варіантів<br>відповідей<br>можна було<br>обрати декілька |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                       |          |           |                                                                                                                                                                                                                                                       |          |          |                                                                          |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|--------------------------------------------------------------------------|
|            | <b>10 – злість</b>                                                                                                                                                                                                                                    |          |           | <b>5 – злість</b>                                                                                                                                                                                                                                     |          |          |                                                                          |
| <b>23.</b> | <b>29 – постійний дефіцит часу</b><br><b>14 – інформація</b><br><b>38 – відповідальність</b><br><b>39 – вибір</b><br><b>61 – велике судове навантаження</b><br><b>27 – скарги</b><br><b>13 – вимоги до професіоналізму</b><br><b>37 – тиск сторін</b> |          |           | <b>29 – постійний дефіцит часу</b><br><b>15 – інформація</b><br><b>23 – відповідальність</b><br><b>25 – вибір</b><br><b>37 – велике судове навантаження</b><br><b>29 – скарги</b><br><b>11 – вимоги до професіоналізму</b><br><b>34 – тиск сторін</b> |          |          | <b>Із запропонованих варіантів відповідей можна було обрати декілька</b> |
| <b>24.</b> | <b>84</b>                                                                                                                                                                                                                                             | <b>7</b> | <b>15</b> | <b>86</b>                                                                                                                                                                                                                                             | <b>0</b> | <b>8</b> |                                                                          |
| <b>25.</b> | <b>36 – Швейцарія</b><br><b>26 – Німеччина</b><br><b>16 – Канада</b><br><b>28 – мені про це нічого невідомо</b>                                                                                                                                       |          |           | <b>41 – Швейцарія</b><br><b>21 – Німеччина</b><br><b>13 – Канада</b><br><b>19 – мені про це нічого невідомо</b>                                                                                                                                       |          |          |                                                                          |

Загальна кількість суддів, які прийняли участь в опитуванні – 200, з-поміж них:

106 чоловіків та 94 жінки; 38 – судді апеляційних судів та 162 – загальних судів.

Стаж роботи на посаді судді: до 10 років – 122; 10 і більше – 78.

Вік: від 30 до 40 – 90; від 40 до 50 - 69; від 50 і більше – 41.

Мають малолітніх дітей – 64; неповнолітніх дітей – 78; не мають дітей – 58.

## АНКЕТА

### анонімного опитування суддів для визначення гендерного аспекту особистісних характеристик суддів, необхідних для професійного зростання

#### ШАНОВНІ СУДДІ!

**У рамках здійснюваного нами емпіричного дослідження прошу Вас відповісти на поставлені запитання, обрану відповідь обведіть.**

**Ваша допомога буде більш вагомюю, якщо Ви об'єктивно та щиро відповісте на поставлені запитання. Щиро дякуємо за допомогу та співпрацю.**

1. Уважно прочитайте десять речень, які описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них Ви повинні оцінити як правильне чи неправильне залежно від своєї реакції. Якщо речення здається вам правильним чи переважно правильним, поставте поруч з його порядковим номером букву «П», якщо неправильним чи переважно неправильним – букву «Н».

1. Мистецтво наслідувати інших здається мені складним.
2. Я, мабуть, міг би клеїти дурня, щоб привернути до себе увагу чи потішити оточуючих.
3. Я міг би стати непоганим актором.
4. Іншим людям іноді здається, що я відчуваю щось глибше, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях, спілкуючись з різними людьми, я поведжу себе по-різному.
7. Я можу наполягати лише на тому, в чому глибоко переконаний.
8. Щоб мати успіх у справах і стосунках з людьми, я намагаюсь бути таким, яким мене воліють бачити.
9. Я можу бути доброзичливим із людьми, яких я не терплю.
10. Я не завжди такий, яким здаюсь.

2. На кожне із запропонованих 13 запитань наведені три, а в деяких випадках чотири варіанти відповідей: а, б, в, г. Оберіть, будь-ласка, ту відповідь, яка Вас влаштовує.

1. Уявіть собі, що від завтрашнього дня Вам належить керувати досить великим за штатом судом, в якому всі колеги судді старші від Вас за віком. Чого найбільше Ви остерігались би в цьому випадку?

- а) Ви можете виявитись менш кваліфікованим, ніж колеги судді?
- б) що Вас будуть ігнорувати і опротестовувати прийняте Вами рішення;
- в) що не вдасться виконати роботу на тому рівні, як Вам би хотілося.

2. Якщо Вас у якій-небудь справі спіткала велика невдача, то:

- а) Ви постараетесь втішитися, нехтуючи нею, вважаючи те що сталося, несуттєвим («подумаєш, могло бути і гірше!») і попрямуєте розвіятися, наприклад, на концерт;
- б) почнете гарячкувато роздумувати: а чи не можна перекласти провину на кого-небудь іншого чи, в крайньому разі, на об'єктивні обставини;
- в) аналізуєте причини невдачі, оцінюючи, в чому полягав Ваш особистий промах і як можна виправити справу;
- г) у Вас опустяться руки від того, що сталося, Ви впадете у відчай чи в депресію.

3. Яке з нижче перерахованих поєднань якостей і рис найбільше підходить до Вас?

- а) скромний, комунікабельний, поблажливий, вразливий, добродушний, повільний, слухняний;
- б) привітний, наполегливий, енергійний, винахідливий, вимогливий, рішучий;
- в) працьовитий, впевнений у собі, стриманий, старанний, виконавський, логічний.

4. Чи вважаєте Ви, що більшість людей:

- а) люблять працювати старанно і добре;

- б) сумлінно ставляться до роботи тільки тоді, коли їхня праця оплачується належним чином;
- в) трактують роботу як необхідність, не більше.

5. Керівник повинен бути відповідальним за:

- а) підтримання хорошого настрою в колективі (тоді і з роботою не буде турбот);
- б) відмінне і своєчасне виконання завдань (тоді і підлегли будуть задоволені).

6. У випадку термінової необхідності подачі аналізу про розгляд судом певної категорії справ та необхідність вдосконалення проблемних питань по них Ви:

- а) складете аналіз самостійно;
- б) вислухаєте думки колег, після чого складете план, сприймаючи ті з висловлених пропозицій, які узгоджуються з Вашою точкою зору;
- в) доручите скласти аналіз відповідальним працівникам апарату суду і не станете вносити в нього ніяких суттєвих поправок;
- г) аналіз зробите спільно із колегами суддями, вказавши у ньому всі обговорені проблемні питання.

7. На Ваш погляд, найкращих результатів досягає той керівник, який:

- а) пильно слідкує, щоб усі в колективі точно виконували свої функції і завдання;
- б) підключає колектив до вирішення спільного завдання, керуючись принципом «довіряй та перевіряй»;
- в) турбується про роботу, але за метушню справ не забуває і про тих, хто її виконує.

8. Працюючи головою суду, чи вважаєте Ви відповідальність за свою власну роботу рівнозначною Вашій відповідальності за підсумки роботи всього колективу в цілому?

- а) так;
- б) ні.

9. Ваш погляд чи вчинок іншими оцінюється критично. Як Ви станете себе вести ?

- а) не піддаючись миттєвій захисній реакції, не поспішатимете із запереченнями, а зумієте твердо зважити всі «за» і «проти»;
- б) не пасуватимете, а намагатиметесь захищати переваги своїх поглядів;
- в) через запальний характер не зумієте приховати свого розчарування і, можливо, розгніваєтесь;
- г) змовчите, але погляду свого не зміните і чинити будете, як і раніше.

10. Що краще вирішує виховні завдання і вносить найбільший успіх?

- а) заохочення;
- б) покарання.

11. Чи хотіли б Ви:

- а) щоб інші бачили в Вас хорошого товариша;
- б) щоб ніхто не піддавав сумніву Вашу чесність і рішучість надати допомогу в потрібний момент;
- в) викликати в оточуючих захоплення Вашими якостями і досягненнями.

12. Чи любите Ви приймати важливі самостійне рішення?

- а) так;
- б) ні.

13. Якщо Ви повинні прийняти важливе рішення щодо того чи іншого відповідального питання, то:

- а) прийняте зробите якнайшвидше і, зробивши, не повертатиметесь знову і знову до цієї справи;
- б) робите це швидко, але потім довго сумніваєтесь: «а не краще було б так чи так...» ;
- в) прагнете не робити ніяких поспішних дій.

3. Оцініть, будь ласка, Ваше ставлення до запропонованих суджень відносно суду, в якому Ви працюєте, за шкалою:

|                                    |                                         |
|------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>1</b> — повністю не згоден      | <b>5</b> — згоден більше ніж наполовину |
| <b>2</b> — згоден в малому ступені | <b>6</b> — згоден майже повністю        |
| <b>3</b> — згоден майже наполовину | <b>7</b> — згоден повністю              |
| <b>4</b> — згоден наполовину       |                                         |

| №  | Твердження опитувальника                                            | оцінка |
|----|---------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. | Жінки в нашому суді цінуються так само як і чоловіки                |        |
| 2. | Установки стосовно жінок змінюються в нашому суді                   |        |
| 3. | У нашому суді є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок   |        |
| 4. | У нашому суді серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі |        |
| 5. | У нашому суді відповідально ставляться до декретної відпустки       |        |
| 6. | У нашому суді жінки так само успішні, як і чоловіки                 |        |
| 7. | У нашому суді жінки потерпають від дискримінації                    |        |

Ваш загальний стаж роботи на посаді судді: \_\_\_\_\_

Місце Вашої роботи: а) місцевий суд  
б) апеляційний суд

Ваша стать: а) чол.  
б) жін.

Ваш вік: а) від 30 до 40 років  
б) від 40 до 50 років  
в) від 50 і більше

## Інтерпретація результатів дослідження

### Методика діагностики оцінки самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер) [666]

#### Інструкція для учасників опитування.

Уважно прочитайте десять речень, які описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них ви повинні оцінити як правильне чи неправильне залежно від своєї реакції. Якщо речення здається вам правильним чи переважно правильним, поставте поруч з його порядковим номером букву «П», якщо неправильним чи переважно неправильним – букву «Н».

1. Мистецтво наслідувати інших здається мені складним.
2. Я, мабуть, міг би клеїти дурня, щоб привернути до себе увагу чи потішити оточуючих.
3. Я міг би стати непоганим актором.
4. Іншим людям іноді здається, що я відчуваю щось глибше, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях, спілкуючись з різними людьми, я поведжу себе по-різному.
7. Я можу наполягати лише на тому, в чому глибоко переконаний.

8. Щоб мати успіх у справах і стосунках з людьми, я намагаюсь бути таким, яким мене воліють бачити.

9. Я можу бути доброзичливим із людьми, яких я не терплю.

10. Я не завжди такий, яким здаюсь.

### **Опрацювання результатів.**

По одному балу нараховується за відповідь «Н» на питання 1, 5 і 7 і за відповідь «П» на всі інші. Підрахуйте суму балів. Якщо Ви відверто відповідали на запитання, то про Вас можна сказати так:

0 – 3 бали – Ви людина з низьким комунікативним контролем. Ваша поведінка стійка і Ви не вважаєте потрібним змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирою самовираження у спілкуванні. Деякі вважають Вас незручним у спілкуванні саме через Вашу прямолінійність.

4 – 6 балів – у вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте зважаєте у своїй поведінці на думку оточуючих вас людей.

7 – 10 балів – у вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите у будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації, добре відчуваєте і навіть можете передбачити враження, яке справляєте на оточуючих. Люди з високим комунікативним контролем, за М. Снайдером, постійно за собою слідкують, добре знають, де і як себе поводити, керують виявленням своїх емоцій. Проте одночасно з цим у них утруднена спонтанність самовиявлення, вони не люблять не прогнозованих ситуацій. Їхня позиція «Я такий, яким є саме тепер». На влучну думку В. Янчука [666], такі люди нагадують «хамелеона», який змінюється відповідно до очікувань оточуючих. Люди з низьким комунікативним контролем більше безпосередні та відкриті, вони мають стійкіше «Я», мало схильні до змін у різноманітних ситуаціях, не зважають на очікування навколишніх людей. Тому оптимальним вважається середній рівень комунікативного контролю.

### **Зведена таблиця результатів, отриманих шляхом анонімного анкетування суддів**

| №   | Правильно      | Неправильно | Правильно   | Неправильно |
|-----|----------------|-------------|-------------|-------------|
|     | судді-чоловіки |             | судді-жінки |             |
| 1.  | 31             | 75          | 63          | 31          |
| 2.  | 79             | 27          | 22          | 72          |
| 3.  | 82             | 24          | 33          | 61          |
| 4.  | 91             | 15          | 9           | 85          |
| 5.  | 29             | 77          | 59          | 35          |
| 6.  | 73             | 33          | 26          | 68          |
| 7.  | 38             | 68          | 75          | 19          |
| 8.  | 78             | 28          | 4           | 90          |
| 9.  | 65             | 41          | 10          | 84          |
| 10. | 72             | 34          | 33          | 61          |

**Методика «Чи здатні ви стати керівником?» [310, С. 14–17]**

(адаптована автором)



### Інструкція.

На кожне із запропонованих 13 запитань наведені три, а в деяких випадках чотири варіанти відповідей: а, б, в, г. Оберіть, будь-ласка, ту відповідь, яка Вас влаштовує і запишіть букву, що її позначає, біля номера відповідного запитання.

1. Уявіть собі, що від завтрашнього дня Вам належить керувати досить великим за штатом судом, в якому всі колеги-судді старші від Вас за віком. Чого найбільше Ви остерігались би в цьому випадку?

- а) Ви можете виявитись менш кваліфікованим, ніж колеги-судді?
- б) що Вас будуть ігнорувати і опротестовувати прийняте Вами рішення;
- в) що не вдасться виконати роботу на тому рівні, як Вам би хотілося.

2. Якщо Вас у якій-небудь справі спіткала велика невдача, то:

- а) Ви постараетесь втішитися, нехтуючи нею, вважаючи те що сталося, несуттєвим («подумаєш, могло бути і гірше!») і попрямуєте розв'язитися, наприклад, на концерт;
- б) почнете гарячкувато роздумувати: а чи не можна перекласти провину на кого-небудь іншого чи, в крайньому разі, на об'єктивні обставини;
- в) аналізуєте причини невдачі, оцінюючи, в чому полягав Ваш особистий промах і як можна виправити справу;
- г) у Вас опустяться руки від того, що сталося, Ви впадете у відчай чи в депресію.

3. Яке з нижче перерахованих поєднань якостей і рис найбільше підходить до Вас?

- а) скромний, комунікабельний, поблажливий, вразливий, добродушний, повільний, слухняний;
- б) привітний, наполегливий, енергійний, винахідливий, вимогливий, рішучий;
- в) працьовитий, впевнений у собі, стриманий, старанний, виконавський, логічний.

4. Чи вважаєте Ви, що більшість людей:

- а) люблять працювати старанно і добре;
- б) сумлінно ставляться до роботи тільки тоді, коли їхня праця оплачується належним чином;
- в) трактують роботу як необхідність, не більше.

5. Керівник повинен бути відповідальним за:

- а) підтримання хорошого настрою в колективі (тоді і з роботою не буде турбот);
- б) відмінне і своєчасне виконання завдань (тоді і підлеглі будуть задоволені).

6. У випадку термінової необхідності подачі аналізу про розгляд судом певної категорії справ та необхідність вдосконалення проблемних питань по них Ви:

- а) складете аналіз самостійно;
- б) вислухаєте думки колег, після чого складете план, сприймаючи ті з висловлених пропозицій, які узгоджуються з Вашою точкою зору;
- в) доручите скласти аналіз відповідальним працівникам апарату суду і не станете вносити в нього ніяких суттєвих поправок;
- г) аналіз зробите спільно із колегами-суддями, вказавши у ньому всі обговорені проблемні питання.

7. На Ваш погляд, найкращих результатів досягає той керівник, який:

- а) пильно слідкує, щоб усі в колективі точно виконували свої функції і завдання;

б) підключає колектив до вирішення спільного завдання, керуючись принципом «довіряй та перевіряй»;

в) турбується про роботу, але за метушню справ не забуває і про тих, хто її виконує.

8. Працюючи в голові суду, чи вважаєте Ви відповідальність за свою власну роботу рівнозначною Вашій відповідальності за підсумки роботи всього колективу в цілому?

а) так;

б) ні.

9. Ваш погляд чи вчинок іншими оцінюється критично. Як Ви станете себе вести ?

а) не піддаючись миттєвій захисній реакції, не поспішатимете із запереченнями, а зумієте твердо зважити всі «за» і «проти»;

б) не пасуватимете, а намагатиметесь захищати переваги своїх поглядів;

в) через запальний характер не зумієте приховати свого розчарування і, можливо, розгніваєтесь;

г) змовчите, але погляду свого не зміните і чинити будете, як і раніше.

10. Що краще вирішує виховні завдання і вносить найбільший успіх?

а) заохочення;

б) покарання.

11. Чи хотіли б Ви:

а) щоб інші бачили в Вас хорошого товариша;

б) щоб ніхто не піддавав сумніву Вашу чесність і рішучість надати допомогу в потрібний момент;

в) викликати в оточуючих захоплення Вашими якостями і досягненнями.

12. Чи любите Ви приймати важливі самостійне рішення?

а) так;

б) ні.

13. Якщо Ви повинні прийняти важливе рішення щодо того чи іншого відповідального питання, то:

а) прийняте зробите якнайшвидше і, зробивши, не повертатиметесь знову і знову до цієї справи;

б) робите це швидко, але потім довго сумніваєтесь: «а не краще було б так чи так...» ;

в) прагнете не робити ніяких поспішних дій.

### **Опрацювання даних дослідження та їх інтерпретація.**

Залежно від відповідей, за наведеною нижче таблицею визначте набрану кількість балів. Правильну відповідь Ви отримаєте лише в тому випадку, якщо відповідатимете на кожне питання максимально відверто.

### **Ключ для підрахунку балів**

| №  | а | б | в | г |
|----|---|---|---|---|
| 1. | 0 | 2 | 4 | — |
| 2. | 2 | 0 | 6 | 0 |
| 3. | 0 | 3 | 2 | — |
| 4. | 6 | 2 | 0 | — |
| 5. | 3 | 5 | — | — |
| 6. | 3 | 0 | 1 | 6 |

|     |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|
| 7.  | 2 | 6 | 4 | — |
| 8.  | 6 | 0 | — | — |
| 9.  | 2 | 6 | 4 | — |
| 10. | 3 | 0 | — | — |
| 11. | 3 | 5 | — | — |
| 12. | 3 | 0 | — | — |
| 13. | 6 | 3 | — | — |

### Інтерпретація результатів.

*Якщо Ви набрали більше 40 балів:*

це означає, що Ви володієте великою кількістю задатків стати добрим керівником з сучасним стилем поведінки. Ви вірите в людей, їх знання і хороші якості. Вимогливі до себе і своїх колег. Не терпите в своєму колективі ледарів і бракоробів, не будете прагнути завоювати дешевий авторитет. Для сумлінних співробітників будете не лише керівником, а й хорошим товаришем, який у важких ситуаціях зробить все можливе для надання їм допомоги і підтримки словом і ділом.

*Якщо Ви набрали від 10 до 40 балів:*

Ви могли б керувати певними об'єктами і роботами, але нерідко зустрічалися б з труднощами (і тим частіше, чим менше балів Ви зуміли набрати за нашою шкалою). Прагнули б бути для своїх підлеглих опікуном; але іноді могли б зігнати на них свій поганий настрій і гнів; надавали б їм допомогу і давали б різного роду поради, не зважаючи на те, чи є в них потреба.

*Якщо ви набрали менше 10 балів:*

будемо відверті – у Вас мало шансів досягти успіху в якості керівника. Хіба що у вас достатньо сили волі переглянути більшість своїх поглядів і відмовитися від укорінених звичок, перш за все необхідно перевірити в себе і в людей.

### Опитувальник «Визначення гендерної дискримінації» [586]

(адаптований автором)

**Інструкція.** Опитувальник складається з 7 тверджень, кожне з яких респонденту пропонувалося оцінити за шкалою від 1 – «повністю не згоден» до 7 – «абсолютно згоден».

|                             |                                  |
|-----------------------------|----------------------------------|
| 1 — повністю не згоден      | 5 — згоден більше ніж наполовину |
| 2 — згоден в малому ступені | 6 — згоден майже повністю        |
| 3 — згоден майже наполовину | 7 — згоден повністю              |
| 4 — згоден наполовину       |                                  |

| №  | Твердження опитувальника                                          | оцінка |
|----|-------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. | Жінки в нашому суді цінуються так само як і чоловіки              |        |
| 2. | Установки стосовно жінок змінюються в нашому суді                 |        |
| 3. | У нашому суді є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок |        |
| 4. | У нашому суді серйозно ставляться до сексуальних домагань на      |        |

|    |                                                               |  |
|----|---------------------------------------------------------------|--|
|    | роботі                                                        |  |
| 5. | У нашому суді відповідально ставляться до декретної відпустки |  |
| 6. | У нашому суді жінки так само успішні, як і чоловіки           |  |
| 7. | У нашому суді жінки потерпають від дискримінації              |  |

**Інтерпретація результатів.** Максимальна кількість балів (49) означає відсутність гендерної дискримінації в організації. Чим менша сума балів, тим вищий рівень гендерної дискримінації.

**Динамічна функціональна структура особистості  
за К.К. Платоновим**

| <b>ПІДСТРУКТУРА</b>                  | <b>ЕЛЕМЕНТИ,<br/>ЩО ВХОДЯТЬ У<br/>ПІДСТРУКТУРУ</b>                    | <b>ВІДНОШЕННЯ<br/>БІОЛОГІЧНОГО<br/>ТА<br/>СОЦІАЛЬНОГО</b> | <b>ВИДИ<br/>ФОРМУВАННЯ<br/>ПІДСТРУКТУР</b> |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Спрямованість                        | Переконання,<br>світогляд, ідеали,<br>інтерес, бажання,<br>покликання | Біологічного дуже<br>мало                                 | Виховання                                  |
| Досвід<br>особистості                | Знання, навчання,<br>вміння, звички                                   | Значно більше<br>соціального                              | Навчання                                   |
| Особливості<br>психічних<br>процесів | Воля, почуття,<br>уявлення,<br>мислення, емоції,<br>пам'ять           | Частіше більше<br>соціального                             | Вправи                                     |
| Біопсихічні<br>властивості           | Темперамент,<br>статеві, вікові,<br>патологічні<br>властивості        | Соціального дуже<br>мало                                  | Тренування                                 |

### Гендерна диференціація особистісних властивостей

| <b>Характеристика особистісних властивостей</b> | <b>ЧОЛОВІЧИ</b>                                                                                                                 | <b>ЖІНОЧИ</b>                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Темперамент та властивості характеру</b>     | Холерично-флегматичний, гнучкість, логічність, мислення, соціальна пасивність, лідерство, швидкість операцій під час діяльності | Сангвінічно-меланхолічний, образний тип мислення, соціальна пластичність, емоційність, легко вступають в соціальні контакти, працелюбні |
| <b>Мотивація</b>                                | Зовнішній локус контролю, потреба похвали, самоствердження, орієнтація на кар'єру                                               | Внутрішній локус контролю, орієнтація на родину, схильні поступитися владою іншим                                                       |
| <b>Емоційність</b>                              | Емоційно стримані, стресостійкі, зовнішня агресія, реактивні в гніві, непохитні                                                 | Імпульсивні, емоційно нестабільні, вразливі, вербальна агресія                                                                          |
| <b>Вольові якості</b>                           | Ризиковані, цілеспрямовані, прогресивні, сміливі, витримані, самоконтрольовані                                                  | Стабільні, вперті, надійні, соціально сміливі, ірраціональна поведінка                                                                  |

## **Терміни, визначені українським законодавством щодо дискримінації за гендерною ознакою**

**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 (ст. 1 Закону «Про протидію дискримінації»);

**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 (ст. 1 Закону «Про протидію дискримінації»);

**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 (ст. 1 Закону «Про протидію дискримінації»);

**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 (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);

**дискримінація за ознакою статі** – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків (ст. 1 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);

**підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками (ст. 1 Закону «Про протидію дискримінації»);

**пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації (ст. 1 Закону «Про протидію дискримінації»);

**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 (ст. 1 Закону «Про протидію дискримінації»);

**позитивні дії** – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, гарантовані їм Конституцією і законами України (ст. 1 Закону «Про забезпечення рівних прав рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);

**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 (ст. 1 Закону «Про забезпечення рівних прав рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);

**наси́льство в сім'ї** – будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування одного члена сім'ї по відношенню до іншого члена сім'ї, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи члена сім'ї як людини та громадянина і наносять йому моральну шкоду, шкоду його фізичному чи психічному здоров'ю (ст. 1 Закону ст. 1 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству»);

**домашнє наси́льство** – діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь (ст. 1 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству»);

**сексуальне наси́льство в сім'ї** – протиправне посягання одного члена сім'ї на статеву недоторканість іншого члена сім'ї, а також дії сексуального характеру по відношенню до дитини, яка є членом цієї сім'ї (ст. 1 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству»);

**психологічне наси́льство в сім'ї** – насильство, пов'язане з дією одного члена сім'ї на психіку іншого члена сім'ї шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно спричиняється емоційна невпевненість, нездатність захистити себе та може завдаватися або завдається шкода психічному здоров'ю (ст. 1 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству»);

**економічне наси́льство в сім'ї** – умисне позбавлення одним членом сім'ї іншого члена сім'ї житла, їжі, одягу та іншого майна чи коштів, на які постраждалий має передбачене законом право, що може призвести до його смерті, викликати порушення фізичного чи психічного здоров'я (ст. 1 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству»);

**члени сім'ї** – особи, які перебувають у шлюбі; проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі між собою; їхні діти; особи, які перебувають під опікою чи піклуванням; є родичами прямої або непрямої лінії споріднення за умови спільного проживання (ст. 1 Закону «Про попередження насильства в сім'ї»);

**торгівля людьми** – здійснення незаконної угоди, об'єктом якої є людина, а так само вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою



експлуатації, у тому числі сексуальної, з використанням обману, шахрайства, шантажу, уразливого стану людини або із застосуванням чи погрозою застосування насильства, з використанням службового становища або матеріальної чи іншої залежності від іншої особи, що відповідно до Кримінального кодексу України визнаються злочином (ст. 1 Закону «Про протидію торгівлі людьми»).

### Міжнародні акти, спрямовані на забезпечення гендерної рівності

| Документ                                                                                                                                           | Ратифікація     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Конвенція про політичні права жінок                                                                                                                | 15.11.1954      |
| Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації                                                                                | 21.01.1969      |
| Міжнародний пакт про громадянські та політичні права                                                                                               | 18.09.1973      |
| Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права                                                                  | 25.12.1990      |
| Другий Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, що стосується скасування смертної кари                    | 16.03.2007      |
| Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права                                                                                       | 19.10.1973      |
| Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок                                                                                    | 12.03.1981      |
| Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок                                                         | 05.06.2003      |
| Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання                            | 26.01.1987      |
| Факультативний протокол до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання | 21.07.2006      |
| Конвенція про права дитини                                                                                                                         | 27.02.1991      |
| Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах                                                      | 23.06.2004      |
| Міжнародна конвенція про захист всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей                                                                         | не ратифіковано |
| Конвенція про права осіб з інвалідністю                                                                                                            | 16.12.2009      |
| Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю                                                                                 | 16.12.2009      |
| Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод                                                                                           | 17.07.1997      |
| Європейська соціальна хартія                                                                                                                       | 14.09.2006      |
| Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми                                                                                     | 21.09.2010      |

|                                                                                                                     |                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства                      | 20.06.2012      |
| Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами | не ратифіковано |
| Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100                             | 10.08.1956      |
| Конвенція МОП про скасування примусової праці                                                                       | 14.12.2000      |
| Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять                                                            | 04.08.1961      |
| Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу                                                             | 03.05.1979      |
| Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці                           | 14.12.2000      |
| Конвенція МОП (переглянута) про охорону материнства                                                                 | 14.09.1956      |
| Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства                                         | не ратифіковано |
| Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)                                                        | не ратифіковано |

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Індивідуальна монографія:*

1. Боброва Ю.Ю. Гендерне обличчя сучасного українського правосуддя. Харків, 2020. 448 с.

### *Які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

2. Цимбал Ю.Ю. Гендерно-чутливі судові справи: специфіка розгляду. *Публічне право*. 2018. № 2 (30). С. 208–213.

3. Боброва Ю.Ю. Деятельность судьи: гендерный аспект. *Legea si viata*. 2018. № 9. С. 35–39.

4. Боброва Ю.Ю. Гендерний пріоритет законодавства України. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 3–9.

5. Боброва Ю.Ю. Гендерний вимір організаційно-правового забезпечення роботи судді. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 171–176.

6. Боброва Ю.Ю. Гендерна обумовленість відпусток судді: практично-правова проблема. *Приватне та публічне право*. 2018. № 4. С. 3–7.

7. Боброва Ю.Ю. Важливість урахування гендерного критерію при розподілі суддівського навантаження та визначенні спеціалізації судді з розгляду певної категорії справ. *Публічне право*. 2018. № 4 (32). С. 144–150.

8. Боброва Ю.Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. *Юридичний бюлетень*. 2018. № 7. С. 15–21.

9. Боброва Ю.Ю. Методологія гендерних досліджень суддівської діяльності. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 1. С. 3–8.

10. Bobrova Y. Gender aspect of the judge's leave. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 1 (volume 2). P. 11–16.

11. Боброва Ю.Ю. Окремі аспекти сутності гендеру в суддівській діяльності: до постановки проблеми. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 82. С. 34–39.

12. Боброва Ю.Ю. Многоаспектность морально-правовых основ профессии судьи. *Legea si viata*. 2019. № 5. С. 27–31.

13. Боброва Ю.Ю. Гендерні особливості психологічного портрета судді: теоретико-правовий аналіз. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 3 (37). С. 5–9.
14. Боброва Ю.Ю. Формування гендерного паритету в професії судді: історичний екскурс. *Правова позиція*. 2019. № 2 (23). С. 7–14.
15. Боброва Ю.Ю. Концепт керівника суду: гендерний вимір. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2019. Том 30 (69). № 3. С. 1–6.
16. Боброва Ю.Ю. Сучасне бачення реалізації гендерної рівності: проблеми теорії та судової практики. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 2. С. 3–7.
17. Боброва Ю.Ю. Про професійно-правові проблеми суддів-жінок та суддів-чоловіків. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. С. 9–13.
18. Боброва Ю.Ю. Винесення судьями окремої думки: гендерний дискурс. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 2. С. 4–8.
19. Боброва Ю.Ю. Можливості гендерного збалансування в судовій системі України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 1. С. 3–8.
20. Боброва Ю.Ю. Зарубіжний досвід гендерної організації судочинства: можливості та перспективи його впровадження в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 1. С. 3–8.
21. Боброва Ю.Ю. Огляд результатів дослідження гендерного аспекту суддівської діяльності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 83. С. 14–20.
22. Боброва Ю.Ю. Огляд міжнародного досвіду реалізації гендерного паритету: окремі питання. *Правові новели*. 2019. № 8. С. 7–15.
23. Боброва Ю.Ю. Гендерні маркери в судових рішеннях, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі. *The scientific heritage*. 27 серпня 2019 року. № 38. С. 14–19.
24. Боброва Ю.Ю. Окремі аспекти реалізації принципу гендерної рівності під час здійснення правосуддя. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 4. С. 4–9.

25. Боброва Ю.Ю. Гендерна парадигма суддівської діяльності у розрізі результатів емпіричного дослідження. *Публічне право*. 2019. № 3 (35). С. 159–165.

26. Боброва Ю.Ю. Феміда крізь гендерну призму: сучасний концепт. *Публічне право*. 2019. № 4 (36). С. 188–194.

***Які додатково відображають наукові результати дисертації:***

27. Цимбал Ю.Ю. Гендерний аспект суддівської професії. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 23–30 квітня 2018 року). Хмельницький, 2018. С. 120–123.

28. Цимбал Ю.Ю. Особливості розгляду судом гендерно чутливих справ. *Сучасні тенденції в юридичній науці України* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29–30 червня 2018 року). Одеса, 2018. С. 22–27.

29. Боброва Ю.Ю. Індекс гендерної чутливості української Феміди. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 10–11 серпня 2018 року). Одеса, 2018. С. 6–9.

30. Боброва Ю.Ю. Сучасний стан гендерного законодавства у сфері судочинства. *Пріоритетні напрямки розвитку сучасної юридичної науки* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14–15 вересня 2018 року). Харків, 2018. С. 6–10.

31. Боброва Ю.Ю. До питання урахування гендерних особливостей при визначенні суддівського навантаження. *Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22 листопада 2018 року). Київ, 2018. С. 313–314.

32. Боброва Ю.Ю. Забезпечення роботи судді в організаційно-правовому вимірі крізь призму гендеру. *Концепция развития правового государства в Молдове и Украине в условиях евроинтеграционных процессов* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (г. Кишенев Республіка Молдова, 2–3 листопада 2018 року). Кишенев, 2018. С. 24–27.

33. Боброва Ю.Ю. Спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ: гендерний аналіз. *Україна в системі сучасного міжнародного правопорядку та європейської інтеграції: загальнотеоретичні та практичні проблеми* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18 грудня 2018 року). Київ, 2018. С. 175–177.

34. Боброва Ю.Ю. Роль судової статистики у виявленні гендерної асиметрії у судочинстві. *Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28 грудня 2018 року). Одеса, 2018. С. 8–11.

35. Боброва Ю.Ю. Актуальні питання гендерних досліджень. *Актуальні питання в контексті розвитку сучасних наук* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дрезден, Німеччина, 23 січня 2019 року). Дрезден, 2019. С. 16–19.

36. Боброва Ю.Ю. Методологія наукового дослідження в контексті гендерного знання про судову діяльність. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.

37. Боброва Ю.Ю. Чи відображається гендер у суддівській діяльності. *Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 29–30 березня 2019 року). Дніпро, 2019. С. 8–11.

38. Bobrova Y. Some questions of judge's vacation: gender aspect. *Scientific development of new Eastern Europe* : materials of International conference (Riga Latvia, 06 April 2019). Riga, 2019. P. 158–161.

39. Боброва Ю.Ю. Гендерна диференціація професійних якостей судді. *Четверті Таврійські юридичні наукові читання* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17–18 травня 2019 року). Київ, 2019. С. 5–9.

40. Боброва Ю.Ю. Окрема ухвала судді: гендерний підхід. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 21–22 червня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.

41. Боброва Ю.Ю. Розвиток гендерної організації судів: історико-правовий аспект. *Верховенство права та правова держава* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 20–21 вересня 2019). Ужгород. С. 7–10.

42. Боброва Ю.Ю. Надмірне судове навантаження як професійно-правова проблема: гендерний розріз. *Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 листопада 2019 року). Київ, 2018. С. 364–365.





# ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

## Комітет з питань правової політики

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-35-84

№ 04-26/15-800(234723)

"03" листопада 2019 р.

### АКТ

#### впровадження результатів дисертаційного дослідження

#### БОБРОВОЇ Ю.Ю. у законотворчу діяльність

Комісія у складі: Голови Комітету Верховної Ради України з питань правової політики Венедіктової І.В., голови підкомітету з питань діяльності органів юстиції, органів виконання покарань та пробації Фріс І.П. та заступника керівника секретаріату Комітету Колісника І.В., склала цей акт з приводу того, що комісією розглянуто результати дисертаційного дослідження Бобрової Юлії Юріївни на тему: «Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір».

Комісія вважає, що представлені пропозиції, отримані на основі проведеного комплексного дисертаційного дослідження, мають необхідний теоретичний і методологічний рівень, практичну значимість, є надзвичайно актуальними та можуть бути використані для вдосконалення нормативно-правових актів України як основної форми права в нашій державі.

Акт видано для подання за місцем вимоги.

Голова Комітету

І.В. ВЕНЕДІКТОВА

Голова підкомітету

І.П. ФРІС

Заступник керівника  
секретаріату Комітету

І.В. КОЛІСНИК



Венедіктова І.В.,  
Фріс І.П., Колісник І.В.  
Підпис  
підтверджую:  
Керівник Управління кадрів  
Апарату Верховної Ради України  
"03" 12 2019 р.



## СЕКРЕТАРІАТ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики

вул. Грушевського, 12/2, Київ, 01008, тел. (044) 256 7624, телефакс (044) 254 0584, [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua)

### ДОВІДКА

**про використання у діяльності Урядового уповноваженого  
з питань гендерної політики результатів дисертаційного дослідження  
Бобрової Юлії Юріївни на тему:**

**«Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір»**

Наукові та практичні результати дослідження Бобрової Юлії Юріївни на тему: «Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір» за спеціальністю 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» використовуються Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики у здійсненні діяльності, визначеної Положенням про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики (постанова Кабінету Міністрів України № 390 від 7 червня 2017 р.), зокрема сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, підготовці державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших доповідей, які стосуються стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; підготовці та опрацюванні проектів актів законодавства з питань, що належать до його компетенції; розробленні державних програм з питань гендерної рівності; інформуванні громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, проведенні навчальних заходів та тренінгів для фахівців всіх рівнів, зокрема для суддів.



**Катерина ЛЕВЧЕНКО**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**Голова Івано-Франківського апеляційного суду**  
**Гриновецький Богдан Михайлович**



2019 року

**АКТ**

**впровадження результатів дисертаційного дослідження**

**Бобрової Юлії Юріївни**

**на тему:**

**«Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір»**

**у правозастосовчу діяльність**

**Івано-Франківського апеляційного суду**

Комісія у складі: голова комісії – заступник голови Івано-Франківського апеляційного суду Девляшевський В.А., члени комісії: секретар судової палати з кримінальних справ Кукурудз Б.І., суддя Івано-Франківського апеляційного суду Васишин Л.В., склали цей акт за результатами розгляду та обговорення результатів дисертаційного дослідження Бобрової Юлії Юріївни на тему: «Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір» у правозастосовчу діяльність Івано-Франківського апеляційного суду.

Викладені у дисертації та наукових публікаціях результати наукового дослідження, авторські висновки, рекомендації можуть бути використані у практичній діяльності судових органів.

Таким чином, дисертаційне дослідження Ю.Ю. Бобрової містить значимі рекомендації та авторські висновки, які використовуються під час здійснення правосуддя в Івано-Франківському апеляційному суді і які можуть використовуватися для подальшого удосконалення процесу відправлення судочинства.



**Використовуються, зокрема, перераховані нижче праці:**

1. Цимбал Ю.Ю. Гендерно-чутливі судові справи: специфіка розгляду. Публічне право. 2018. № 2 (30). С. 208–213.
2. Боброва Ю.Ю. Деятельность судьи: гендерный аспект. *Legea si viata*. 2018. № 9. С. 35–39.
3. Боброва Ю.Ю. Гендерний пріоритет законодавства України. Право і суспільство. 2018. № 5. С. 3–9.
4. Боброва Ю.Ю. Гендерний вимір організаційно-правового забезпечення роботи судді. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 11. С. 171–176.
5. Боброва Ю.Ю. Гендерна обумовленість відпусток судді: практично-правова проблема. Приватне та публічне право. 2018. № 4. С. 3–7.
6. Боброва Ю.Ю. Важливість урахування гендерного критерію при розподілі суддівського навантаження та визначенні спеціалізації судді з розгляду певної категорії справ. Публічне право. 2018. № 4. С. 144–150.
7. Боброва Ю.Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. Юридичний бюлетень. 2018. № 7. С. 15–21.
8. Боброва Ю.Ю. Методологія гендерних досліджень суддівської діяльності. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 1. С. 3–8.
9. Bobrova Y. Gender aspect of the judge's leave. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 1 P. 11–16.
10. Боброва Ю.Ю. Окремі аспекти сутності гендеру в суддівській діяльності: до постановки проблеми. Актуальні проблеми держави і права. 2019. № 82. С. 34–39.
11. Боброва Ю.Ю. Многоаспектность морально-правовых основ профессии судьи. *Legea si viata*. 2019. № 5. С. 27–31.
12. Боброва Ю.Ю. Гендерні особливості психологічного портрета судді: теоретико-правовий аналіз. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 3 (37). С. 5–9.
13. Боброва Ю.Ю. Формування гендерного паритету в професії судді: історичний екскурс. Правова позиція. 2019. № 2 (23). С. 7–14.

14. Боброва Ю.Ю. Концепт керівника суду: гендерний вимір. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки. 2019. Том 30 (69). № 3. С. 1–6.

15. Боброва Ю.Ю. Про професійно-правові проблеми суддів-жінок та суддів-чоловіків. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. С. 9–13.

16. Боброва Ю.Ю. Винесення суддями окремої думки: гендерний дискурс. Держава та регіони. Серія: Право. 2019. № 2. С. 4–8.

17. Боброва Ю.Ю. Можливості гендерного збалансування в судовій системі України. Науковий вісник публічного та приватного права. 2019. № 1. С. 3–8.

18. Боброва Ю.Ю. Зарубіжний досвід гендерної організації судочинства: можливості та перспективи його впровадження в Україні. Прикарпатський юридичний вісник. 2019. № 1. С. 3–8.

19. Боброва Ю.Ю. Огляд міжнародного досвіду реалізації гендерного паритету: окремі питання. Правові новели. 2019. № 8. С.

20. Боброва Ю.Ю. Гендерні маркери в судових рішеннях, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі. *The scientific heritage*. 27 серпня 2019 року. № 38. С. 14–19.

21. Цимбал Ю.Ю. Гендерний аспект суддівської професії. Правові засади організації та здійснення публічної влади : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 23–30 квітня 2018 року). Хмельницький, 2018. С. 120–123.

22. Цимбал Ю.Ю. Особливості розгляду судом гендерно чутливих справ. Сучасні тенденції в юридичній науці України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29–30 червня 2018 року). Одеса, 2018. С. 22–27.

23. Боброва Ю.Ю. Індекс гендерної чутливості української Феміди. Актуальні питання правової теорії та юридичної практики : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 10–11 серпня 2018 року). Одеса, 2018. С. 6–9.

24. Боброва Ю.Ю. Сучасний стан гендерного законодавства у сфері судочинства. Пріоритетні напрямки розвитку сучасної юридичної науки : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14–15 вересня 2018 року). Харків, 2018. С. 6–10.

25. Боброва Ю.Ю. До питання урахування гендерних особливостей при визначенні суддівського навантаження. Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22 листопада 2018 року). Київ, 2018. С. 313–314.

26. Боброва Ю.Ю. Забезпечення роботи судді в організаційно-правовому вимірі кризь призму гендеру. Концепция развития правового государства в Молдове и Украине в условиях евроинтеграционных процессов: материалы Международной научно-практической конференции (г. Кишинеу Республика Молдова, 2–3 ноября 2018 года). Кишинеу, 2018. С. 24–27.

27. Боброва Ю.Ю. Спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ: гендерний аналіз. Україна в системі сучасного міжнародного правопорядку та європейської інтеграції: загальнотеоретичні та практичні проблеми: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18 грудня 2018 року). Київ, 2018. С. 175–177.

28. Боброва Ю.Ю. Роль судової статистики у виявленні гендерної асиметрії у судочинстві. Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28 грудня 2018 року). Одеса, 2018. С. 8–11.

29. Боброва Ю.Ю. Актуальні питання гендерних досліджень. Актуальні питання в контексті розвитку сучасних наук: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дрезден, Німеччина, 23 січня 2019 року). Дрезден, 2019. С. 16–19.

30. Боброва Ю.Ю. Методологія наукового дослідження в контексті гендерного знання про судову діяльність. Актуальні проблеми реформування системи законодавства України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.



31. Боброва Ю.Ю. Чи відображається гендер у суддівській діяльності. Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 29–30 березня 2019 року). Дніпро, 2019. С. 8–11.

32. Bobrova Y. Some questions of judge's vacation: gender aspect. Scientific development of new Eastern Europe: materials of International conference (Riga Latvia, 06 April 2019). Riga, 2019. P. 158–161.

33. Боброва Ю.Ю. Гендерна диференціація професійних якостей судді. Четверті Таврійські юридичні наукові читання: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17–18 травня 2019 року). Київ, 2019. С. 5–9.

34. Боброва Ю.Ю. Окрема ухвала судді: гендерний підхід. Юридичні науки: проблеми та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 21–22 червня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.

35. Боброва Ю.Ю. Розвиток гендерної організації судів: історико-правовий аспект. Верховенство права та правова держава: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 20–21 вересня 2019). Ужгород.

**Голова комісії:**



Девляшевський В.А.

**Члени комісії:**



Кукурудз Б.І.

Василишин Л.В.



**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Заступник директора з наукової  
роботи Інституту держави і права  
імені В.М. Корецького НАН України,  
доктор юридичних наук, професор,  
академік НАПрН України  
**О.В. Скрипнюк**



16 грудня 2019 року

### **АКТ**

**впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Бобрової Юлії Юріївни на тему:  
«Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір»  
у науково-дослідній роботі  
Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України**

Комісія у складі: голова комісії – Антонов Володимир Олександрович, члени комісії: Батанов Олександр Васильович, Омельченко Наталія Леонідівна, склали цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Бобрової Юлії Юріївни на тему: «Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір» за спеціальністю 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» використовуються Інститутом в науково-дослідній роботі при виконанні наукових програм розвитку Інституту відповідно до плану проведення наукових досліджень, а також підготовці науково-практичних експертних висновків, зауважень і пропозицій до законопроектів у сфері суддівської діяльності.

**Використовуються, зокрема, перераховані нижче праці:**

1. Цимбал Ю.Ю. Гендерно-чутливі судові справи: специфіка розгляду. Публічне право. 2018. № 2 (30). С. 208–213.
2. Боброва Ю.Ю. Деятельность судьи: гендерный аспект. Legea si viata. 2018. № 9. С. 35–39.
3. Боброва Ю.Ю. Гендерний пріоритет законодавства України. Право і



суспільство. 2018. № 5. С. 3–9.

4. Боброва Ю.Ю. Гендерний вимір організаційно-правового забезпечення роботи судді. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 11. С. 171–176.

5. Боброва Ю.Ю. Гендерна обумовленість відпусток судді: практично-правова проблема. Приватне та публічне право. 2018. № 4. С. 3–7.

6. Боброва Ю.Ю. Важливість урахування гендерного критерію при розподілі суддівського навантаження та визначенні спеціалізації судді з розгляду певної категорії справ. Публічне право. 2018. № 4. С. 144–150.

7. Боброва Ю.Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. Юридичний бюлетень. 2018. № 7. С. 15–21.

8. Боброва Ю.Ю. Методологія гендерних досліджень суддівської діяльності. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 1. С. 3–8.

9. Bobrova Y. Gender aspect of the judge's leave. Visegrad Journal on Human Rights. 2019. № 1 P. 11–16.

10. Боброва Ю.Ю. Окремі аспекти сутності гендеру в суддівській діяльності: до постановки проблеми. Актуальні проблеми держави і права. 2019. № 82. С. 34–39.

11. Боброва Ю.Ю. Многоаспектность морально-правовых основ профессии судьи. Legea si viata. 2019. № 5. С. 27–31.

12. Боброва Ю.Ю. Гендерні особливості психологічного портрета судді: теоретико-правовий аналіз. Jurnalul juridic national: teorie și practică. 2019. № 3 (37). С. 5–9.

13. Боброва Ю.Ю. Формування гендерного паритету в професії судді: історичний екскурс. Правова позиція. 2019. № 2 (23). С. 7–14.

14. Боброва Ю.Ю. Концепт керівника суду: гендерний вимір. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки. 2019. Том 30 (69). № 3. С. 1–6.

15. Боброва Ю.Ю. Про професійно-правові проблеми суддів-жінок та

суддів-чоловіків. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. С. 9–13.

16. Боброва Ю.Ю. Винесення суддями окремої думки: гендерний дискурс. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 2. С. 4–8.

17. Боброва Ю.Ю. Можливості гендерного збалансування в судовій системі України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 1. С. 3–8.

18. Боброва Ю.Ю. Зарубіжний досвід гендерної організації судочинства: можливості та перспективи його впровадження в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 1. С. 3–8.

19. Боброва Ю.Ю. Огляд міжнародного досвіду реалізації гендерного паритету: окремі питання. *Правові новели*. 2019. № 8. С.

20. Боброва Ю.Ю. Гендерні маркери в судових рішеннях, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі. *The scientific heritage*. 27 серпня 2019 року. № 38. С. 14–19.

21. Цимбал Ю.Ю. Гендерний аспект суддівської професії. *Правові засади організації та здійснення публічної влади : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 23–30 квітня 2018 року)*. Хмельницький, 2018. С. 120–123.

22. Цимбал Ю.Ю. Особливості розгляду судом гендерно чутливих справ. *Сучасні тенденції в юридичній науці України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29–30 червня 2018 року)*. Одеса, 2018. С. 22–27.

23. Боброва Ю.Ю. Індекс гендерної чутливості української Феміди. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 10–11 серпня 2018 року)*. Одеса, 2018. С. 6–9.

24. Боброва Ю.Ю. Сучасний стан гендерного законодавства у сфері судочинства. *Пріоритетні напрямки розвитку сучасної юридичної науки : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14–15 вересня 2018 року)*. Харків, 2018. С. 6–10.

25. Боброва Ю.Ю. До питання урахування гендерних особливостей при визначенні суддівського навантаження. Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22 листопада 2018 року). Київ, 2018. С. 313–314.

26. Боброва Ю.Ю. Забезпечення роботи судді в організаційно-правовому вимірі крізь призму гендеру. Концепция развития правового государства в Молдове и Украине в условиях евроинтеграционных процессов : материалы Международной научно-практической конференции (г. Кишинева Республика Молдова, 2–3 ноября 2018 года). Кишинева, 2018. С. 24–27.

27. Боброва Ю.Ю. Спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ: гендерний аналіз. Україна в системі сучасного міжнародного правопорядку та європейської інтеграції: загальнотеоретичні та практичні проблеми : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18 грудня 2018 року). Київ, 2018. С. 175–177.

28. Боброва Ю.Ю. Роль судової статистики у виявленні гендерної асиметрії у судочинстві. Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28 грудня 2018 року). Одеса, 2018. С. 8–11.

29. Боброва Ю.Ю. Актуальні питання гендерних досліджень. Актуальні питання в контексті розвитку сучасних наук : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дрезден, Німеччина, 23 січня 2019 року). Дрезден, 2019. С. 16–19.

30. Боброва Ю.Ю. Методологія наукового дослідження в контексті гендерного знання про судову діяльність. Актуальні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.

31. Боброва Ю.Ю. Чи відображається гендер у суддівській діяльності. Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 29–30 березня 2019 року). Дніпро, 2019. С. 8–11.



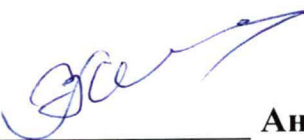
32. Bobrova Y. Some questions of judge's vacation: gender aspect. Scientific development of new Eastern Europe : materials of International conference (Riga Latvia, 06 April 2019). Riga, 2019. P. 158–161.

33. Боброва Ю.Ю. Гендерна диференціація професійних якостей судді. Четверті Таврійські юридичні наукові читання : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17–18 травня 2019 року). Київ, 2019. С. 5–9.

34. Боброва Ю.Ю. Окрема ухвала судді: гендерний підхід. Юридичні науки: проблеми та перспективи : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 21–22 червня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 7–9.

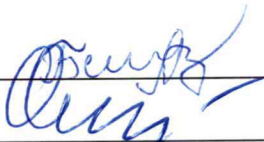
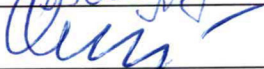
35. Боброва Ю.Ю. Розвиток гендерної організації судів: історико-правовий аспект. Верховенство права та правова держава : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 20–21 вересня 2019). Ужгород.

**Голова комісії:**



**Антонов В.О.**

**Члени комісії:**

**Батанов О.В.**

**Омельченко Н.Л.**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОСТРОЗЬКА АКАДЕМІЯ»

вул. Семінарська, 2, м.Острог, Рівненська обл., Україна, 35800, тел./факс (03654) 2-29-49, e-mail: osa@oa.edu.ua, www.oa.edu.ua

Від 14.11.2019 № 393  
на № \_\_\_\_\_

**ДОВІДКА**  
**про використання в організації навчального процесу**  
**Національного університету «Острозька академія»**  
**результатів дисертаційного дослідження Бобрової Юлії Юріївни**  
**на тему:**  
**«Гендерний аспект суддівської діяльності: теоретико-правовий вимір»**

Наукові та практичні результати дослідження Бобрової Юлії Юріївни з проблематики теоретико-правового виміру гендерного аспекту суддівської діяльності використовуються в навчальному процесі Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія» при підготовці фахівців за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти спеціальності 081 Право.

Пропозиції Бобрової Юлії Юріївни використано при розробці робочих програм та методичних матеріалів з навчальних дисциплін «Теорія права», «Професійна етика», «Судові та правоохоронні органи».

Використання пропозицій за результатами дослідження Бобрової Юлії Юріївни сприяє підвищенню якості освітніх послуг в контексті підготовки фахівців з права.

Директор  
Навчально-наукового  
інституту права ім. І. Малиновського



Сергій ЩУК



Національний університет  
«Острозька академія»

Код ЄДРПОУ 22554101  
ГУДКСУ у Рівненській обл.  
МФО 833017  
р/р 35223201005402



XXVII Міжнародний  
приз «За якість»  
Париж 1999

XXVII International  
Trophy for Quality  
Paris 1999