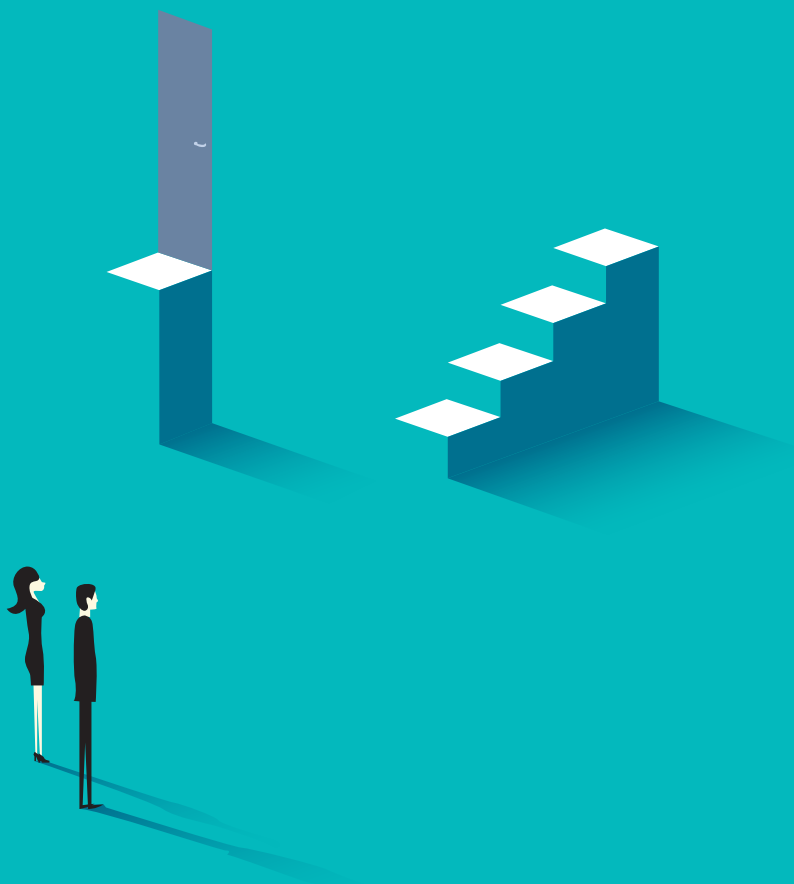


ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОСУДДЯ



**ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ
ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОСУДДЯ**

УДК 347.96-055:342.722](477)(07)
ББК 67.9(4Укр)410я7
ГЗ4

Рекомендовано до друку Науково-методичною радою Національної школи суддів України (протокол № 5 від 20.12.2016 р.).

Автор – **ФУЛЕЙ Тетяна Іванівна**, начальник відділу науково-методичного забезпечення підготовки суддівського корпусу Національної школи суддів України, кандидат юридичних наук

Опрацювання результатів соціологічного дослідження – **Юлія Яшина**

Літературне редагування – **Олександр Старцев**

Художнє оформлення – **Юлія Мадінова**

Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. – Вид. 2-ге, випр. / Т.І. Фулей. – К.: ВАІТЕ, 2016. – 180 с.

ISBN 978-966-2310-70-2

Видання підготовлене у межах проекту «Гарантування дотримання прав людини при здійсненні правосуддя», що впроваджується Координатором проектів ОБСЄ в Україні спільно з Національною школою суддів України, Верховним Судом України та Вищим адміністративним судом України за фінансової підтримки Уряду Канади.

У виданні наводяться результати «Дослідження гендерної дискримінації у професійному середовищі адвокатів та суддів», виконаного на підставі аналізу анкет, що заповнювалися в квітні – червні 2015 року учасниками та учасницями оглядових семінарів із застосування практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ). Здійснюється огляд нормативно-правового регулювання з акцентуванням на ключових моментах міжнародних правових актів та законів України щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації; аналізуються форми статистичної звітності щодо наявності даних, розбитих за критерієм статі; розглядається національна судова практика в справах, що стосуються гендерної дискримінації, а також відповідна практика ЄСПЛ; пропонуються рекомендації для суддів та адвокатів щодо реалізації принципу гендерної рівності у їхній професійній діяльності.



Організація з безпеки та співробітництва в Європі
Координатор проектів в Україні



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



ВЕРХОВНИЙ СУД
УКРАЇНИ



Це видання здійснене за сприяння Координатора проектів ОБСЄ в Україні та за фінансової підтримки Уряду Канади. Координатор проектів ОБСЄ в Україні не несе відповідальності за зміст та погляди, висловлені експертами у цій публікації.

© Координатор проектів ОБСЄ в Україні, 2016

© Фулей Тетяна Іванівна, 2016

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	7
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА СУДДІВ І АДВОКАТІВ	10
ОГЛЯД ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ АДВОКАТІВ ТА СУДДІВ	21
Сприйняття гендеру.....	22
З чим Ви асоціюєте гендер?	22
Наскільки питання рівності чоловіків та жінок важливі для українського суспільства?	29
Чи існує проблема рівності чоловіків і жінок у певних сферах?	30
Чи має стать значення?.....	35
Чи має значення стать адвоката?	35
Чи має значення стать судді?.....	40
Чи має значення стать сторони?.....	44
Використання статі учасника судового процесу як аргументу	46
Гендерно чутливі справи.....	47
Стать позивачів у різних категоріях справ.....	47
Упереджене ставлення та його прояви	51
Існування дискримінації	58
Ефективність захисту прав, порушених за ознакою статі	71

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ.....	77
Знання, вміння та навички, якими мають володіти судді та адвокати	77
Необхідність збирання, опрацювання, аналізу та поширення судової статистики з розподілом за критерієм статі.....	94
Практика судів України у справах, які стосуються ґендерної дискримінації	106
Резонансні справи – позови до Прем'єр-міністра (2010 р.).....	107
Спори, пов'язані з дискримінацією на ринку праці	111
Спори, пов'язані з ґендерними квотами	119
Подолання ґендерних стереотипів	122
Основні властивості та типи ґендерних стереотипів	122
Ґендерні стереотипи на ринку праці	125
Механізми дії та негативні ефекти ґендерних стереотипів	129
ОГЛЯД ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	134
Стаття 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (Конвенції) у поєднанні зі статтею 1 Першого протоколу	135
Стаття 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 8 Конвенції.....	144
Стаття 8 Конвенції	157
Статті 2 і 3 Конвенції (у справах про насильство в сім'ї)	164
Інші статті Конвенції.....	169
РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ СУДДІВ ТА АДВОКАТІВ	172

ПЕРЕДМОВА

Це видання стало можливим завдяки реалізації проекту «Гарантування дотримання прав людини при здійсненні правосуддя» (далі – Проект), що впроваджується Координатором проектів ОБСЄ в Україні за фінансової підтримки Уряду Канади у співпраці з партнерами – Національною школою суддів України (далі – НШСУ), Верховним Судом України та Вищим адміністративним судом України.

У межах Проекту здійснюється навчання суддів та інших фахівців в галузі права із застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – ЄКПЛ) та практики Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), розробляються навчальні курси (у тому числі дистанційні) та матеріали з цієї тематики, проводяться літні школи з прав людини та реалізуються інші заходи.

Загальна спрямованість та очікувані результати Проекту значною мірою зумовили зміст цієї публікації, яка складається зі вступу, трьох основних частин та рекомендацій для суддів та адвокатів (структурні частини мають власні назви, нумерація відсутня).

У вступі акцентується, чому гендерна рівність є важливою для професійного середовища суддів та адвокатів, окреслюються труднощі, що супроводжують гендерні дослідження в Україні: невидимість проблеми, відсутність статистичних даних, розбитих за критерієм статі, недостатня практика застосування міжнародно-правових інструментів захисту тощо, а також зазначається, яким чином судова система може сприяти досягненню цілей, зазначених у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки.

У першому розділі наводяться результати «Дослідження гендерної дискримінації у професійному середовищі адвокатів та суддів», яке проводилося в межах Проекту на підставі аналізу анкет, заповнених у квітні – червні 2015 р. учасниками та учасницями оглядових семінарів із застосування практики ЄСПЛ. Результати дослідження супроводжуються невеликими коментарями (там, де це є доречним), які стосуються порівняння з іншими дослідженнями, що проводилися раніше, підтвердження чи спростування поширених пояснень тощо.

Наступний розділ присвячений реалізації принципу ґендерної рівності в судовій практиці. Зокрема, наголошується на знаннях, уміннях та навичках, що ними мають володіти судді та адвокати; здійснюється огляд нормативно-правового регулювання з акцентуванням на ключових моментах міжнародних правових актів та законів України щодо забезпечення ґендерної рівності та недискримінації; аналізуються форми статистичної звітності стосовно наявності даних, розбитих за критерієм статі, та даються пропозиції щодо удосконалення збирання, опрацювання та презентації відповідних статистичних даних з урахуванням ґендерних ознак; здійснюється огляд судової практики у справах, що стосуються ґендерної дискримінації, зокрема резонансних справ щодо висловлювань високопосадовців, спорів, пов'язаних з дискримінацією на ринку праці, а також щодо т.зв. ґендерних квот у виборчих списках на місцевих виборах.

Враховуючи загальну мету та спрямованість Проекту на посилення спроможності суддів належним чином застосовувати принципи та стандарти ЄКПЛ, один із розділів видання присвячений огляду практики ЄСПЛ у справах щодо ґендерної рівності.

На завершення пропонуються рекомендації для суддів та адвокатів щодо реалізації принципу ґендерної рівності у їхній професійній діяльності.

Зазначимо, що принцип ґендерної рівності є одним із наскрізних при реалізації проектів технічної допомоги, що здійснюються Global Affairs Canada – департаментом міжнародної торгівлі та розвитку Канади (колишня назва – DFATD (Department of Foreign Affairs, Trade and Development)). Основу його становить політика ґендерної рівності (DFATD's Policy on Gender Equality), метою якої є забезпечення рівності жінок та чоловіків для досягнення сталого розвитку¹, зокрема через сприяння рівному представництву жінок і чоловіків при прийнятті рішень, підтримку реалізації прав людини та зменшення ґендерної нерівності в доступі та контролі до ресурсів і результатів розвитку.

Ґендерна рівність – наскрізна, а не тематична проблематика. Вона стосується усіх аспектів життя людини – жінок і чоловіків, які мають різні перспективи, потреби, інтереси, ролі, ресурси, і ці відмінності між ними можуть бути посилені соціальною, етнічною належністю, віком чи іншими обставинами.

¹ Див.: *DTATF Gender Equality Toolkit for Projects. March 16, 2015. – P. 3.*

Політики, програми та проекти мають враховувати існуючі відмінності у досвіді й становищі жінок та чоловіків.

Центральним у реалізації гендерної рівності є поняття уповноваження (empowerment). Уповноваження стосується людей – жінок і чоловіків – щодо контролю над власним життям – планування, набуття необхідних умінь та навичок, досягнення упевненості у собі, вирішення проблем, реалізації життєвих перспектив. Уповноваження стосується не тільки колективу, громади, спільноти чи політики, а й окремої особи – і не лише відповідного процесу, а й його результату.

Досягнення гендерної рівності може вимагати вжиття специфічних заходів, спрямованих на усунення гендерних диспропорцій чи гендерної нерівності. Проте для планування та реалізації заходів, спрямованих на усунення певної проблеми, необхідно дізнатися про її суть, ознаки, характерні риси та масштаб, що вимагає насамперед збору та аналізу інформації, проведення відповідних досліджень.

З огляду на це сподіваємося, що видання, в якому здійснена спроба окреслити низку проблем, пов'язаних з реалізацією принципу гендерної рівності, стане корисним для вироблення стратегій та інструментів подальшої реалізації принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків при здійсненні правосуддя.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА СУДДІВ І АДВОКАТІВ

Досягнення гендерної рівності є однією з найбільш актуальних проблем сучасності та розглядається як центральна у справі захисту прав людини, функціонування демократії, утвердження верховенства права та економічного зростання і сталого розвитку². У контексті сучасних соціально-економічних перетворень поняття гендерної рівності отримало кілька визначень, більшість з яких ґрунтуються на концепціях не лише рівних прав, а й рівних можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя. Тобто жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у політичний, економічний, соціальний розвиток держави, а також рівною мірою користуватися результатами розвитку³.

Як зазначала Мелан Вєрвієр, посол США з глобальних жіночих питань (2012 р.): «Йдеться не про те, що жінки ліпші за чоловіків, а про визнання потреби в рівній участі чоловіків і жінок в усіх громадських справах. Чоловіки й жінки мають разом реалізовувати власний потенціал, спираючись на свій досвід, закладати підвалини майбутнього. Бракові такої рівноваги, такої спільної участі колись не надавали належного значення»⁴.

Проблема гендерної рівності привертає все більшу увагу як українського суспільства, так і дослідників у різних сферах, оскільки вимагає міждисциплінарного підходу. Водночас піднесення інтересу до гендерної тематики активізує не лише прибічників гендерної рівності, а й її опонентів, які вдаються, серед іншого, до кампаній з дискредитації власне понять «гендер», «гендерна політика» через маніпулювання свідомістю українців та пряму дезінформацію, представляючи гендерну політику як таку, що спрямована на підрив інституту традиційної сім'ї⁵. Тому дуже важливо, щоб судді та адвокати розуміли ці поняття та концепції, що їх вони відображають.

² Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки. Council of Europe Gender Equality Strategy, 2014–2017. – Р. 3 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.coe.int/en/web/kyiv>

³ Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу. – К., 2012. – С. 142.

⁴ Мелан Вєрвієр: Що більше жінок на вищих щаблях влади, то менше в суспільстві корупції [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ivpr.org.ua/ukr/public/551.html>

⁵ Кісь О. Фемінізм в сучасній Україні: від «алергії» до останньої надії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://krona.org.ua/feminizm-v-suchasnij-ukraini.html>

Зазначимо, що ця проблематика – порівняно нова для суддівського та адвокатського професійного середовища. І хоча окремі спроби окреслити гендерні проблеми у сфері правосуддя вже робилися у фаховій літературі⁶, однак ці питання вимагають подальшого дослідження.

О. Кісь в історії становлення і розвитку гендерних досліджень у сучасній Україні виділяє чотири періоди: 1) період надолужування (1991–1994 рр.), коли дослідниці несподівано виявили існування цілої розвинутої міждисциплінарної ділянки досліджень та змушені були відчайдушно опанувати теоретичні та методологічні здобутки гендерних студій Заходу; 2) період накопичення сил та первинної інституціалізації гендерних студій (1995–1999 рр.), що ознаменувався створенням перших незалежних центрів гендерних досліджень, проведенням кількох всеукраїнських наукових конференцій, опублікуванням перших перекладів класичних праць феміністської думки; 3) період самоствердження і консолідації (2000–2005 рр.), для якого притаманним є кількісне і якісне зростання спільноти дослідників, вихід друком солідних наукових публікацій вітчизняних учених (монографій, збірників, спецвипусків періодичних видань). Проте головною ознакою того, що гендерні студії в Україні набувають реальних ознак науково-освітньої дисципліни, стала публікація посібників для вищої школи; 4) період зрілості та легітимізації (починаючи з 2006 р.), коли набув чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» (далі – Закон № 2866-IV), а також постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 була затверджена Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, якими було передбачено державну підтримку гендерних досліджень. Науковці отримали більше можливостей реалізувати накопичені знання та досвід для систематичного розвитку цієї ділянки у вищій школі (у 2010 р. кафедри гендерних студій засновано у 5 університетах), захищено низку докторських дисертацій з гендерної тематики, щораз більше українських дослідниць успішно інтегруються у міжнародну наукову спільноту через публікації, участь у конференціях, стажування в кращих університетах світу. Свідченням наукової зрілості окремих дослідницьких ділянок стає створення професійних асоціацій дослідників гендеру в деяких дисциплінах⁷.

⁶ Див., наприклад: *Основи теорії гендеру: навчальний посібник*. – К.: К.І.С., 2004. – С. 283–326; Фулей Т.І. *Основи гендерної рівності: навчально-методичний посібник для суддів*. – К.: Тютюкін, 2010. – 240 с.

⁷ Кісь О. *Фемінізм в сучасній Україні: від «алергії» до останньої надії* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://krona.org.ua/feminizm-v-suchasnij-ukraini.html>

Серед дисертаційних праць у сфері права виокремимо дослідження Н.В. Аніщук⁸, О.Р. Дашковської⁹, Т.С. Ганзицької¹⁰, Ю.В. Івченко¹¹, К.Б. Левченко¹², О.М. Рудневої¹³, однак жодне з них не стосувалося безпосередньо судової системи чи судової практики.

Проблематика «гендер і судівництво» привертає значну увагу зарубіжних дослідників¹⁴, однак в Україні для більшості суддів та адвокатів та їх клієнтів зв'язок «гендеру» і здійснення судочинства не завжди очевидний.

Зауважимо, що окремі спроби виявити гендерні аспекти суддівської професії здійснювалися і в Україні. Так, наприклад, результати дослідження кваліфікаційних вимог до суддівської професії, що проводилося Вищою кваліфікаційною комісією суддів України разом з Міжнародною громадською організацією «Універсальна екзаменаційна мережа» у 2013 (перший етап) та 2015 (другий етап) роках за підтримки проекту USAID «Справедливе правосуддя»¹⁵, в ході якого було опрацьовано 588 якісно заповнених анкет суддів (313 цивільної та 275 кримінальної спеціалізації) під час першого етапу та 624 якісно заповнені анкети (300 – адміністративної та 324 – господарської спеціалізації) під час другого етапу, виявили не лише гендерні відмінності оцінок особистих

⁸ Аніщук Н.В. *Правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні: історико-теоретичний аналіз: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008. – 36 с.*

⁹ Дашковська О.Р. *Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2008. – 35 с.*

¹⁰ Ганзицька Т.С. *Принципи права в механізмі забезпечення гендерної рівності в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Маріупольський державний університет. – Маріуполь, 2013. – 20 с.*

¹¹ Івченко Ю.В. *Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12 / Київський національний ун-т внутрішніх справ. – К., 2009. – 19 с.*

¹² Левченко К.Б. *Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Національний ун-т внутрішніх справ. – Харків, 2003. – 35 с.*

¹³ Руднева О.М. *Гендерна рівність у праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2002. – 18 с.*

¹⁴ Див., наприклад, Gender and Judging, ed. by Ulrike Schultz and Gisela Shaw, 2013. – 640 p.; Erika Rackley. *Women, Judging and the Judiciary: From Difference to Diversity*. Routledge-Cavendish, 2012. – 232 p.; Dermot Feenan. *Women Judges: Gendering Judging, Justifying Diversity // Journal of Law and Society. – Vol. 35. – № 4. – 2008. – P. 490–519*; Joshua Doherty. *Women's Representation in Judiciaries Worldwide: Arguments in Favor of Increasing the Gender Diversity on the Bench*. 2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.gwu.edu/~ggi/assets/docs/igis_wp2_ggp_wp1_doherty.pdf

¹⁵ Див.: Аналіз практики судді за результатами опитування суддів з метою визначення кваліфікаційних вимог для вступу в професію. *Заключний звіт аналізу практики 2013 р. та 2015 р. – К., 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.fair.org.ua/content/library_doc/1_Judicial_Practice_Analysis_2013_2015.pdf*

і моральних якостей судді¹⁶, а й різницю у типах професійних проблем, з якими стикаються судді-жінки та судді-чоловіки. Так, порівняння ТОП-5 професійних проблем у гендерному розрізі засвідчило, що, хоча певні проблеми і є спільними (нестабільність/відсутність усталеної судової практики; нестабільність законодавства та його недосконалість), на першому місці у суддів-чоловіків стоїть проблема належних умов роботи, а у суддів-жінок – велике навантаження (натомість неналежні умови роботи – на 4-му місці); серед 5 пріоритетних проблем судді-жінки назвали забезпечення явки учасників процесу, тоді як для суддів-чоловіків ця проблема відсутня у ТОП-5, водночас для них важливими є проблеми «суто професійного характеру», серед яких недостатній рівень знань конкретного опитаного судді, сумніви у правильному правозастосуванні¹⁷.

Гендерні очікування суспільства від суддівського корпусу змінюються, аж до спекулювання гендерними стереотипами на кшталт: «Кожна жінка на моєму місці вчинила б так само, і Ви повинні мене зрозуміти», «Я вчинив як кожен нормальний чоловік».

Невидимість проблеми підсилюється відсутністю належної гендерної статистики як щодо суддівського корпусу, так і щодо стану здійснення судочинства, а також відсутністю узагальнення відповідної судової практики, проведеного судами чи громадськими організаціями.

За наявності інформації про загальну кількість посад у судах та фактичну кількість працюючих суддів¹⁸, досі не доводилося стикатися з офіційними статистичними даними, згрупованими за критерієм статі, щодо

¹⁶ Див. стор. 30-31 цього видання щодо результатів опитування суддів з метою визначення кваліфікаційних вимог для вступу в професію.

¹⁷ Див.: Аналіз практики судді за результатами опитування суддів з метою визначення кваліфікаційних вимог для вступу в професію. Заключний звіт аналізу практики 2013 р. та 2015 р. – К., 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.fair.org.ua/content/library_doc/1_Judicial_Practice_Analysis_2013_2015.pdf – С. 71–72.

¹⁸ Так, станом на 1 березня 2016 р., за даними обліку Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, загальна кількість суддів у місцевих судах становить 6291, в апеляційних судах – 2415, у вищих спеціалізованих судах – 317, у Верховному Суді України – 48. Фактична чисельність працюючих суддів місцевих судів становить 5400, апеляційних судів – 1921, вищих спеціалізованих судів – 253, Верховного Суду України – 38. Станом на 1 березня 2016 р. у зв'язку із закінченням п'ятирічного строку призначення не здійснюють правосуддя 969 суддів місцевих судів загальної юрисдикції, з яких стосовно 699 суддів Комісією, починаючи з 2013 р., до Верховної Ради України внесені подання про обрання на посаду суддів безстроково. Див.: Інформація про кількісний склад суддів судів загальної юрисдикції [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vkksu.gov.ua/ua/news/informacia-pro-kilkisnij-sklad-suddiv-sudiv-zagalnoi-iurisdikcii/>

складу суддівського корпусу України¹⁹, хоча, для порівняння, дані щодо статеві-вікового складу державних службовців та службовців місцевого самоврядування (як керівників, так і спеціалістів) опрацьовуються протягом кількох років та публікуються²⁰. Зауважимо, що відсоток суддів-жінок, за рекомендацією Європейської економічної комісії ООН, є одним із індикаторів гендерної рівності у сфері прийняття рішень на державному рівні²¹.

Чому збір та аналіз статистичної інформації є важливими? По-перше, низький рівень представленості жінок у суспільному та політичному житті визнається однією з основних проблем у досягненні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок; як наслідок – жінки мають обмежені можливості впливати на прийняття рішень, що стосуються їхнього життя, життя їхніх громад та всієї країни²². Професія судді, за визначенням, вимагає від особи вміння приймати рішення, що впливають не лише на долі конкретних людей, а й на державу та суспільство в цілому, про що, зокрема, свідчить і сфера, до якої віднесені такі індикатори, як відсоток жінок серед суддів різних рівнів, – це «влада і прийняття рішень у суспільстві». Отже, представництво жінок у суддівській професії дає змогу говорити про їхню залученість до процесу прийняття важливих рішень – щодо вирішення спорів, захисту порушених прав, покарання винних у вчиненні правопорушень чи злочинів тощо.

Під час підготовки парламентських слухань у жовтні 2013 р. уряд зібрав інформацію щодо представленості жінок у складі виборних і виконавчих органів влади різних рівнів та щодо реалізації політики розширення доступу жінок до системи управління та прийняття рішень²³. Однак судова статистика не була його складовою, що, зокрема, свідчить про брак уваги до проблем суддівського корпусу.

По-друге, статистичні дані розглядаються як інструмент розуміння та стимулювання змін, як підстава вироблення політики, програм та проєктів,

¹⁹ Фулей Т.І. Гендерний склад суддівського корпусу України // Вісник Верховного Суду України. – 2015. – № 4 (176). – С. 41–47.

²⁰ Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник. – К., 2011. – С. 70–77.

²¹ Див.: *Indicators of Gender Equality. Prepared by the Task Force on Indicators of Gender Equality. United Nations Economic Commission for Europe. Conference of European Statisticians.* – New York and Geneva, 2015. – P. 9, 86–88, 92.

²² Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН, 2014. – С. 8.

²³ Там само. – С. 40.

а також моніторингу та оцінки конкретних дій. Вони є необхідною складовою аналізу будь-якої суспільної проблеми, зокрема тієї, що вимагає законодавчого врегулювання. Розробка закону без розуміння природи і масштабу проблеми може мати наслідком те, що його розробники не звернуть увагу на важливі складові проблеми²⁴. Відсутність статистичних даних не може використовуватися як аргумент на користь відсутності проблеми, оскільки є лише свідченням її недослідженості. Збирання, обробка, аналіз та поширення статистичних даних, згрупованих за критерієм статі, дозволить виявити категорії спорів, що мають гендерну специфіку, та кримінальних злочинів/правопорушень, пов'язаних з гендерно зумовленим насильством чи самозахистом у відповідь на таке насильство, а отже, виявити суспільні проблеми та спрямувати зусилля на пошук шляхів та способів їх подолання.

Поки що гендерні проблеми та аспекти практично не враховуються у стратегіях та програмах сталого розвитку²⁵, зокрема тих, що стосуються судової гілки влади. Гендерна тематика не дістала відображення в Стратегії розвитку судової системи на 2015–2020 роки²⁶, що свідчить про її несприйняття як наскрізної проблеми, що пронизує усі сфери життя суспільства і пов'язана зі здійсненням судочинства.

Ще одним чинником, що зумовлює важливість дослідження гендерних проблем для судової системи, є роль суду у виконанні міжнародних зобов'язань України щодо утвердження гендерної рівності та застосуванні чинних для України міжнародних договорів, які є частиною національного законодавства²⁷. Не варто забувати, що права людини, складовою яких є гендерна рівність, є не внутрішньою справою кожної держави, а предметом міжнародного контролю, і держави-члени, які взяли на себе зобов'язання у рамках тих чи інших універсальних (під егідою ООН) чи регіональних (Ради Європи, Європейського Союзу тощо) угод, звітують про їх дотримання.

Наприклад, у Заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами представленої об'єднаної шостої і сьомої періодичних доповідей України Комітет висловив стурбованість з приводу

²⁴ Використання методики вирішення проблем для розробки та експертизи проектів нормативно-правових актів / Тетяна Фулей, Лора Лукас, Лорна Сайц. – К.: ФОП Москаленко О.М., 2013. – С. 101.

²⁵ Там само. – С. 48.

²⁶ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://court.gov.ua/142663/>

²⁷ Докладніше див. стор. 54 і наст. (огляд нормативно-правового регулювання).

надання недостатньої інформації про використання жінками існуючих механізмів скарг, у тому числі інформації про судові справи (тут і далі в цьому абзаці виділено авторкою – Т.Ф.) та їхні результати, а також наполегливо закликає державу-учасницю проводити кампанії з підвищення обізнаності про Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Конвенція CEDAW) та Факультативний протокол до Конвенції CEDAW серед співробітників судових органів, юристів і широкої громадськості. Він також закликає державу-учасницю запроваджувати навчально-просвітницькі програми щодо сфери дії Конвенції CEDAW, особливо для суддів, юристів, співробітників правоохоронних органів, щоб заохочувати їх до використання положень Конвенції CEDAW у судових провадженнях. Комітет також просить державу-учасницю у наступній періодичній доповіді надати інформацію про кількість і типи скарг щодо можливої дискримінації щодо жінок, направлених до судів, прокуратури та секретаріату Уповноваженого з прав людини, а також до інших органів, у тому числі про результати розгляду таких скарг (п.п. 14–15).

Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом²⁸, з огляду на зв'язок торгівлі і сталого розвитку, сторони посилюють діалог і співробітництво також у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, чому присвячена глава 21 Угоди. Зокрема, у ст. 419 Угоди зазначено, що 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», а ст. 420 визначено цілі, досягнення яких передбачає співробітництво у цих сферах:

- a) покращення якості людського життя;
- b) протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам;
- c) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;
- d) сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці;

²⁸ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

- e) сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність;
- f) сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці;
- g) стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб;
- h) зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації неформальної зайнятості;
- i) покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері;
- j) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності;
- k) скорочення бідності та посилення соціальної єдності;
- l) 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;
- m) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах;
- n) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Таким чином, 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, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах перебуває у тісному зв'язку з поліпшенням якості людського життя, протистоянням сучасним викликам, сприянням розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці тощо.

Стаття 424 Угоди передбачає, що Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей (Додаток XL до Угоди, що містить перелік директив ЄС, серед яких основні директиви у сфері недискримінації та гендерної рівності: директиви 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р., 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р., 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р., 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р., 2006/54/ЄС від 5 липня 2010 р.).

Питання гендерної рівності залишаються наскрізними у співпраці України 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 соціальних прав та прав національних меншин, *рівних прав жінок та чоловіків* (виділено авторкою – Т.Ф.), захисту дітей тощо²⁹.

Варто зазначити, що усі основні міжнародні партнери Ради Європи ухвалили Стратегію гендерної рівності або Плани дій. Наприклад, ОБСЄ ще у 2004 р. схвалив План дій з підтримки гендерної рівності (рішення МС.DEC/14/04 від 7 грудня 2004 р.), а також низку інших рішень, зокрема щодо стимулювання можливостей жінок в економічній сфері³⁰ (рішення МС.DEC/10/11 від 7 грудня 2011 р.). Це сприяло створенню основи для співробітництва та, у деяких випадках, налагодженню інституційної співпраці, забезпечуючи встановлення можливостей співробітництва, взаємодоповнення та координації. Європейський Союз, «Жінки ООН» та ОБСЄ були залучені до розробки відповідної Стратегії. Вони сприятимуть її імплементації, зокрема шляхом проведення постійних консультацій з Радою Європи, беручи участь у зустрічах та заходах, запроваджуючи та реалізуючи спільні ініціативи.

Загальною метою Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки є досягнення підвищення спроможності та надання повноважень жінкам і, відповідно, ефективна реалізація політики гендерної рівності у державах – членах Ради Європи шляхом підтримки впровадження існуючих стандартів.

²⁹ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://coe.mfa.gov.ua/ua/ukraine-coe/cooperation>

³⁰ Decision № 10/11 Promoting Equal Opportunity for Women in the Economic Sphere.

Стратегія передбачає низку цілей, зокрема:

- 1) боротьба з гендерними стереотипами та гендерною дискримінацією;
- 2) запобігання та боротьба з насильством щодо жінок;
- 3) гарантування рівного доступу жінок до правосуддя;
- 4) досягнення рівної участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень;
- 5) реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці та в усіх заходах.

Яким чином судова система може сприяти досягненню цих цілей?

По-перше, через впровадження принципу гендерної рівності як елементу загального принципу рівності перед законом і судом та елементу права на справедливий суд, гарантованого ст.ст. 24, 129 Конституції України, ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та ст. ст. 7, 9 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (в редакції Закону від 12 лютого 2015 р. № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд»). Це вимагає розуміння понять «гендер», «гендерна рівність», усвідомлення того, що гендерна рівність не є синонімом однаковості, це – антонім до гендерної нерівності, а не гендерних відмінностей, і що центральним у розумінні поняття гендеру є належне усвідомлення механізму влади, оскільки гендерні відмінності породжуються передусім владою³¹.

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 подальшим 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.

³¹ Кімел Майкл С. *Гендероване суспільство / пер. з англ. – К.: Сфера, 2003. – С. 143.*

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 в 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 ґендерних стереотипів, крізь призму яких тлумачиться чи застосовується законодавство. Це вимагає уміння виявляти такі положення, а також обізнаності з найбільш поширеними ґендерними стереотипами та механізмом їх дії.

Суди відіграють унікальну роль у суспільстві, оскільки вирішуючи спори, захищаючи порушене право чи законний інтерес, встановлюючи винуватість особи та призначаючи покарання, призначаючи відшкодування у випадку порушення права, судова система є гарантом стабільності суспільних відносин, сприяючи тим самим сталому розвитку. Водночас судді та представники суміжних професій (насамперед адвокати) становлять собою високоосвічений суспільний прошарок; вони відбулися як професіонали, зробили кар'єру, мають вищий за середній рівень добробуту, а відтак – схильні проектувати своє загалом вдале життя на життя інших. Зважаючи на невидимість проблеми ґендерної нерівності, багато суддів та адвокатів не помічають та не усвідомлюють її. Не претендуючи на вичерпність, ця публікація покликана сприяти підвищенню обізнаності суддів та адвокатів з цієї проблематики.

ОГЛЯД ДОСЛІДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ АДВОКАТІВ ТА СУДДІВ

«Дослідження ґендерної дискримінації у професійному середовищі адвокатів та суддів» (далі – дослідження) було здійснене для вироблення стратегій та плану дій щодо реалізації ґендерного компоненту в рамках проекту «Гарантування дотримання прав людини при здійсненні правосуддя», який впроваджується Координатором проектів ОБСЄ в Україні у співпраці з Верховним Судом України, Вищим адміністративним судом України та Національною школою суддів України за фінансової підтримки Уряду Канади.

Метою дослідження, проведеного шляхом самозаповнення анкети, було оцінити наявність та поширеність дискримінації у професійному середовищі суддів та адвокатів.

В анкетуванні взяли участь 230 адвокатів та 181 суддя (57% чоловіків і 43% жінок у кожній професійній групі). Зазначимо, що адвокатське середовище було дещо молодшим – так, понад половина адвокатів – учасників та учасниць дослідження – були молодші 35 років, тоді як судді-респонденти були дещо старшого віку.

Таблиця 1. **Стать / вік респондентів**

	Адвокати			Судді		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
35 років +	46%	41%	44%	63%	63%	63%
до 35 років	54%	59%	56%	37%	37%	37%
Разом	57%	43%	100%	57%	43%	100%

Усі респонденти були учасниками та учасницями оглядових семінарів із застосування практики Європейського суду з прав людини (в рамках проекту було проведено по 10 заходів для суддів та адвокатів протягом квітня – червня 2015 р.). Слід зазначити, що до програми семінарів окремою темою включалося питання ґендерної рівності, яке висвітлювалося насамперед у контексті ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та відповідної практики ЄСПЛ.

СПРИЙНЯТТЯ ГЕНДЕРУ

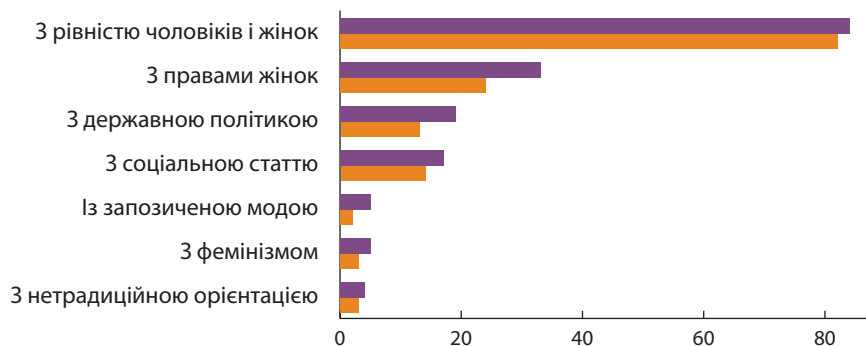
З чим Ви асоціюєте гендер?

Це було перше питання анкети, і воно передбачало можливість обрати кілька варіантів відповідей. Результати дослідження виявили, що із соціальною статтю гендер асоціюють лише 17% адвокатів та 14% суддів. Практично удвічі більше адвокатів пов'язують «гендер» з правами жінок, а переважна більшість – 84% адвокатів та 82% суддів – асоціюють «гендер» з рівністю чоловіків і жінок³².

Суттєвою відмінністю у сприйнятті гендеру адвокатами та суддями є те, що майже третина адвокатів асоціюють гендер з правами жінок, тоді як серед суддів цей показник – 24%.

Таблиця / графік 2. **З чим Ви асоціюєте гендер?**

	Адвокати	Судді
З рівністю чоловіків і жінок	84%	82%
З правами жінок	↑ 33%	↓ 24%
З державною політикою	19%	13%
З соціальною статтю	17%	14%
Із запозиченою модою	5%	2%
З фемінізмом	5%	3%
З нетрадиційною орієнтацією	4%	3%
Разом	230	181



³² Там само. – С. 4.

Таблиця 3. З чим Ви асоціюєте гендер?

	Адвокати			Судді		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
З рівністю чоловіків і жінок	85%	83%	84%	78%	84%	82%
З правами жінок	35%	29%	33%	21%	29%	24%
З державною політикою	17%	21%	19%	13%	14%	13%
З соціальною статтю	15%	21%	17%	10%	20%	14%
Із запозиченою модою	8%	2%	5%	3%	0%	2%
З фемінізмом	7%	2%	5%	3%	2%	3%
З нетрадиційною орієнтацією	5%	2%	4%	3%	4%	3%
Разом	130	100	230	103	78	181

Результати аналізу відповіді на це питання анкети, на жаль, підтвердили тезу про брак знань, поширеність помилкового сприйняття терміна «гендер» та ототожнення його з іншими соціальними явищами (такими як гендерна рівність чи права жінок), а також засвідчили наявність певних недоліків у реалізації державної гендерної політики в Україні, яка тривалий час орієнтувалася передусім на особливості правового статусу та захист прав жінок, а не на впровадження гендерної рівності.

Цю обставину слід враховувати насамперед при розробці та проведенні кампаній з підвищення обізнаності та під час планування навчальних заходів для цих цільових груп: важливо наголошувати на розмежуванні цих понять, значенні кожного з них, наслідках підміни одного поняття іншим.

Так, поняття «гендер» слід розуміти як «соціокультурну стать» чи «соціальну стать», або стать в соціальному контексті, на відміну від «біологічної статі», тоді як «гендерна рівність» означає рівний доступ, можливості, обов'язки та участь чоловіків та жінок в усіх сферах громадського та приватного життя³³. Всупереч поширеній думці, притаманній, зокрема, суддівському корпусу та адвокатському середовищу, проблема гендерної рівності стосується не лише жінок, а рівною мірою – жінок і чоловіків та відносин між ними. Гендерна рівність означає рівну присутність, наділення владою і участь обох статей (а не

³³ Council of Europe Gender Equality Strategy, 2014–2017. – P. 3 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.coe.int/en/web/kyiv>

лише жінок) в усіх сферах суспільного і приватного життя. Оскільки наділення чоловіків і жінок *de jure* рівними правами та можливостями (наприклад, шляхом законодавчого закріплення) не призводить автоматично до рівності *de facto*, і в реальному світі умови життя чоловіків і жінок дещо відрізняються, ці відмінності в результаті призводять до різних наслідків, зокрема дискримінаційного ставлення у різних сферах суспільного життя, в тому числі при здійсненні правосуддя. Важливо також зазначити, що ще однією важливою вихідною умовою розуміння гендерної рівності є усвідомлення того, що це – антонім до гендерної нерівності, а не гендерних відмінностей, і що гендерна рівність не є синонімом однаковості.

Засадничий, базовий підхід до розуміння поняття «гендер» полягає в тому, що він не має нічого «природного» чи біологічно «заданого». Це – соціально сконструйоване поняття. На відміну від статі, яка задається природно і яку визначають ціла низка ознак: генетичні (набір хромосом), гонадні (репродуктивна функція), гормональні, соматичні та інші, гендер є продуктом соціалізації; це – змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальними, політичними, економічними і культурними контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі³⁴.

Як зазначив Майкл С. Кімел, «стать стосується біологічного апарату, чоловічої й жіночої особин, тобто нашої хромосомної, хімічної та анатомічної будови, тоді як гендер пов'язаний зі змістом, що його ми вкладаємо у відповідні відмінності в рамках культури»³⁵.

Що стосується власне терміна, то, як відомо, слово «гендер» (*gender*) у перекладі з англійської мови означає граматичний рід (чоловічий, жіночий, середній) – категорію, властиву різним частинам мови, насамперед іменникові. Це слово запозичив з граматики і використав у науках про поведінку у 1955 р. психолог і сексолог Дж. Мані (*John Money*)³⁶, який також увів у науковий обіг нині широко

³⁴ *Основи теорії гендеру: навчальний посібник*. – К.: К.І.С., 2004. – С. 11.

³⁵ Кімел Майкл С. *Гендероване суспільство* / пер. з англ. – К.: Сфера, 2003. – С. 3–4.

³⁶ Money John; Hampson, Joan G; Hampson John (October 1955). «An Examination of Some Basic Sexual Concepts: The Evidence of Human Hermaphroditism». *Bull. Johns Hopkins Hosp. (Johns Hopkins University)* 97 (4): 301–19.

використовуваний термін «ґендерні ролі». Розмежуванню понять «стать» та «ґендер» сприяла також праця Роберта Столлера³⁷.

Таким чином, поняття «ґендер» почало означати соціостатеві характеристики статі, на відміну від власне біологічних (генетико-морфологічних, анатомічних, фізіологічних). «ґендер» відрізняється від поняття «стать» (*sex*) – сукупності анатомо-фізіологічних ознак організму, що забезпечує відтворення потомства і дозволяє розрізняти у більшості організмів чоловічі і жіночі особини³⁸.

Певні труднощі щодо термінології в цій темі притаманні всім суспільствам та зумовлені багатьма факторами, в т.ч. особливостями мови.

У країнах колишнього СРСР поняття «стать» продовжувало використовуватися в соціальних науках та юриспруденції як соціальна категорія, в той час як нове поняття «ґендер» в силу багатьох причин сприймалося неоднозначно. Нова термінологія вкрай важко діставала застосування у законодавстві, про що свідчить, наприклад, понятійний апарат Закону № 2866-IV – незважаючи на визначення понять «ґендерна рівність» та «ґендерно-правова експертиза», терміна «ґендер» у ньому немає, а ознакою дискримінації й надалі виступає «стать».

В англomовному середовищі проблема сприйняття термінології була певною мірою протилежною. Зауважимо, що в англійській мові слово *sex* має кілька значень, і означає воно не лише стать, а й сукупність психічних реакцій, переживань, установок і вчинків, пов'язаних з проявом і задоволенням статевого потягу. Саме для відмежування соціального поняття статі до соціології, а в подальшому – і до інших наук (в т.ч. юриспруденції) було запроваджено поняття «ґендер», первісним значенням якого в англійській мові, як вже зазначалося, є граматичний рід іменника.

Широкому застосуванню терміна «ґендер» в юриспруденції прийнято завдячувати Рут Гінзбург (*Ruth Ginsburg*). Майбутня суддя Верховного суду США була ініціатором заміни англomовного терміна «дискримінація на підставі статі» (*sex discrimination*) на інший – «дискримінація на підставі ґендеру» (*gender discrimination*).

³⁷ Stoller Robert; *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, Science House, New York City (1968) 383 p.

³⁸ Новий тлумачний словник української мови: у трьох томах. – Т. 3. – К.: Вид-во «Аконіт», 2001. – С. 420.

Відповідаючи на запитання одного із сенаторів під час слухань в Судовому комітеті Сенату США під час розгляду її кандидатури на посаду судді Верховного суду США про причини, які спонукали її окреслювати цю правову сферу як «gender discrimination» замість «sex discrimination», Рут Гінзбург зізналася: «У 70-х роках, коли я працювала в Колумбійському університеті і писала статті та виступи, у мене була секретарка. І вона мені сказала: «Я ось друкую постійно це слово – *sex, sex, sex* – і дозвольте мені зауважити, що в аудиторії, до якої ви звертаєтеся, чоловіки, до яких ви звертаєтеся, – а в той час в апеляційних судах були винятково чоловіки, – перша асоціація, яку викликає це слово, – зовсім не та, про що ви говорите. Тому я пропоную використовувати граматичний термін *gender*, який не відволікатиме уваги і не викликати невірних асоціацій»³⁹.

Отже, термін «ґендер» використовується на позначення соціальної статі людини, на відміну від біологічної статі. Англійський соціолог Е. Гіденс з цього приводу зазначав: «Ми вживаємо термін «стать», коли йдеться про відмінні фізичні ознаки людського тіла, і термін «ґендер» у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками і жінками. Відмінність між статтю й ґендером має фундаментальний характер, бо багато відмінностей між чоловіками та жінками мають небіологічне походження»⁴⁰.

На відміну від статі, яка є незмінною (за винятком випадків зміни статі шляхом проведення оперативного втручання), зміст поняття «ґендер» змінюється:

- залежно від тієї чи іншої культури;
- в межах однієї культури – з плином історичного часу;
- упродовж життя окремої людини (скажімо, проблеми, що постають перед молодими жінками, істотно відрізняються від тих, з якими вони стикаються з виходом на пенсію);
- залежно від раси, класу, етносу, віку, сексуальності, освіти, регіону країни.

³⁹ Див. репортаж щодо слухань в Судовому комітеті Сенату США [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=-VfUB7PgW4o>

⁴⁰ Шостак Н.В. Гендер і його репрезентація в капіталістичній і соціалістичній рекламі: навчальний посібник. – К., 2010. – С. 9.

Таким чином, розуміння значення терміна «ґендер» є ключовою передумовою для його застосування, зокрема в юридичній практиці (як правотворчій, так і правозастосовній), а також впровадження принципу рівності чоловіків і жінок за допомогою юридичних механізмів.

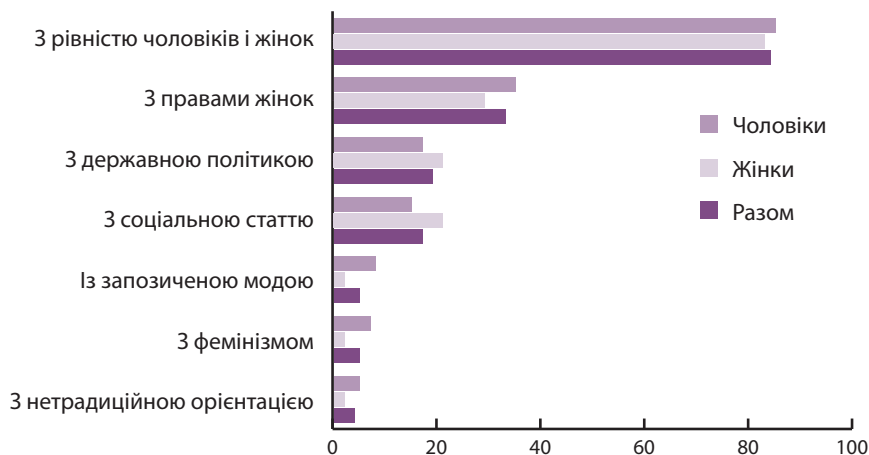
Результати дослідження є важливими для окреслення подальшого плану дій – враховуючи, що методика вирішення будь-якої соціальної проблеми починається з її виявлення, що передбачає визначення характеру і масштабу проблеми⁴¹, усвідомлення факту асоціювання суддівським та адвокатським корпусом ґендеру не з його значенням як соціальної статі, а з іншими явищами, сприятиме пошуку стратегій та інструментів вирішення цієї проблеми.

Повертаючись до результатів дослідження, слід зазначити, що:

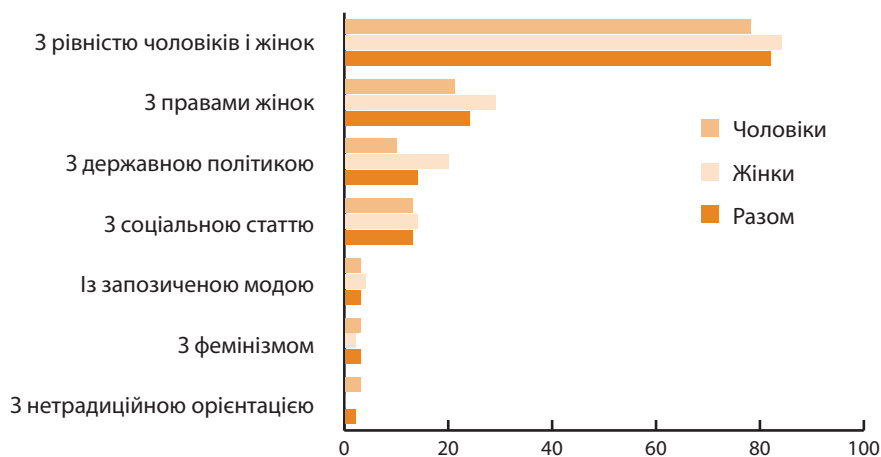
- частка жінок, які асоціюють ґендер із соціальною статтю (іншими словами, які дали «правильну» відповідь і розуміють це явище у його справжньому значенні), становить приблизно п'яту частину опитаних (21% адвокатів і 20% суддів) і є вищою, ніж частка чоловіків, причому серед суддів ця різниця є удвічі більшою;
- частка жінок, які асоціюють ґендер з правами жінок, є однаковою як серед суддів, так і серед адвокатів (по 29%), однак в адвокатському середовищі частка чоловіків, які схильні асоціювати ґендер з правами жінок, є вищою (35%), тоді як серед суддів вона нижча (21%);
- відсоток адвокатів, які асоціюють ґендер з державною політикою (19%), є вищим порівняно з суддями (13%), причому серед адвокатів-жінок він доволі високий і становить 21%;
- рівень асоціації ґендеру із фемінізмом, запозиченою модою та нетрадиційною орієнтацією є незначним, дещо вищим у адвокатів (4–5%), причому у чоловіків, та нижчим у суддів (3%).

⁴¹ Докладніше див.: Використання методики вирішення проблем для розробки та експертизи проектів нормативно-правових актів / Тетяна Фулей, Лора Лукас, Лорна Сайц. – К.: ФОРМ Москаленко О.М., 2013. – С. 90–92, 101.

Графік 4. **З чим Ви асоціюєте гендер?** Відповіді адвокатів



Графік 5. **З чим Ви асоціюєте гендер?** Відповіді суддів



Враховуючи те, що опитані судді та адвокати ототожнюють гендер насамперед з рівністю чоловіків і жінок, вони визнають певну важливість гендерних питань.

Наскільки питання рівності чоловіків та жінок важливі для українського суспільства?

Наступне питання стосувалося важливості проблематики рівності чоловіків і жінок для українського суспільства. Дослідження засвідчило, що більше половини (54%) адвокатів, незалежно від статі, вважають питання гендерної рівності важливими (або пріоритетними).

Таблиця 6. *Наскільки питання рівності чоловіків та жінок важливі для українського суспільства? Відповіді адвокатів*

	Чоловіки	Жінки	Разом
Зовсім неважливі	4%	3%	3%
Важливі лише певною мірою, але не пріоритетні	↑ 48%	↓ 33%	42%
Доволі важливі	40%	40%	40%
Це має бути одним з державних пріоритетів	↓ 8%	↑ 23%	14%
N/A	0%	1%	0%
Разом	130	100	230

Частка суддів, які вважають питання гендерної рівності важливими (або пріоритетними), – 57%.

Таблиця 7. *Наскільки питання рівності чоловіків та жінок важливі для українського суспільства? Відповіді суддів*

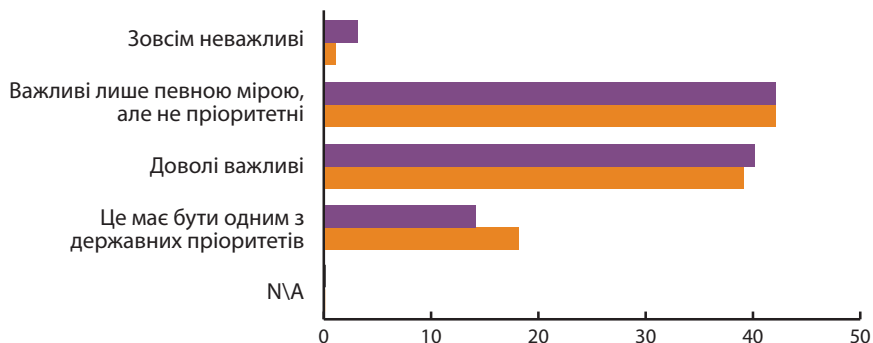
	Чоловіки	Жінки	Разом
Зовсім неважливі	1%	0%	1%
Важливі лише певною мірою, але не пріоритетні	↑ 55%	↓ 25%	42%
Доволі важливі	↓ 31%	↑ 49%	39%
Це має бути одним з державних пріоритетів	↓ 12%	↑ 25%	18%
N/A	0%	0%	0%
Разом	103	78	181

Як серед адвокатів, так і серед суддів спостерігається очікуваний дисбаланс між оцінками жінок та чоловіків на рівні «доволі важливі» і «пріоритетні» – так, 23% адвокатів-жінок та 25% суддів-жінок вважають, що досягнення гендерної

рівності має бути одним із державних пріоритетів, у той час як серед чоловіків таких лише 8% адвокатів та 12% суддів. Тобто для жінок з юридичного професійного середовища питання гендерної рівності стоять гостріше, порівняно з чоловіками, причому серед суддів 43% чоловіків вважають питання доволі важливим або пріоритетним, тоді як серед жінок цю думку поділяють 3/4 опитаних (74%).

Таблиця / графік 8. Наскільки питання рівності чоловіків та жінок важливі для українського суспільства?

	Адвокати	Судді
Зовсім неважливі	3%	1%
Важливі лише певною мірою, але не пріоритетні	42%	42%
Доволі важливі	40%	39%
Це має бути одним з державних пріоритетів	14%	18%
N/A	0%	0%
Разом	230	181



Чи існує проблема рівності чоловіків і жінок у певних сферах?

Доволі очікуваними результатами опитування характеризується визначення сфер, де існує проблема рівності чоловіків і жінок, – обидві професійні групи із запропонованого переліку обрали як найбільш проблемні з точки зору гендерної рівності доступ до керівних посад в органах державної влади, участь у політиці та прийнятті суспільно важливих рішень та сферу винагороди

за працю. Також очікуваною є різниця у відповідях суддів і адвокатів стосовно виплати винагороди за працю – адвокати відчують це гостріше, оскільки працюють у недержавному секторі.

Таблиця / графік 9. Вкажіть, чи існує, на Ваш погляд, проблема рівності чоловіків та жінок у таких сферах?

Індекс переваги чоловіків (+) –	Адвокати	Судді
Доступ до керівних посад в органах ДВ	68%	63%
Участь в політиці	62%	56%
Суспільно важливі рішення	↑ 57%	↓ 48%
Винагорода за працю	↑ 52%	↓ 37%
Доступ до керівних посад в бізнесі	52%	45%
Працевлаштування	50%	54%
Вирішення спорів	0%	1%
Доступ до правосуддя	0%	0%
Доступ до освіти	0%	1%



Відповідаючи на запитання щодо низки сфер, суддям та адвокатам запропонували обрати з-поміж варіантів, зокрема, «більше можливостей у чоловіків», «чоловіки і жінки мають рівні можливості» та «більше можливостей у жінок». На базі цих відповідей було обчислено «індекс переваги чоловіків», що розраховувався як різниця між часткою «більше можливостей у чоловіків» та «більше можливостей у жінок». Інтерпретація індексу: позитивне значення

означає перевагу чоловіків у певній сфері, від'ємне значення – перевагу жінок. Значення біля 0% означають гендерну рівність у запропонованій сфері.

Таблиця 10. Вкажіть, чи існує, на Ваш погляд, проблема рівності чоловіків та жінок у таких сферах? Відповіді адвокатів

Індекс переваги чоловіків (+) - жінок (-)	Чоловіки	Жінки	Разом
Доступ до керівних посад в органах ДВ	↓ 59%	↑ 80%	68%
Участь в політиці	↓ 53%	↑ 73%	62%
Суспільно важливі рішення	55%	59%	57%
Винагорода за працю	↓ 43%	↑ 63%	52%
Доступ до керівних посад в бізнесі	↓ 43%	↑ 63%	52%
Працевлаштування	↓ 38%	↑ 65%	50%
Вирішення спорів	-5%	7%	0%
Доступ до правосуддя	-3%	5%	0%
Доступ до освіти	-1%	1%	0%

Таблиця 11. Вкажіть, чи існує, на Ваш погляд, проблема рівності чоловіків та жінок у таких сферах? Відповіді суддів

Індекс переваги чоловіків (+) - жінок (-)	Чоловіки	Жінки	Разом
Доступ до керівних посад в органах ДВ	↓ 59%	↑ 80%	68%
Участь в політиці	↓ 53%	↑ 73%	62%
Суспільно важливі рішення	55%	59%	57%
Винагорода за працю	↓ 43%	↑ 63%	52%
Доступ до керівних посад в бізнесі	↓ 43%	↑ 63%	52%
Працевлаштування	↓ 38%	↑ 65%	50%
Вирішення спорів	↓ -5%	↑ 7%	0%
Доступ до правосуддя	-3%	5%	0%
Доступ до освіти	-1%	1%	0%

Аналізуючи абсолютні показники, примітно, що респонденти продемонстрували однаковість щодо одних сфер і розподіл думок щодо інших. Так, варіант рівних можливостей у доступі до освіти обрали серед адвокатів 92% чоловіків і 88% жінок, серед суддів – 87% і 84% відповідно; у доступі до правосуддя – серед адвокатів 95% чоловіків і 90% жінок, серед суддів – 90% чоловіків і 92%

жінок; у вирішенні спорів адвокатів – 90% чоловіків і 88% жінок; серед суддів – по 90% кожної статі.

Водночас така однаковість прослідковується щодо не всіх сфер суспільного життя. Зокрема, у наявності рівних можливостей чоловіків і жінок стосовно прийняття суспільно важливих рішень переконані лише 41% адвокатів-чоловіків і 32% адвокатів-жінок та 52% суддів-чоловіків і 35% суддів-жінок. Решта переконані у тому, що більше можливостей у чоловіків, за винятком 1% чоловіків-адвокатів та 2% жінок-адвокатів, які вважають, що більше можливостей у жінок.

Подібну картину спостерігаємо і в інших сферах: так, переконані у рівних можливостях чоловіків і жінок у сфері працевлаштування – 53% чоловіків та 30% жінок з адвокатського середовища, серед суддів ці переконання поділяють 40% чоловіків та 31% жінок; у сфері отримання винагороди за працю – 54% чоловіків-адвокатів та 34% жінок-адвокатів, серед суддів таких 52% та 51% відповідно; доступ до керівних посад у бізнесі – 49% чоловіків-адвокатів та 33% жінок-адвокатів і відповідно 61% чоловіків та 33% жінок-суддів; участь у політиці – 45% чоловіків-адвокатів та 25% жінок-адвокатів, серед суддів ці переконання поділяють 49% чоловіків та 22% жінок.

З цього можна зробити висновок, що по-перше, чоловіки кожної з професійних груп більше (порівняно з жінками) схильні вірити в існування рівних можливостей жінок і чоловіків при прийнятті суспільно важливих рішень, участі у політиці, при працевлаштуванні та одержанні винагороди за працю, доступі до керівних посад у бізнесі, тоді як відсоток жінок, які переконані у наявності рівних можливостей, суттєво менший (за винятком винагороди за працю серед суддів, що пояснюється особливостями регулювання оплати праці суддів відповідно до спеціального закону). Іноді частка таких чоловіків становить більше половини опитаних, однак не є меншою, ніж 40% для кожної з відповідних сфер, тоді як частка жінок, які переконані у рівних можливостях, коливається залежно від сфери від 22–25% (участь у політиці) до 33–35%. Тобто, іншими словами, жінки більше за чоловіків схильні вважати певні сфери дискримінаційними.

Відповідно, інша частина опитаних суддів та адвокатів (серед жінок таких завжди понад 60%) переконані у існуванні більших можливостей у чоловіків у цих сферах.

По-друге, доволі несподіваною є однотайність і суддів, і адвокатів у тому, що у сфері доступу до правосуддя гендерної проблеми не існує. Причому таку думку висловили не лише судді, а й адвокати, хоча більшість з них мали досвід роботи з «гендерно-чутливими» справами (не лише стосовно насильства у сім'ї, а й дискримінації при прийнятті на роботу та звільненні з неї чи у справах про сексуальні домагання), однак представники адвокатської спільноти не зазначили проблеми доступу до суду як сфери, де існує гендерна дискримінація.

Враховуючи, що в Україні доступ до суду загалом визнається як суспільна проблема (як з огляду на значну кількість рішень Європейського суду з прав людини, де констатовано порушення ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод в частині доступу до суду⁴², так і стосовно частоти запитань під час навчальних заходів щодо конфлікту юрисдикцій в окремих категорій справ), то ймовірним припущенням, яке б пояснювало цю відповідь, є визнання цієї проблеми такою, що однаковою мірою стосується і жінок, і чоловіків, тобто власне проблема доступу до суду існує, однак для України вона не є гендерно забарвленою.

Водночас зазначимо, що гарантування рівного доступу жінок до правосуддя є однією з цілей Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки⁴³, і на її досягнення спрямований окремий проект Ради Європи «Сприяння доступу жінок до правосуддя в п'яти країнах Східного Партнерства»⁴⁴.

⁴² Див., наприклад, рішення ЄСПЛ у справах, в яких визнано порушення права на доступ до суду: «Балацький проти України» (*Balatskyi v. Ukraine*), заява № 34786/03, рішення від 25 жовтня 2007 р.; «Воловік проти України» (*Volovik v. Ukraine*), заява № 15123/03, рішення від 6 грудня 2007 р.; «Мельник проти України» (*Melnyk v. Ukraine*), заява № 23436/03, рішення від 28 березня 2006 р.; «Мушта проти України» (*Mushta v. Ukraine*), заява № 8863/06, рішення від 18 листопада 2008 р.; «Наталія Михайленко проти України» (*Nataliya Mikhaylenko v. Ukraine*), заява № 49069/11, рішення від 30 травня 2013 р.; «Пелевін проти України» (*Pelevin v. Ukraine*), заява № 24402/02, рішення від 20 травня 2010 р.; «Перетяка та Шереметьєв проти України» (*Peretyaka and Sheremetiyev v. Ukraine*), заяви № 17160/06 і № 35548/06, рішення від 21 грудня 2010 р.; «Плахтєєв та Плахтєєва проти України» (*Plakhteyev and Plakhteyeva v. Ukraine*), заява № 20347/03, рішення від 12 березня 2009 р.; «Стрижак проти України» (*Strizhak v. Ukraine*), заява № 72269/01, рішення від 8 листопада 2005 р.; «Трегубенко проти України» (*Tregubenko v. Ukraine*), заява № 61333/00, рішення від 2 листопада 2004 р.; «Церква села Сосулівка проти України» (*Tserkva Sela Sosulivka v. Ukraine*), заява № 37878/02, рішення від 28 лютого 2008 р.; «Чуйкіна проти України» (*Chuykina v. Ukraine*), заява № 28924/04, рішення від 13 січня 2014 р.; «Шаповалов проти України» (*Shapovalov v. Ukraine*), заява № 45835/05, рішення від 31 липня 2012 р.

⁴³ Council of Europe Gender Equality Strategy, 2014–2017. – Р. 3 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.coe.int/en/web/kyiv>

⁴⁴ Improving Women's Access to Justice in Five Eastern Partnership Countries [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.coe.int/fr/web/genderequality/women-s-access-to-justice>

Іншою сферою, де немає ґендерних ознак дискримінації, судді та адвокати вважають доступ до освіти.

ЧИ МАЄ СТАТЬ ЗНАЧЕННЯ?

Чи має значення стать адвоката?

Однією з цілей дослідження було з'ясування питання, чи має значення:

- стать адвоката – для клієнта та для суду;
- стать судді (загалом чи для певної категорії справ);
- стать сторони – для судді.

Більшість адвокатів відзначають, що стать не має значення для клієнта, однак серед адвокатів-жінок таких суттєво менше (56%), ніж чоловіків (68%). Решта вважає, що клієнти так чи інакше обирають стать адвоката. Причому цей показник суттєво вище серед жінок – 12% вважають, що стать адвоката завжди має значення, і ще 31% – що має значення для певної категорії справ. У цілому, адвокати-чоловіки більш схильні нівелювати значення статі для клієнта (відповідно, 6% вважають, що стать має значення завжди, 26% – для певної категорії справ).

Таблиця 12. **З Вашого адвокатського досвіду, чи має стать адвоката значення для клієнта?**

Значення статі адвоката	Чоловіки	Жінки	Разом
Не має жодного значення	↑ 68%	↓ 56%	63%
Має значення для певної категорії справ	26%	31%	28%
Завжди має значення	6%	12%	9%
N/A	0%	1%	0%
Разом	130	100	230

Відповідно, адвокати-жінки кажуть, що не стикались з тим, що клієнти наполягають на співпраці з адвокатом певної статі у 40%, чоловіки – у 64%. Тобто адвокати-жінки відчують вплив своєї статі на професійне життя гостріше, ніж їхні колеги-чоловіки.

Таблиця 13. З Вашого адвокатського досвіду, наскільки часто клієнти наполягають на співпраці з адвокатом певної статі?

Значення статі адвоката	Чоловіки	Жінки	Разом
Жодного разу не чули подібних вимог	↑ 64%	↓ 40%	53%
Трапляються поодинокі випадки, але це скоріше виняток з правил	↓ 32%	↑ 48%	39%
Це доволі поширена практика	↓ 2%	↑ 12%	7%
N/A	2%	0%	1%
Разом	130	100	230

У 21–27% випадків клієнт-чоловік віддає перевагу адвокатам-чоловікам і у 12–13% випадків клієнт-жінка віддає перевагу адвокатам-жінкам.

Таблиця 14. З Вашого адвокатського досвіду, чи існує залежність між статтю клієнта та його бажанням співпрацювати з адвокатом-жінкою чи адвокатом-чоловіком?

Клієнт-чоловік	Чоловіки	Жінки	Разом
Надає перевагу адвокатам-чоловікам	21%	27%	23%
Стать адвоката не має значення	78%	67%	73%
Надає перевагу адвокатам-жінкам	0%	1%	0%
N/A	1%	5%	3%
Разом	100%	100%	100%

Таблиця 15. З Вашого адвокатського досвіду, чи існує залежність між статтю клієнта та його бажанням співпрацювати з адвокатом-жінкою чи адвокатом-чоловіком?

Клієнт-жінка	Чоловіки	Жінки	Разом
Надає перевагу адвокатам-чоловікам	11%	4%	8%
Стать адвоката не має значення	75%	78%	77%
Надає перевагу адвокатам-жінкам	12%	13%	12%
N/A	2%	5%	3%
Разом	100%	100%	100%

Клієнти-жінки у 8% наполягають на адвокатах-чоловіках, клієнти-чоловіки ніколи не наполягають на адвокаті-жінці. Такий дисбаланс свідчить про певні

упередження з боку чоловіків-клієнтів – вони здебільшого формують попит на адвокатів-чоловіків – та про існування гендерних стереотипів.

Частина клієнтів віддають перевагу адвокатам-чоловікам, особливо у кримінальних справах, – через необхідність контактувати з правоохоронними органами. Вважається, що адвокатам-жінкам це робити важче. Крім того, досить поширені стереотипи, що чоловіки більш витривалі, наполегливі та дають більше впевненості клієнту. Загалом, на думку адвокатів, клієнти вважають, що:

- *адвокати-чоловіки вселяють більшу впевненість клієнту, виглядають більш статусно й солідно;*
- *адвокати-чоловіки більш упевнені й цілеспрямовані; вони фізично витриваліші; їм притаманна більша психологічна стійкість, відповідно, вони менш емоційні та їм легше знайти спільну мову з правоохоронцями; отже, їм легше довірити свою долю, зокрема захист в кримінальному провадженні, тоді як адвокат-жінка на певному етапі морально не витримає навантаження, особливо у складних справах, її емоції переважатимуть над розумом, і вона відмовиться захищати клієнта;*
- *адвокати-чоловіки більше можуть працювати в стресових ситуаціях і присвячують більше часу справі;*
- *адвокати-чоловіки не настільки заклопотані домашніми справами і дітьми, вони менше витрачають часу на себе, а більше на клієнта;*
- *адвокат-чоловік в розумінні клієнта є більш сильною особистістю;*
- *в суспільстві є стереотип, що адвокат – чоловіча професія, а розгляд «складних» справ – не жіноча справа;*
- *жінку не асоціюють з кваліфікованим спеціалістом; сприймають не серйозно, а винятково як сексуальний об'єкт; існує негативне ставлення слідчих до адвокатів-жінок;*
- *адвокат-жінка неспроможна захистити клієнта через свою слабкість, адже в роботі необхідно спілкуватися з правоохоронцями, які переважно є чоловіками; необхідно виїжджати за потреби в нічний час; бувати серед ув'язнених, у закладах тимчасового тримання;*
- *адвокат-жінка має вищий рівень довіри та ефективності спілкування з клієнтом, особливо у сімейних спорах;*

- *адвокат-жінка обирає не досить активний захист;*
- *існує упередження, що чоловіки у кримінальних справах більш компетентні;*
- *захисник-чоловік краще порозуміється з клієнтом-чоловіком;*
- *клієнт-жінка переважно звертатиметься до адвокатів-чоловіків.*

Стосовно адвокатів-жінок респонденти запропонували менше варіантів, що зводяться, по суті, до двох основних мотивів: «жінка краще розуміє жінку», «жінка-клієнт не хоче бачити чоловіків у справах про розірвання шлюбу».

Вважається, що адвокат-жінка:

- *краще зрозуміє та співчуватиме клієнтці;*
- *легше порозуміється з клієнткою.*

Загалом, клієнти-жінки у справах про розірвання шлюбу бажають співпрацювати з адвокатом-жінкою, однак трапляється, що і клієнт-чоловік чомусь обирає адвоката-жінку.

Таким чином, як засвідчили результати опитування, вибір статі адвоката пояснюється набором стереотипів, зокрема:

- стереотипами **маскуліності-фемінності**, які є нормативними уявленнями про соматичні, психічні, поведінкові властивості, притаманні для чоловіків і жінок. Так, у стереотипному уявленні маскуліності фіксуються «активно-творчі» характеристики, такі як активність, домінантність, упевненість у собі, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінність, навпаки, характеризується як «пасивно-відтворююче начало» і дістає вияв у залежності, піклуванні, тривожності, низькій самооцінці, емоційності⁴⁵. Зазвичай маскулініні характеристики протиставляються фемінним.

До цих стереотипів можемо віднести ті варіанти відповідей адвокатів, де вибір адвоката-чоловіка зумовлений тим, що він «упевнений», «цілеспрямований», «фізично витриваліший», «психологічно стійкіший», «менш емоційний», тоді як адвокат-жінка «морально не витримає навантаження», «неспроможна захистити клієнта через свою слабкість», проте «краще зрозуміє та співчуватиме клієнтці»;

⁴⁵ Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.

- стереотипами **поєднання сімейних і професійних ролей** відповідно до статі – уявлення про розподіл ролей, коли «нормальний» чоловік орієнтований на кар'єру та професійний успіх, а «нормальна» жінка – на створення сім'ї.

До цих стереотипів можемо віднести варіанти відповідей на кшталт «адвокати-чоловіки не настільки заклопотані домашніми справами і дітьми», вони «менше витрачають часу на себе, а більше на клієнта»; а жінкам складно, адже «необхідно виїжджати в нічний час»;

- стереотипами **професійної діяльності чоловіків і жінок**, що визначаються специфікою змісту праці: традиційною для жінок вважається діяльність обслуговуюча, виконавська (і жінки доволі широко представлені у сфері послуг, освіті, медицині, торгівлі), для чоловіків – інструментальна, творча, організаторська, керівна. Таким чином, поширеною є думка про існування так званих «чоловічих» і «жіночих» професій⁴⁶.

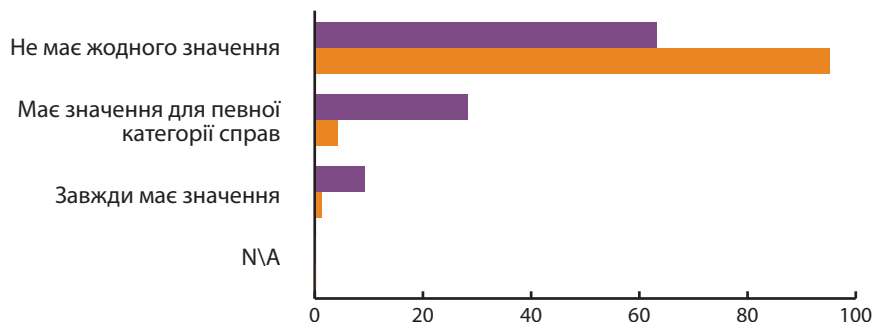
До цих стереотипів можемо віднести варіанти відповідей на кшталт «в суспільстві є стереотип, що адвокат – чоловіча професія, а розгляд «складних» справ – не жіноча справа», «існує негативне ставлення слідчих до адвокатів-жінок» тощо.

Крім клієнта, стать адвоката може мати значення також для суду. Судді категорично заперечують значення статі адвоката – 95% стверджують, що стать адвоката не має жодного значення. Натомість адвокати вважають, що все не так ґендерно нейтрально, як думають судді, – 37% вважають, що стать має значення для певної категорії справ або завжди має значення (9%).

Таблиця / графік 16. **З Вашого досвіду, чи має стать адвоката значення в суді?**

Значення статі адвоката	Адвокати	Судді
Не має жодного значення	↓ 63%	↑ 95%
Має значення для певної категорії справ	↑ 28%	↓ 4%
Завжди має значення	↑ 9%	↓ 1%
N/A	0%	0%
Разом	230	100%

⁴⁶ Ткалич М.Г., Зінченко Т.П. Типологія ґендерних стереотипів особистості // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 47–52 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_11



Чи має значення стать судді?

Одним з ключових питань анкети, що становило неабиякий інтерес, було питання про те, чи має значення стать судді. Зауважимо, що у країнах «сталого демократії» питання, «хто є нашими суддями», перебуває в полі зору чинного і «тіньового» урядів, парламентських комітетів, академічної спільноти та громадськості⁴⁷, а статистичні дані щодо складу суддівського корпусу, зокрема статі, етнічного походження та віку, періодично публікуються на офіційному сайті судової влади⁴⁸.

Тому питання, чи має вік, стать, сімейний стан, наявність дітей та інші характеристики судді значення при вирішенні справ – усіх чи, принаймні, окремих категорій – є одним із низки питань дослідження ширшої проблеми: чи репрезентують судді суспільство, в якому вони здійснюють правосуддя?

Оскільки ґендер є не лише однією з найбільш виразних ознак особи, а й одним із основних соціальних статусів та й загалом – базовим критерієм класифікації різноманітних об'єктів, проблема зв'язку ґендера і судівництва привертає значну увагу зарубіжних дослідників⁴⁹. Якщо вік чи стать судді не мають

⁴⁷ Див., наприклад, звіт стосовно Великої Британії «Judicial Diversity: Accelerating Change» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukscblog.com/wp-content/uploads/2014/11/Judicial-Diversity-Accelerating-Change.pdf>

⁴⁸ Див., наприклад, стосовно Великої Британії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.judiciary.gov.uk/publications/judicial-diversity-statistics-2014/>

⁴⁹ Див., наприклад: Gender and Judging, ed. by Ulrike Schultz and Gisela Shaw, 2013. – 640 p.; Erika Rackley. Women, Judging and the Judiciary: From Difference to Diversity. Routledge-Cavendish, 2012. – 232 p.; Dermot Feenan. Women Judges: Gendering Judging, Justifying Diversity // Journal of Law and Society. – Vol. 35, No. 4. – 2008. – P. 490–519; Joshua Doherty. Women's Representation in Judiciaries Worldwide: Arguments in Favor of Increasing the Gender Diversity on the Bench, 2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.gwu.edu/~ggi/assets/docs/igis_wp2_ggp_wp1_doherty.pdf

жодного значення, тоді як пояснити ту обставину, що вік судді є предметом тривалих дискусій, а на статі акцентується в окремих резонансних справах⁵⁰?

Зазначимо, що під час проведення Центром суддівських студій за підтримки Ради суддів України у вересні – жовтні 2014 р. анонімного опитування суддів та адвокатів щодо стану незалежності суддів в Україні на запитання: «Чи існує різниця у постановлених рішеннях (наприклад, що стосується строків покарання) в кримінальних справах, коли справу розглядає чоловік чи жінка?» 15,5% суддів відповіли ствердно (причому частка чоловіків, які відповіли ствердно, є вищою – 18,4%, тоді як жінок – 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% суддів (15,1% жінок і 24,1% чоловіків)⁵¹. Зазначимо, що в тому опитуванні брали участь 1311 суддів, у тому числі 913 суддів місцевих судів, 350 суддів апеляційних судів, 47 суддів вищих спеціалізованих судів та 1 суддя Верховного Суду України⁵², і залежно від категорії справ 15–20% з них визнавали зв'язок між статтю судді та прийнятим рішенням. Тому дослідження 2015 р. мало дати додаткові дані на підтвердження чи спростування цього зв'язку.

Отже, відповідаючи на запитання, чи має значення стать судді для певної категорії справ, 59% адвокатів та 78% суддів вважають, що не має жодного значення.

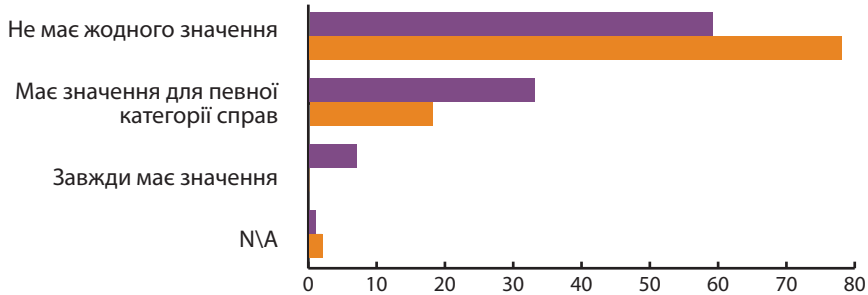
Таблиця / графік 17. **З Вашого досвіду, чи має стать судді значення?**

Значення статі адвоката	Адвокати	Судді
Не має жодного значення	↓ 59%	↑ 78%
Має значення для певної категорії справ	↑ 33%	↓ 18%
Завжди має значення	↑ 7%	↓ 0%
N/A	1%	2%
Разом	100%	100%

⁵⁰ Гвалтівників Оксани Макар судитиме жінка. 11 травня 2012 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.unian.ua/society/647521-valtivnikiv-oksani-makar-suditime-jinka.html>; «Врадіївських гвалтівників» судитимуть три жінки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://tsn.ua/ukrayina/vradiyivskih-gvaltivnikiv-suditimut-tri-zhinki-krashkova-spodivayetsya-na-dovichne-311942.html>

⁵¹ Моніторинг стану незалежності суддів в Україні / за ред. А.Г. Алексєєва / Центр суддівських студій. – К.: Адеф, 2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.judges.org.ua/article/monitoring_2014.pdf – С. 70–71.

⁵² Там само. – С. 12.



Доволі очікуваною є суттєва різниця в оцінках адвокатів і суддів значення статі судді. Судді, до яких законом ставляться вимоги щодо неупередженості, схильні нівелювати фактор статі судді. Лише 18% суддів вважають, що стать судді має значення для певної категорії справ.

Водночас, якщо порівнювати із суддями, адвокати удвічі частіше (33%) схильні вважати, що стать судді має значення при розгляді певної категорії справ (причому немає суттєвої різниці в оцінці адвокатів-чоловіків і жінок), і ще 7% вважають, що стать судді завжди має значення.

Більшість відповідей адвокатів (20%) на питання, в чому виявляється значущість статі судді, стосуються емоціональної нестабільності жінок-суддів, їх симпатій до жінок у справі (12%) та просто поганого настрою (10%). Водночас серед відповідей адвокатів зустрічаються характеристики суддів-жінок як таких, що:

- *ретельніше вивчають справу;*
- *більш чутливі і уважні в справах, пов'язаних з дітьми;*
- *виносять адекватніші рішення;*
- *ставатимуть, скоріш за все, на сторону матері у справі про дітей;*
- *більш м'які при вирішенні кримінальних справ;*
- *у сімейних спорах упереджено ставляться до чоловіків;*
- *завжди «краще» зрозуміють жінку;*
- *займають позицію сторони-жінки.*

Отже, відповіді адвокатів свідчать про те, що якщо стаття має значення, то це дістає вияв у «жіночій солідарності» жінок-суддів з жінками – учасницями процесу, а також у більшій ретельності та чутливості суддів-жінок. Прикметно, що жодна характеристика не стосувалася судді-чоловіка, що свідчить про сприйняття чоловіка у суддівській професії як «норми».

Варто пригадати, що під час семирічної роботи над «Книгою судді» (2007–2014 рр.), що завершилася її публікацією⁵³, однією із центральних тем були якості судді, розглядувані, зокрема, крізь призму гендеру. Автори зазначають, що часто на адресу суддів-жінок можуть звучати претензії, породжені суспільними упередженнями та стереотипами: твердість, яку проявляє жінка, можуть назвати грубістю; непримиренність – негнучкістю; емоційність – істеричністю; схильність до пошуку компромісів – слабкістю; скрупульозність – нерішучістю; принциповість – стервозністю; вразливість – м'якотілістю тощо. На жінку часто дивляться крізь призму слабкості, нерішучості; її легше сприймають як господиню в оселі, ніж як господиню у залі судових засідань. Презумпція слабкості та некомпетентності, спірна думка щодо того, що перше місце в житті жінки, безперечно, займають родина та побуту, – із цими вкоріненими сторіччями стереотипами і досі доводиться стикатися жінкам⁵⁴. Наведені у виданні цитати свідчать про широкий діапазон гендерних стереотипів – як про жіночу надмірну емоційність, брак самоконтролю, жіночу інтуїцію, «яка іноді дозволяє ніби серцем людину відчувати», більшу терплячість, вираженість і людяність жінок-суддів, так і про те, що «в професії має бути і витримка, і принциповість, і мужність, і рішучість – ці всі якості властиві більше чоловікам», і «скільки я знаю жінок, то терплячих із них – одиниці»⁵⁵.

На підставі згаданих вище результатів дослідження кваліфікаційних вимог до суддівської професії⁵⁶ щодо суддів цивільної і кримінальної спеціалізації під час дослідження 2013 р. можна стверджувати про гендерні відмінності оцінок особистих і моральних якостей⁵⁷ судді залежно від статі респондентів. Так, се-

⁵³ Денисенко Л., Сирюїд О., Фадеєва І., Шаповалова О. *Бути суддею*. – К., 2015. – 216 с.

⁵⁴ Там само. – С. 94.

⁵⁵ Там само. – С. 94–95.

⁵⁶ Див.: Аналіз практики судді за результатами опитування суддів з метою визначення кваліфікаційних вимог для вступу в професію. *Заключний звіт аналізу практики 2013 р. та 2015 р.* – К., 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.fair.org.ua/content/library_doc/1_Judicial_Practice_Analysis_2013_2015.pdf

⁵⁷ 1) працьовитість; 2) організаційні навички, в т.ч. здатність планування робочого часу, керування помічником та секретарем, ефективне планування та призначення судових засідань; 3) рішучість, впевненість та оперативність при розгляді справ; 4) особиста гідність та

ред ТОП-10 особистих якостей судді-жінки надають більшого, аніж судді-чоловіки, значення «навичкам мовлення» (рівень важливості цього показника помітно більший за середній +0,32, тоді як для суддів-чоловіків ця якість належить до групи найменш важливих з показником -0,92); «розуміння публічності своєї посади» судді-чоловіки розглядають як набагато більш істотну якість, аніж судді-жінки; за приблизно однакових оцінок важливості «працьовитості», судді-жінки і судді-чоловіки (+0,8, +0,9 відповідно) дуже по-різному оцінюють ризики, що можуть бути спричинені відсутністю цієї якості, – чоловіки оцінюють ризики як нижчі (-0,15), тоді як жінки – як суттєво вищі, ніж в середньому (+0,48); схожа картина – з оцінкою «рішучості, впевненості та оперативності при розгляді справ» – важливість цієї якості оцінюється суддями-жінками як вища (+0,2), а ризики – суттєво вищі, ніж в середньому (+0,4), тоді як судді-чоловіки оцінюють важливість цієї якості як таку, що несуттєво вища від середньої (+0,05), а ризики – трохи нижчі, ніж в середньому⁵⁸.

Чи має значення стать сторони?

Питання щодо статі позивачів у різних категоріях спорів викликало багато розбіжностей в оцінках суддів і адвокатів, а відтак – задля уникнення некоректних висновків – вимагає докладнішого вивчення. Однак слід зазначити, що 65% опитаних адвокатів відзначають лояльніше ставлення до жінок з боку суддів.

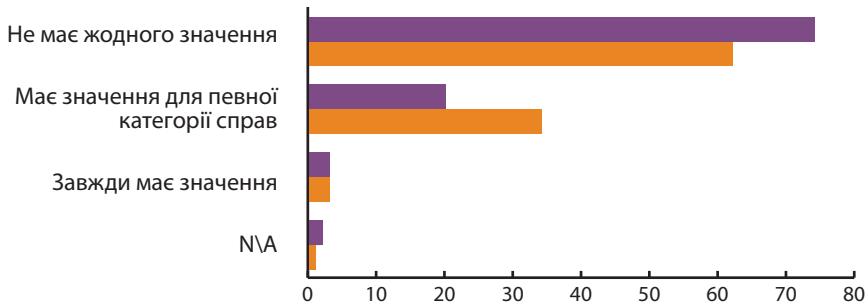
Стосовно значення статі сторони: судді більше ніж адвокати оцінюють значення статі – 37% відзначають її значення для певної категорії справ або те, що стать завжди має значення. Серед адвокатів такий сумарний показник – 23%.

самоповага; 5) логічність, аналітичний склад та критичність мислення; 6) вміння слухати; 7) розуміння публічності своєї посади та підвищеної уваги суспільства до судді; 8) навички управління залого судових засідань; 9) навички мовлення (чітка, зрозуміла мова); 10) контроль за своїм зовнішнім виглядом. Див.: Аналіз практики судді за результатами опитування суддів з метою визначення кваліфікаційних вимог для вступу в професію. Заключний звіт аналізу практики 2013 р. та 2015 р. – К., 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.fair.org.ua/content/library_doc/1_Judicial_Practice_Analysis_2013_2015.pdf – С. 39.

⁵⁸ Див.: Аналіз практики судді за результатами опитування суддів з метою визначення кваліфікаційних вимог для вступу в професію. Заключний звіт аналізу практики 2013 р. та 2015 р. – К., 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.fair.org.ua/content/library_doc/1_Judicial_Practice_Analysis_2013_2015.pdf – С. 37–37, 134.

Таблиця / графік 18. З Вашого досвіду, чи має значення стать сторони?

Значення статі позивача	Адвокати	Судді
Не має жодного значення	↑ 74%	↓ 62%
Має значення для певної категорії справ	↓ 20%	↑ 34%
Завжди має значення	3%	3%
N/A	2%	1%
Разом	100%	100%



В оцінці значення статі сторони для судді є цікава відмінність всередині адвокатської спільноти: більший відсоток адвокатів-чоловіків (порівняно з жінками) наголошують на важливості статі сторони – так вважають 26% чоловіків і лише 13% жінок, тоді як 81% жінок вважають, що стать не має значення; відсоток чоловіків є нижчим, однак також високим – 69%.

Таблиця 19. З Вашого адвокатського досвіду, чи має стать сторони у справі значення для судді?

Значення статі позивача	Чоловіки	Жінки	Разом
Не має жодного значення	↓ 69%	↑ 81%	74%
Має значення для певної категорії справ	↑ 26%	↓ 13%	20%
Завжди має значення	3%	3%	3%
N/A	2%	3%	2%
Разом	100%	100%	100%

Всередині суддівського корпусу ситуація протилежна – частка суддів-жінок, які вважають, що стать сторони має значення для розгляду певної категорії справи, є вищою порівняно з чоловіками – 41%.

Таблиця 20. З Вашого досвіду, чи має стать сторони у справі значення для судді?

Значення статі сторони	Чоловіки	Жінки	Разом
Не має жодного значення	↑ 67%	↓ 57%	62%
Має значення для певної категорії справ	↓ 28%	↑ 41%	34%
Завжди має значення	3%	2%	3%
N/A	1%	0%	1%
Разом	100%	100%	100%

На відкрите питання, у чому це виявляється, переважна більшість респондентів – 65% – відзначають більш лояльне ставлення до жінок з боку суддів. Особливо це очевидно у справах «сімейних» – розлучення, дитина тощо. Проте «сімейні» справи не є винятком – суттєва частина адвокатів відзначають загалом більш лояльне ставлення до жінок, особливо з боку суддів-жінок.

Використання статі учасника судового процесу як аргументу

Менше половини адвокатів (45%) ніколи не використовували стать учасника процесу як аргумент, натомість більшість адвокатів вдаються до цього, причому 22% чоловіків і 20% жінок – іноді, а 32% чоловіків і 35% жінок – часто.

Таблиця 21. Чи доводилося Вам або Вашим колегам використовувати стать учасника процесу як аргумент?

Використання статі учасника процесу як аргумент:	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	45%	45%	45%
Інколи	22%	20%	21%
Часто	32%	35%	33%
Разом	100%	100%	100%

Жінки-адвокати відзначають більшу поширеність формату коментарів на кшталт: «Ви як жінка повинні мене зрозуміти» та подібних у процесі – приблизно 30% відповіли, що такі коментарі використовуються інколи або часто.

На відміну від адвокатів, більшість суддів незалежно від статі не використовували стать учасника процесу як аргумент в суді. При цьому серед жінок цей показник суттєво більший, ніж серед чоловіків. Проте слід зауважити, що третина опитаних суддів відмовилися давати відповідь на це запитання, що не може не викликати подив.

Таблиця 22. **Чи доводилося Вам або Вашим колегам використовувати стать учасника процесу як аргумент?**

Використання статі учасника процесу як аргумент:	Чоловки	Жінки	Разом
Так	6%	2%	4%
Ні	↓ 54%	↑ 65%	59%
N/A	40%	33%	37%
Разом	100%	100%	100%

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВІ СПРАВИ

Стать позивачів у різних категоріях справ

Попри певні розбіжності в оцінках суддів та адвокатів, за критерієм статі позивача однозначно «жіночими» справами є сімейні спори – розлучення, спори щодо дітей та поділ спільного майна. Адвокати виділяють ще одну «жіночу» категорію – захист прав споживачів.

Таблиця / графік 23. **Індекс переваги чоловіків (позивачів) у різних видах справ**

Типи справ	Адвокати	Судді
Розлучення та спори щодо дітей	↓ -60%	↑ -43%
Поділ спільного майна	↓ -36%	↑ -24%
Захист прав споживачів	↓ -11%	↑ 4%
Трудові спори	↓ -2%	↑ 9%
Захист права власності	-2%	1%
Захист особистих немайнових прав	3%	7%
Відшкодування шкоди	↓ 4%	↑ 18%

Спори за договорами оренди житла	↓ 7%	↑ 21%
Визнання правочину недійсним	13%	6%
Припинення окремих зобов'язань	20%	18%
Спори за договорами лізингу	20%	18%
Захист честі та гідності	23%	29%
Визнання незаконним дисциплінарного стягнення	27%	23%
Спори за договорами займу і позики	↑ 28%	↓ 10%
Договори підряду	↑ 42%	↓ 30%



Таблиця 24. **З Вашого досвіду, яким є співвідношення чоловіків-позивачів та жінок-позивачів у таких категоріях цивільних справ? Відповіді адвокатів**

Типи справ	Переважаю чоловіки	Однаково	Переважаю жінки	N/A	Індекс переваги чоловіків
Договори підряду	43%	49%	1%	7%	42%
Спори за договорами займу і позики	31%	59%	3%	6%	28%

Визнання незаконним дисциплінарного стягнення	32%	27%	5%	6%	27%
Захист честі та гідності	30%	55%	8%	7%	23%
Припинення окремих зобов'язань	23%	67%	3%	7%	20%
Спори за договорами лізингу	23%	67%	3%	7%	20%
Визнання правочину недійсним	17%	74%	3%	7%	13%
Спори за договорами оренди житла	16%	67%	9%	7%	7%
Відшкодування шкоди	12%	73%	8%	6%	4%
Захист особистих немайнових прав	16%	65%	12%	7%	3%
Захист права власності	12%	68%	14%	6%	-2%
Трудові спори	13%	67%	15%	5%	-2%
Захист прав споживачів	6%	73%	17%	5%	-11%
Поділ спільного майна	4%	51%	40%	4%	-36%
Розлучення та спори щодо дітей	3%	30%	63%	3%	-60%

Графік 25. Індекс переваги чоловіків-позивачів в різних категоріях справ



Таблиця 26. 3 Вашого досвіду, яким є співвідношення чоловіків-позивачів та жінок-позивачів у таких категоріях цивільних справ?

Відповіді суддів

Типи справ	Переважно чоловіки	Однаково	Переважно жінки	N/A	Індекс переваги чоловіків
Договори підряду	30%	43%	0%	27%	30%
Захист честі та гідності і відшкодування моральної шкоди	29%	50%	1%	20%	29%
Визнання незаконним дисциплінарного стягнення	24%	51%	2%	23%	23%
Спори, що виникають щодо договорів лізингу, найму (оренди)	21%	55%	0%	24%	21%
Припинення (розірвання) окремих видів зобов'язань та відшкодування завданих збитків (шкоди)	19%	55%	2%	24%	18%
Спори, що виникають щодо договорів займу та позики, повернення боргу	18%	57%	1%	24%	18%
Відшкодування матеріальної та моральної шкоди	18%	55%	1%	25%	18%
Спірні питання, що виникають щодо договору оренди житлового приміщення	13%	60%	3%	24%	10%
Трудові спори	13%	63%	3%	21%	9%
Захист особистих немайнових прав	11%	64%	4%	21%	7%
Визнання правочину недійсним	9%	65%	3%	23%	6%
Захист прав споживачів	10%	61%	6%	24%	4%
Захист права власності та визнання права власності на майно	3%	73%	3%	21%	1%
Поділ спільного майна, виділення спільного майна в натурі, примусове припинення права власності	2%	50%	25%	24%	-24%
Розлучення, поділ спільного майна подружжя, спірні питання щодо дітей	1%	33%	44%	23%	-43%

Графік 27. Індекс переваги чоловіків-позивачів в різних категоріях справ



До «чоловічих» справ належать договори підряду (43% адвокатів та 30% суддів зазначили, що позивачами є переважно чоловіки), спори за договорами займу та позики та позови щодо визнання незаконними дисциплінарних стягнень (31–32% адвокатів та 27–28% суддів), захист честі та гідності (29–30%), припинення окремих зобов'язань, спори за договорами лізингу (20–23%). Це свідчить, насамперед, про задіяність чоловіків у цих сферах.

Водночас у низці категорій цивільних справ позивачами виступають однаковою мірою обидві статі – у спорах щодо права власності, договірних зобов'язань, визнання правочину недійсним, у трудових спорах.

УПЕРЕДЖЕНЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЙОГО ПРОЯВИ

Дослідження також виявило, що хоча українському суспільству вважаються притаманними такі риси, як терплячість, урівноваженість, толерантність і

подібні, чимало як чоловіків, так і жінок стикаються з упередженим ставленням, недружнім поводженням, зауваженнями з огляду на стать та образливими узагальненнями. Наприклад, те, що 55–60% інколи або часто були свідками зауважень з огляду на стать, і що це є притаманним як для жінок, так і для чоловіків, за оцінками як суддів, так і адвокатів, свідчить, на наш погляд, про глибоку вкоріненість гендерних стереотипів в українському суспільстві й нетолерування / реагування на прояви поведінки, що не відповідають гендерно-рольовим стереотипам.

Так, зокрема, 38–42% адвокатів та суддів незалежно від статі зазначили, що вони спостерігали упереджене ставлення у вигляді анекдотів та жартів (розповідали або слухали анекдоти / жарти з принизливим підтекстом) стосовно чоловіків (наприклад, на тему виховання дітей або про зловживання спиртним), тоді як стосовно жінок з анекдотами та жартами стикаються суттєво частіше – таку ситуацію спостерігали 57–59% адвокатів та суддів.

З недружнім поводженням (цькування, загравання, чіпляння тощо) щодо чоловіків стикалися близько третини суддів та адвокатів, щодо жінок цей показник суттєво вищий – 55% серед адвокатів та 44% серед суддів.

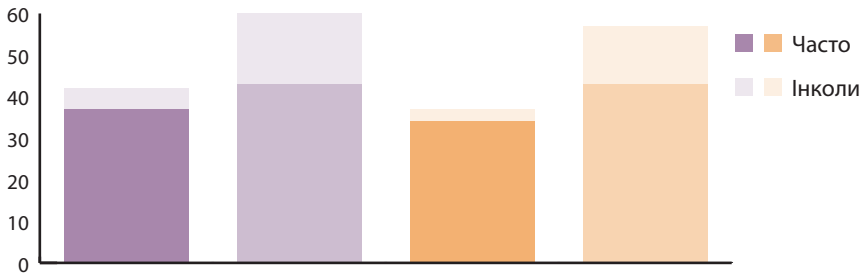
Зауваження з огляду на стать («чоловікам так негідно поводитись», «поводьтесь як чоловік», «що ви поводитесь як базарна баба», «ви ж жінка») є доволі поширеним явищем – 55–60% інколи або часто спостерігали таку ситуацію. Однак з такими ситуаціями однаково стикаються як чоловіки, так і жінки, і вони мають приблизно однакову поширеність за оцінками як суддів, так і адвокатів.

Свідками використання образливих узагальнень (на кшталт «дівчата з технікою не дружать», «жінка за кермом – це як мавпа з гранатою», «чоловіки думають тільки про секс», «всі чоловіки – покидьки») були щодо чоловіків – 45% адвокатів, 38% – суддів, щодо жінок такі ситуації є більш поширеними – 65% адвокатів та 58% суддів.

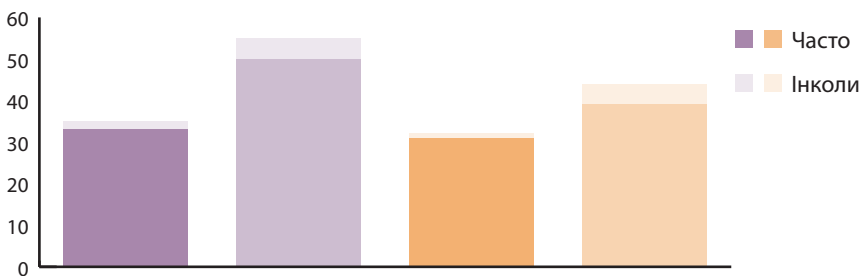
Висловлювання про манеру поводитися чи одягатися суттєво більш поширені стосовно жінок – про це зазначали 45% адвокатів та 42% суддів, щодо чоловіків такі висловлювання чули 30% адвокатів, 31% суддів.

Таблиця / графік 28. Чи доводилося Вам у суді потрапляти у ситуації або бути їх свідками, коли Ви спостерігали упереджене ставлення ДО ЧОЛОВІКІВ / ДО ЖІНОК?

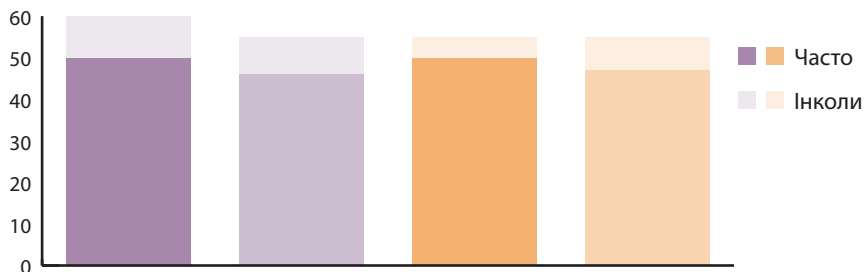
Анекдоти чи жарти	Адвокати		Судді	
	про чоловіків	про жінок	про чоловіків	про жінок
Інколи	37%	43%	34%	43%
Часто	● 5%	● 17%	● 3%	● 14%
Разом	42%	60%	37%	57%



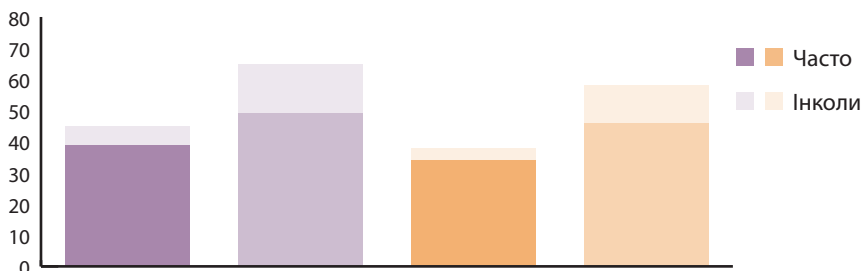
Недружнє поводження	Адвокати		Судді	
	щодо чоловіків	щодо жінок	щодо чоловіків	щодо жінок
Інколи	● 33%	● 50%	31%	39%
Часто	2%	5%	1%	5%
Разом	● 35%	● 55%	● 32%	● 44%



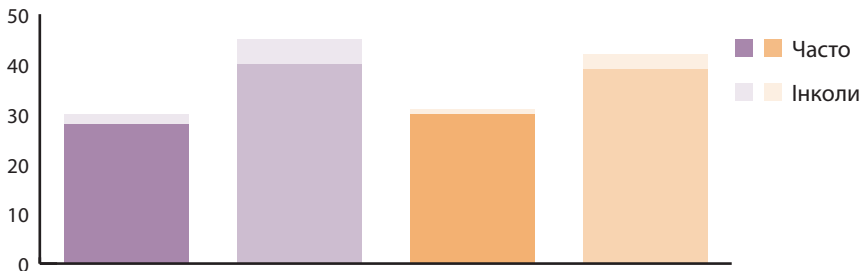
Зауваження	Адвокати		Судді	
	про чоловіків	про жінок	про чоловіків	про жінок
Інколи	50%	46%	50%	47%
Часто	10%	9%	5%	8%
Разом	60%	55%	55%	55%



Образливі узагальнення	Адвокати		Судді	
	про чоловіків	про жінок	про чоловіків	про жінок
Інколи	● 39%	● 49%	● 34%	● 46%
Часто	● 6%	● 16%	● 4%	● 12%
Разом	● 45%	● 65%	● 38%	● 58%



Висловлювання про поведінку чи одяг	Адвокати		Судді	
	про чоловіків	про жінок	про чоловіків	про жінок
Інколи	● 28%	● 40%	30%	39%
Часто	2%	5%	1%	3%
Разом	● 30%	● 45%	● 31%	● 42%



Водночас, аналізуючи ґендерні розбіжності, можна зробити висновок, що, наприклад, за результатами опитування адвокатів щодо поширення образливих узагальнень спостерігається суттєва різниця в оцінках адвокатів-чоловіків (11%) і адвокатів-жінок (22%). Тобто образливі узагальнення як прояв упередженого ставлення дістають більшого поширення щодо жінок, а жінки помічають такі прояви удвічі частіше, ніж чоловіки.

Таблиця 29. Чи доводилося Вам у суді потрапляти у ситуації або бути їх свідками, коли Ви спостерігали упереджене ставлення ДО ЧОЛОВІКІВ / ДО ЖІНОК? Відповіді адвокатів

Анекдоти/жарти	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	52%	56%	● 54%	35%	41%	● 37%
Інколи	38%	36%	37%	49%	34%	43%
Часто	5%	4%	● 5%	12%	23%	● 17%
N/A	5%	4%	4%	5%	2%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Недружнє поведіння	Щодо чоловіків			Щодо жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	61%	59%	● 60%	47%	36%	● 42%
Інколи	32%	35%	● 33%	46%	54%	● 50%
Часто	2%	2%	2%	↓ 2%	↑ 9%	5%
N/A	5%	4%	5%	5%	1%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Зауваження	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	37%	37%	37%	41%	42%	41%
Інколи	52%	48%	50%	47%	45%	46%
Часто	7%	13%	10%	7%	12%	9%
N/A	4%	2%	3%	5%	1%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Образливі узагальнення	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	48%	53%	● 50%	33%	32%	● 33%
Інколи	41%	37%	● 39%	52%	44%	● 49%
Часто	5%	7%	6%	↓ 11%	↑ 22%	16%
N/A	5%	3%	4%	4%	2%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Недружнє поведіння	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	66%	62%	● 64%	↓ 47%	↑ 58%	● 52%
Інколи	28%	28%	● 28%	↑ 45%	↓ 32%	● 40%
Часто	1%	4%	2%	3%	7%	5%
N/A	5%	6%	6%	5%	3%	4%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Водночас судді частіше використовують формат узагальнень стосовно чоловіків, аніж стосовно жінок. Видається, що відповіді адвокатів не суперечать, а доповнюють відповіді суддів. Можна припустити, що такі коментарі суддів можуть стосуватися поведінки чоловіків – відповідачів у сімейних спорах.

Таблиця 30. **Чи доводилося Вам у суді потрапляти у ситуації або бути їх свідками, коли Ви спостерігали упереджене ставлення ДО ЧОЛОВІКІВ / ДО ЖІНОК? Відповіді суддів**

Анекдоти/ жарти	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	60%	61%	● 60%	43%	37%	● 40%
Інколи	34%	35%	34%	42%	45%	43%
Часто	4%	0%	● 3%	13%	14%	● 14%
N/A	1%	4%	3%	1%	4%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Недружнє поводження	Щодо чоловіків			Щодо жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	66%	65%	● 65%	57%	51%	● 54%
Інколи	31%	29%	31%	36%	41%	39%
Часто	1%	0%	1%	6%	4%	5%
N/A	1%	6%	3%	1%	4%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Зауваження	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	46%	39%	43%	↑ 49%	↓ 39%	45%
Інколи	48%	53%	50%	↓ 42%	↑ 53%	47%
Часто	4%	6%	5%	7%	8%	8%
N/A	1%	2%	2%	1%	0%	1%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Образливі узагальнення	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	60%	61%	● 60%	↑ 46%	↓ 35%	● 41%
Інколи	34%	33%	● 34%	43%	51%	● 46%
Часто	4%	4%	4%	↓ 9%	↑ 14%	12%
N/A	1%	2%	2%	1%	0%	1%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Висловлювання про поведінку чи одяг	Про чоловіків			Про жінок		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	67%	65%	● 66%	↑ 60%	↓ 49%	● 55%
Інколи	30%	29%	30%	36%	43%	39%
Часто	0%	2%	1%	1%	6%	3%
N/A	3%	4%	3%	3%	2%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

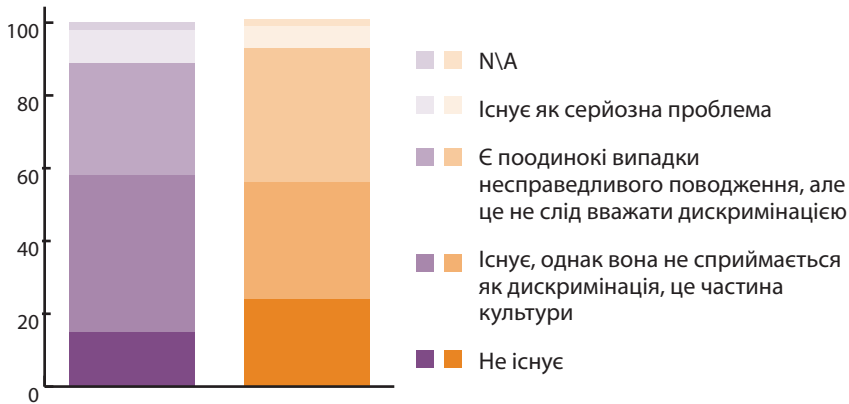
ІСНУВАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Відповіді щодо проявів упередженого ставлення частково корелюються з сприйняттям дискримінації не як проблеми (правової чи – у ширшому контексті – суспільної, соціальної), а як частини культури – таке сприйняття є притаманним для 43% адвокатів та 32% суддів. Майже четверта частина суддів (24%) схильні взагалі заперечувати існування дискримінації (серед адвокатів таких 15%), а понад третина (37%) визнавали поодинокі випадки несправедливого поводження, які не слід вважати дискримінацією (серед адвокатів таких 31%). І лише 6% суддів та 9% адвокатів вважають дискримінацією серйозною проблемою.

Таблиця 31. **Як Ви вважаєте, чи існує в Україні дискримінація за ознакою статі?**

Типи справ	Адвокати	Судді
Не існує	● 15%	● 24%
Існує, однак вона не сприймається як дискримінація, це частина культури	● 43%	● 32%

Є поодинокі випадки несправедливого поводження, але це не слід вважати дискримінацією	31%	37%
Існує як серйозна проблема	9%	6%
N/A	2%	2%
Разом	100%	100%



Водночас, коли йдеться про персональний досвід дискримінації чи досвід близького оточення, картина суттєво відрізняється.

Так, 30% суддів мали персональний досвід дискримінації при прийомі на роботу та кар'єрному просуванні, 43% – у побуті та в транспорті, а також у сім'ї. Серед адвокатів персональний досвід дещо нижчий (13% та 31% відповідно). Різницю у сприйнятті дискримінації при кар'єрному просуванні частково можна пояснити особливістю професій – в судовій системі, при тому, що відповідно до ч. 2 ст. 52 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» судді в Україні мають єдиний статус незалежно від місця суду в системі судів загальної юрисдикції чи адміністративної посади, що її суддя обіймає в суді, система судів загальної юрисдикції відповідно до Конституції України будується за принципами територіальності, спеціалізації та інстанційності (ч. 1 ст. 17 цього Закону), відтак у судовій системі можна говорити про кар'єрне зростання (у спосіб переведення до іншого суду того самого або іншого рівня, тієї самої чи іншої спеціалізації, або обрання на адміністративну посаду), що загалом невластиве адвокатському середовищу.

Зазначимо, що за результатами вже згадуваного анонімного опитування суддів та адвокатів щодо стану незалежності суддів в Україні, проведеного Центром суддівських студій за підтримки Ради суддів України у вересні – жовтні 2014 р., на запитання: «Чи можете Ви сказати, що доступ до посади судді однаково рівний для чоловіків та жінок?» ствердно відповіли 95,2% суддів (відмінність у відповідях чоловіків і жінок несуттєва – 96,3% та 93,8% відповідно). Однак на запитання: «Чи можете Ви сказати, що судді-чоловіки та судді-жінки мають однакові можливості для суддівської кар’єри (обрання на керівну посаду в суді, отримання посади в суді вищого рівня)?» 11,3% опитаних суддів визнали відсутність рівних можливостей. Причому, якщо порівняти відповіді суддів-жінок і суддів-чоловіків, то різниця є особливо відчутною: майже 18% жінок і лише 5,3% чоловіків бачать цю «скляну стелю»⁵⁹.

Примітно, що оцінка поширеності дискримінації в оточенні є суттєво вищою за персональний досвід як серед суддів (відповідно 57% – при прийомі на роботу або кар’єрному зростанні та 66% – у побуті, в транспорті й у сім’ї), так і серед адвокатів (відповідно 44% і 51%). Причому 9% суддів зазначили, що часто стикаються з дискримінацією в кар’єрних питаннях в оточенні.

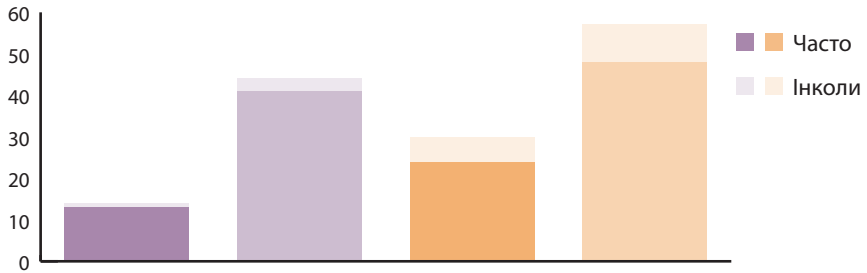
Дискримінацію на робочому місці 25% адвокатів та такий самий відсоток суддів відчували особисто, а в оточенні – по 55% адвокатів і суддів.

Дискримінація в сім’ї має таку саму поширеність, як і дискримінація в побуті та транспорті – 29% адвокатів та 43% суддів відчували це особисто, в оточенні спостерігали прояви дискримінації 49% адвокатів чоловіків та 66% суддів жінок.

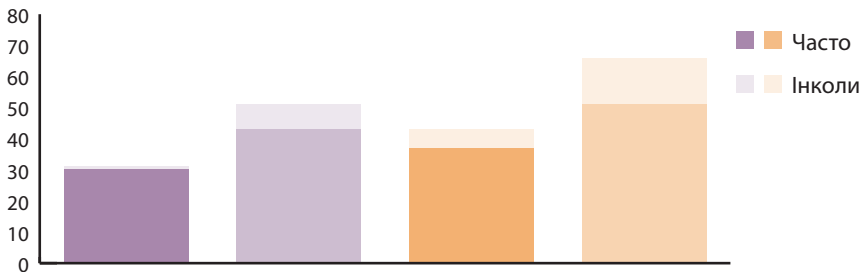
Таблиця 32. Чи доводилося Вам відчувати на собі / в оточенні дискримінацію з огляду на стать?

При прийомі / переведенні / просуванні на роботі	Адвокати		Судді	
	особисто	в оточенні	особисто	в оточенні
Інколи	● 13%	● 41%	● 24%	● 48%
Часто	1%	3%	6%	9%
Разом	● 14%	● 44%	● 30%	● 57%

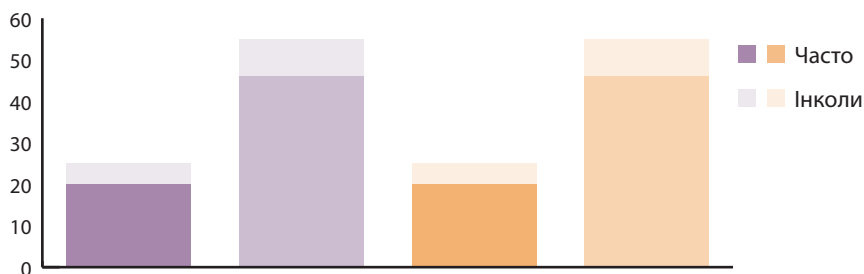
⁵⁹ Моніторинг стану незалежності суддів в Україні / за ред. А.Г. Алексеева / Центр суддівських студій. – К.: Адеф, 2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.judges.org.ua/article/monitoring_2014.pdf – С. 71–72.



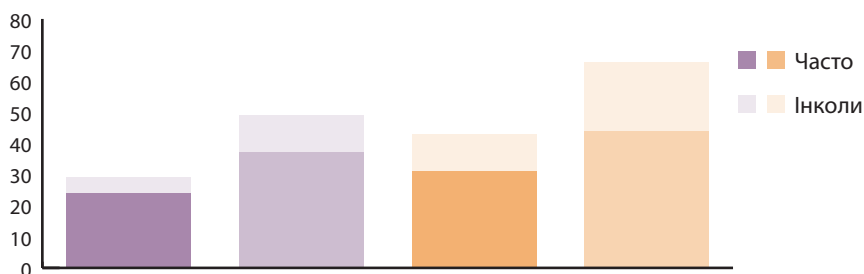
В побуті, в транспорті	Адвокати		Судді	
	особисто	в оточенні	особисто	в оточенні
Інколи	● 30%	● 43%	● 37%	● 51%
Часто	1%	8%	6%	15%
Разом	● 31%	● 51%	● 43%	● 66%



На робочому місці	Адвокати		Судді	
	особисто	в оточенні	особисто	в оточенні
Інколи	● 20%	● 46%	● 20%	● 46%
Часто	5%	9%	5%	9%
Разом	● 25%	● 55%	25%	54%



В сім'ї	Адвокати		Судді	
	особисто	в оточенні	особисто	в оточенні
Інколи	● 24%	● 37%	● 31%	● 44%
Часто	● 5%	● 12%	● 12%	● 22%
Разом	● 29%	● 49%	● 43%	● 66%



Персональний досвід відчуття дискримінації передбачувано досить відрізняється для чоловіків та жінок. Аналіз гендерних розбіжностей в адвокатському середовищі засвідчив, що при прийомі на роботу, кар'єрному просуванні 13% чоловіків відзначали персональний досвід дискримінації за ознакою статі, в той час як такий самий досвід мали 53% жінок (41% – інколи та 12% – часто). Цікаво, що оцінка поширеності дискримінації в оточенні, за опитуванням адвокатів, є суттєво вищою за персональний досвід – в оточенні дискримінацію за ознакою статі відзначають 48% чоловіків та 72% жінок. Причому 16% жінок зазначили, що часто стикаються з дискримінацією в кар'єрних питаннях в оточенні. Приблизно таку саму поширеність має дискримінація на робочому місці.

У побуті та в транспорті 28% чоловіків відчували дискримінацію, відповідно для жінок показник суттєво вищий – 62%. При оцінці побутової дискримінації в оточенні її наявність відзначали 60% та 74% жінок. Приблизно таку саму поширеність має дискримінація в сім'ї – 39% чоловіків та 48% жінок відчували це особисто, в оточенні спостерігали прояви дискримінації 53% чоловіків та 84% жінок.

Таблиця 33. **Чи доводилося Вам відчувати на собі дискримінацію з огляду на стать? Відповіді адвокатів**

При прийомі / переведенні / просуванні на роботі	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 88%	↓ 42%	● 68%	↑ 52%	↓ 28%	● 41%
Інколи	↓ 12%	↑ 41%	● 24%	45%	52%	● 48%
Часто	↓ 1%	↑ 12%	6%	↓ 3%	↑ 16%	9%
N/A	0%	5%	2%	0%	4%	2%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

В побуті, в транспорті	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 72%	↓ 32%	● 55%	● 39%	● 22%	● 32%
Інколи	↓ 23%	↑ 55%	● 37%	● 52%	● 51%	● 51%
Часто	5%	7%	6%	↓ 8%	↑ 23%	15%
N/A	0%	6%	3%	1%	4%	2%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

На робочому місці	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 84%	↓ 58%	● 73%	↑ 54%	↓ 28%	● 43%
Інколи	↓ 15%	↑ 26%	● 20%	43%	49%	● 46%
Часто	2%	10%	5%	↓ 2%	↑ 17%	9%
N/A	0%	6%	3%	1%	6%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

В сім'ї	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 61%	↓ 41%	● 52%	↑ 46%	↓ 12%	● 31%
Інколи	30%	32%	● 31%	42%	48%	● 44%
Часто	9%	16%	● 12%	↓ 11%	↑ 36%	● 22%
N/A	↓ 0%	↑ 11%	5%	2%	4%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Аналіз гендерних розбіжностей в середовищі суддів показав, що персональний досвід відчуття дискримінації передбачувано суттєво відрізняється для чоловіків та жінок. При прийомі на роботу, переведенні, кар'єрному просуванні лише 3% чоловіків відзначали персональний досвід дискримінації за ознакою статі, в той час як 26% жінок мали такий досвід. В оточенні дискримінацію за ознакою статі відзначають 32% чоловіків та 59% жінок. Причому 6% жінок зазначили, що часто стикаються з дискримінацією в кар'єрних питаннях в оточенні. Водночас на робочому місці дискримінацію відчувають особисто 17% чоловіків і майже 36% жінок. При оцінці поширення явища в оточенні відзначають наявність дискримінації 45% чоловіків та 66% жінок.

У побуті та транспорті 18% чоловіків відчували дискримінацію, відповідно для жінок показник суттєво вищий – 47%, в оточенні – 38% чоловіків та 65% жінок відповідно. Дискримінація в сім'ї має таку саму поширеність, як і дискримінація в побуті та транспорті – 22% чоловіків та 35% жінок відчували це особисто. В оточенні спостерігали прояви дискримінації 34% чоловіків та 67% жінок.

Таблиця 34. Чи доводилося Вам відчувати на собі / в оточенні дискримінацію з огляду на стать? Відповіді суддів

При прийомі / переведенні / просуванні на роботі	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 96%	↓ 71%	● 84%	↑ 66%	↓ 37%	● 53%
Інколи	↓ 3%	↑ 24%	● 13%	31%	53%	● 41%
Часто	↓ 0%	↑ 2%	1%	↓ 1%	↑ 6%	3%
N/A	1%	4%	3%	1%	4%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

В побуті, в транспорті	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 81%	↓ 51%	● 67%	↑ 60%	↓ 33%	● 48%
Інколи	↓ 18%	↑ 45%	● 30%	↓ 34%	↑ 53%	● 43%
Часто	0%	2%	1%	↓ 4%	↑ 12%	8%
N/A	1%	2%	2%	1%	2%	2%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

На робочому місці	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 84%	↓ 58%	● 73%	↑ 54%	↓ 28%	● 43%
Інколи	↓ 15%	↑ 26%	● 20%	43%	49%	● 46%
Часто	2%	10%	5%	↓ 2%	↑ 17%	9%
N/A	0%	6%	3%	1%	6%	3%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

В сім'ї	Особисто			В оточенні		
	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки	Разом
Ніколи	↑ 73%	↓ 59%	● 66%	↑ 64%	↓ 31%	● 50%
Інколи	↓ 19%	↑ 29%	● 24%	↓ 25%	↑ 53%	● 37%
Часто	3%	6%	● 5%	9%	14%	● 12%
N/A	4%	6%	5%	1%	2%	2%
Разом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Таким чином, можна дійти висновку, що дискримінація за ознакою статі більш поширена поза межами професійного середовища, хоч існує і всередині «систем», і що складається враження, що судді частіше стикаються з дискримінацією за ознакою статі, ніж адвокати.

Розрив між сприйняттям дискримінації як проблеми і визнанням частоти і поширеності власного досвіду дискримінації у багатьох сферах свідчить про своєрідний феномен «недобачання». Наведемо аналогію. Наприклад, за даними соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої

сили України», що було проведене фахівцями Українського центру соціальних реформ та Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України у співпраці з Центром «Соціологічний моніторинг» у вересні 2012 р., як цільові групи дослідження було обрано дві категорії населення, а саме: зайнятих жінок та роботодавців, що дозволило отримати «двобічне» уявлення щодо існування дискримінації в сфері зайнятості та порівняти ставлення цих учасників, отримати інформацію про особистий досвід респондентів щодо випадків нерівного або упередженого ставлення на робочому місці, а також уявлення стосовно обізнаності респондентів щодо проявів дискримінації⁶⁰.

Якщо порівняти відповіді двох груп респондентів (жінок та роботодавців), впадає у вічі те, що у разі коли роботодавці оцінюють частоту проявів упередженого та нерівного ставлення на ринку праці, базуючись на досвіді своїх родичів, знайомих та друзів, їх відповіді майже збігаються з інформацією, отриманою від жінок (а у середовищі працюючих жінок лише третина респонденток (34,1%) ніколи не стикалися з жодними проявами упередженого або нерівного ставлення на робочому місці та не чули про подібні ситуації від інших осіб у своєму оточенні). Натомість коли роботодавці характеризують ситуацію на власному підприємстві, то їх відповіді набувають протилежного забарвлення. Це дозволило авторам дослідження стверджувати, що відповіді роботодавців про загальну ситуацію на українському ринку праці є ближчими до відображення реальної ситуації (порівняно з їх власною «територією»), оскільки більшість керівників можуть не помічати проявів упередженого та нерівного ставлення до співробітників на власних підприємствах. Ймовірно, таку «сліпоту» можна пояснити кількома міркуваннями, серед яких і те, що люди не завжди схильні до самокритики, тому деякі роботодавці могли (свідомо чи підсвідомо) дещо прикрасити реальну ситуацію⁶¹.

Це підтверджує тезу про невидимість нерівноправності для тих, кому вона вигідна.

На цій самій людській властивості наголосила Шерил Сендберг, зазначивши: «Більшість людей визнають, що ґендерні стереотипи існують... але в інших. Ми самі, певна річ, не можемо вдаватися до таких поверхових і неуцьких міркувань. Але насправді вдаємося». Чуючи щось подібне, вона неодмінно

⁶⁰ Див.: Звіт. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. – К., 2012. – С. 93

⁶¹ Див.: Там само. – С. 93–94.

розповідала про дослідження Гайді / Говарда⁶² та нагадувала, що успіх жінки та її привабливість для оточення обернено пропорційні. [...] можливо, таке ставлення – розплата цієї жінки за успіх, зумовлене її гендером. Зазвичай висновки науковців сприймають із довірою, схвально киваючи, проте вибухають обуренням, щойно пролунає припущення, що таке упередження може панувати в їхній команді. А тоді висувають аргумент, що саме цей випадок не пов’язаний з гендером, адже – ага! – і чоловіки, і жінки мають проблеми з цією конкретною співпрацівницею. Але «гендерний штраф» за успіх стягують із жінок їхні колеги обох статей. Жінки теж підтримують упередження⁶³.

За даними вже згаданого соціологічного опитування у середовищі працюючих жінок, лише третина респонденток (34,1%) ніколи не стикалися з жодними проявами упередженого або нерівного ставлення на робочому місці та не чули про подібні ситуації від інших осіб у своєму оточенні. Переважна більшість з них тим або іншим чином зазнавали певних дискримінаційних проявів у сфері зайнятості, що засвідчує вкрай несприятливу тенденцію на вітчизняному ринку праці. Упереджене та нерівне ставлення до працівників може набувати на ринку праці різноманітних форм. Найчастіше опитані жінки стикалися з такими проявами дискримінаційного ставлення, як:

- психологічний тиск (15,1% опитаних жінок);
- складнощі у суміщенні професійної зайнятості з виконанням сімейних обов’язків (особистий досвід майже кожної сьомої жінки (14,8%): наприклад, негативні факти відмови у наданні чергової та додаткової відпусток, незабезпечення роботодавцем інших заходів соціального захисту працівників з сімейними обов’язками);
- відмова в працевлаштуванні (14,4% опитаних жінок);

⁶² Йдеться про експеримент, проведений у 2003 р., коли студентам Гарвардської бізнес-школи роздали кейс, що описував історію становлення успішної венчурної інвесторки Гайді Ройзен, проте з метою вивчення уявлень про чоловіків і жінок у професійному середовищі половині студентів роздали історію Гайді, а половині – ту саму історію, у якій ім’я «Гайді» було замінено на «Говард»; хоча студенти однаково оцінили рівень компетентності Гайді і Говарда, Говард видався їм привабливішим як колега, а Гайді оцінили як егоїстку та «людину, з якою не хочеться мати до діла ні як із начальницею, ні як із підлеглою». Див.: Шерил Сендберг. Включайся! Жінки, робота і воля вести за собою / за участі Нел Сквел; пер. з англ. Вікторії Наріжної. – К.: Критика, 2015. – 280 с. Передмова Наталії Ярьсько (Sheryl Sandberg and Nell Scovell, *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*, Alfred A. Knopf New York 2013). – С. 53–54.

⁶³ Там само. – С. 179.

- упередженість з боку керівництва стосовно доручення певної роботи або її оцінки (11,2% опитаних жінок);
- нижча, порівняно з іншими працівниками, заробітна плата за роботу однакової цінності (10,7% опитаних жінок);
- відмова у кар'єрному підвищенні (7,1%)⁶⁴.

Частина опитаних жінок вважали, що перелік проявів упередженого або нерівного ставлення, наведений в анкеті, був не зовсім повним. Респондентки доповнили його, базуючись на власному досвіді та на досвіді своїх колег та друзів. Серед інших проявів дискримінації жінки зазначили такі:

- виплата заробітної плати невчасно та/або у неповному обсязі (затримка виплати, ненадання певних пільг);
- порушення посадових інструкцій (затримка після роботи, надання роботи, що не належить до функціональних обов'язків, тощо);
- сексуальні домагання;
- моральна, психологічна навантаженість, соціальна незахищеність⁶⁵.

Результати дослідження дають підстави для висновку про те, що дискримінація на ринку праці в Україні зумовлена низкою чинників. Описуючи власний досвід, найчастіше опитані жінки повідомляли, що стикалися з проявами упередженого ставлення через вік – молодий або старший (передпенсійний). На наявності сімейних обов'язків (необхідність піклуватися про дітей, інвалідів, хворих або літніх родичів) як чинника нерівного ставлення зауважили понад третина роботодавців та майже кожна п'ята жінка⁶⁶. Іншими чинниками стали стан здоров'я, переконання та етнічна належність, а також такі, як особисті симпатії чи антипатії керівника, відсутність досвіду роботи, чинники особистого характеру (такі як вагітність, наявність стосунків тощо), зовнішній вигляд. Деякі респондентки заявили про факти упередженого ставлення з боку керівників при прийомі на роботу, що їх вони пояснювали бажанням керівника взяти на вакантне місце когось зі своїх знайомих.

⁶⁴ Див.: Звіт. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. – К., 2012. – С. 98–99.

⁶⁵ Див.: Там само. – С. 101.

⁶⁶ Див.: Там само. – С. 102, 105.

Таким чином, результати опитування дають підстави стверджувати, що хоча найпоширенішим проявом упередженого ставлення на українському ринку праці є вікова дискримінація, дискримінація за ознакою статі зустрічається також досить часто. Разом з тим, зважаючи, що в українському суспільстві саме жінки традиційно частіше піклуються про дітей, хворих або літніх родичів, сімейні обов'язки слід великою мірою розглядати як додатковий чинник упередженого ставлення до жінок на робочому місці⁶⁷.

Результати цього дослідження підтверджуються й іншими даними. Так, у доповіді правозахисних організацій щодо дотримання прав людини в Україні у 2013 році зазначено, що найбільш вразливою категорією на ринку праці в Україні є молоді жінки, а також жінки, старші 45 років. Понад 40% опитаних підтвердили, що стикалися з порушеннями своїх прав при прийомі на роботу або нехтуванням трудових прав своїх близьких. Дослідження, проведене у 2013 р. ВГО «Ліга соціальних працівників», підтвердило, що майже третина жінок стикалися з відмовою в прийнятті на роботу з таких причин: народження дитини, вагітність, наявність малої дитини. 50% змусили звільнитися саме з цих причин⁶⁸.

У старшому віці жінки повною мірою відчувають наслідки кумулятивного ефекту подвійної дискримінації – за ознакою ґендеру та за віком, про що свідчать публікації в ЗМІ⁶⁹. Загалом ґендерна дискримінація поступається лише ейджизму – дискримінації за ознакою віку.

Загалом, враховуючи різноманітний характер бар'єрів для кар'єрного зростання жінок, виділяють три механізми формування вертикальної сегрегації⁷⁰: 1) перешкоди в кар'єрному просуванні жінок («скляна стеля» у поєднанні з «липкою підлогою»); 2) відмінності у побудові кар'єри у жінок та чоловіків і 3) дискримінація жінок при прийнятті на роботу.

⁶⁷ Див.: Там само. – С. 106.

⁶⁸ Права людини в Україні – 2013. Доповідь правозахисних організацій. Українська Гельсінська спілка з прав людини. – Харків: Права людини, 2014. – С. 352.

⁶⁹ Маріам Агамян. Ти жінка і тобі 50: як знайти роботу? // Українська правда. – 2016. – 17 лютого [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://life.pravda.com.ua/society/2016/02/17/208285/>

⁷⁰ Рошчин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. – М.: ГУ ВШЭ, 2006 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.hse.ru/data/545/973/1224/2006-04-25apr25_2006_roshchin.pdf

Загалом, дані різних соціологічних досліджень узгоджуються між собою та дозволяють виявити існуючі в суспільстві проблеми.

Ці дані дослідження суголосні з думками суддів, зібраними у виданні «Бути суддею»⁷¹. Вони засвідчують, що принаймні під час доступу до суддівської посади немає гендерно дискримінаційних перешкод, а також що посада судді є і привабливою, і доступною для жінок:

Наживо...

«Я не вважаю, що у жінках закладено менше амбітності чи здібностей. У нас, навпаки, із семи помічників, які стали суддями, лише два хлопці, решта – жінки. Жінки більш наполегливі, працелюбні, посидючі. У нас в колективі, певно, 70% жінки. Деякі уже встигли двічі стати мамами»⁷².

Водночас у професійному середовищі зберігається патріархальне ставлення чоловіків до жінок-колег, бажання їх «захистити», оскільки вони займаються «нежіночою справою»:

Наживо...

«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 не жіноча 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 в деякій мірі 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 запровадилось адміністративне судочинство, тому що це та ділянка, де жінка може себе реалізувати без проблем. Тут немає тих пристрасностей, тут усе більш чітко й інтелігентніше.»

⁷¹ Денисенко Л., Сиройд О., Фадєєва І., Шаповалова О. Бути суддею. – К., 2015. – С.37.

⁷² Там само. – С. 37.

«Я була на восьмому місяці вагітності, коли була рекомендована на посаду судді. І мене запитали: «Як Ви собі це уявляєте? Відразу після пологів – на посаду судді?»⁷³

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАХИСТУ ПРАВ, ПОРУШЕНИХ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Більшість адвокатів (60–70%) мали досвід представництва інтересів клієнтів у ґендерно-чутливих⁷⁴ справах або справах стосовно дискримінації.

Близько третини адвокатів мали досвід у справах про насильство в сім'ї, у справах з прийому на роботу та звільнення – приблизно 16% адвокатів незалежно від статі, у справах про сексуальні домагання – приблизно 14% адвокатів незалежно від статі. У більшості випадків потерпілими у таких справах (клієнтами респондентів) були жінки.

Ефективність судового захисту стосовно ґендерно-чутливих справ є достатньо сумнівною, більшість учасників опитування, незалежно від статі, вважають його частково ефективним або взагалі неефективним. Найменшою ефективністю відзначаються справи з трудових спорів за ознакою дискримінації – ефективним судовий захист тут вважають лише 15%, неефективним – 24%. Судовий захист у справах про сексуальні домагання ефективним вважають 20%, неефективним – 22%.

У справах з визначення місця проживання дитини спостерігається найбільша ефективність судового захисту – 31% вважають його ефективним і лише 10% – неефективним.

Більшість опитаних суддів мали досвід розгляду ґендерно-чутливих справ або справ стосовно дискримінації: близько 40% мали досвід у справах про насильство в сім'ї, 45% суддів – у справах щодо визначення місця проживання дитини. Тим, кому доводилось розглядати такі справи, назвали статі позивачів:

⁷³ Там само. – С. 37–38.

⁷⁴ *Справи про насильство в сім'ї, визначення місця проживання дитини, про прийом на роботу та звільнення при дискримінації за ознакою статі, сексуальні домагання та подібне.*

Таблиця 35. Якщо доводилося розглядати гендерно-чутливі справи, позначте, хто переважно був позивачем?

Справи про насильство в сім'ї	Чоловіки	Жінки	Разом
Чоловік	4%	8%	6%
Жінка	↑ 45%	↓ 29%	38%
Не доводилось	51%	63%	56%
Разом	100%	100%	100%

Визначення місця проживання дитини	Чоловіки	Жінки	Разом
Чоловік	22%	16%	19%
Жінка	27%	25%	26%
Не доводилось	↓ 51%	↑ 63%	56%
Разом	100%	100%	100%

Прийом на роботу та звільнення	Чоловіки	Жінки	Разом
Чоловік	0%	2%	1%
Жінка	4%	6%	5%
Не доводилось	96%	92%	94%
Разом	100%	100%	100%

Сексуальні домагання	Чоловіки	Жінки	Разом
Чоловік	0%	2%	1%
Жінка	15%	8%	12%
Не доводилось	85%	90%	87%
Разом	100%	100%	100%

Серед інших справ, означених суддями як гендерно-чутливі, були такі категорії:

- звільнення одинокої матері з роботи;
- надання статусу біженця громадянці Узбекистану, де мають місце факти примусової «стерилізації» жінок медичними установами.

Як уже зазначалося вище, ефективність судового захисту стосовно ґендерних питань є достатньо сумнівною. Багато суддів ухилялися від відповідей на такі питання.

Таблиця 36. Наскільки ефективним є судовий захист прав, порушених за ознакою статі?

Справи про насильство в сім'ї	Чоловіки	Жінки	Разом
Ефективний	27%	29%	28%
Частково ефективний	48%	39%	44%
Неефективний	9%	10%	9%
N/A	16%	22%	19%
Разом	100%	100%	100%

Визначення місця проживання дитини	Чоловіки	Жінки	Разом
Ефективний	36%	29%	33%
Частково ефективний	43%	37%	40%
Неефективний	6%	8%	7%
N/A	15%	25%	20%
Разом	100%	100%	100%

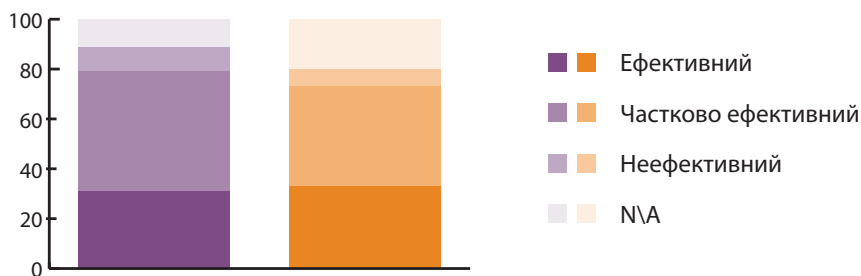
Трудові спори з ознакою дискримінації	Чоловіки	Жінки	Разом
Ефективний	37%	29%	34%
Частково ефективний	22%	24%	23%
Не ефективний	1%	8%	4%
N/A	39%	39%	39%
Разом	100%	100%	100%

Сексульні домогання	Чоловіки	Жінки	Разом
Ефективний	34%	20%	28%
Частково ефективний	22%	27%	24%
Не ефективний	4%	10%	7%
N/A	39%	43%	41%
Разом	100%	100%	100%

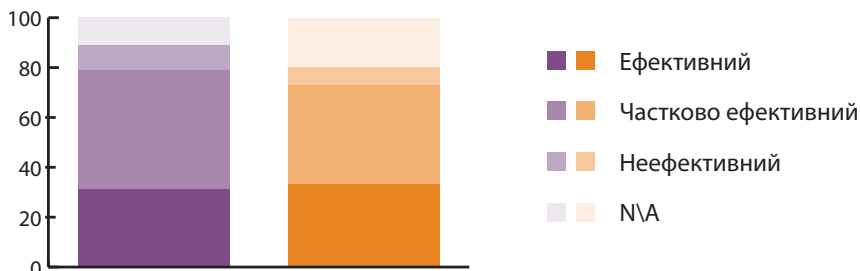
Відмова відповідати на питання доволі часто є наслідком небажання озвучувати «некоректну» стосовно власної професії позицію. Тобто суддя з етичних та професійних міркувань не може визнавати судовий захист неефективним інструментом.

Таблиця / графік 37. **Наскільки ефективним є судовий захист прав, порушених за ознакою статі?**

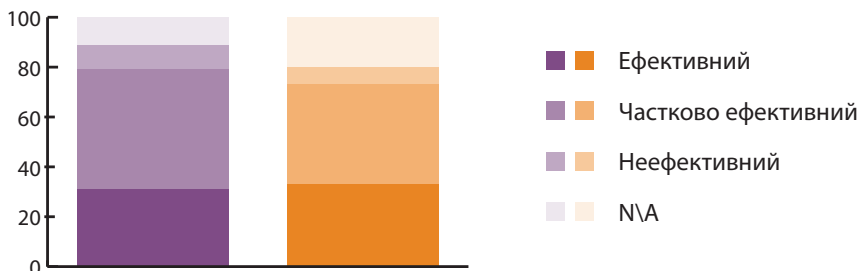
Справи про насильство в сім'ї	Адвокати	Судді
Ефективний	24%	28%
Частково ефективний	39%	44%
Неефективний	● 19%	● 9%
N/A	18%	19%
Разом	100%	100%



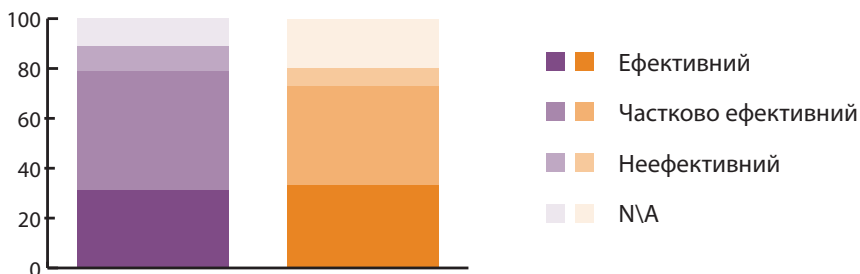
Визначення місця проживання дитини	Адвокати	Судді
Ефективний	31%	33%
Частково ефективний	● 48%	● 40%
Неефективний	10%	7%
N/A	11%	20%
Разом	100%	100%



Трудові спори з ознакою дискримінації	Адвокати	Судді
Ефективний	● 15%	● 34%
Частково ефективний	● 36%	● 23%
Неефективний	● 24%	● 4%
N/A	25%	39%
Разом	100%	100%



Сексульні домагання	Адвокати	Судді
Ефективний	● 20%	● 28%
Частково ефективний	● 31%	● 24%
Неефективний	● 22%	● 7%
N/A	27%	41%
Разом	100%	100%



Вже згадане соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» виявило невідповідність між високою поінформованістю жінок про можливості захисту своїх трудових прав та низьким рівнем їх активності в обстоюванні права на рівне ставлення на

робочому місці. У таких умовах можна зробити висновок, що причиною бездіяльності жінок у обстоюванні своїх прав слід вважати не низьку поінформованість, а їх світоглядні орієнтири, згідно з якими більшість з них навіть не замислюються над доцільністю активних дій із захисту своїх прав у разі упередженого ставлення, а сприймають подібні випадки як, можливо, неприємні, але такі, що мають право на існування⁷⁵, а також неефективність юридичних засобів захисту, в т.ч. через звернення до суду. Таким чином, на сьогодні в Україні склалася ситуація, коли працюючі жінки, стикаючись з проявами дискримінації, ладні радше змиритися з ситуацією, ніж перейматися обстоюванням своїх прав, тоді як за кордоном українки вдало обстоюють свої трудові права в судах, як це зробила, наприклад, Оксана Денисенко, вигравши судовий процес у свого роботодавця – інвестиційного банку Credit Suisse – в лондонському суді⁷⁶.

⁷⁵ Див.: Звіт. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. – К., 2012. – С. 84.

⁷⁶ Banker who lost job while on maternity leave gets £1.5 m payout [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1331430/Banker-lost-job-maternity-leave-gets-1-5m-payout.html>

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ

ЗНАННЯ, ВМІННЯ ТА НАВИЧКИ, ЯКИМИ МАЮТЬ ВОЛОДІТИ СУДДІ ТА АДВОКАТИ

Можливість судового оскарження дискримінації за ознакою статі прямо передбачена ст. 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» (далі – Закон № 2866-IV), однак, як слушно зауважила О.Суслова, усі намагання закону можуть бути зведені нанівець, якщо «суддівський корпус не буде обізнаний щодо проблеми дискримінації за ознакою статі, її заборони на законодавчому рівні, неприпустимості в судовому процесі, при постановленні судових рішень, а також у власній правосвідомості»⁷⁷.

Ґендерна проблематика залишатиметься для адвокатів та суддів «невидимою», якщо вони переконані в тому, що:

- соціальна роль чоловіків та жінок у суспільстві визначається їх статтю;
- ролі чоловіків та жінок визначені раз і назавжди так, як розпорядився Бог чи природа;
- розподіл соціальних ролей між людьми різної статі обумовлений «природним призначенням» чоловіка чи жінки тощо.

Необхідно усвідомлювати, що факти дискримінації оточують нас в повсякденному та професійному житті (що засвідчили результати дослідження, викладені у попередньому розділі), проте в силу тих чи інших причин багато людей їх не бачать (не сприймають) та, відповідно, не кваліфікують як проблему. Це як радіохвилі, і щоб «ловити» їх, необхідно налаштувати «приймачі». Тому одне із завдань, що постає перед професійним юридичним середовищем, у тому числі адвокатським і суддівським, – навчитися налаштувати свої «приймачі», а також правильно ідентифікувати та кваліфікувати ґендерну дискримінацію.

Водночас відсутність ефективного реагування на факти дискримінації за ознакою статі визнана однією з основних причин ґендерної нерівності в українському суспільстві, що дістало відображення у Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на

⁷⁷ Суслова О.І., Лазаренко О.О., Ахтирська Н.М. *Захист прав жінок та дітей судовими та правоохоронними органами в Україні / За ред. Г.О. Хрестової.* – К.: Тютюкін, 2010. – С. 63.

період до 2016 року, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р. Серед шляхів і способів розв'язання проблеми Концепція передбачає, зокрема, розроблення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та вжиття необхідних заходів за результатами розгляду випадків такої дискримінації, а також виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань у частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Таким чином, судді мають бути готовими компетентно розглядати справи, пов'язані з оскарженням ґендерної дискримінації, зокрема, **знати**:

- поняття «ґендер», «ґендерна рівність», «дискримінація», «ґендерні стереотипи» та інші;
- види, прояви ґендерної дискримінації в публічній / приватній сферах;
- ґендерні стереотипи та механізми їх дії;
- міжнародно-правові акти (як універсальні, прийняті ООН чи МОП, так і регіональні, прийняті Радою Європи) у сфері ґендерної рівності та зобов'язання України відповідно до них;
- рішення ЄСПЛ щодо дискримінації за ознакою ґендеру;
- національне законодавство, що регулює ці правовідносини;
- гарантії та способи захисту (де вони передбачені в механізмі правового регулювання),

а також **уміти**:

- розпізнати ґендерні 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 ґендерних стереотипів, крізь призму яких тлумачиться чи застосовується законодавство;

- співвіднести факти у кожній конкретній справі з нормативно-правовим регулюванням;
- знати стандарти доказування у справах щодо ґендерної дискримінації та інших ґендерно-чутливих справах;
- прийняти законне і обґрунтоване рішення та належно його мотивувати.

Не менш важливим є забезпечення того, щоб у залі суду судді керувалися принципом ґендерної рівності як окремим виявом принципу рівності перед законом і судом. Це означає, що судді мають усвідомлювати умови життя жінок і чоловіків, які беруть участь у судовому процесі, ідентифікувати, за потреби, існуючі відмінності та слідкувати, щоб вони не породжували дискримінацію на підставі статі при розгляді справ⁷⁸. Оскільки відповідно до ст. 124 Конституції України юрисдикція суду поширюється на усі правовідносини, що виникають у державі, спектр «клієнтів суду», а, отже, клієнтів адвокатів, а також перелік категорій спорів практично є необмеженим.

Зважаючи на ту «довіру, яку в демократичному суспільстві суди мають викликати в громадськості»⁷⁹, надзвичайно важливою є не лише неупередженість та безсторонність судді, а й власне враження неупередженості та безсторонності. Оскільки «навіть видимість може бути важливою», відтак, «правосуддя повинно не тільки чинитися, необхідно також, щоб було видно, що воно чиниться»⁸⁰.

Відомий американський суддя Лернд Хенд (Learned Hand) якось зауважив: «Правосуддя залежить не стільки від правової діалектики, скільки від атмосфери в залі суду, а вона в кінцевому підсумку залежить, в основному, від судді»⁸¹.

Безперечно, «системі судочинства потрібний час, інформаційні та інші ресурси для усвідомлення та впровадження принципу рівних прав та можливостей

⁷⁸ Фулей Т.І. Управління залогом судового засідання: ґендерні аспекти // Слово Національної школи суддів України. – 2014. – № 2 (7). – С. 49–57.

⁷⁹ Див. рішення Європейського суду з прав людини у справі «П'єрсак проти Бельгії» (Piersack v. Belgium) від 1 жовтня 1982 р., заява № 8692/79, п. 30.

⁸⁰ В оригіналі англійською: «Justice must not only be done: it must also be seen to be done», див. рішення Європейського суду з прав людини у справі De Cubber v. Belgium від 26 жовтня 1984 р., п. 26.

⁸¹ В оригіналі англійською: «Justice does not depend upon legal dialectics so much as upon the atmosphere of the courtroom, and that in the end depends primarily upon the judge». Brown v. Walter, 62 F.2d 798, 800 (2-е видання, 1933). Цит. за: Justice for All. Bias-free Behavior and Language in Our Courts (2004).

жінок і чоловіків у судовій практиці»⁸². Враховуючи те, що відповідно до шостого показника Бангалорських принципів поведінки суддів, схвалених Резолюцією 2006/23 Економічної і Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 р., «компетентність та старанність є необхідними умовами для виконання суддею своїх обов'язків», а належна професійна підготовка становить собою також гарантію незалежності та безсторонності суддів та неодмінну умову поваги суспільства до судової влади, актуальним є завдання підвищення обізнаності суддівського корпусу щодо проблем ґендерної рівності та впровадження ґендерного підходу до програм підготовки суддів.

Це повною мірою стосується і адвокатського корпусу. Враховуючи види адвокатської діяльності, передбачені ст. 19 Закону України від 5 липня 2012 р. № 5076-VI «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», зокрема надання правової інформації, консультацій і роз'яснень з правових питань, здійснення правового супроводу; складення заяв, скарг, процесуальних та інших документів правового характеру; захист прав, свобод і законних інтересів особи, яка притягається до кримінальної чи адміністративної відповідальності під час розгляду справи про адміністративне правопорушення; представництво інтересів у кримінальному провадженні та під час здійснення цивільного, господарського, адміністративного та конституційного судочинства, а також в інших державних органах, перед фізичними та юридичними особами та ін., підвищення професійного рівня адвокатів є запорукою належного рівня надання ними усіх видів правової допомоги клієнтам.

Беручи до уваги, що підготовка високопрофесійної дорослої аудиторії, якими є судді та адвокати, охоплює не лише знання та навички, а й ставлення (в т.ч. розуміння соціального контексту відправлення правосуддя – розуміння суспільства та його потреб; недопущення дискримінації за різними ознаками (статтю, національністю, віком, місцем проживання, релігійною приналежністю, сексуальною орієнтацією, матеріальним станом тощо), увага до реалізації принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків при здійсненні правосуддя є важливим елементом професійної освіти.

Раніше вже йшлося про роль суду у виконанні міжнародних зобов'язань України щодо утвердження ґендерної рівності та застосування чинних для України міжнародних договорів, які є частиною національного законодавства.

⁸² Суслова О.І., Лазаренко О.О., Ахтирська Н.М. *Захист прав жінок та дітей судовими та правоохоронними органами в Україні / За ред. Г.О. Христової.* – К.: Тютюкін, 2010. – С. 63.

Варто наголосити, що рівність та недопустимість дискримінації особи за ознакою статі є фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошується в **універсальних міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина**, зокрема:

- у Загальній декларації прав людини 1948 р. (ст.ст. 1, 2, 7);
- у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 р. (ст.ст. 2, 3, 14, 26);
- у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. (ст.ст. 2, 3, 7).

Як відомо, Україна ратифікувала не лише Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (далі – ЄКПЛ), ст. 14 якої передбачає реалізацію прав без дискримінації, в тому числі за ознакою статі, а й Протокол № 12 до ЄКПЛ, який розширює заборону дискримінації і створює гарантії рівності у користуванні будь-якими правами, в тому числі правами, передбаченими національним законодавством держав-членів. У пояснювальній записці до Протоколу № 12 зазначено, що його завдання полягає у посиленні захисту від дискримінації як основної складової гарантій прав людини. Протокол № 12 до ЄКПЛ став результатом обговорення шляхів забезпечення, зокрема, гендерної і расової рівності⁸³.

Україна як правонаступниця УРСР успадкувала й усі міжнародні договори, ратифіковані УРСР, і серед них ратифіковану 19 грудня 1980 р. Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – Конвенція CEDAW). Ця Конвенція з числа тих, що найчастіше ратифікуються: станом на кінець 2014 р. її ратифікували 188 держав, тобто вона є договором, що є виявом усесвітнього консенсусу й у такий спосіб відображає правові стандарти прав людини в усьому світі. Примітно, що Конвенція CEDAW поєднує громадянські, політичні і соціально-економічні права (які раніше традиційно розділялися).

Норми Конвенції CEDAW стосуються всіх сфер життя жінок і встановлюють принципи рівноправності, недискримінації й відповідальності держави, а також наголошують на необхідності подолання бар'єрів на шляху до встановлення рівноправності.

⁸³ Посібник з європейського антидискримінаційного права. Українське видання. – К.: ТОВ «К.І.С.», 2013. – С. 13.

При ратифікації Конвенції CEDAW держави-учасниці зобов'язалися впроваджувати закріплені в ній стандарти на національному рівні. Зокрема, у ст. 2 Конвенції CEDAW наведені конкретні обов'язки держави (серед яких: закріплення принципу рівноправності чоловіків і жінок у конституції та відповідному законодавстві та забезпечення практичного здійснення цього принципу; встановлення юридичного захисту та забезпечення за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ його ефективності проти будь-якого акту дискримінації; утримання від вчинення будь-яких дискримінаційних актів та гарантування того, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання, та ін.). Проте держава може не обмежуватися вжиттям лише тих заходів, що перераховані в ст. 2 Конвенції CEDAW, а піти значно далі. Влада зобов'язана уважно вивчати кожний випадок часто повторюваних порушень прав, й уживати ефективних заходів, прийнятних саме в такій ситуації. Мета – досягти результату, тобто реалізації рівноправності на практиці. У цьому і полягає зобов'язання щодо результатів⁸⁴.

Стаття 2 накладає на держави-учасниці зобов'язання, по-перше, поважати права (це вимагає від держави утримуватися від втручання в здійснення прав, що гарантуються Конвенцією, тобто не вчиняти дій, що порушують права), по-друге, захищати права (тобто запобігати порушенням Конвенції з боку третіх осіб, у зв'язку з чим влада забезпечує врегулювання діяльності недержавних суб'єктів таким чином, щоб вона відповідала принципам Конвенції; для досягнення цієї мети права повинні бути захищені за допомогою ефективних антидискримінаційних законів і практик, а також за допомогою санкцій за дискримінаційні дії й ефективних механізмів оскарження (ст. 2, п.п. «b», «c», «e»)), та, по-третє, виконувати права (це вимагає від держави забезпечити всебічну реалізацію прав).

Варто зазначити, що Конвенція CEDAW популяризує модель «дійсної рівності» (англ. *substantive equality*), що складається з рівності можливостей, рівності в доступі до можливостей та рівноцінності результатів. Ця модель побудована на концепції, що стверджує, що формальна рівність, про яку часто йдеться в ґендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві, не здатна досить ефективно гарантувати жінкам і чоловікам однакові права.

⁸⁴ *Наші права не факультативні (коментар до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок) / укладачки: Олена Зайцева, Елла Ламах, Олена Сулова [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://empedu.org.ua/sites/default/files/files/publications_materials/convention_cedaw_draft_04.pdf – С. 35, 38.*

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 жінок⁸⁵.

Вже як незалежна держава Україна ратифікувала Факультативний протокол до Конвенції CEDAW, який є договором надзвичайної важливості, оскільки передбачає, зокрема, процедуру подання скарг до наднаціонального органу – Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі – Комітет). Тобто, Факультативний протокол закріплює квазісудовий механізм, за допомогою якого окремі особи чи група осіб, які знаходяться під юрисдикцією держави-учасниці, можуть привернути увагу Комітету до порушення прав, гарантованих Конвенцією CEDAW. Оскільки для визнання скарги прийнятною для розгляду вона має відповідати певним критеріям, серед яких – вичерпання всіх доступних внутрішніх засобів правового захисту; сумісність з положеннями Конвенції CEDAW; достатня обґрунтованість і небезпідставність скарги та ін., – можна стверджувати що у довгостроковій перспективі це справлятиме вплив на розвиток судової практики, оскільки поданню скарги до Комітету передуватиме розгляд справи у суді на національному рівні.

Подібно до того, як ратифікувавши ЄКПЛ, держава-учасниця визнає юрисдикцію Європейського суду з прав людини з усіх питань, які стосуються її тлумачення та застосування, так і ратифікуючи Законом України від 5 червня 2003 р. № 946-IV Факультативний протокол до Конвенції CEDAW, держава визнає компетенцію Комітету щодо розгляду письмових повідомлень про порушення прав, передбачених Конвенцією CEDAW, і зобов'язана належним чином розглянути висновки Комітету разом із його рекомендаціями, якщо

⁸⁵ Там само.

такі є, і подати Комітету протягом шести місяців письмову відповідь, у тому числі інформацію щодо будь-яких заходів, ужитих з урахуванням висновків і рекомендацій Комітету.

Серед засобів захисту і рекомендацій, що надаються у зв'язку з процедурою подання скарг, є і такі, що безпосередньо стосуються судової системи, зокрема, перегляду справи, виконання рішень національних судів з метою забезпечення жертвам порушень таких умов, в яких вони зможуть здійснювати свої права, перегляду законодавства, адміністративних рішень та/або практик, що згадувалися в скарзі.

Зараз на розгляді в Комітеті знаходиться скарга з України щодо систематичного порушення ст.ст. 1, 2, 5, 7, 11 Конвенції ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, подана громадськими організаціями – Ла Страда Україна, Інформаційно-консультативний жіночий центр, Центр «Жіночі перспективи» стосовно висловлювання Прем'єр-міністра України у 2010 р.⁸⁶.

Сорок п'ята сесія Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, що відбулася 18 січня – 5 лютого 2010 р., заслухала об'єднані шосту і сьому періодичні доповіді України й підготувала Заключні зауваження Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок. Комітет схвально поставився до ратифікації Факультативного протоколу до Конвенції CEDAW, прийняття парламентом Закону № 2866-IV та деяких інших кроків. Водночас були відзначені проблеми, над вирішенням яких слід працювати, в тому числі проблеми, що стосуються судової гілки влади. Зокрема, у п. 14 Заключних зауважень Комітет висловлює стурбованість з приводу надання недостатньої інформації про використання жінками існуючих механізмів скарг, у тому числі інформації про *судові справи* та їхні результати. Крім того, Комітет ще раз підтверджує висловлене в попередніх заключних зауваженнях 2002 р. занепокоєння щодо недостатньої поінформованості про Конвенцію CEDAW та можливості її застосування, у тому числі судовими та правоохоронними органами і самими жінками, а у п. 15 Комітет наполегливо закликає державу-учасницю проводити кампанії з підвищення обізнаності про Конвенцію CEDAW та Факультативний протокол серед співробітників судових органів, юристів і широкої громадськості. Він також заохочує державу-учасницю запроваджувати навчально-просвітницькі програми щодо сфери дії Конвенції, особливо для суддів, юристів, співробітників правоохоронних органів, щоби заохочувати їх до використання

⁸⁶ Див. стор. 74 і наступні.

положень Конвенції у судовому провадженні. Комітет також просить державу-учасницю у наступній періодичній доповіді подати інформацію про *кількість і типи скарг щодо можливої дискримінації стосовно жінок*, направлених до судів, прокуратури та секретаріату Уповноваженого з прав людини, а також до інших органів, у тому числі про результати розгляду таких скарг.

Крім базового міжнародного договору, яким є Конвенція CEDAW, є й інші, серед яких – Пекінська декларація та Платформа дій щодо гендерної рівності та розширення прав жінок, прийнята на 4 Всесвітній конференції у справах жінок 1995 р. Вона не формалізована ані законом, ані іншим нормативно-правовим актом, проте є одним з найважливіших стандартів у сфері досягнення гендерної рівності. Цей документ неодноразово звертається до впровадження принципу рівних прав та можливостей в судовій системі, наголошуючи на цьому як на засадничому аспекті забезпечення гендерної рівності в суспільстві.

Зазначимо, що Україна підписала також Декларацію тисячоліття ООН (2000 р.), узявши таким чином на себе зобов'язання до 2015 р. досягти Цілей розвитку тисячоліття, одна з яких стосується саме гендерної рівності.

Принцип рівності закріплений у Конституції України (ст. 21 та ст. 24), численних кодексах, законах та підзаконних нормативно-правових актах. Його тлумачення та застосування має відбуватися з урахуванням сучасної концепції дійсної рівності та стандартів недискримінації.

Зокрема, ст. 24 Конституції України передбачає, що 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.*

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується:

- наданням жінкам рівних з 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, в тому числі шляхом надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Важливою віхою на шляху утвердження гендерної рівності стало прийняття 8 вересня 2005 р. **Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні»**⁸⁷ (далі – Закон № 2866-IV). Історія прийняття цього Закону доволі показова в аспекті сприйняття проблеми рівних прав і можливостей першими особами держави, що засвідчує витяг зі стенограми пленарного засідання Верховної Ради України⁸⁸ у той день (веде засідання Перший заступник Голови Верховної Ради України Мартинюк А.І.):

«... Тоді голосуємо про прийняття за основу і в цілому об'єднаного законопроекту за номерами 3175, 3175-1 Закону про захист тварин від жорстокого поводження, друге читання, і в цілому як закон. Прошу голосувати.

13:29:22

За – 252

Тварини захищені законом від жорстокого поводження.

Розглядається проект Закону про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації (друге читання). Реєстраційний номер 6074-1. Доповідає голова Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин Геннадій Йосипович Удовенко. Будь-ласка, Геннадію Йосиповичу.

13:29:56

УДОВЕНКО Г.Й.

Шановний Адаме Івановичу! Шановні народні депутати!

На ваш розгляд вноситься підготовлений до другого читання проект Закону України про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації, поданий народними депутатами України Самойлик і Надрагою.

Я хочу нагадати, що 11 січня цього року він був проголосований в першому читанні майже конституційною більшістю голосів. Його підтримали 289 народних депутатів.

⁸⁷ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

⁸⁸ Див.: Стенограма пленарного засідання. Засідання четверте. Сесійний зал Верховної Ради України. 8 вересня 2005 р., 10.00 година. Веде засідання Перший заступник Голови Верховної Ради України Мартинюк А.І. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1957.html>

Суб'єктами права законодавчої ініціативи до законопроекту було подано 90 пропозицій, переважна більшість з яких була врахована, а саме враховано – 49, враховано частково – 10, редакційно – 11 і відхилено тільки 10 пропозицій. Цей законопроект компромісний, він не революційний і не тягне за собою радикальних змін у державі щодо впровадження гендерної рівності.

Він не містить норм щодо запровадження гендерних квот у виборчих списках. Так що не турбуйтеся – зняли співавтори це положення. Але він відкриває шлях до розвитку демократії та побудови суспільства рівних можливостей.

Хочу наголосити, що до його прийняття парламент йшов шість років, і за цей час аналогічні закони прийняли в багатьох наших сусідніх країнах.

Хочу наголосити, що Президент України в своєму листі до Верховної Ради від 15 березня цього року просив прискорити роботу над цим законопроектом. Він був в порядку денному останнього тижня сьомої сесії, однак через баталії навколо вступу до СОТ до нього черга не дійшла.

26 липня цього року Президент України, не чекаючи вже і не сподіваючись на те, що парламент буде розглядати наш законопроект, видав указ про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, який за своїм змістом запроваджує частину норм нашого законопроекту і, таким чином, знімає низку зауважень Юридичного управління.

Це дуже важливо, бо юридичне управління багато зробило пропозицій, але тепер вони зняті.

Комітет ухвалив рекомендувати Верховній Раді України підтримати проект Закону про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації у другому читанні і в цілому як Закон.

Я ще раз звертаюся до вас, шановні колеги, особливо до чоловічої частини Верховної Ради. Зробіть свої...

ГОЛОВУЮЧИЙ.

Дякую. Шановні колеги, у нас в парламенті понад 300 чоловіків, жінок мало, мало і дуже мало. Давайте зробимо їм подарунок. Голосуємо про прийняття в цілому як закону Закону «Про забезпечення рівних прав жінок та чоловіків та рівних можливостей їх реалізації». Захистили тварин, давайте захистимо і жінок. Голосуємо. 13:34:05.

За – 286

Закон прийнято».

Важливо наголосити на **ключових моментах** Закону № 2866-IV, якими є:

- мета Закону – досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;
- запровадження у ст. 1 Закону нового понятійного апарату («рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків», «дискримінація за ознакою статі», «позитивні дії», «сексуальні домагання», «ґендерна рівність», «ґендерно-правова експертиза»);
- запровадження ґендерно-правової експертизи (чинних НПА та проектів НПА) та ведення державної статистики показників становища жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства (ст.ст. 4, 5 Закону).

Також цим Законом:

- заборонено дискримінацію за ознакою статі та визначено (перелічено) ті ситуації, що не вважаються такою дискримінацією (ст. 6 Закону);
- передбачено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї (ст. 17 Закону), під час укладання колективних договорів та угод (ст. 18 Закону) та у сфері підприємництва (ст. 19 Закону);
- передбачено обов'язки роботодавця (треба наголосити, що такими є суб'єкти і приватного, і публічного права), що повинні забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї (ст. 17 Закону). При цьому треба зауважити, що Закон не містить прямих вказівок про те, яким чином роботодавець повинен реалізовувати такі обов'язки, наприклад, як забезпечити жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками. Так само КЗпП та інші галузеві НПА не завжди зможуть дати відповідь на запитання, яким чином роботодавець повинен реалізовувати ці обов'язки, проте очевидним є те, що відсутність чіткого законодавчого механізму реалізації обов'язку роботодавця не є і не повинно бути виправданням для перешкод в реалізації працівником своїх прав, в т.ч. на суміщення трудової діяльності із сімейними обов'язками;

- передбачено право особи, яка вважає, що стосовно неї мала місце дискримінація за ознакою статі, чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, на звернення зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом (ст. 22 Закону);
- безпосередньо імплементовано в національний закон міжнародні зобов'язання України, взяті на себе при ратифікації Факультативного протоколу до Конвенції CEDAW: передбачено право особи будь-якої статі або групи осіб 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. Це положення важливе у взаємозв'язку з положенням ст. 237 Кодексу адміністративного судочинства (КАС) України в контексті визначення міжнародних судових установ, юрисдикція яких визнана Україною.

Іншим важливим законодавчим актом є **Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»** (із змінами, внесеними згідно із Законом від 13 травня 2014 р. № 1263-VII).

Варто зауважити, що проект цього Закону було розроблено з метою виконання завдань, передбачених Планом дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України, який було схвалено на саміті Україна – ЄС (22 листопада 2010 р.) у Брюсселі.

Ключові моменти Закону № 5207-VI:

- визначено форми дискримінації (пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск) та наведено дефініції цих понять (ст.ст. 1, 5 Закону). При цьому важливо наголосити, що поняття «дискримінація» еволюціонувало порівняно з тим розумінням, яке закладалося в це поняття в 2005 р. в Законі № 2866-IV. Якщо в 2005 р. дискримінація визначалася як «дії / бездіяльність, що виражають...», то в 2012 р. це поняття визначається вже як «ситуація, за якої...». Така зміна визначення поняття «дискримінація» зумовлена визнанням «непрямої (опосередкованої)» дискримінації однією з її форм;

- на законодавчому рівні визнано органічний зв'язок між рівністю та недискримінацією. В ст. 2 задекларовано, що законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак (в т.ч. статі):
 - 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
 - 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
 - 3) повагу до гідності кожної людини;
 - 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб;
- у ст. 4 Закону наведено сфери суспільних відносин, на які він поширюється. Правосуддя, трудові відносини (у т.ч. застосування роботодавцем принципу розумного пристосування), а також державна служба та служба в органах місцевого самоврядування серед сфер дії Закону визначені окремими рядками;
- до повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (ст. 10 Закону) віднесено: право звертатися до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів та особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом; *надання висновків у справах про дискримінацію за зверненням суду*;
- передбачено право особи, яка вважає, що стосовно неї має місце дискримінація, звернутися зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом (ст. 14 Закону);
- внесено зміни до КАС України, а саме до п. 7 ч. 3 ст. 2 – серед критеріїв правомірного рішення / дії / бездіяльності запроваджено перевірку судом на предмет дотримання принципу рівності перед законом, запобігаючи всім формам дискримінації (в попередній редакції – «несправедливій дискримінації»).

Хоча протягом двох останніх десятиліть Україні вдалося досягти істотного прогресу у створенні ключових елементів законодавчого та інституційного

забезпечення рівності жінок і чоловіків, однак гендерна нерівність у багатьох сферах і досі залишається об'єктивною реальністю. Окремі з них є доволі табуйованими, й суспільство не готове відверто про них говорити.

Однією з небагатьох сфер життя українського суспільства, у якій наявність гендерної нерівності підтверджується як статистичними даними, так і соціологічними дослідженнями, і яка дозволяє говорити про реальну, а не гадану чи гіпотетичну проблему, є сфера зайнятості. Реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання доходів та контроль над розподілом економічних ресурсів характеризують суттєві невідповідності⁸⁹, що свідчить про існування гендерної нерівності у сфері зайнятості як об'єктивного факту. До того ж, на відміну від інших сфер людської діяльності, офіційна статистика ринку праці забезпечує досить повну інформаційну базу гендерних досліджень особливостей економічної активності та зайнятості населення.

Крім того, сфера зайнятості – це сфера публічного життя, яка, однак, дуже тісно пов'язана з приватною. Рішення щодо зайнятості, роду заняття та подібні перебувають у тісному зв'язку з моделями гендерної ідентифікації, ситуацією в сім'ї. Так, на думку російського науковця С.Ю. Роціна⁹⁰, вибір жінок між професійною діяльністю та зайнятістю в домашньому господарстві залежить не тільки від рівня їх кваліфікації або кар'єрних прагнень, а й від роду занять та доходів їх чоловіків.

Зупинимось докладніше на нормативно-правовому регулюванні у цій сфері. Насамперед, слід зауважити, що складність та суперечливість, притаманна на сьогодні вітчизняному законодавству загалом, не оминула і цю сферу. Кодекс законів про працю (КЗпП) України, прийнятий у 1971 р., був написаний за інших соціально-економічних умов, а відтак – не повністю враховує сучасні реалії й не здатний слугувати надто ефективним регулятором суспільних відносин на ринку праці – навіть «підсилений» низкою прийнятих спеціальних законодавчих актів, серед яких особливе значення має Закон України «Про зайнятість населення»⁹¹.

⁸⁹ Див.: Звіт. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. – К., 2012. – С. 7.

⁹⁰ Роцин С.Ю., Горелкина О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций / Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – С. 130–146.

⁹¹ Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

Крім того, у цій сфері діють чимало міжнародних договорів, до яких Україна приєдналася ще за радянських часів, або згода на обов'язковість яких була надана Верховною Радою України, зокрема, низка **конвенцій Міжнародної організації праці** (утворена в 1919 р., з 1946 р. стала першою спеціалізованою агенцією ООН), у т.ч.:

- про рівну винагороду за рівноцінну працю (№ 100, ратифікована УРСР 10 серпня 1956 р.);
- про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111, ратифікована УРСР 4 серпня 1961 р.);
- про охорону материнства (№ 103, у 1953 р. переглянута, ратифікована 14 вересня 1956 р.);
- про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (№ 156, ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 р. № 1196-XIV).

На сьогодні МОП основною метою власної діяльності проголосила розширення можливостей жінок і чоловіків у отриманні гідних і продуктивних робочих місць в умовах свободи, рівності, захищеності та поваги до людської гідності.

Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) була ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V. Проте Україна ратифікувала лише 74 пункти Хартії з 98 і не ратифікувала три з дев'яти обов'язкових статей, до яких належать ст. 12 (право на соціальне забезпечення), ст. 13 (право на соціальну та медичну допомогу) і ст. 19 (право трудящих-мігрантів та їхніх сімей на захист і допомогу), а також п. 1 ст. 4 Хартії, що гарантує право на справедливу винагороду.

Європейська соціальна хартія (переглянута) входить до пакету найважливіших нормативно-правових документів, які є складовою «державного портфелю» політики соціальної справедливості та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків в Україні⁹².

Стаття 20 Європейської соціальної хартії передбачає право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та

⁹² *Магдюк Л. Необхідні кроки для повної відповідності вимогам Європейської соціальної хартії (переглянутої) / в кн.: Захист жінок та дітей на основі міжнародних документів щодо прав людини. Міжнародна конференція. Ялта, 2–3 червня 2010 р. – С. 216.*

професії без дискримінації за ознакою статі, в т.ч. обов'язок держави вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях, як: а) працевлаштування, захист від звільнення та професійна реінтеграція; б) професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація; с) умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду; д) професійний ріст, включаючи просування по службі.

Необхідно звернути увагу на новелу КЗпП України, а саме на те, що після бурхливих баталій і обговорень в листопаді 2015 р. Верховна Рада України внесла зміни до ст. 2-1 «Рівність трудових прав громадян України» Кодексу.

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, ***статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації***, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, ***сімейних обов'язків***, місця проживання, членства у професійній спільці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (див. Закон України від 12 листопада 2015 р. № 785-VIII).

Для порівняння наведемо попередню редакцію цієї статті: «Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин».

Емоції і спори народних депутатів викликали такі підстави для недискримінації в сфері праці, як гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація, що свідчить про панування в суспільстві «традиційних» стереотипів та нетерпимості до людей, які відрізняються від більшості. Однак, що є насправді важливим, так це **зміна концептуальних підходів:**

- відбувся перехід від декларування «рівності трудових прав» до визнання принципу рівності *прав і можливостей* працівників, запровадження якого гарантується заборонаю дискримінації (як прямої, так і непрямої – див. коментар до Закону № 5207-VI);
- запровадження в законодавстві про працю нових понять: «ґендерна ідентичність», «працівник з сімейними обов'язками». Запровадження останнього є дуже важливим, оскільки дозволяє змінити укорінені підходи в трудових правовідносинах, адже КЗпП України містив лише поняття «сімейні обставини», однак не згадував про існування «сімейних обов'язків»; захисту підлягало насамперед «материнство», і хоча з розвитком суспільних відносин гарантії «материнства» поступово поширювалися на інших членів сім'ї (переважно батько, дід, баба), які здійснювали фактичний догляд за дитиною (дітьми), проте такі зміни не були системними та всеохоплюючими, й подекуди законодавство залишалося дискримінаційним.

Ілюстрацією дискримінаційного характеру законодавства є ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру», відповідно до якої до стажу, який дає право на пенсію за вислугою років, частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зараховується виключно жінкам.

Стосовно інших сфер об'єктивний аналіз становища чоловіків і жінок стикається з браком статистичних даних та певними інформаційними прогалинами.

НЕОБХІДНІСТЬ ЗБИРАННЯ, ОПРАЦЮВАННЯ, АНАЛІЗУ ТА ПОШИРЕННЯ СУДОВОЇ СТАТИСТИКИ З РОЗПОДІЛОМ ЗА КРИТЕРІЕМ СТАТІ

Однією з перешкод у наданні суддям переконливих доказів дискримінації є відсутність судової статистики, розбитої за критерієм статі.

Відповідно до параграфу 206 **Пекінської Платформи дій для досягнення стратегічної цілі Н.3 «Збір та поширення дезагрегованих за ознакою статі даних та інформації з метою планування та оцінки»** національним, регіональним та міжнародним статистичним службам разом з відповідними установами урядів та Організації Об'єднаних Націй у співпраці з науково-дослідними та інформаційними організаціями належить забезпечити:

- a) збір, обробку, аналіз і презентацію статистичних даних, які стосуються людей, з розподілом за критеріями статі та віку з тим, щоб вони відображали проблеми і питання, які пов'язані з життям жінок і чоловіків у суспільстві;
- b) збір, обробку, аналіз і презентацію на регулярній основі даних з розподілом за віком, статтю, соціально-економічними та іншими показниками, в тому числі щодо кількості утриманців, для використання при плануванні і здійсненні політики і програм;
- c) залучення центрів з вивчення гендерних проблем і науково-дослідних організацій до розробки і апробування відповідних показників і методологій досліджень з метою зміцнення гендерного аналізу, а також залучення їх до діяльності з контролю і оцінки ходу реалізації цілей Платформи дій;
- d) направлення чи призначення співробітників для зміцнення програм гендерної статистики і забезпечення координації, контролю і узгодження з усіма галузями статистичної роботи, а також підготовка матеріалів, що узагальнюють статистичні дані з різних тематичних галузей;
- e) вжиття заходів з метою удосконалення збору даних про всебічний внесок жінок і чоловіків в економіку, в тому числі їх участь в неформальному секторі(ах);
- f) отримання більш всеохоплюючих даних про всі види роботи і зайнятості [...];
- j) збір більш надійних даних з розподілом за критеріями статі та віку про жертв усіх форм насильства щодо жінок, таких як насильство в сім'ї, сексуальні домагання, зґвалтування, кровозмішування і примушування до статевих зв'язків, торгівля жінками і дівчатами і про насильство з боку представників держави, а також про осіб, які вчинили ці акти насильства⁹³.

Параграф 207 Платформи дій як діяльність, що має здійснюватися урядами, визначає:

- a) забезпечення регулярного випуску статистичного збірника, у якому тематичні дані про жінок і чоловіків представлені та інтерпретуються у

⁹³ Див.: Пекінська декларація і Платформа дій [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf> – С. 89–91.

формі, зручній для широкого кола користувачів, які не мають спеціальної підготовки;

- b) забезпечення того, щоб статистики та користувачі статистичної інформації в кожній країні регулярно проводили огляди адекватності офіційної статистичної системи і охоплення нею ґендерних проблем, а також підготовка плану з метою здійснення необхідних поліпшень, де це необхідно;
- c) проведення і заохочення проведення науково-дослідними організаціями, профспілками, роботодавцями, приватним сектором і неурядовими організаціями досліджень з метою вивчення кількісних і якісних аспектів розподілу влади і впливу в суспільстві, в тому числі стосовно чисельності жінок і чоловіків на старших керівних посадах як в державному, так і в приватному секторах;
- d) використання даних з більш ефективним розподілом за ознакою статі при розробці політики і здійсненні програм і проєктів⁹⁴.

Значення ґендерної статистики на сучасному етапі розвитку суспільства полягає у тому, що вона є підставою для суспільних дискусій, допомагає у розробці політичних заходів і проведенні досліджень; дає кількісну інформацію, що дозволяє аналізувати відмінності в становищі жінок і чоловіків, а також стежити за тим, змінюється це становище чи залишається незмінним; допомагає висувати гіпотези і теорії, покликані пояснити закономірності розвитку відносин між статями в суспільстві. Таке застосування ґендерної статистики має створити фундамент для розробки політики забезпечення ґендерної рівності. Ґендерна статистика стимулює суспільні дискусії і зміни. Вона потрібна для моніторингу й оцінки ефективності й результативності нових програм⁹⁵.

Органи державної статистики України здійснюють збирання, розроблення, узагальнення та оприлюднення даних за 113 державними статистичними спостереженнями (за результатами 2013 р.) за 145 формами звітності та 23 анкетами для проведення спеціально організованих державних статистичних спостережень. Показники з розподілом осіб за критерієм статі, що є основою

⁹⁴ Там само. – С. 91.

⁹⁵ Ґендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – С. 49.

для розроблення ґендерної статистики, містяться у 24 формах державних статистичних спостережень (21% від загальної кількості форм)⁹⁶. Окремі з них стосуються і судової статистики, наприклад, форма 1 – звіт судів першої інстанції про розгляд справ у порядку кримінального судочинства (розділи 3, 4, 5 – кількість та стать потерпілих), форма 1-1 – звіт судів першої інстанції про розгляд матеріалів кримінального провадження (розділ 4 – кількість та вік потерпілих), форма 7 – звіт про склад засуджених, форма 8 – звіт про неповнолітніх засуджених⁹⁷.

Водночас збірка «**Стан здійснення судочинства в Україні у 2015 році**» – 112-сторінкове видання, у якому опрацьовано статистичні дані Державної судової адміністрації України, вищих спеціалізованих судів, Верховного Суду України, – містить лише один показник з розподілом за критерієм статі, а саме кількість засуджених жінок у структурі засуджених осіб у 2014–2015 рр.⁹⁸. При цьому збірник акумулює основні статистичні показники здійснення судочинства у 2015 році, в тому числі про оперативність та якість судового розгляду в різних видах судочинства, порівняно з 2014 роком, зокрема:

- кількість розглянутих судами України справ та матеріалів;
- середньомісячне надходження справ і матеріалів до одного судді (в розрізі місцевих та апеляційних судів, Верховного Суду України);
- оперативність розгляду судами кримінальних, цивільних, адміністративних, господарських справ;
- якість розгляду справ судами, кількість скасованих і змінених вироків, рішень, постанов, ухвал місцевих та апеляційних судів;
- щодо кримінальних справ та матеріалів – розгляд судами загальної юрисдикції подань органів досудового слідства (КПК 1960 р.) та розгляд слідчим суддею клопотань під час судового розслідування (КПК 2012 р.); обрання запобіжного заходу у вигляді взяття під варту (КПК 1960 р.) та

⁹⁶ *ґендерна політика та інституційні механізми її реалізації. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН, 2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11138.pdf> – С. 55.*

⁹⁷ *Див. Судова статистика. 2014 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://court.gov.ua/sudova_statystyka/lkflghkjlh/; 2015 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://court.gov.ua/sudova_statystyka/Sud_statustuka_Zvit_2015/*

⁹⁸ *Див.: Стан здійснення судочинства в Україні у 2015 році [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/2a874f25beac68d2c2257f8d003f8080/\\$FILE/100.pdf](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/2a874f25beac68d2c2257f8d003f8080/$FILE/100.pdf) – С. 64.*

розгляд слідчим суддею клопотань під час судового розслідування про застосування запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою (КПК 2012 р.) (у розрізі областей) та ін.; розгляд кримінальних справ щодо неповнолітніх;

- кількість осіб, засуджених до позбавлення волі, до виправних робіт, до яких застосовано штраф, громадські роботи, арешт, обмеження волі, а також кількість осіб, звільнених від покарання, у тому числі з випробуванням; кількість осіб, засуджених до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; кількість осіб, до яких застосовано додаткові види покарання;
- кількість цивільних справ, клопотань, позовних заяв (заяв), скарг, що перебували на розгляді в судах першої інстанції; розгляд цивільних справ судами України у першій інстанції; розгляд апеляційними судами цивільних справ і матеріалів за апеляційними скаргами, апеляційними поданнями; якість розгляду цивільних справ та результати скасування рішень у цивільних справах;
- результати розгляду адміністративних справ, позовних заяв, заяв, клопотань місцевими загальними, окружними адміністративними та апеляційними адміністративними судами;
- дані про розгляд адміністративних та господарських справ;
- розгляд місцевими загальними судами справ про адміністративні правопорушення, у тому числі про порушення Правил дорожнього руху (у розрізі статей), а також справ про адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією (порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції»); результати перегляду апеляційними загальними судами постанов у справах про адміністративні правопорушення.

Схвалюючи ініціативу Верховного Суду України щодо реалізації принципу підзвітності судової влади суспільству та прагнення обговорити результати здійснення судочинства крізь призму підвищення його якості, а також не применшуючи значення аналітичної роботи, можна зауважити, що більшість статистичних показників можна збирати з розподілом за критерієм статі. Відсутність аналізу та презентації статистичних даних з розподілом за критерієм статі є вкрай дивним з огляду на те, що збір таких даних здійснюється, зокрема, при заповненні обліково-статистичних карток (далі – ОСК).

Так, ОСК на кримінальне провадження (1-кп) передбачає заповнення інформації про стать обвинуваченого:

Додаткові відомості про учасника справи 1-кп

Основне

Прізвище, ім'я, По батьковій особі:

Тип учасника: обвинуваченої

РНОКПП/Паспорт:

Суб'єкт владних повноважень

Адреса: Вулиця, будинок, квартира:
Назва нас. пункту:
Район:
Область:
Поштовий індекс:
Країна: Україна

Дата народження:

Стать: Жінка

Місце роботи (назначення, служби): Жіноча
Чоловіча

Посада, звання:

На момент вчинення правопорушення (злочину):
Вік: 0
 Повнолітній Військовозобов'язаний
 Не працював Не навчався СПД

Вид документа, що посвідчує особу: паспорт громадянина України

Вид іншого документа:

Номер документа, що засвідчує особу:

Віданій:

Коли виданій:

№ моб. тел-на для SMS: () _ _ - _ _

Контактний телефон:

E-mail:

Без постійного місця проживання:

Прізвища:

Так Скасувати

та потерпілого:

Додаткові відомості про учасника справи 1-кп

Основне

Прізвище, ім'я, По батьковій особі:

Тип учасника: потерпілий

РНОКПП/Паспорт:

Суб'єкт владних повноважень

Адреса: Вулиця, будинок, квартира:
Назва нас. пункту:
Район:
Область:
Поштовий індекс:
Країна: Україна

Дата народження:

Стать: Жінка

Місце роботи (назначення, служби): Жіноча
Чоловіча

Посада, звання:

На момент вчинення правопорушення (злочину):
Вік: 0
 Повнолітній Військовозобов'язаний
 Не працював Не навчався СПД

Вид документа, що посвідчує особу: паспорт громадянина України

Вид іншого документа:

Номер документа, що засвідчує особу:

Віданій:

Коли виданій:

№ моб. тел-на для SMS: () _ _ - _ _

Контактний телефон:

E-mail:

Без постійного місця проживання:

Прізвища:

Так Скасувати

Аналогічно рубрика «Додаткові відомості про учасника справи» ОСК дає можливість зазначити стать особи, яка притягається до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення:

Додаткові відомості про учасника справи - адміністративне правопорушення

Основне

Прізвище, ІМЯ, По батьковій особі:

Вид документу, що посвідчує особу:

Фізична особа

Тип учасника:

Вид виходу документу:

Результати розгляду

РНКПП/Паспорт:

Номер документу, що засвідчує особу:

Старі показники

Суб'єкт владних повноважень

Виданай:

Коли виданай:

Адреса

Вулиця, будинок, квартира:

№ моб. тел-на для SMS:

Назва нас. пункту:

Контактний телефон:

Район:

Е-майл:

Область:

Поштовий індекс:

Країна:

Без постійного місця проживання:

Дата народження:

Стать:

Місце роботи (навчання, служби):

Посада, звання:

На момент надходження до суду

Вк:

Повнолітній Військовозобов'язаний

Не працював Не навчався СІД

Прийнят:

Так Скасувати

Аналогічні відомості є в ОСК-13, ОСК-22, які стосуються цивільних справ, – можна визначити стать позивача та відповідача.

Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717, передбачала, зокрема, не лише приведення нормативно-правових актів у відповідність з вимогами CEDAW та конвенціями МОП №№ 100, 111 та 156 та приведення нормативно-правових актів за окремими галузями у відповідність із законодавством про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, зокрема, внесення змін до Національного класифікатора ДК 003:2010 «Класифікатор професій» для приведення його термінології у відповідність із законодавством про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а й удосконалення системи показників ґендерної статистики у формах державних статистичних спостережень та адміністративної звітності відповідно до міжнародних стандартів.

Стаття 5 Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» передбачає відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, а на центральний орган виконавчої влади в галузі статистики покладає забезпечення збирання, опрацювання, аналізу, поширення, збереження, захисту та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за критерієм статі. Ніщо у ст. 5 Закону № 2866-IV не свідчить про те, що збирання, опрацювання та аналіз статистичних даних не має стосуватися судової системи, оскільки відправлення правосуддя є важливою сферою суспільного життя. Відтак, відсутність гендерної статистики щодо здійснення судочинства є прогалиною, а її подолання – лише питанням часу.

Враховуючи наведене, видається доцільним удосконалити показники судової статистики, здійснюючи, зокрема, не лише збір, а й обробку, аналіз і презентацію статистичних даних з розподілом за критерієм статі щодо таких категорій справ:

1) кримінальних справ щодо:

- злочинів проти життя і здоров'я особи (умисне вбивство (ст. 115), умисне тяжке тілесне ушкодження (ст. 121), умисне середньої тяжкості тілесне ушкодження (ст. 122), умисне тяжке тілесне ушкодження, заподіяне у стані сильного душевного хвилювання (ст. 123), умисне заподіяння тяжких тілесних ушкоджень у разі перевищення меж необхідної оборони або у разі перевищення заходів, необхідних для затримання злочинця (ст. 124), умисне легке тілесне ушкодження (ст. 125), побої і мордування (ст. 126), катування (ст. 127 Кримінального кодексу (КК) України);
- злочинів проти волі, честі та гідності особи (незаконне позбавлення волі або викрадення людини (ст. 146), захоплення заручників (ст. 147), торгівля людьми або інша незаконна угода щодо людини (ст. 149 КК України);
- злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканості людини (зґвалтування (ст. 152), примушування до вступу у статевий зв'язок (ст. 154 КК України);
- злочинів проти власності (крадіжка (ст. 185), грабіж (ст. 186), розбій (ст. 187), вимагання (ст. 189), шахрайство (ст. 190), привласнення, розтрата

майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем (ст. 191), заподіяння майнової шкоди шляхом обману або зловживання довірою (ст. 192 КК України);

- злочинів у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг (зловживання владою або службовим становищем (ст. 364), перевищення влади або службових повноважень працівником правоохоронного органу (ст. 365), службова недбалість (ст. 367), прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою (ст. 368), незаконне збагачення (ст. 368-2 КК України);
- злочинів проти правосуддя (постановлення суддею (суддями) завідомо неправосудного вироку, рішення, ухвали або постанови (ст. 375 КК України).

Більшість наведених вище злочинів мають ґендерну специфіку або пов'язані з ґендерно зумовленим насильством чи самозахистом у відповідь на таке насильство, тому важливо мати статистичні дані про стать підозрюваного, обвинуваченого, підсудного, засудженого, стать потерпілого, а також про стосунки потерпілої особи та особи, яка обвинувачується у вчиненні / вчинила злочин. Враховуючи те, що стать особи вноситься до ОСК на кримінальне провадження (див. «Додаткові відомості про учасника справи 1-кп»), зібрати статистичну інформацію не становитиме труднощів, а зв'язок про стосунки потерпілого та обвинувачуваної особи встановлюється в судовому засіданні, може бути відображений у полі «Примітки» та внесений до обліково-статистичної картки як окремих критерій.

Слід наголосити, що, наприклад, стосунки між особою, яка вчинила ґендерно зумовлений насильницький злочин (англ. gender-based violence), та жертвою є важливим критерієм ґендерної статистики. Не всі види насильницьких злочинів стосовно жінок і чоловіків мають включатися до індикаторів ґендерно зумовленого насильства, а лише ті з них, де насильство становило б собою наслідок різних владних відносин між чоловіками і жінками. Наприклад, не усяке вбивство чи тілесні ушкодження є ґендерно зумовленими (так, крадіжка, розбій чи грабїж можуть і не бути ґендерно-орієнтованими). Тому проблема стосунків жертви і злочинця є вкрай важливою⁹⁹. І хоча Керівництвом щодо

⁹⁹ Див.: *Indicators of Gender Equality. Prepared by the Task Force on Indicators of Gender Equality. United Nations Economic Commission for Europe. Conference of European Statisticians. New York and Geneva, 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_37_WEB.pdf – С. 65.*

збору статистики стосовно насильства щодо жінок ООН¹⁰⁰ передбачено низку категорій, Європейська економічна комісія ООН рекомендує принаймні розрізняти категорії «партнер» (з яким є інтимні стосунки) і «не партнер», визначаючи «партнера» із урахуванням національних особливостей. Тому категорія «партнер» може включати не лише існуючого партнера (чоловік, співмешканець, коханець, наречений), а і колишнього (колишній чоловік, колишній співмешканець, колишній коханець, колишній наречений), тоді як «не партнер» може бути як незнайомою особою, так і знайомою (родич, батько, колега, сусід, знайомий)¹⁰¹. Важливість збирання таких даних зумовлена з'ясуванням владних відносин між кривдником та жертвою, оскільки повторюваність, частота, тяжкість та види насильства значною мірою залежать від типу особи, яка вчинила злочинне діяння (типології злочинця), а відсутність такої статистики не лише є невиконанням міжнародних зобов'язань, а й не сприяє захисту прав потерпілих від злочинів осіб, не дозволяє здійснювати профілактику правопорушень та побачити проблеми жінок і чоловіків у суспільстві, а відтак – віднайти шляхи та способи їх вирішення.

Обліково-статистична картка на кримінальне провадження містить відомості про кількість осіб (з розподілом за критерієм статі) у справі, яким завдано збитки (п. 64, аркуш 4, рядки 49–50), однак така статистика ніколи не оприлюднювалася.

Деякі з наведених злочинів не мають вираженої ґендерної специфіки, однак, наприклад, вимагають охоплення ґендерною статистикою, оскільки пов'язані з наданням публічних послуг, і важливо знати, чи частка чоловіків / жінок, які вчиняли такі злочини, корелюється з часткою чоловіків / жінок, які виконують владні управлінські функції на різних рівнях;

2) справ про адміністративні правопорушення щодо:

- насильства в сім'ї (ст. 173-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КпАП);
- дрібного хуліганства (ст. 173 КпАП);

¹⁰⁰ *United Nations Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women (United Nations, 2013).*

¹⁰¹ *Дуб.: Indicators of Gender Equality. Prepared by the Task Force on Indicators of Gender Equality. United Nations Economic Commission for Europe. Conference of European Statisticians. New York and Geneva, 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_37_WEB.pdf – С. 68.*

- порушень Правил дорожнього руху (порушення водієм правил керування транспортним засобом, правил користування ременями безпеки або мотошоломами (ст. 121); перевищення водіями транспортних засобів встановлених обмежень швидкості руху, проїзд на заборонений сигнал регулювання дорожнього руху та порушення інших правил дорожнього руху (ст. 122), залишення місця ДТП (ст. 122-4); керування транспортними засобами або суднами особами, які перебувають у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують їх увагу та швидкість реакції (ст. 130 КУпАП);
- адміністративних правопорушень, пов'язаних з корупцією (глава 13-А КУпАП).

Обліково-статистична картка на справу про адміністративне правопорушення (додаток 26 до п. 3.5 Інструкції) містить стать особи (п. 9), а також категорії суб'єктів корупційних діянь (п. 23).

Подібно до злочинів, певні категорії справ про адміністративні правопорушення потребують статистичної інформації у розрізі статі з огляду на їх ґендерну обумовленість (якими є справи про насильство в сім'ї чи дрібне хуліганство, оскільки за цією кваліфікацією може «ховатися» несімейне насильство щодо жінок). Інші категорії справ потребують статистичних даних, розбитих за критерієм статі, з метою, наприклад, подолання ґендерних стереотипів (статистика щодо порушень Правил дорожнього руху) чи з'ясування зв'язку між часткою жінок на різних щаблях влади та рівнем корупції¹⁰²;

3) цивільних справ щодо:

- спорів, що виникають з сімейних правовідносин (спори про встановлення батьківства або материнства, позбавлення батьківських прав, встановлення режиму окремого проживання за заявою подружжя, про розірвання шлюбу (в тому числі через його обумовленість домашнім насильством), визначення місця проживання дитини, стягнення аліментів, поділ майна та інші);
- спорів, що виникають з трудових правовідносин і відносин у сфері зайнятості (працевлаштування (обмеження в реалізації права на працю) та звільнення, переведення на іншу роботу (ст. 32) і поновлення на роботі (ст. 235), виплата заробітної плати; щодо надання відпусток у зв'язку з

¹⁰² Див., наприклад: Мелан Вервієр: *Що більше жінок на вищих щаблях влади, то менше в суспільстві корупції* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://iwp.org.ua/ukr/public/551.html>

вагітністю, пологами та по догляду за дитиною (ст. 178) чи додаткових відпусток працівникам, які мають дітей (ст. 182-2 КЗпП України); сексуальні домагання);

- житлових спорів (про виселення (ст. 116 Житлового кодексу) чи визнання особи такою, що втратила право користування жилим приміщенням).

Як вже зазначалося, ОСК на цивільну справу (додаток 13 до п. 3.3.1 Інструкції) також містить додаткові відомості про учасника справи, що дає можливість обробляти, узагальнювати та презентувати дані у розрізі статі:

The screenshot shows a software interface for entering participant information. The window title is 'Додаткові відомості про учасника справи ОСК13'. It features a sidebar with 'Основне' and 'Додатково' tabs. The 'Основне' section contains fields for: 'Прізвище, ім'я, По батьковій особі', 'Тип учасника' (with a dropdown menu), 'РНОКПП/Паспорт', 'Адреса' (with sub-fields for street, house number, district, region, postal code, and country), 'Дата народження', 'Стать', 'Місце роботи (навчання, служби)', and 'Посада, звання'. The 'Додатково' section contains: 'Вид документа, що посвідчує особу', 'Вид іншого документа', 'Номер документа, що засвідчує особу', 'Виданий', 'Коли виданий', '№ моб. тел-на для SMS', 'Контактний телефон', 'E-mail', and 'Без постійного місця проживання'. There are also checkboxes for 'Повнолітній', 'Військовозобов'язаний', 'Не працював', 'Не навчався', and 'СПД'. A 'Друк' button is located in the sidebar, and 'Так' and 'Скасувати' buttons are at the bottom right.

4) адміністративних справ щодо:

- спорів з відносин публічної служби (прийняття на публічну службу, проходження служби та звільнення з публічної служби);
- виборчих спорів (щодо порушення «гендерної квоти»).

Також доречно до обліково-статистичних карток внести доповнення у частині, яка стосується судді(в), які розглядають справу, і зазначати не лише склад суду (прізвище та ініціали), а й стать судді(в). Це дозволить підтвердити чи спростувати гіпотезу, що стать судді має значення та впливає на результат розгляду справи.

ПРАКТИКА СУДІВ УКРАЇНИ У СПРАВАХ, ЯКІ СТОСУЮТЬСЯ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Ще однією перешкодою є відсутність аналізу справ, що стосуються випадків гендерної дискримінації. Крім збору, обробки, аналізу та презентації статистичних даних, важливо проводити моніторинг судових рішень, особливо враховуючи вже згадану рекомендацію профільного Комітету ООН надати у наступній періодичній доповіді інформацію, зокрема, про *кількість і типи судових скарг щодо можливої дискримінації та результати їх розгляду*.

З огляду на це важливо розробити методологію виявлення дискримінаційних ситуацій, типологію дискримінаційних практик, а також здійснювати моніторинг та узагальнення судової практики у справах, де є яскраво виражені гендерні аспекти.

Законодавче визначення «дискримінації» зазнало певних змін. Так, відповідно до Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» (далі – Закон № 2866-IV) дискримінація за ознакою статі – це 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.

Проте ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначає дискримінацію як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за певними ознаками (перелік яких не є вичерпним), які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, 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.

В Україні поки що небагато випадків, коли до судів звертаються у справах щодо дискримінації за ознакою статі, однак, незважаючи на резонанс, вони не стали для судової системи предметом обговорення чи вироблення практичних рекомендацій.

Резонансні справи – позови до Прем'єр-міністра (2010 р.)

Найбільш відомими стали дві справи, пов'язані з висловлюванням колишнього Прем'єр-міністра М. Азарова про те, що «не жіноча це справа – проводити реформи в Україні», заявленим 19 березня 2010 р. під час представлення нового голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації, що було публічним виступом посадової особи вищого рівня і викликало значний резонанс у суспільстві. Громадські організації звернулися до Прем'єр-міністра, подали скаргу до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, звернулися до Міністра у справах сім'ї, молоді та спорту. Позовні заяви були направлені до Печерського районного суду міста Києва та до Окружного адміністративного суду міста Києва, матеріали цих справ вийшли окремим виданням¹⁰³. Як і, власне, позови, так і апеляційні та касаційні скарги не були задоволені, і після вичерпання внутрішніх засобів захисту була подана скарга до Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації, яка прийнята до розгляду Комітетом у 2014 р.

Абстрагуючись від особистості тодішнього керівника уряду та політичної ситуації загалом, цікаво прослідкувати розвиток обраних способів судового захисту. Так, було відмовлено у відкритті провадження в адміністративній справі № 2а-4959/10/2670 за позовом Суислової О.І. до Прем'єр-міністра та Кабінету Міністрів України про зобов'язання вчинити певні дії та відшкодування моральної компенсації, оскільки Окружний адміністративний суд міста Києва встановив, що «спірні правовідносини між сторонами безпосередньо пов'язані із реалізацією захисту честі, гідності та ділової репутації, а також порушенням прав, свобод та інтересів, що в свою чергу виключає можливість розгляду справи у порядку адміністративного судочинства»¹⁰⁴, і ця позиція була підтримана колегією суддів Київського апеляційного адміністративного суду та Вищим адміністративним судом України¹⁰⁵, незважаючи на категорію – «справи зі спорів з приводу забезпечення реалізації конституційних прав особи».

Водночас у порядку цивільного судочинства у позові про захист особистого немайнового права на рівність жінок і чоловіків, захист честі, гідності та ділової

¹⁰³ Чи існує відповідальність за «образливе» слово в суспільстві? / упорядниці О. Сулова. – К.: СПД Москаленко О.М., 2011. – 108 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://empedu.org.ua/content/chi-ie-vidpovidalnist-za-obrazlive-slovo-v-suspilstvi>

¹⁰⁴ Там само. – С. 85.

¹⁰⁵ Див. ухвалу Вищого адміністративного суду України від 11 червня 2013 р. у справі К/9991/4878/11 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32053223>

репутації та відшкодування моральної шкоди¹⁰⁶ у справі № 2-2614/2010 було відмовлено¹⁰⁷, а категорія справи – про захист честі і гідності фізичної особи в контексті права на свободу вираження поглядів – зумовила відхилення у подальшому апеляційної та касаційної скарг¹⁰⁸.

Така позиція судів видається щонайменше дискусійною, оскільки предметом оскарження були дії суб'єкта владних повноважень, що вчинені при здійсненні владних управлінських функцій. Як було зазначено в апеляційній скарзі:

Та обставина, що оскаржувані дії суб'єкта владних повноважень завдали шкоди честі і гідності, є лише констатацією наслідку вчинення дій і не означає, що захист честі і гідності є предметом оскарження. Таким чином, слід розрізняти позови про захист честі і гідності (що безперечно мають цивільно-правову природу і розглядаються відповідно до ЦК та ЦПК) та оскарження дій суб'єкта владних повноважень, які завдали шкоди честі і гідності. Наприклад, образливе висловлювання суб'єкта владних повноважень щодо конкретної особи (наприклад, представника громадської організації чи журналіста) могло б спричинити цивільно-правовий спір про захист честі і гідності, що підлягає розгляду відповідно до ЦК та ЦПК. Водночас, публічне висловлювання суб'єкта владних повноважень, вчинене ним при здійсненні владних управлінських функцій, щодо певної категорії осіб (наприклад, про здатність жінок брати участь в реформах, ефективно адресоване не конкретній особі, тому не є цивільно-правовим. Навпаки, воно має ознаки публічного права, тому спір з приводу таких дій є спором у сфері публічного права. Цей висновок підтверджується, зокрема, і авторами науково-практичного коментаря до Кодексу адміністративного судочинства України, серед яких Голова ВАСУ, судді ВАСУ, ВСУ, КСУ та науковці. Так, у коментарі до статті 17 КАСУ наголошується, що

«Вимоги щодо оскарження дій суб'єкта повноважень, що вчинені при здійсненні владних управлінських функцій і завдають шкоди честі, гідності і діловій репутації особи. У тому числі вимоги про зобов'язання суб'єкта владних повноважень спростувати поширені ним відомості, що завдало такої

¹⁰⁶ Там само. – С. 38.

¹⁰⁷ Див. рішення Печерського районного суду м. Києва від 31 травня 2010 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/9728662>

¹⁰⁸ Див. ухвалу колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 грудня 2010 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/13146955>

шкоди, чи в інший спосіб усунути порушення, розглядаються за правилами адміністративного судочинства. Відповідно до частини другої статті 21 КАСУ одночасно можуть бути вирішені вимоги про відшкодування шкоди¹⁰⁹.

Водночас справи про захист честі, гідності і ділової репутації особи-суб'єкта владних повноважень не можуть розглядатися за правилами адміністративного судочинства, навіть якщо посягання на відповідні права відбулося у зв'язку зі здійсненням владних управлінських функцій, оскільки йдеться про захист невідчужуваних прав особи, які належать їй незалежно від статусу особи як суб'єкта владних повноважень. Якщо особа перестає бути суб'єктом владних повноважень (її, наприклад, звільнено з посади), то в цивільному судочинстві її процесуальний статус не змінюється. Якби ж такі справи розглядалися за правилами адміністративного судочинства, то відбувалося би процесуальне правонаступництво (стаття 55 КАСУ) і особа, якій завдана шкода, вибувала би з процесу. Такі міркування додатково підтверджують неналежність справ про захист честі і гідності і ділової репутації особи, яка є суб'єктом владних повноважень, до предмету адміністративної юрисдикції.

Таким чином, при вирішенні питання про відкриття провадження в адміністративній справі № 2а-4959/10/2670 [...] суддею неправильно визначено характер спору та його підвідомчість.

Ініційований [...] спір є не ані цивільно-правовим, ані господарсько-правовим, а стосується правовідносин у сфері публічного права, а саме, оскарження дій суб'єкта владних повноважень, вчинені ним при здійсненні владних управлінських функцій. Заява М.Я. Азарова прозвучала під час представлення нового голови облдержадміністрації Дніпропетровської області, тобто виконання ним своїх професійних повноважень. Про цивільно-правовий характер правовідносин можна було б вести мову лише тоді, якби висловлені думки були не на офіційному заході при виконанні посадових обов'язків, а у приватній бесіді чи в неформальному спілкуванні, або висловлювання стосувалося якостей конкретної особи. Таким чином, висновки суду першої інстанції, які призвели до постановлення ухвали про відмову у відкритті

¹⁰⁹ Кодекс адміністративного судочинства України: Науково-практичний коментар: у 2 томах / за заг. ред. Р.О. Куйбіди. – К., 2007. – Том 1. – С. 171.

провадження у справі, не відповідають обставинам, що мають значення для постановлення відповідної ухвали, а саме, судом були зроблені помилкові висновки про характер спору, і відповідно – про невідомість спору адміністративному суду. Також були порушені норми КАСУ, що призвело до неправильного вирішення питання щодо відкриття провадження у справі. Завданням адміністративного судочинства відповідно до статті 2 КАСУ є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб у сфері публічно-правових порушень з боку органів державної влади та їх посадових осіб. Відмовивши [...] у відкритті провадження, суд знехтував своїм завданням і відмовив [...] у доступі до суду.

Аналіз позовних заяв свідчить, на жаль, про їх небездоганність – і у визначенні предмету позову, і щодо переліку позовних вимог. Водночас недоліки позовних заяв – а першу з них було подано до окружного адміністративного суду – не є підставою для того, щоб визнавати справу, що за своєю суттю стосується визнання неправомірними дій посадової особи високого рівня з огляду на відверто дискримінаційний характер висловлювань на офіційному заході, як таку, що «виключає можливість її розгляду в порядку адміністративного судочинства», особливо враховуючи те, що завданням адміністративного судочинства є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органів державної влади, їхніх посадових і службових осіб, інших суб'єктів при здійсненні ними владних управлінських функцій. Кваліфікація справи як цивільної, а отже такої, що має приватно-правовий характер, і аналіз висловлювання Прем'єр-міністра крізь призму гарантій ст. 10 Конвенції не просто звели нанівець спробу визнати дискримінаційний характер висловлювань, а й викривили суть конвенційних гарантій, оскільки метою Конвенції є захист приватних осіб від свавільного втручання у гарантовані права та свободи з боку держави та її органів, а не захист прав держави та осіб, уповноважених на виконання її функцій, у спорах з приватними особами.

Безперечно, історію цих двох позовів важко розглядати поза ширшим контекстом, не враховуючи, зокрема, політичну ситуацію, яка існувала у той час. Інші справи не були настільки резонансні та не привертали увагу ЗМІ, а відсутність судової статистики, розбитої за критерієм статі, робить проблему ще більш невидимою.

Спори, пов'язані з дискримінацією на ринку праці

Дискримінація на ринку праці – це нерівні можливості групи працівників, виділених за певною ознакою, які мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики робочої сили (індивідуальна дискримінація)¹¹⁰.

Можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці за сферою дії або за результатами:

- 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 – хоча її не відносять до дискримінації на ринку праці (в буквальному сенсі), оскільки вона зазвичай передує трудовій діяльності, але незважаючи на «дотрудовий» характер цього виду дискримінації, її причини і наслідки дуже тісно пов'язані з функціонуванням ринку праці¹¹¹.

Хоча в цілому законодавство України та практика його реалізації характеризуються як недискримінаційні¹¹², однак існують низка положень, що обмежують можливості чоловіків чи жінок. Зокрема:

- забороняється застосування праці жінок на окремих видах робіт (ст. 174 КЗпП; Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 грудня 1993 р. № 256). Останній містить понад 500 професій і спеціальностей,

¹¹⁰ Див.: *Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте Целей развития тысячелетия [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf – С. 20.*

¹¹¹ Див.: *Там само.* – С. 20–21.

¹¹² Див.: *Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН, 2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11138.pdf>*

серед яких монтажник зв'язку-антенник, зайнятий роботою на висоті, машиніст автогрейдера, бульдозера, екскаватора та іншої техніки, машиніст локомотива, електропоїзда, дизельного поїзда, помічник машиніста локомотива, електропоїзда, дизельного поїзда, монтер колії, чимало слюсарних спеціальностей, водій автобуса з кількістю місць понад 14, водій автомобіля вантажопідйомністю понад 2,5 т, машинний командний склад (механіки, електромеханіки та інші) і машинна команда (машиністи, мотористи, електрики, токарі, слюсарі всіх найменувань та інші) суден всіх видів флоту, матроси всіх найменувань пасажирських і вантажопасажирських суден річкового флоту (за винятком суден на підводних крилах і глісуючих, а також суден, що працюють на внутрішніх міських і приміських лініях), земснарядів, землесосів і суден змішаного «річка-море» плавання, інженер і технік, зайняті на технічному обслуговуванні літаків (вертольотів), тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва та ін.;

- існують обмеження залучення жінок до роботи у нічний час (ст. 175 КЗпП).

Чимало людей не мають сумнівів щодо справедливості заборони певних видів професій для жінок, однак така заборона, встановлена з міркувань «особливої опіки», спричиняє низку наслідків. По-перше, через цю заборону виникає суттєва різниця у фінансовій забезпеченості жінок і чоловіків, що зайняті в одному й тому самому сегменті ринку праці. По-друге, коли держава забороняє жінкам певні види робіт, обґрунтовуючи це турботою про їхнє репродуктивне здоров'я, вона визнає і створює вищу цінність «жінки як матері» і упосліджує «жінку як робітницю». Така заборона водночас нехтує чоловічим репродуктивним здоров'ям, яке несправедливо вважається невразливим, стійким до зовнішніх шкідливих впливів. По-третє, ситуація, коли турбота й опіка про жінок виражена низкою заборон, показує громадян як несамостійних і нетямущих, що завдадуть собі шкоду, якщо про них не попідкуватися¹¹³.

Заборона певних видів професій чи робіт, як і заборона працювати в нічний час стосується усіх жінок незалежно від віку, наявності дітей чи інших чинників (наприклад, фізичних можливостей, попередньої підготовки тощо). Тому така абсолютна заборона обмежує їхній життєвий вибір, особливо враховуючи те, що жодних заборон для чоловіків чинне законодавство не встановлює.

¹¹³ *Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики для інших соціогуманітарних спеціальностей*. – Друге видання / за ред. Марії Маєрчик (голова редколегії), Ольги Плахотнік, Галини Ярманової. – К.: Критика, 2014. – С. 80–81.

Водночас заборона працювати в нічний час не поширюється на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (ч. 3 ст. 175 КЗпП). Це, по-перше, підриває законодавчу логіку про встановлення таких заборон з метою турботи про жінок, адже виходить, що у випадку роботи на сімейних підприємствах чоловіки можуть залучати жінок – членів своєї сім'ї (матерів, дружин, сестер, доньок) до роботи у нічний час безперешкодно, і працю жінок у такому разі охороняти не варто. По-друге, цей виняток із загальної заборони вказує на своєрідну «патріархальність» таких заборон – ймовірно, у ньому відображено стереотип про невідповідність роботи у нічний час жінок (поза родинним колом) моральним засадам суспільства.

Водночас чимало жінок працюють уночі в лікарнях, супермаркетах, аеропортах. Можливо, це і є ті самі випадки «особливої необхідності» та тимчасові заходи, про які у ст. 175 КЗпП зроблено застереження. Але працювати вночі заборонено лише жінкам, водночас для чоловіків таких обмежень немає (як і не існує жодної забороненої для чоловіка професії). Це може мати прямі негативні наслідки для жінок, оскільки звужує їхні можливості вибору на ринку праці, негативно впливає на рівень заробітку, обмежує можливість жінок матеріально підтримувати себе та свої сім'ї¹¹⁴.

Такий висновок підтверджується і судовою практикою у спорах, що виникають з трудових правовідносин про поновлення на роботі – в умовах відсутності достатньої кількості робочих місць з гідними умовами праці, зростаючого безробіття та жорсткої конкуренції на ринку праці жінок звільняють, не запропонувавши іншої роботи, якщо ця інша робота згадана у Переліку або передбачає роботу у нічний час.

Так, рішенням Маневицького районного суду Волинської області від 25 травня 2015 р. у справі № 164/409/15-ц за позовом ОСОБА_1 до державного підприємства «Волиньторф» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди¹¹⁵, залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду Волинської області від 2 липня 2015 р.¹¹⁶, позивачці, яка працювала на підприємстві з 1991 р. і яку було звільнено з посади диспетчера автомобільного транспорту автотранспортного цеху у зв'язку зі скороченням чисельності й штату працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП

¹¹⁴ Там само.

¹¹⁵ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44526303>

¹¹⁶ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/46215876>

України, не було запропоновано іншої роботи на підприємстві всупереч ч. 3 ст. 49-2 Кодексу. Їй не було запропоновано не лише тих видів робіт, що вимагали певної освіти та кваліфікації, яких позивачка не має (наприклад, юрисконсульта II категорії, інженера-механіка, інженера з цивільної оборони, майстра по видобутку торфу, старшого майстра будівельних та монтажних робіт, майстра будівельних та монтажних робіт, а також тракториста сировинної бази чи помічника машиніста екскаватора, оскільки позивачка не відповідає вимогам до вказаних посад чи робітничих професій, в тому числі не має посвідчення водія на право керування транспортними засобами відповідної категорії), а й сторожа сировинної бази. Позивачка вважала, що роботу сторожа їй не було запропоновано безпідставно, однак суд дійшов іншого висновку. Судом встановлено, що на посаду сторожа сировинної бази на ДП «Волиньторф» приймалися лише чоловіки, адже залучати до цієї роботи жінок на підприємстві немає необхідності, оскільки вона полягає в охороні сировинної бази, яка знаходиться на значній відстані від підприємства та місця проживання позивачки, займає велику територію. В зв'язку з цим серед вимог інструкції з охорони праці для сторожа сировинної бази зазначені обов'язкове проходження медогляду та необхідність мати посвідчення тракториста для виконання об'їзду території сировинної бази. При виявленні пожежі на полях добування торфу сторож сировинної бази повинен повідомити начальника ділянки та приступити до її ліквідації. Суд не обмежився з'ясуванням обставини, чи відповідає позивачка кваліфікаційним вимогам, а обґрунтував відмову у позові посиленням на колективний договір ДП «Волиньторф», який забороняє залучати жінок до робіт в нічний час, а також тим, що згідно з п. 33 наказу МОЗ України від 29 грудня 1993 р. № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» застосування праці жінок заборонено на роботах, що пов'язані з безпосереднім гасінням пожеж. Суд дійшов висновку, що умови колективного договору ДП «Волиньторф», які забороняють залучати жінок до робіт в нічний час, зокрема до роботи сторожа сировинної бази, не погіршують, а навпаки – поліпшують становище працівників-жінок.

Це є яскравою ілюстрацією того, як «поліпшення становища працівників-жінок» призводить до їх звільнення, оскільки залучати їх до певних робіт на підприємстві «немає необхідності», й на певні роботи приймаються лише чоловіки.

Водночас ці законодавчі положення – вочевидь дискримінаційні – не викликали в суду сумніву щодо їх відповідності Конституції України і не спонукали скористатися процесуальними можливостями, передбаченими ч. 3 ст. 8 Цивільного процесуального кодексу (ЦПК) України, а саме на звернення до Верховного Суду України для вирішення питання стосовно внесення до КСУ подання щодо конституційності правового акта.

Низка норм трудового законодавства спрямовані на захист прав працюючих жінок з дітьми та іншими членами сім'ї, які потребують догляду. Значна кількість соціальних гарантій, пов'язаних з доглядом за дітьми, характеризують саме жінку як основного суб'єкта їх отримання. Так, відповідно до ст. 56 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень лише на прохання жінки (вагітної чи тієї, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку); ст. 184 Кодексу встановлює заборону звільнення жінок, які мають дітей, тощо.

Отже, на сьогодні склалася ситуація, коли жінки у сфері праці та зайнятості перебувають у нібито більш вигідному становищі, ніж чоловіки. Проте така «забезпеченість» жінки правами певним чином послаблює її конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки формує несприятливе ставлення роботодавців, «обтяжених» додатковими зобов'язаннями. Навіть за нормами Європейської соціальної хартії зміст права працюючих жінок на охорону материнства (ст. 8) не тлумачиться як категорична заборона звільнення з роботи, яке допускається у випадку неналежної поведінки працюючої жінки і у післяпологовий період. Тому протекціоністський підхід, закладений у чинному КЗпП, справляє на практиці зворотний ефект та посилює нерівність можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості¹¹⁷.

Хоча більшість проявів та форм дискримінації у сфері зайнятості стосуються переважно жінок, однак чоловіки також зазнають дискримінації, зокрема щодо поєднання своїх трудових та сімейних обов'язків, що підтверджується

¹¹⁷ Аналітичний звіт за результатами конференції «Захист жінок та дітей на основі міжнародних документів щодо прав людини (Ялта, 2–3 червня 2010 р.)» / в кн.: *Захист жінок та дітей на основі міжнародних документів щодо прав людини. Міжнародна конференція. Ялта, 2–3 червня 2010 р.* – С. 243.

як доповідями Уповноваженого Верховної Ради¹¹⁸, так і матеріалами судової практики.

Зокрема, до категорії спорів у сфері трудових правовідносин про поновлення на роботі (та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу) можна віднести справи, витяги з яких наводяться нижче.

- Рішенням Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області від 27 липня 2010 р., залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду Львівської області від 31 січня 2011 р. у справі № 22-ц-560/11, визнано безпідставним звільнення працівника АТ «НПК-Галичина», оскільки він не вчиняв прогулу без поважних причин, адже був відсутній на робочому місці 20 січня 2010 р. у зв'язку із сімейними обставинами: його дружина у той день потрапила до лікарні, й він у цей день не зміг вийти на роботу, оскільки не було з ким залишити двох неповнолітніх дітей, тому роботодавець не мав законних підстав застосовувати до нього звільнення, не взявши до уваги поважності причини прогулу та не отримавши згоди профспілкового комітету¹¹⁹.
- Рішенням Святошинського районного суду м. Києва від 5 червня 2013 р., залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду м. Києва від 29 жовтня 2013 р. та ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 10 вересня 2014 р., у справі № 6-49092св13 за позовом ОСОБА_6 до Публічного акціонерного товариства «Київський науково-дослідний та проектно-конструкторський інститут «Енергопроект» про визнання відмови у прийнятті на роботу неправомірною, зобов'язання укласти трудовий договір, визнання роботи неспецифічною у позові відмовлено. Позивач, який перебував на обліку як безробітний у районному центрі зайнятості, за направленням центру зайнятості звернувся до відповідача для працевлаштування на вакантну посаду оператора комп'ютерного набору, однак йому було відмовлено у прийнятті на роботу, оскільки відповідачу на зазначену посаду була необхідна жінка віком від 30 до 45 років. Позивач вважає, що відмова відповідача у прийнятті його на роботу є незаконною, тому що робота оператора комп'ютерного набору не є специфічною роботою, яка може виконуватися виключно особами певної статі та віку. Однак суди встановили, що оскільки у відділі, де була вакансія,

¹¹⁸ Стан дотримання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків / Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. – К., 2011. – С. 206–207.

¹¹⁹ Ухвала апеляційного суду Львівської області від 31 січня 2011 р. у справі № 22-ц-560/11 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/18565537>

працюють лише жінки, і підприємством-відповідачем створено відповідні санітарно-побутові умови, то відмова у працевлаштуванні чоловікові не вважається дискримінацією, натомість прийняття на роботу позивача буде порушувати законні права та інтереси інших працівників-жінок, оскільки відповідачем, з урахуванням специфіки роботи, створено особливі умови щодо охорони праці жінок¹²⁰. Тобто, якщо виходити з припущення, що «особливі умови щодо охорони праці жінок» – це поліпшені умови праці, суд визнав, що чоловік ними користуватися не може.

Ще однією категорією є спори з відносин публічної служби (прийняття на публічну службу, проходження служби та звільнення з публічної служби), які розглядаються як місцевими загальними судами, так і окружними адміністративними судами за правилами КАС України.

Серед цієї категорії спорів вирізняються кілька їх нових видів, наприклад спори про визнання протиправним та скасування розпорядження, поновлення на посаді осіб, які перебували у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і були звільнені за результатами перевірки, проведеної відповідно до Закону України «Про очищення влади» (найбільш поширена причина – у висновку за результатами перевірки встановлена недостовірність відомостей, які зазначені у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за 2014 рік).

При обговоренні таких справ під час навчальних заходів чимало суддів вважають такі справи дискримінаційними стосовно жінок, а також висловлюють упевненість, що заборона щодо звільнення жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, має перевагу над нормами Закону України «Про очищення влади».

Наприклад, у постанові Сумського окружного адміністративного суду від 26 травня 2015 р. у справі № 818/1553/15 за позовом ОСОБА_1 до Державної податкової інспекції у м. Сумах Головного управління ДФС у Сумській області про скасування наказу про звільнення та поновлення на посаді суд із посиланням на ст. 184 КЗпП України, яка містить гарантії при прийнятті на роботу і заборону звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, з ініціативи

¹²⁰ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 10 вересня 2014 р. у справі № 6-49092св13 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/40568581>

власника або уповноваженого ним органу визнав, що звільнення позивачки було здійснене з порушенням приписів Кодексу, якими забороняється звільнення жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Законом України «Про очищення влади» прямо не встановлено, що заборона на звільнення жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, не діє, як і не встановлено механізму такого звільнення, а тому слідує відновити порушене право шляхом задоволення позовних вимог згідно діючого правового механізму¹²¹.

Водночас така позиція суду не є загальновизнаною. Так, у постанові Волинського окружного адміністративного суду від 7 серпня 2015 р. у справі № 803/1734/15 за позовом ОСОБА_1 до Горохівської районної державної адміністрації Волинської області про визнання протиправним та скасування розпорядження, поновлення на посаді стосовно посилення позивача на порушення заборони звільняти під час відпустки суд зазначив, що за змістом ч. 3 ст. 40 КЗпП України ця заборона поширюється лише на випадки звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, тобто у випадках, визначених ст. 40 цього Кодексу. Натомість звільнення позивача відбулося на підставі п. 7-2 ч. 1 ст. 37 КЗпП України, що є не звільненням з ініціативи власника, а самостійною підставою для припинення трудового договору¹²².

Ще однією категорією адміністративних спорів є справи за адміністративним позовом до управління Пенсійного фонду України, в якому позивач просить визнати протиправними дії та скасувати рішення комісії з вирішення питань, пов'язаних з призначенням, перерахунком та виплатою пенсії, управління Пенсійного фонду України, яким йому відмовлено в призначенні пенсії за вислугою років згідно із Законом України «Про прокуратуру» через відсутність необхідного стажу роботи, та зобов'язати відповідача зарахувати до стажу період перебування у відпустці по догляду за дитиною¹²³.

Відповідно до ч. 6 ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру» 1991 р. до вислуги років, що дає право на пенсію згідно з цією статтею, зараховується час роботи на прокурорських посадах, перелічених у ст. 5б цього Закону, в тому числі у

¹²¹ Постанова Сумського окружного адміністративного суду від 26 травня 2015 р. у справі № 818/1553/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/45030276>

¹²² Постанова Волинського окружного адміністративного суду від 7 серпня 2015 р. у справі № 803/1734/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/48327125>

¹²³ Див., наприклад, постанову Індустріального районного суду м. Дніпропетровська від 18 травня 2015 р. у справі № 202/3746/15-а [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44197483>

військовій прокуратурі, стажистами в органах прокуратури, слідчими, суддями, на посадах начальницького складу органів внутрішніх справ, офіцерських посадах Служби безпеки України, посадах державних службовців, що їх обіймають особи з вищою юридичною освітою, в науково-навчальних закладах Генеральної прокуратури України працівникам, яким присвоєно класні чини, на виборних посадах у державних органах, на посадах в інших організаціях, якщо працівники, які мають класні чини, були направлені туди, а потім повернулися до прокуратури, строкова військова служба, половина строку навчання у вищих юридичних навчальних закладах, частково оплачувана відпустка жінкам по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років.

Таке положення Закону України «Про прокуратуру», безперечно, ставить питання про те, чи мав законодавець дискримінаційні наміри, врегулювавши таким чином прокурорський стаж, оскільки ч. 7 ст. 179 КЗпП України надає можливість батькові дитини, а ч. 3 ст. 18 Закону України «Про відпустки» – не лише йому, а й бабі, дідові чи іншому родичеві, який фактично доглядає за дитиною, використати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку повністю чи частинами, а відповідно до ч. 2 ст. 181 КЗпП відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю.

Разом з тим перебування чоловіків у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку часто розглядається як відносно безпечний спосіб «пересидіти» неприємності на роботі, зокрема такі, як загроза притягнення до відповідальності чи звільнення¹²⁴.

Спори, пов'язані з ґендерними квотами

Статтею 4 Закону України «Про місцеві вибори» запроваджено ґендерні квоти (представництво осіб однієї статі) у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах у обсязі не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

¹²⁴ Див., наприклад: Суддя Макарівського суду Владислав Оберемко сховався у декретну відпустку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://tsn.ua/video/video-novini/suddya-makarivskogo-sudu-vladislav-oberemko-shovavsya-u-dekretnu-vidpustku.html>

Водночас у роз'ясненні ЦВК від 23 вересня 2015 р. № 362 зазначено: «Разом з тим серед передбачених частиною першою статті 46 Закону підстав для відмови в реєстрації кандидата в депутати, кандидата на посаду сільського, селищного, міського голови, старости села, селища, висунутих на місцевих виборах, положення про недотримання ґендерних квот відсутнє. З огляду на це відмова в реєстрації кандидатів у депутати у багатомандатному виборчому окрузі з виборів депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах рад з підстав недотримання положення Закону щодо представництва осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах на підставі пункту 1 частини першої статті 46 Закону не допускається».

Наслідком прийняття цього роз'яснення стала низка справ, що їх розглядали на початку жовтня 2015 р. адміністративні суди, зокрема, за позовами партій, яким було відмовлено у реєстрації, – про скасування постанов ТВК про відмову в реєстрації, що прийняті внаслідок недотримання квоти; або за спроби однієї партії оскаржити постанову ТВК, прийняту щодо іншої партії, – про скасування постанов ТВК, якими зареєстровані списки, за умов недотримання квоти.

Посилаючись на п. 4 роз'яснення ЦВК від 23 вересня 2015 р. № 362, суди в більшості випадків приймали рішення про задоволення (або часткове задоволення) позовних вимог у першому випадку¹²⁵ та відмову у позові в другому.

Крім того, дві справи розглядав Київський апеляційний адміністративний суд: у першій постановою від 30 вересня 2015 р. у справі № 875/36/15¹²⁶ задоволено позов Київської міської організації політичної партії «Об'єднання «Самопоміч» та визнано нечинним пункт 4 роз'яснення щодо застосування деяких положень Закону України «Про місцеві вибори» під час реєстрації кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, кандидатів у депутати обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад, кандидатів на посаду сільського, селищного, міського голови та старости села, селища, висунутих місцевими організаціями політичних партій на чергових,

¹²⁵ Див., наприклад, постанову Вінницького окружного адміністративного суду від 3 жовтня 2015 р. у справі № 802/3724/15-а [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/51887756>; постанову Волинського окружного адміністративного суду від 3 жовтня 2015 р. у справі № 803/3562/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/51889370>; постанову Житомирського окружного адміністративного суду від 4 жовтня 2015 р. у справі № 806/4919/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/51888613>

¹²⁶ Постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 30 вересня 2015 р. у справі № 875/36/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/51659827>

позачергових та перших місцевих виборах, затвердженого постановою Центральної виборчої комісії від 23 вересня 2015 р. № 362, щодо застосування ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» (згодом цю постанову було скасовано ухвалою ВАСУ від 4 жовтня 2015 р.); у другій – за позовом політичної партії «Сила Людей» до ЦВК про визнання протиправними та скасування п.п. 3, 4 роз'яснення ЦВК, затвердженого постановою ЦВК від 23 вересня 2015 р. № 362 (справа № 875/37/15) – у позові було відмовлено. Саме ця справа була розглянута ВАСУ в порядку апеляційного провадження раніше – 2 жовтня 2015 р.¹²⁷, тоді як в ухвалі від 4 жовтня 2015 р. у справі № 875/36/15 за позовом партії «Самопоміч»¹²⁸ ВАСУ, із посиланням на ухвалу від 2 жовтня 2015 р. у справі № 875/37/15 за позовом політичної партії «Сила Людей» як на таку, що остаточно вирішує спір між суб'єктами виборчого процесу і ЦВК щодо її нормативно-правового акту, уже дійшов висновку про наявність підстави для закриття провадження у справі відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 157 КАС України.

Таким чином, основну правову позицію щодо ґендерних квот ВАСУ виклав саме в ухвалі від 2 жовтня 2015 р. у справі № 875/37/15 (А/800/33/15) за позовом партії «Сила людей», і вона полягала у тому, що недотримання вимог щодо ґендерних квот не може розглядатись як підстава для відмови в реєстрації кандидата у депутати за Законом України «Про місцеві вибори», оскільки наслідки для політичної партії за недотримання квот при поданні списків мають виникати в силу Закону України «Про політичні партії», а не Закону України «Про місцеві вибори», а також, що порядок правозастосування, який передбачений у п.п. 3, 4 роз'яснення, відповідає змісту положень цього Закону і волі законодавця, а тому оскаржувані пункти роз'яснення жодним чином не суперечать вимогам ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори». Як наслідок, ВАСУ погодився з висновком Київського апеляційного адміністративного суду як суду першої інстанції про те, що відсутні підстави для задоволення адміністративного позову партії «Сила людей»¹²⁹, тобто цим рішенням суду, яке набрало законної сили, роз'яснення Центральної виборчої комісії було залишене в силі.

Можна погодитися з думкою Андрія Магери про те, що багато хто не розуміють це судове рішення, оскільки якщо Парламент вирішив застосовувати ґендерні

¹²⁷ Ухвала ВАСУ від 2 жовтня 2015 р. у справі № 875/37/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52079317>

¹²⁸ Ухвала ВАСУ від 4 жовтня 2015 р. у справі № 875/36/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52079370>

¹²⁹ Ухвала ВАСУ від 2 жовтня 2015 р. у справі № 875/37/15 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52079317>

квоти у виборчому законодавстві, то жодна норма закону не може вважатися декларативною. Кожна норма закону має вважатися такою, що підлягає виконанню¹³⁰. Водночас ця думка залишилася у меншості і не є ані офіційною позицією ЦВК, ані позицією суду.

Вразливість аргументації ухвали ВАСУ від 2 жовтня 2015 р. у справі № 875/37/15 полягає ще й у тому, що Закон України «Про політичні партії» не передбачає механізму відповідальності політичних партій за недотримання квот при поданні списків.

Низка експертів вбачали у ситуації з ґендерними квотами одну із технологій маніпуляції на місцевих виборах і розрізняли політичну і ґендерну складові цієї історії, наголошуючи на домінуванні саме політичної складової. Як зазначила Віра Карайчева, «жінки взагалі ні до чого. Це – просто зручний інструмент для маніпуляцій. ЦВК зманіпулював нормою про 30% жінок у виборчих партійних списках. Це – яскравий приклад. Це ж не окремий закон про квоти. Це закон про місцеві вибори, у ст. 4 якого чітко сказано, що представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку. Це норма, але у них вийшло так, що норма є, але це нібито необов'язково. І це – маніпуляція»¹³¹. І, на жаль, судова система доклалася до такого сприйняття.

ПОДОЛАННЯ ҐЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

Основні властивості та типи ґендерних стереотипів

Ґендерні стереотипи є невід'ємними атрибутами повсякденного мислення, самоусвідомлення та взаємодії індивідів в соціальному просторі, а також важливою складовою та базою соціалізації¹³². Ці стереотипи поширюються через два найпотужніші канали – систему освіти та ЗМІ. Слід також визнати

¹³⁰ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hromadskeradio.org/gromadska-hvylya/spracyuvala-elementarna-zazdris-ekspertka-pro-nevykonannya-zakonu-pro-genderni-kvoty>

¹³¹ Див. «Спрацювала елементарна заздрість», – експертка про невиконання закону про ґендерні квоти [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hromadskeradio.org/gromadska-hvylya/spracyuvala-elementarna-zazdris-ekspertka-pro-nevykonannya-zakonu-pro-genderni-kvoty>

¹³² Коваленко Ю.П. Ґендерні стереотипи як невід'ємний атрибут повсякденного мислення // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2013. – Вип. 59–60. – С. 51–58.

деструктивну діяльність окремих антиґендерних рухів, які поширюють недостовірну інформацію з питань ґендерної політики та свідомо насаджують патріархальні стереотипи. Проблема поширеності ґендерних стереотипів є основною, оскільки саме через неї в суспільстві не формується суспільний запит на ґендерну політику, а заходи із забезпечення ґендерної рівності у різних сферах стикаються із неприйняттям на рівні тих, хто має їх виконувати, та на рівні суспільства¹³³.

Це стосується також суддівського корпусу та адвокатського середовища. Враховуючи стійкість ґендерних стереотипів, багатьох з них просто не помічають, сприймаючи як звичаєву або культурну норму. Тому важливо уміти розпізнавати, усвідомлювати, аналізувати стереотипи та ставитися до них критично. Для цього необхідно також знати, як і ким вони відтворюються, підтримуються і поширюються.

Оскільки ґендерні стереотипи є одним із проявів соціальних стереотипів, їм притаманні основні властивості останніх. Волтер Ліппманн (Walter Lippmann), який, як відомо, вперше використав термін «стереотип» (запозичивши його у поліграфістів¹³⁴) у тому значенні, яке зараз використовується у соціальних науках, вважав, що стереотипи – це впорядковані, схематичні, детерміновані культурою «картинки» світу «в голові» людини, які економлять її зусилля при сприйнятті складних соціальних об'єктів і захищають її цінності, позиції і права. За Ліппманном, стереотипи володіють чотирма головними властивостями: вони спрощують реальність; вони хибні; вони засвоюються ззовні, а не виробляються самою людиною; вони дуже живучі¹³⁵. Головним для нього була саме остання властивість – стійкість стереотипу, яку Ліппманн пояснив функцією захисту соціальних цінностей відповідної соціальної групи. Тому стереотипи як упереджені погляди (думки), що керують усім процесом сприйняття, маркують певні об'єкти як знайомі чи незнайомі таким чином, що ледь знайомі видаються добре знайомими, а незнайомі – глибоко чужими.

¹³³ *ґендерна політика та інституційні механізми її реалізації. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН, 2014.* – С. 9.

¹³⁴ Як друкарський термін слово «стереотип» використовується на позначення пластини з металу, гуми або пластмаси з точним відтворенням друкарського набору, що дає можливість водночас друкувати на кількох машинах, в різних місцях і т.ін.

¹³⁵ Ліппманн У. *Общественное мнение* / пер. с англ. Т.В. Барчуновой; редакторы перевода К.А. Левинсон, К.В. Петренко. – М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. – 384 с.

Загалом, вітчизняні науковці відзначають такі характеристики соціальних стереотипів, як цілісність, навантаженість так званим помилковим компонентом, стійкість, ригідність, консерватизм, висока опірність будь-якій трансформації, спрямованій на його заміну¹³⁶.

Психологи стверджують, що стереотипи є в усіх, проте в одних людей вони є периферійними, а в інших – домінуючими. Стереотипи допомагають людям здійснювати найбільш примітивне сортування інформації¹³⁷. Однак в певний момент вони перестають лише сортувати інформацію і можуть підштовхнути до несправедливого рішення, оскільки вони є лише першою ланкою у ланцюжку «стереотипи – упередження – забобони». В міру переходу до кожної наступної ланки зростає негативний емоційний заряд.

Особливістю ґендерних стереотипів є те, що вони приймаються і членами тієї групи, щодо якої вони діють¹³⁸, а також що ґендерні стереотипи набагато сильніші за інші соціальні стереотипи, зокрема расові¹³⁹.

Ґендерні стереотипи – стійкі для даного суспільства в конкретний історичний період уявлення про відмінність між чоловіком і жінкою, про їх місце і роль у сім'ї й суспільстві¹⁴⁰. Зазвичай вони можуть бути вельми віддаленими від реальних рис і поведінки конкретного індивіда. Це – уявлення, що містять також приписи й заборони стосовно того, що чоловікам та жінкам належить відчувати, проявляти та робити. Це також і форми поведінки, які суспільство очікує від людей залежно від їх статі, задаючи при цьому жорсткі стандарти¹⁴¹.

Виділяють такі основні групи ґендерних стереотипів¹⁴²:

- 1) стереотипи **маскулінності-фемінності** – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, що притаманні для чоловіків і жінок;

¹³⁶ Ткалич М.Г., Зінченко Т.П. Типологія ґендерних стереотипів особистості // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 47–52 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_11

¹³⁷ Див.: Зубцов Ю. Зачем нам нужны стереотипы? // Psychologies. – 2011. – Октябрь № 10. – С. 152.

¹³⁸ Майерс Д. Социальная психология: Интенсивный курс. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2000. – С. 291.

¹³⁹ Там само.

¹⁴⁰ «Ми різні – ми рівні». Основи культури ґендерної рівності: навчальний посібник для учнів 9–12 класів загальноосвітніх навчальних закладів / за ред. О. Семиколоєвої. – К.: К.І.С., 2007. – С. 30.

¹⁴¹ Там само. – С. 32.

¹⁴² Ткалич М.Г., Зінченко Т.П. Типологія ґендерних стереотипів особистості // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 47–52 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_11

- 2) стереотипи **професійної діяльності** чоловіків і жінок, що визначаються специфікою змісту праці;
- 3) стереотипи **поєднання сімейних і професійних ролей** відповідно до статі – уявлення про розподіл ґендерних ролей. Як влучно зазначає І. Кльоцина, «чоловіків прийнято оцінювати за професійними якостями, а жінок – за наявністю сім'ї і дітей»¹⁴³;
- 4) стереотипи **зовнішності** чоловіків і жінок, що стосуються нормативних приписів стосовно зовнішнього вигляду та критеріїв привабливості.

Ґендерні стереотипи на ринку праці

На ринку праці можна виділити дві групи ґендерних стереотипів, які підтримують ґендерну нерівність: стереотипи становища і стереотипи поведінки¹⁴⁴.

Стереотипи становища – це стереотипи роботодавця. Роботодавець, виходячи з уявлення про необхідність жінкам поєднувати трудову діяльність з сімейними обов'язками, сприймає їх як менш корисну робочу силу. Наприклад, проведене у 2006 р. у Росії опитування серед представників Національного союзу кадрових працівників з метою визначити, які категорії працівників є найбільш «небажаними» для роботодавців, виявило три групи «небажаних» працівників, якими є бездітні жінки у перші роки шлюбу; матері-одиначки; розлучені жінки, які мають двох і більше дітей. У більшості випадків таким претенденткам воліють відмовити, не розкриваючи, однак, справжньої мотивації такої відмови. Майже кожен десятий менеджер з персоналу зауважив, що розглядатиме такі кандидатури лише у разі, якщо досвід і навички претенденток з цього списку є на порядок вищими, ніж у інших кандидатів¹⁴⁵. Цікаво відзначити, що найбільш «прийнятними» працівниками серед жінок є заміжні (як дітьми, так і без дітей), які не мають обов'язків «годувальників сім'ї», а відтак – можуть погоджуватися працювати за меншу оплату порівняно із заробітної платою «для утримання сім'ї».

¹⁴³ Клецина І.С. *Ґендерная социализация: учебное пособие*. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 1998. – С. 29. – 210 с.

¹⁴⁴ Див.: *Ґендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте Целей развития тысячелетия [Електронний ресурс]* – Режим доступу: http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf – С. 22.

¹⁴⁵ *Дискриминация женщин на рынке труда [Електронний ресурс]* – Режим доступу: <http://planetahr.ru/publication/4705>

Найбільш значущою соціальною роллю жінки тривалий час вважалася роль матері і домогосподарки (існує навіть усталений німецькомовний вислів про три «К» (Kinder, Küche, Kirche), який українською перекладається як «діти, кухня, церква»), під яким розумілося обмеження інтересів жінки лише трьома сферами: вихованням дітей, готуванням їжі та відвідуванням церкви; українським відповідником такої гендерної моделі є образ «Берегині»).

Роботодавці, особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасову відсутність жінок у зв'язку з вагітністю, декретною відпусткою, хворобою дитини, у зв'язку з правом жінки на скорочений робочий день тощо. Це означає відмову роботодавців від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою¹⁴⁶. Щорічно в Україні до 50 тисяч жінок не можуть повернутися на роботу після декретної відпустки через дискримінацію роботодавців. За результатами дослідження, 14% з 340 тисяч жінок, які йдуть у декрет, не можуть поновитися на колишній посаді. Роботодавці аргументують свою позицію тим, що жінки не можуть виконувати свою колишню роботу повний робочий день, і переводять їх на низькооплачувану посаду з низьким рівнем зайнятості. Інші вважають за краще звільнити співробітників. Понад чверть жінок отримали відмову на прохання про гнучкий графік¹⁴⁷.

Хоча вітчизняне законодавство передбачає право кожного з батьків на одержання відпустки по догляду за дитиною, українські чоловіки здебільшого не реалізують це право, або вирішують скористатися ним з іншою метою¹⁴⁸. Це пояснюється не тільки особистими перевагами батьків, а й наявністю в суспільстві сталих стереотипів щодо розподілу сімейних обов'язків. На відміну від західної моделі, яка орієнтується на перерозподіл домашніх обов'язків між чоловіком та жінкою, посилення батьківської відповідальності, українська модель зайнятості проблему «подвійного навантаження» вирішує за рахунок усупільнення сімейно-побутових обов'язків, упровадження пільг для працюючих матерів, що має зворотний ефект, обумовлюючи їх соціальне виключення на ринку праці. Тобто, відповідні пільги і трудові гарантії не

¹⁴⁶ Магдюк Л. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці // *Маркетинг в Україні*. – 2011. – №№ 5–6. – С. 8.

¹⁴⁷ *Права людини в Україні – 2013. Доповідь правозахисних організацій. Українська Гельсінська спілка з прав людини*. – Харків: Права людини, 2014. – С. 352.

¹⁴⁸ *Див. стор. 83.*

тільки захищають жінок, а й закріплюють за ними традиційну роль матері й домогосподарки. Іноді саме через це жінки розглядаються як менш «вартісна» робоча сила, ніж чоловіки¹⁴⁹.

Таким чином, на ринку праці жінка порівняно з чоловіком оцінюється як нездатна чи менш здатна ефективно виконувати професійні функції з огляду на наявність дітей чи потенційну можливість їх мати й необхідність про них турбуватися.

Стереотипи поведінки притаманні працівникам і є відповіддю на стереотипи становища. Зокрема, оскільки жінки знають, що до них ставляться як до менш бажаних працівників, вони виходять з того, що конкурувати з чоловіками в них немає можливостей, і обирають види діяльності, які вимагають менших трудових зусиль¹⁵⁰.

Що стосується кар'єрного зростання чи доступу до певних посад, то ґендерні стереотипи працюють як самоздійснюване пророцтво: оскільки більшість керівних позицій належать чоловікам, відтак, від жінок не очікується, що вони домагатимуться цих позицій, і саме це стає однією з головних причин, чому вони справді їх не домагаються. Це є підтвердженням однієї з особливостей ґендерних стереотипів, а саме того, що вони приймаються членами тієї групи, щодо якої вони діють¹⁵¹. Наприклад, за даними внутрішнього звіту Hewlett-Packard, жінки змагаються за вакансію тільки тоді, коли оцінюють власну відповідність зазначеним критеріям як стовідсоткову, тоді як чоловіки наважуються на змагання, коли вважають, що задовольняють 60% вимог¹⁵². Жінки рідше за чоловіків подають прохання про підвищення, навіть коли заслуговують на нього, адже вірять, що високі результати роботи автоматично призведуть до підвищення посади¹⁵³.

¹⁴⁹ Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – С. 306. – 496 с.

¹⁵⁰ Див.: Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте Целей развития тысячелетия [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf – С. 22.

¹⁵¹ Майерс Д. Социальная психология: Интенсивный курс. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2000. – С. 291.

¹⁵² George Deesvaux, Sandrine Devillard-Hoellinger, and Mary C. Meaney, «A Business Case for Women», *The McKinsey Quarterly* (September 2008) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.talentnaardetop.nl/uploaded_files/document/2008_A_business_case_for_women.pdf

¹⁵³ Шерил Сендберг. Включайся! Жінки, робота і воля вести за собою / за участі Нел Сквелл; пер. з англ. Вікторії Наріжної. – К.: Критика, 2015. – 280 с. Передмова Наталії Ярьсько (Sheryl Sandberg and Nell Scovell, *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*, Alfred A. Knopf New York 2013). – С. 79.

Гендерні стереотипи щодо змісту праці часто призводять до виконання жінками додаткової роботи без належного відшкодування. Коли чоловік допомагає колезі, це зазвичай призводить до віддяки у відповідь, проте коли допомагає жінка, відчуття зобов'язаності виявляється слабшим, оскільки з огляду на стереотипи вважається, що жінка хоче допомогти іншим. Дуже часто жіноча «допомога» не цінується як «справжня робота» – скажімо, часто жінки у сімейному приватному бізнесі не отримують жодної оплати (особливо у сільському господарстві), адже вважається, що вони «лише» «допомагають».

Стереотипи **маскулінності-фемінності** формують у працівників певні внутрішні бар'єри, які можуть упливати на поведінку. Якщо від чоловіків очікують професійних амбіцій, то для жінок вони не просто не є обов'язковими, а й інколи є навіть небажаними. «Вона така амбітна», – ця характеристика не є компліментом не лише в американській культурі. Тому, на додачу до боротьби з інституціональними перешкодами, жінки змушені стримувати самі себе, обираючи у буквальному сенсі позицію глядачок на задніх рядах. Як влучно підмітила Шерил Сендберг, жіночі досягнення коштують дорого¹⁵⁴. Кар'єрне зростання часто залежить від уміння ризикувати й обстоювати себе – властивостей, виявляти які дівчат зовсім не заохочують. Натомість вони постійно чують фрази, що наголошують на зовнішності та емоційності жінок, знеохочують до лідерства. Видання «The Huffington Post» навіть зібрало в одному відеоролику 48 фраз, котрі за своє життя чує, певно, кожна жінка, але яких не кажуть чоловікам¹⁵⁵.

Крім того, виходячи із стереотипів **поєднання сімейних і професійних ролей** дівчата змалку засвоюють, що їм доведеться обирати між успіхом в роботі та материнством. Якщо стосовно чоловіків не виникає сумнівів, що вони здатні суміщати успішне професійне з повноцінним особистим життям, то щодо жінок панує очікування, що встигати і з першим, і з другим їм в кращому разі важко, у гіршому – неможливо. І коли жінкам твердять, що доведеться обирати між успіхом в роботі та материнством, то, як свідчать дослідження, уже під час навчання в університеті вони починають обмірковувати компроміси, до яких вимушені будуть вдаватися, жонглюючи професійними й особистими

¹⁵⁴ Там само. – С. 28.

¹⁵⁵ 80 років прихованого сексизму: в одному ролику зібрали фрази, котрі впродовж життя чує чи не кожна жінка. 9 грудня 2015 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://life.pravda.com.ua/society/2015/12/9/204575/>

прагненнями¹⁵⁶. Найбільш сприятливий для народження дітей період збігається з тим, що вимагає найбільших зусиль для кар'єрного зростання. Оскільки розподіл домашніх обов'язків у багатьох сім'ях досі залишається традиційним, а роботодавці є недостатньо гнучкими, щоб дати змогу поєднувати виконання домашніх обов'язків з робочими, жінки під тиском ґендерних стереотипів відмовляються від кар'єрного зростання на користь укладання вдалого шлюбу і виконання ролі домогосподарок¹⁵⁷.

Таким чином, між ґендерними стереотипами та дискримінацією існує безпосередній зв'язок, про що переконливо свідчать як соціологічні опитування, так і статистичні дані. Тому важливо уміти розпізнавати, усвідомлювати, аналізувати стереотипи та ставитися до них критично. Адже, як зауважує Мод де Бор-Букіккіо, перша в історії жінка, яка була обрана заступником Генерального Секретаря Ради Європи: «Доти, доки зберігаються ґендерні стереотипи, буде зберігатися дискримінація, оскільки на сьогодні саме вони, а не закони і норми, є ключовою перешкодою для просування жінок».

Механізми дії та негативні ефекти ґендерних стереотипів

Аналізуючи роль ґендерних стереотипів у розвитку особистості, дослідники відзначають: існуючі стереотипні образи чоловіка і жінки діють як збільшувальне скло – відмінності між чоловіками і жінками підкреслюються в набагато більшому ступені, ніж це є насправді; існує різна інтерпретація та оцінка тієї самої події залежно від того, до якої статі належить учасник / учасниця; під впливом ґендерних стереотипів гальмується розвиток тих якостей особистості, що не відповідають ґендерним стереотипам, а, отже, чоловіків змушують бути маскулініними, а жінок – фемінними, навіть тоді, коли це не відповідає їхнім прагненням та бажанням; ґендерні стереотипи ускладнюють професійну самореалізацію жінок та можливості реалізувати себе в сім'ї для чоловіків¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Шерил Сендберг. *Включайся! Жінки, робота і воля вести за собою / за участі Нел Сквелл; пер. з англ. Вікторії Наріжної*. – К.: Критика, 2015. – 280 с. Передмова Наталії Ярьсько (Sheryl Sandberg and Nell Scovell, *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*, Alfred A. Knopf New York 2013). – С. 111, 240.

¹⁵⁷ Кубриченко Т.В. *Генезис ґендерних стереотипів // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія»*. – 2011. – Вип. 17. – С. 108.

¹⁵⁸ Ткалич М.Г., Зінченко Т.П. *Типологія ґендерних стереотипів особистості // Проблеми сучасної психології*. – 2013. – № 2. – С. 47–52 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_11

Однією з основних ознак стереотипів є те, що вони працюють як схеми, які управляють процесом обробки інформації¹⁵⁹. Результати багатьох досліджень засвідчують, що інформація, що відповідає певній схемі, швидше помічається і запам'ятовується. Наприклад, після перегляду одного і того самого відеозапису вечірки з нагоди дня народження жінки ті глядачі, яким її представили як офіціантку, запам'ятали, що вона п'є пиво і дивиться телевізор, а інші, яким повідомили, що вона працює бібліотекаркою, – що вона носить окуляри і слухає класичну музику¹⁶⁰. Тобто, при образі «офіціантки» спрацювала одна схема, а «бібліотекарки» – інша, й уся подальша інформація про вечірку визначалася цими схемами. Цей приклад яскраво демонструє, що схеми як систематизоване попереднє знання впливають на те, що ми сприймаємо і запам'ятовуємо, й «активація» певних схем визначає обробку інформації. Зважаючи на це суддям важливо розуміти, як працюють схеми обробки та відбору інформації, оскільки постійне її сприйняття становить значну частину їхньої повсякденної роботи.

Відповідно, ґендерні стереотипи виступають ґендерними схемами, які управляють процесами обробки інформації таким чином, що вона сприймається, запам'ятовується й інтерпретується відповідно до таких стереотипних уявлень. Іншими словами, однакова поведінка по-різному тлумачиться й оцінюється, відтак, ґендер є важливим критерієм категоризації.

Іншою серйозною проблемою є істинність змісту стереотипів¹⁶¹. Значна кількість стереотипів є хибними, проте досі у суспільній свідомості спостерігається міфічний зміст багатьох ґендерних стереотипів, наприклад, коли інтелектуальні здібності пов'язуються з зовнішніми даними (як тут не згадати анекдоти про блондинок) або професійна діяльність – з сексуальністю¹⁶². Однак, незважаючи на спроби дослідників розвінчати міфічні уявлення, хибні стереотипи продовжують існувати. Як правило, помилкові уявлення формуються стосовно іншої групи, і під впливом таких стереотипів чоловіки і жінки не завжди правильно сприймають і розуміють один одного¹⁶³.

¹⁵⁹ Див.: Берн Ш. *ґендерная психология*. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2004.

¹⁶⁰ Cohen C. E. (1981) *Person categories and social perception: Testing some boundary conditions of the processing effects of prior knowledge*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 441–452.

¹⁶¹ Боровская Л.А. *Теория стереотипов Липпмана и ее последующая трансформация в социальной науке* // Вест. НАУ. Сер.: Философия. Культурология. – 2005. – № 1 (2).

¹⁶² Див.: Шумкова М.А. *Методологические подходы к исследованию ґендерных стереотипов* // Вестник Удмуртского ун-та. Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2009. – Вып. 1. – С. 108–109.

¹⁶³ Там само. – С. 109.

З одного боку, стереотипи зводять до мінімуму складність соціального середовища, допомагають оперативно приймати рішення, передбачати, як люди будуть себе поводити, з іншого – можуть, на жаль, підтримувати нечесність і несправедливість, оскільки пов'язують цілу групу людей з наявністю в них певних рис¹⁶⁴.

Люди, які дотримуються стереотипів, приписують негативну поведінку члена певної групи диспозиційним характеристикам, а позитивну поведінку – ситуативним факторам. Коли член групи діє небажаним способом, особа, яка дотримується стереотипів, думає: «Ось такими є ці люди», тоді як позитивна поведінка цього самого члена групи сприймається як виняток з правила або як поведінка, що зумовлена везінням, ситуативним контекстом чи надзвичайною мотивацією та докладеними зусиллями¹⁶⁵.

Як продукт соціального конструювання (найчастіше обумовлений системою владних відносин) вони проявляються і відтворюються. Проблема стереотипів не в тому, що вони «добрі» чи «погані», а в тому, що вони мають приховану (латентну) форму соціальної детермінації.

Необхідно зазначити, що гендерні стереотипи можуть бути не лише далекими від реальності, а й спотворювати істинну картину: по-перше, як вже йшлося вище, **відмінності між чоловіками і жінками підкреслюються в набагато більшому ступені, ніж є в дійсності**; по-друге, залежно від статі, його / її дії зазнають **різної інтерпретації й оцінки**. Як наочний приклад часто використовується експеримент про сприйняття дорослими 9-місячної дитини, описаний Джоном та Сандрою Кондрі¹⁶⁶: коли в одному з показаних епізодів маля заплакало після того, як з коліски несподівано вистрибнула іграшка, ті з глядачів, хто вважали дитину хлопчиком, сприймали «його» «розсердженим», в той час як інша група, якій дитину представили дівчинкою, сприймала «її» «переляканою».

«Чи є жінки негативно упередженими щодо жінок?» – таке запитання поставив собі психолог Філіп Гольдберг¹⁶⁷, який роздав 100 студенткам статтю та

¹⁶⁴ Див.: Джонсон Девід В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / пер. з англ. В. Хомика. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – С. 248–249.

¹⁶⁵ Там само. – С. 250.

¹⁶⁶ Condry J., Condry S. Sex differences: A study of eye of the beholder // Child Development. – 1976. – V. 47. – P. 812–819.

¹⁶⁷ Goldberg Ph. Are Women Prejudiced Against Women? / Transaction. – P. 28–30.

попросив її оцінити за різними критеріями. У половині випадків стаття була підписана чоловічим ім'ям, у половині – жіночим. Ті, хто оцінювали текст, підписаний жіночим ім'ям, зауважували, що матеріалові бракує глибини і переконливості. Той самий текст, підписаний чоловічим ім'ям, оцінили як глибокий і переконливий. Різні оцінки залежали від того, кого було вказано автором – чоловіка чи жінку¹⁶⁸.

До запровадження практики «сліпого прослуховування» (за ширмою)¹⁶⁹ до симфонічних оркестрів члени конкурсних комісій були щиро переконані: вони обирають до оркестрів чоловіків тому, що вони краще грають. Очевидці подекують, що дехто з маестро був шокований і спершу вважав, що трапилася якась плутанина з номерами конкурсантів («Хіба жінка може грати так віртуозно?»). Причому маестро не був проти жінок в оркестрі й щиро шукав музикантів якнайвищого рівня, але при цьому не розумів, що відбирав найкращих музикантів серед чоловіків, оскільки жінки автоматично опинилися у категорії гірших¹⁷⁰.

Важко не погодитися з Шерил Сендберг у тому, що ми потребуємо більше образів жінок – компетентних фахівчинь і щасливих матерів, або навіть щасливих фахівчинь і компетентних матерів¹⁷¹.

Чи не найважливішим чинником соціалізації є ЗМІ, які, презентуючи цілий комплекс моделей поведінки у різних життєвих сферах, відіграють значну роль у формуванні ґендерної свідомості.

Особливу увагу слід звернути на рекламу, що транслюється на телебаченні. На думку М. Фуко, інформація про товари і послуги становить «первинний» дискурс реклами, а уявлення про суспільство та відносини у ньому – «вторинний дискурс». Саме у вторинному дискурсі містяться коди, невидимі

¹⁶⁸ Богдан О. Що варто знати про соціологію та соціальні дослідження? Посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених / консультант-рецензент Володимир Паніотто. – К.: Дух і Літера, 2015. – С. 196.

¹⁶⁹ Goldin C., Rouse C. Orchestrating Impartiality: The Impact of «Blind» Auditions on Female Musicians // *The American Economic Review*. – 2000. – Vol. 90. – № 4. – P. 715–741 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.math.unl.edu/~ccurto2/misc/GoldinRouse_AER.pdf

¹⁷⁰ Богдан О. Що варто знати про соціологію та соціальні дослідження? Посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених / консультант-рецензент Володимир Паніотто. – К.: Дух і Літера, 2015. – С. 195–196.

¹⁷¹ Шерил Сендберг. Включайся! Жінки, робота і воля вести за собою / за участі Нел Сковел; пер. з англ. Вікторії Наріжної. – К.: Критика, 2015. – 280 с. Передмова Наталії Ярьсько (Sheryl Sandberg and Nell Scovell, *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*, Alfred A. Knopf New York 2013). – С. 36.

ієрархії, що мають засадниче значення. У первинному дискурсі може йтися, наприклад, про те, наскільки чисто пере порошок, як чудово працює нова кухонна техніка, який незабутній запах у парфумів тощо. А вторинний дискурс інформує про те, хто має прати, готувати їжу, хто приймає рішення за допомогою комп'ютера та кому треба поводитися сексуально, щоб досягти успіху в житті¹⁷².

Відтак, оскільки ґендерні стереотипи можуть призвести до неправильного сприйняття інформації, їх необхідно, по-перше, усвідомлювати, а по-друге – змінювати. При цьому важливо пам'ятати про ненасильницький дискурс, оскільки «ламати» стереотипи – доволі небезпечний шлях: зламавши старі стереотипи, існує велика ймовірність побудувати на їхньому місці нові. Тому більш прийнятним видається еволюційний шлях – не «ламати», а поступово змінювати і долати стереотипи, насамперед, у власній свідомості¹⁷³.

¹⁷² *Грошев И.В. Образ женщины в рекламе / Женщина. Гендер. Культура. – М., 1999. – С. 39, 44; Морозова О.Е. Гендерные образы современной рекламы в контексте социализации личности [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/10_DN_2012/Pedagogica/6_103976.doc.htm*

¹⁷³ *Уповноважувальна освіта: посібник для тренерів / Відп. ред. О. Суслова. – 2-е вид. – К.: Інформаційно-консультативний жіночий центр, 2002. – С. 100.*

ОГЛЯД ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Поняття дискримінації за ознакою статі частково говорить саме за себе: це – дискримінація на підставі того факту, що особа належить до жіночої або чоловічої статі¹⁷⁴.

Стать є однією із захищених ознак, які згадуються у ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Захищена ознака – це індивідуальна характеристика, що не повинна братися до уваги для цілей відмінного ставлення чи користування конкретним благом¹⁷⁵. Водночас перелік «захищених ознак» у ст. 14 ЄКПЛ є невичерпним, оскільки словосполучення «за іншою ознакою» дозволяє ЄСПЛ застосовувати, наприклад, ті ознаки, що містяться в директивах ЄС, або інші ознаки¹⁷⁶.

У системі ЄКПЛ також існує добре розвинене право захисту від дискримінації за ознакою статі. Нещодавно ЄСПЛ випустив інформаційний бюлетень щодо справ, які стосуються ґендерної рівності¹⁷⁷.

Необхідно наголосити, що не кожна відмінність у ставленні становитиме порушення ст. 14 Конвенції: має бути встановлено, що інші особи в аналогічних чи відносно подібних ситуаціях зазнають привілейованого ставлення, і саме це становитиме дискримінацію¹⁷⁸. Відмінність у ставленні є дискримінаційною тоді, коли їй немає об'єктивного і обґрунтованого виправдання, – іншими словами, якщо не переслідується легітимна мета, немає достатнього зв'язку між пропорційністю заходів, використаних для досягнення мети, або якщо мета потребує зусиль для реалізації¹⁷⁹.

¹⁷⁴ Посібник з європейського антидискримінаційного права. Українське видання. – К.: ТОВ «К.І.С.», 2013. – С. 96.

¹⁷⁵ Там само. – С. 95.

¹⁷⁶ Наприклад, у справі «Кіютін проти Росії» (*Kiyutin v. Russia*) від 10 березня 2011 р., заява № 2700/10, такою ознакою був ВІЛ-позитивний статус заявника-громадянина Узбекистану. Ситуація заявника є аналогічною до ситуації осіб, які звернулися про отримання дозволу на проживання на території Росії на підставі сімейного стану (він уклав шлюб з громадянкою Росії, й у них народилася дитина), однак при цьому ставлення до заявника є відмінним через його ВІЛ-позитивний статус.

¹⁷⁷ Factsheet – Gender equality [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_Equality_ENG.pdf

¹⁷⁸ Див. рішення у справі «Унал Текелі проти Туреччини» (*Ünal Tekeli v. Turkey*) від 16 листопада 2004 р., заява № 29865/96, § 49

¹⁷⁹ Рішення у справі *Stec and Others*, § 51.

Згідно з позицією ЄСПЛ, концепція «статі» охоплює випадки дискримінації за ознакою статі в більш абстрактному розумінні, тобто включає окремі гарантії захисту гендерної ідентифікації¹⁸⁰. Загалом право, що регулює ознаку «гендерної ідентифікації», вимагає уточнення як на національному, так і на європейському рівнях, оскільки одні держави вважають це елементом «сексуальної орієнтації», а інші тлумачать як складову «статевої дискримінації»¹⁸¹.

СТАТТЯ 14 КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД (КОНВЕНЦІЇ) У ПОЄДНАННІ ЗІ СТАТТЕЮ 1 ПЕРШОГО ПРОТОКОЛУ

У практиці ЄСПЛ є також чимало справ, де розглядалося порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу (право на мирне володіння майном) у контексті різноманітних платежів (податків, зборів), соціальних виплат та допомог, пенсійного забезпечення тощо. Коротко зупинимося на деяких з них.

Так, у справі «**Шулер-Цґраґґен проти Швейцарії**» (*Schuler-Zgraggen v. Switzerland*)¹⁸² заявниці, яка певний час отримувала пенсію у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, після народження дитини скасували виплати, оскільки стан її здоров'я поліпшився, й вона на 60–70% була спроможна доглядати за домівкою і своєю дитиною. Заявниця оскаржила це рішення, однак безуспішно. Зокрема, Федеральний страховий суд щодо претензій на пенсію заявив:

«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 відправним пунктом і належним чином враховуватися, коли йдеться про критерії оцінки ступеня непрацездатності... На час ухвалення оскаржуваного рішення – 21 березня 1986 року... – дитині, народженій 4 травня 1984 року, не було

¹⁸⁰ Рішення у справах «Крістін Ґудвін проти Сполученого Королівства» (*Christine Goodwin v. UK*) [Велика палата] від 11 липня 2002 р., заява № 28957/95, та «І. проти Сполученого Королівства» (І. v. UK) [Велика палата] від 11 липня 2002 р., заява № 25680/94.

¹⁸¹ Посібник з європейського антидискримінаційного права. Українське видання. – К.: ТОВ «К.І.С.», 2013. – С. 101.

¹⁸² Див. рішення у справі «Шулер-Цґраґґен проти Швейцарії» (*Schuler-Zgraggen v. Switzerland*) від 28 травня 1993 р., заява № 14518/89.

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-Цґраґґен спроможна працювати на попередньому місці роботи; питання радше полягало в тому, щоб визначити, чи була заявниця взагалі і якою мірою обмежена у своїй здатності виконувати обов'язки матері та домогосподарки.

У скарзі до ЄСПЛ заявниця вказувала, що здійснюючи своє право на справедливий судовий розгляд, вона зазнала дискримінації за ознакою статі, що суперечить ст. 14 Конвенції.

ЄСПЛ зазначив, що Федеральний страховий суд цілковито довірився припущенню, що жінки залишають роботу після народження дитини, і не зробив жодної спроби перевірити обґрунтованість цього припущення, не зваживши на контраргументи. Далі ЄСПЛ зауважив, що у такому вигляді це припущення виглядає єдиною підставою, на якій ґрунтується мотивація суду, а отже, має вирішальне значення і запроваджує відмінність у ставленні винятково за ознакою статі.

Подальше забезпечення рівності статей у державах – членах Ради Європи є нині одним із головних завдань, і для того, щоб таку відмінність у ставленні можна було вважати сумісною з Конвенцією, потрібні дуже істотні причини, яких у цій справі Суд не вбачає, а тому робить висновок, що з огляду на відсутність будь-якого раціонального, об'єктивного обґрунтування мало місце порушення ст. 14 у поєднанні з п. 1 ст. 6 Конвенції.

У справі «**Карлґайнц Шмідт проти Німеччини**» (Karlheinz Schmidt v. Germany)¹⁸³шлося про обов'язок сплачувати грошову компенсацію відповідно до закону землі Баден-Вюртемберг чоловіками, які не бажають проходити обов'язкову службу в пожежних бригадах. З огляду на постійну наявність достатньої кількості волонтерів, на практиці жоден чоловік не зобов'язаний служити пожежником, і відмінність у поведженні полягала у несплаті жінками відповідного пожежного збору. Оскільки фінансовий внесок – не за законом, а

¹⁸³ Рішення у справі «Карлґайнц Шмідт проти Німеччини» (Karlheinz Schmidt v. Germany) від 18 липня 1994 р., заява № 13580/88.

фактично – втратив свій компенсаційний характер і перетворився на єдиний обов'язок, при накладенні фінансового тягаря відмінність в поводженні на підставі статі важко було виправдати, отже, мало місце порушення ст. 14 в сукупності із ч. 3 (d) ст. 4 Конвенції (заборона примусової праці).

У справі **«Ван Раалте проти Нідерландів»** (Van Raalte v. the Netherlands)¹⁸⁴ заявник вважав дискримінацією на підставі статі сплату чоловіками обов'язкового платежу (у схемі соціального страхування) відповідно до Закону щодо охорони дітей (далі – «дитячий закон») та королівського декрету, тоді як неодружені бездітні жінки віком 45 років і старші були звільнені від сплати таких внесків. Цікаво, що у національному суді він посилався на ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу, ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та зазначав, що королівський декрет повинен містити «гендерно нейтральні» положення, тоді як він, а також «дитячий закон» є дискримінаційними.

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 можливості 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 зазначив, з посиланням на рішення у справі «Карлгайнц Шмідт проти Німеччини» (Karlheinz Schmidt v. Germany), що в цілях ст. 14 Конвенції різниця у поводженні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розсудливого виправдання, не переслідує законної мети, а 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.

Визнаючи певну межу розсуду, яким користуються держави при запровадженні звільнень, що дозволяють уникнути обов'язкового внесення внесків за різними

¹⁸⁴ Рішення у справі «Ван Раалте проти Нідерландів» (Van Raalte v. the Netherlands) від 28 січня 1997 р., заява № 20060/92.

категоріями соціального забезпечення, Суд визнав, що надання подібних пільг повинно застосовуватися однаковою мірою і до чоловіків, і до жінок, за винятком тих випадків, коли існують істотні причини, що виправдовують різницю у ставленні. У цьому випадку ЄСПЛ не був переконаний в існуванні таких причин. Вирішуючи питання, чи має різниця у поводженні об'єктивне і розумне виправдання, Суд звернув увагу на те, що можуть існувати як жінки старші 45 років, здатні народжувати дітей, так і чоловіки молодші 45 років, нездатні до продовження роду. Крім того, неодружена бездітна жінка віком 45 років і більше може вийти заміж за чоловіка, який уже 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 може бажання поберегти почуття бездітних жінок певного віку розглядатися як законна мета, таке обґрунтування не може слугувати виправданням різниці у ставленні з огляду на стать, як це було у розглядуваній справі. Отже, ЄСПЛ визнав порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу.

Заявник у справі «**Петровіч проти Австрії**» (*Petrovic v. Austria*)¹⁸⁵ взяв відпустку по догляду за дитиною, коли був студентом і працював неповний робочий день. Його дружина, яка 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 (ст. 26(1) Закону про допомогу безробітним 1977 р.) 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 ст.ст. 8 і 12 Конвенції.

¹⁸⁵ Рішення у справі «Петровіч проти Австрії» (*Petrovic v. Austria*) від 28 лютого 1998 р., заява № 20458/92.

У заяві до ЄСПЛ заявник стверджував, що різниця у поводженні щодо матері та батька стосовно виплати допомоги по догляді за дитиною 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 – тих з них, хто бажає взяти відпустку по догляді за своїми маленькими дітьми.

Суд встановив відсутність загальних стандартів щодо специфічних виплат соціальної допомоги, що відображає різноманітність схем соціального страхування у державах – членах Конвенції, проте не може виправдати ті держави, які гарантували схеми виплат без гарантування недискримінації.

Відпустка матерям і відповідні виплати покликані допомогти матері відновитися від втоми після пологів та сприяти годуванню дитини груддю, якщо мати цього бажає. Допомога батькам та відповідні батьківські виплати, з іншого боку, стосуються 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 стосунків з дитиною, Суд визнав, що обоє батьків у цей період піклування про дитину перебувають у «подібній ситуації»¹⁸⁶.

Зазначивши, що рівність статей є однією з головних цілей держав – членів Ради Європи, відтак, необхідні вкрай суттєві підстави для виправдання різниці в 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 інституту рівних прав і обов'язків чоловіків і жінок щодо їхніх дітей держави запровадили такі заходи, як право батьків на відпустку по догляді за дитиною. Водночас досі спостерігається різноманітність у правових системах держав у цій сфері. Проте, якщо право батька на відпустку визнається у більшості держав, цього не можна сказати про виплати, що гарантуються лише у невеликій кількості держав, і відмова австрійських органів надати заявнику допомогу у зв'язку з відпусткою по догляді за дитиною не виходить за межі свободи розсуду держав, а відтак, не є дискримінаційною в контексті ст. 14 Конвенції¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Там само, п. 36.

¹⁸⁷ Там само, п.п. 42–43.

У справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom)¹⁸⁸ заявником був вдівець з двома неповнолітніми на той час дітьми, чия дружина померла від раку у віці 39 років, залишивши йому право управляти її нерухомим майном. Його дружина до захворювання працювала службовцем місцевого житлового управління, сплачувала всі необхідні внески із соціального забезпечення і більшу частину подружнього життя була основною годувальницею сім'ї. Сам заявник залишив роботу, щоб доглядати за дружиною (коли вона вже була хвора) та піклуватися про дітей. Після смерті дружини він певний час працював неповний робочий день, але оскільки така робота виявилася економічно не вигідною, він залишив її, щоб присвятити себе піклуванню про дітей. Він подав заяву з проханням надати йому соціальне забезпечення в розмірі, еквівалентному допомозі, на яку б мала право пані Вілліс, тобто соціальну допомогу, яка сплачується вдові, а також соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям згідно із Законом 1992 р. про соціальне забезпечення та пільги, проте його заяву було відхилено. Єдиною підставою для відмови в наданні йому цих пільг було те, що закон передбачав виплату лише «вдовам» та «овдовілим матерям» і нічого не говорив про «овдовілих батьків». ЄСПЛ зазначив, що жінка в такому самому становищі мала б право одержувати обидва види допомоги, і це право було б захищене позовом за національним законом. Натомість, у цьому випадку не було предметом спору те, чи задовольняв заявник передбаченим законом умовам для одержання цих двох видів матеріальної допомоги.

Суд взяв до уваги, що дружина заявника працювала протягом більшості років свого заміжжя, сплачуючи всі внески із соціального забезпечення як особа, що працює і утримує сім'ю, так само, як це б робив чоловік в її становищі. Суд також взяв до уваги те, що заявник залишив роботу, щоб доглядати за дружиною та піклуватися про дітей. Незважаючи на все це, після смерті дружини він мав право на значно менші фінансові пільги, ніж ті, які б він мав, якби був жінкою, а його дружина – чоловіком.

Суд визнав, що різниця в підходах у наданні права чоловікам та жінкам на одержання соціальної допомоги вдовам та овдовілим матерям не мала будь-якого об'єктивного й розумного обґрунтування, а отже, було допущено порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу до Конвенції.

¹⁸⁸ Рішення у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom) від 11 червня 2002 р., заява № 36042/97.

Водночас щодо права заявника на пенсійне забезпечення, яке сплачується вдовам, ЄСПЛ дійшов висновку, що, навіть, якби заявник був жінкою, він згідно з умовами, викладеними в Законі 1992 р., не мав би права на таке пенсійне забезпечення. Фактично вдова у становищі заявника не могла б мати права на таку пенсію, принаймні до 2006 р., і, можливо, зовсім не могла б отримати її з огляду на чинність інших передбачених законом умов, згідно з якими, наприклад, претендентці на таке право заборонено вступати в повторний шлюб до дати, на яку матеріалізується її право на пенсію. В іншому разі вона позбавляється такого права. Тому заявник не зазнав поводження, відмінного від того, якого б зазнала жінка в аналогічній ситуації, відтак, порушення ст. 14 стосовно його права на пенсію вдови допущено не було.

Суд встановив також порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу до Конвенції у подібній справі щодо Австрії – «Земан проти Австрії» (*Zeman v. Austria*), заява № 23960/02, рішення від 29 червня 2006 р., яка також стосувалася права чоловіків на рівний із жінками соціальний захист у разі втрати годувальника.

У справі «**Стек та інші проти Сполученого Королівства**» (*Stec and Others v. UK*)¹⁸⁹ заявниці скаржилися на дискримінацію внаслідок запровадження державою нової схеми виплати допомоги (у зв'язку з професійним захворюванням чи трудовим каліцтвом), що визначається на підставі пенсійного віку, який є різним для чоловіків і жінок. ЄСПЛ відзначив, що рішення уряду про заміну виплати допомоги у зв'язку з досягненням особою пенсійного віку на відповідну пенсію меншого розміру відповідало легітимній меті та ґрунтувалося на розумних і об'єктивних підставах.

Вирішуючи питання про те, чи різне ставлення щодо виплати зазначеної пенсії було виправдане відповідно до ст. 14 Конвенції, ЄСПЛ зазначив, що відмінність у визначенні пенсійного віку для чоловіків та жінок, запроваджена у 1940 р., була зумовлена не стільки різницею в оплаті праці чоловіків та жінок, скільки традиційно неоплачуваними обов'язками жінки із догляду за родиною удома. Отже, метою встановлення нижчого пенсійного віку для жінок було виправлення фактично нерівного становища між чоловіками та жінками. Тому такий «нерівний» підхід був об'єктивно виправданий з погляду ст. 14 Конвенції.

¹⁸⁹ Рішення у справі «Стек та інші проти Сполученого Королівства» (*Stec and Others v. UK*) [Велика палата] від 12 квітня 2006 р., заяви № 65731/01 та 65900/01.

Суд зауважив, що відмінності пенсійного віку для чоловіків та жінок залишалися виправданими доти, доки не почали відбуватися соціальні зміни у побуті та сімейному житті загалом, які істотним чином поліпшували становище жінки. Такі зміни проходили поступово. Тому насправді важко, або навіть неможливо встановити якийсь конкретний момент, коли потреба компенсувати невідгідний соціальний стан жінок обернулася вже несправедливістю щодо чоловіків, оскільки була пов'язана зі встановленням для них вищої межі пенсійного віку.

ЄСПЛ зазначив, що загалом дискримінація за ознакою статі може бути виправданою виключно за наявності «дуже істотних підстав», і зауважив, що балансування трудового життя чоловіків і жінок досягалось поступово. Однак «держави зазвичай мають дуже широку свободу розсуду в питаннях загальних заходів на виконання економічних та соціальних стратегій [...]. Оскільки національні органи безпосередньо обізнані щодо ситуації в суспільстві та його потреб, вони загалом знаходяться у кращому становищі порівняно з міжнародними суддями, щоб оцінити, що найкраще відповідатиме публічному інтересу з соціальних чи економічних міркувань, і Суд зазвичай поважатиме рішення законодавчого органу, якщо тільки йому [...] явно не бракуватиме розумного обґрунтування».

ЄСПЛ дійшов висновку, що за своєю природою різний пенсійний вік фактично є формою «спеціальних заходів»: він покликаний компенсувати фінансові труднощі, які жінка може відчувати з огляду на свою традиційну роль в сім'ї, внаслідок чого в неї може бути відсутній самостійний грошовий дохід.

Для Суду виявився істотним той факт, що чимало європейських країн надалі зберігають відмінності у пенсійному віці для чоловіків та для жінок, хоча деякі з них перебувають у процесі вирівнювання пенсійного віку чоловіків та жінок.

Отже, зважаючи на такі чинники, як, по-перше, первинне обґрунтування нижчого пенсійного віку для жінок метою усунення несправедливості в оплаті їх праці, по-друге, повільне поліпшення їхніх соціально-побутових умов і, по-третє, відсутність єдиного стандарту в європейських державах стосовно співвідношення пенсійного віку чоловіків та жінок, Суд дійшов висновку про те, що немає підстав критикувати уряд Сполученого Королівства за незапровадження єдиного пенсійного віку для чоловіків та жінок раніше. Тому

Суд дійшов висновку, що не було порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу до Конвенції.

У справі «**Андрле проти Чеської Республіки**» (Andrle v. The Czech Republic)¹⁹⁰ батько двох дітей скаржився, що для чоловіків, які виховують дітей, на відміну від жінок, не передбачено скорочення пенсійного віку. ЄСПЛ погодився, що це правило переслідує законну мету – компенсувати жінкам фактичну нерівність і тяготи, спричинені наявністю особливих історичних умов на теренах колишньої Чехословаччини, коли жінки були змушені доглядати дітей, вести домашнє господарство та ще й працювати повний робочий день. За таких умов національні органи перебувають у кращому становищі, щоб визначити, коли несправедливе ставлення до чоловіків переважає над необхідністю виправити пригнічене становище жінок шляхом застосування заходів позитивної дискримінації. У 2010 р. уряд Чехії здійснив перші важливі кроки для зрівняння пенсійного віку: було скасовано нижчий пенсійний вік для жінок, які мають одну дитину, і підвищено пенсійний вік жінок загалом, незалежно від того, скільки дітей має жінка. Беручи до уваги поступовий характер демографічних змін, еволюцію розуміння гендерних ролей і складність оцінки всієї пенсійної реформи в широкому контексті, не можна критикувати державу за те, що вона реформує свою пенсійну систему поступово, а не запроваджує весь комплекс змін одночасно. За особливих обставин цієї справи підхід національних органів залишатиметься розумним і виправданим доти, доки соціальні і економічні зміни не скасують потребу в особливому ставленні до жінок. Тривалість і обсяг заходів, що є необхідними для виправлення історичної нерівності, не є очевидно нерозумними, а отже, держава не порушила надану їй свободу розсуду в цій сфері.

Основним питанням у справі «**Пірсон проти Сполученого Королівства**» (Pearson v. the United Kingdom), заява № 8374/03, рішення від 22 серпня 2006 р., було те, чи мала різниця у встановленні різного пенсійного віку для жінок і чоловіків «об'єктивне й розумне виправдання». Заявник скаржився на дискримінацію, оскільки не міг отримати державну пенсію доти, доки не досягне 65 років, в той час як жінка отримала б право на пенсію у віці 60 років.

Суд наголосив, що держави-учасниці користуються певною свободою розсуду при визначенні того, чи є виправданою різниця у ставленні в

¹⁹⁰ Рішення у справі «Андрле проти Чеської Республіки» (Andrle v. The Czech Republic) від 17 лютого 2011 р., заява № 6268/08.

тій чи іншій ситуації, а розсуд законодавчого органу щодо реалізації соціально-економічної політики є дуже широким. У таких питаннях ЄСПЛ зазвичай поважає вибір політики законодавчого органу, якщо він не є явно необґрунтованим. У цій справі Суд зазначив, що не було порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу, спираючись на визначальне обґрунтування заходів з коригування фінансової нерівності між статями та виходячи з того, що законодавчо прийнята політика щодо відстрочення вирівнювання пенсійного віку для чоловіків та жінок до 2020 року перебуває у межах розсуду держави.

СТАТТЯ 14 КОНВЕНЦІЇ У ПОЄДНАННІ ЗІ СТАТТЕЮ 8 КОНВЕНЦІЇ

Одним із найбільш помітних є рішення Великої палати у справі «**Константін Маркін проти Росії**» (Konstantin Markin v. Russia)¹⁹¹, у якій ЄСПЛ визнав порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 8 щодо військовослужбовця, який тривалий час не міг реалізувати своє право на отримання відпустки по догляду за дітьми.

У день, коли народилася третя дитина заявника, місцевий суд задовольнив клопотання його дружини про розлучення, і вона виїхала до іншого міста, залишивши заявника з синами віком 11, 5 років і немовлям. Йому було надано відпустку тривалістю 3 місяці. Заявнику було відмовлено (в т.ч. в судовому порядку) в отриманні відпустки по догляду за дітьми (до досягнення 3-х років найменшою дитиною), оскільки така відпустка надавалася лише жінкам-військовослужбовцям. Крім того, суд зазначив, що заявник не довів, що він є єдиною особою, яка доглядає за дітьми, і суду були надані докази, що заявнику допомагали інші люди, зокрема, мати дітей, в той час, коли він, наприклад, відвідував судові засідання. Проте, коли найменшому сину виповнився 1 рік і 1 міс., командир військової частини все-таки надав заявнику відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років (з жовтня 2006 р. до 20 вересня 2008 р.).

¹⁹¹ Рішення у справі «Константін Маркін проти Росії» (Konstantin Markin v. Russia) [Велика палата] від 22 березня 2012 р., заява № 30078/06.

К. Маркін також звернувся зі скаргою до Конституційного суду РФ, який у своїй ухвалі від 15 січня 2009 р. № 187-О-О¹⁹², обґрунтовуючи висновок про відсутність дискримінації, зазначив таке: «Військовослужбовець чоловічої статі, який проходить військову службу за контрактом, має право на одноразове надання додаткової відпустки строком до трьох місяців у випадку смерті дружини при родах, а також, якщо він виховує одного чи кількох дітей (дітей-інвалідів віком до 16 років) без матері (у випадку її смерті або загибелі, позбавлення її батьківських прав, тривалого перебування в лікувальному закладі та в інших випадках відсутності материнської опіки про дітей). [...] Мета цієї відпустки – надання військовослужбовцю-чоловіку можливості протягом розумного часу вирішити питання про організацію догляду за дитиною і, залежно від результатів, – про подальше проходження військової служби. В тому випадку, якщо військовослужбовець приймає рішення особисто здійснювати догляд за дитиною, він має право надстроковезвільненнязвійськовоїслужбизасімейними обставинами [...]. Не допускається суміщення військовослужбовцями чоловічої статі, які проходять військову службу за контрактом, виконання службових обов'язків і відпустки по догляду за дитиною для виховання малолітніх дітей, що, з одного боку, зумовлене специфікою правового статусу військовослужбовця, а з іншого – узгоджується з конституційно значущими цілями обмеження прав і свобод людини і громадянина [...] у зв'язку з необхідністю створення умов для ефективної професійної діяльності військовослужбовців, які виконують обов'язок із захисту Батьківщини. Оскільки військова служба в силу специфічних вимог, які до неї ставляться, виключає можливість масового невиконання військовослужбовцями своїх службових обов'язків без шкоди для охоронюваних законом публічних інтересів, відсутність у військовослужбовців чоловічої статі, які проходять службу за контрактом, права на відпустку по догляду за дитиною не може розглядатися як порушення їх конституційних прав і свобод, в тому числі [...] на турботу про дітей і на їхнє виховання [...]. Надавши, як виняток, право на відпустку по догляду за дитиною лише військовослужбовцям жіночої статі, законодавець виходив, по-перше, з доволі обмеженої участі жінок у здійсненні

¹⁹² Див.: *Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей»* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1690938/#ixzz3TmjvZz8f>

військової служби, а, по-друге, з особливої, пов'язаної з материнством, соціальної ролі жінок у суспільстві [...]».

Рішення ЄСПЛ від 7 жовтня 2010 р., яке не стало остаточним з огляду на передання справи на розгляд Великої палати, є певною мірою унікальним, оскільки «вперше Європейський суд в жорсткій правовій формі піддав сумніву рішення Конституційного суду РФ», що є, за твердженням В. Зорькіна, голови КС РФ, «безпрецедентним»¹⁹³.

ЄСПЛ послався на своє попереднє рішення у справі «Петровіч проти Австрії» (Petrovic v. Austria)¹⁹⁴, зазначивши, що відсутність порушення ст. 14 Конвенції щодо виплат допомоги на дитину була констатована Судом у час, коли в Європі не існувало консенсусу в цьому питанні, оскільки більшість держав-членів не передбачали надання відпуски по догляду за дітьми чи виплати відповідної допомоги для батька. Однак з часу прийняття цього рішення ситуація значно змінилася, і в переважній більшості європейських держав така відпустка може бути надана як матері, так і батькові. Це свідчить про те, що суспільство рухається в бік більш рівного розподілу між чоловіками і жінками обов'язку щодо догляду за дітьми і визнання важливості ролі батька у вихованні дитини. Відтак, настав час переглянути підхід у справі «Петровіч проти Австрії» й визнати, що немає об'єктивного і обґрунтованого виправдання для відмінного ставлення до чоловіків і жінок щодо їхнього права на надання відпустки по догляду за дитиною.

У п. 48 цього рішення ЄСПЛ вказав, що його не переконує аргумент КС РФ про те, що відмінність стосовно військовослужбовців чоловічої і жіночої статі щодо надання відпустки по догляду за дитиною виправдана особливою соціальною роллю матері у вихованні дітей. ЄСПЛ відзначив, що на відміну від відпустки у зв'язку з вагітністю і пологамі і відповідної допомоги, орієнтованих насамперед на надання матері можливості відновлення після народження дитини і грудного годування за наявності такого бажання, відпустка по догляду за дитиною і відповідна допомога стосуються наступного періоду часу і покликані забезпечити можливість залишатися вдома і особисто доглядати за дитиною. І незважаючи на відмінності, які можуть бути між матір'ю і батьком щодо їхнього ставлення до дитини, коли йдеться про догляд за дитиною в цей

¹⁹³ Див. Валерій Зорькін. *Предел уступчивости [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rg.ru/2010/10/29/zorkin.html>*

¹⁹⁴ Рішення у справі «Петровіч проти Австрії» (Petrovic v. Austria) від 28 лютого 1998 р., заява № 20458/92.

період часу, обидва батьків перебувають в «однаковій ситуації».

Далі, в п.п. 57–58 рішення ЄСПЛ зазначив, що він вважає непереконливим ключовий аргумент на користь обмеження прав військовослужбовців чоловічої статі, висловлений КС РФ, про те, що масове взяття відпусток по догляду за дітьми військовослужбовцями негативно вплине на обороноздатність країни. ЄСПЛ наголосив про відсутність конкретних доказів того, що надання військовослужбовцям-чоловікам права користуватися відпустками по догляду за дітьми може завдати шкоди національній безпеці, зокрема, результатів будь-яких експертних досліджень чи статистичних даних, які вказували б на те, скільки саме військовослужбовців-чоловіків, які мали б право на таку відпустку, фактично б нею скористалися. Отже, твердження, що одночасне взяття відпусток військовослужбовцями чоловічої статі здатне призвести до небоездатності збройних сил, є безпідставним. Таким чином, зазначив ЄСПЛ, КС РФ поклав в основу свого рішення лише припущення, не зробивши спроби переконатися в його справедливості, використавши відповідну статистичну інформацію, чи вирішити конфлікт інтересів, що полягав, з одного боку, в забезпеченні ефективності управління збройними силами, а з іншого – у захисті військовослужбовців чоловічої статі від дискримінації в сфері їх сімейного життя і забезпеченні інтересів їх дітей. ЄСПЛ також додав, що ґендерні стереотипи, відповідно до яких жінка насамперед повинна займатися дітьми, а чоловік є годувальником сім'ї, самі по собі не виправдовують відмінне ставлення до них. ЄСПЛ акцентував, що його «особливо вразило» посилання КС РФ на те, що військовослужбовець-чоловік, який прийняв рішення самостійно здійснювати догляд за дитиною, може звільнитися з військової служби. На думку ЄСПЛ, це ставить чоловіка перед складним вибором між доглядом за дитиною і військовою кар'єрою, а перед жінкою-військовослужбовцем такий вибір не постає. При цьому військовослужбовці-чоловіки у випадку вибору на користь догляду за новонародженою дитиною і звільнення з військової служби стикатимуться з проблемою пошуку роботи, яка б відповідала їх спеціалізації і становищу, що його вони займали в системі збройних сил. Таким чином, ЄСПЛ визнав позицію КС РФ недостатньо обґрунтованою і встановив порушення ст. 14 у поєднанні зі ст. 8 Конвенції.

Реакція голови КС РФ на це рішення ЄСПЛ свідчить про доволі болісне сприйняття ситуації, яка з прийняттям цього рішення змінилася «кардинальним чином»¹⁹⁵. Чи може ЄСПЛ, виходячи зі ст. 46 Конвенції, в рішенні у конкретній

¹⁹⁵ Див. Валерий Зорькин. Предел уступчивости [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rg.ru/2010/10/29/zorkin.html>

справі рекомендувати (а фактично – вказувати) державі-відповідачу вносити необхідні зміни до законодавства – і це при тому, що власне Суд неодноразово наголошував у своїх рішеннях на пріоритеті держави-відповідача у виборі необхідних заходів для виправлення порушення? Чи не є така вказівка прямим втручанням в сферу національного суверенітету? Чи не виходить вона за межі компетенції, встановлені Конвенцією? Наскільки таке рішення має виконуватися, з урахуванням того, що питання про наявність проблеми конституційності норми, яка не влаштовує ЄСПЛ, було вирішене Конституційним судом?

В. Зорькін піддав критиці висновок ЄСПЛ щодо дискримінації в реалізації прав на повагу до сімейного життя, особливо те, що ЄСПЛ вважав «ґендерним упередженням» сприйняття жінок як головних вихователів дітей, а також те, що не маючи прямих прецедентних рішень про надання відпустки військовослужбовцю-чоловікові по догляду за дитиною, ЄСПЛ використав рішення у справі «Сміт і Грейді проти Сполученого Королівства» (*Smith and Grady v. the United Kingdom*)¹⁹⁶, яка стосувалася звільнення зі збройних сил гомосексуаліста. Нагадавши, що в РФ, як і у будь-якій сучасній країні сексуальні меншини перебувають під захистом принципу юридичної рівності, відповідно до якого усі рівні перед законом і судом, держава гарантує рівність прав і свобод, у тому числі незалежно від статі (ст. 19 Конституції РФ), голова КС РФ зауважив, що «захоплення» сучасних європейських юристів захистом прав і свобод осіб з нетрадиційною орієнтацією набула гротескних форм. В. Зорькін стверджував, що Конвенція не має пріоритету над Конституцією РФ, монополія на тлумачення положень якої належить Конституційному суду, і що тлумачення Конституції вищим судовим органом держави не може бути подолане шляхом тлумачення Конвенції. Коли ті чи інші рішення ЄСПЛ сумнівні і зачіпають суверенітет ЄСПЛ, основоположні конституційні принципи, Росія вправі виробити захисний механізм від таких рішень, якими нав'язується зовнішнє «диригування» правової ситуації в країні, ігноруючи історичну, культурну і соціальну ситуацію.

При цьому поза увагою залишилася власне суть конвенційних домовленостей, яка полягає у добровільності згоди держав – членів Конвенції на гарантування прав і свобод, визначених у ній, для кожного, хто перебуває під їхньою юрисдикцією, а також на визнання юрисдикції ЄСПЛ щодо усіх питань, які стосуються тлумачення та застосування Конвенції.

¹⁹⁶ Рішення у справі «Сміт і Грейді проти Сполученого Королівства» (*Smith and Grady v. the United Kingdom*) від 27 вересня 1999 р., заяви №№ 33985/96 та 33986/96.

У рішенні Великої палати від 22 березня 2012 р. зазначено, що просування гендерної рівності є однією з цілей кожної держави – члена Ради Європи. Тому в основі відмінного ставлення, яке могло б бути виправданим з точки зору Конвенції, повинні бути істотні причини. Відсилання до традицій, гендерних упереджень чи поширеної серед жителів відповідної країни думки не є достатнім виправданням для відмінного ставлення за ознакою статі.

Справді, ст. 8 Конвенції не гарантує ані прав на отримання відпустки по догляду за дитиною, ані права на отримання відповідної допомоги. Однак така відпустка і допомога в принципі охоплюються гарантіями ст. 8.

Відпустка по догляду за дитиною покликана забезпечити батькам можливість залишитися вдома й особисто доглядати за своїми дітьми, і щодо неї (на відміну від відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами) військовослужбовці обох статей перебувають в однаковій ситуації.

ЄСПЛ справді раніше визнавав, що права військовослужбовців можуть бути більшою мірою обмежені порівняно з обов'язками цивільних осіб. Однак дія Конвенції не припиняється зі входом до армійської казарми. Військовослужбовці, як і будь-які інші жителі країн – членів Ради Європи, мають право на захист своїх прав. В основі будь-яких обмежень повинні бути істотні причини, наприклад, реальна загроза функціонуванню збройних сил. Збройні сили, безперечно, не можуть обійтися без правового регулювання, що забезпечувало б їх належне функціонування, однак влада не може посилатися на подібне регулювання з метою виправдати порушення прав окремих військовослужбовців.

ЄСПЛ провів порівняльне дослідження законодавства щодо можливості скористатися відпусткою по догляду за дитиною у 33 країнах – членах Ради Європи¹⁹⁷. В більшості країн – членів Ради Європи, в тому числі в Росії, законодавство дозволяє цивільним особам скористатися правом на відпустку по догляду за дитиною, незалежно від статі. Більш того, в значній кількості держав однакові права на отримання такої відпустки мають військовослужбовці

¹⁹⁷ Див. п. 71 і наступні рішення у справі «Константін Маркін проти Росії» (*Konstantin Markin v. Russia*) [Велика палата] від 22 березня 2012 р., заява № 30078/06. Україна не належала до числа держав, чье законодавство аналізувалося.

обох статей¹⁹⁸. Відповідно, це засвідчує, що сучасні європейські держави рухаються в напрямі більш рівномірного розподілу відповідальності чоловіків і жінок за виховання своїх дітей.

ЄСПЛ не погодився з твердженням, що відмінне ставлення до військовослужбовців пояснюється позитивною дискримінацією на користь жінок. На відміну, наприклад, від справи «Стек та інші проти Сполученого Королівства» (*Stec and Others v. UK*, §§ 61, 66), відмінність у ставленні щодо надання відпустки по догляду за дитиною, очевидно, не мала на меті скоригувати невідгідне становище жінок у суспільстві чи «фактичну нерівність» між чоловіками і жінками – відмінне ставлення, на думку Суду, консервує ґендерний стереотип і шкодить як кар'єрі жінок, так і приватному життю чоловіків. Так само, відмінне ставлення не може бути виправдане посиланням на поширеність традиції. Також ЄСПЛ не погодився з тим, що відмінність у ставленні може бути виправдана традиціями, що домінують у певній країні. Більш того, враховуючи той факт, що відповідно до національного законодавства невійськовослужбовці – як чоловіки, так і жінки – можуть взяти відпустку по догляду за дитиною і вирішити, хто з батьків фактично здійснюватиме догляд за новонародженим, Суд не вважає, що російське суспільство не готове сприйняти подібну рівність між чоловіками і жінками, які служать у збройних силах.

ЄСПЛ також відкинув аргумент, що надання військовослужбовцям-чоловікам можливості скористатися відпусткою по догляду за дитиною негативно вплине на обороноздатність країни, оскільки це не підтверджується ніякими дослідженнями, а посилання на те, що усі військовослужбовці є чоловіками «репродуктивного віку», недостатнє для виправдання відмінного ставлення.

ЄСПЛ визнав, що певні обмеження на право військовослужбовців скористатися відпусткою по догляду за дитиною можуть бути накладені, якщо вони не мають ¹⁹⁸ Наприклад, у таких державах, як Австрія, Естонія, Італія, Кіпр, Люксембург, Мальта, Польща, Португалія, Сербія, Фінляндія, Хорватія, Швеція, відпустка по догляду за дитиною для військовослужбовців регулюється тим самим законодавством, що й для цивільних осіб; в інших державах, таких як Греція, Латвія, Литва, Румунія, Франція, Чехія, така відпустка, хоч і регулюється спеціальними положеннями, однак вони не містять суттєвих відмінностей порівняно з положеннями для цивільних. У п'яти державах (Бельгії, Іспанії, Нідерландах, Німеччині і Сполученому Королівстві) у законодавстві для військовослужбовців є певні обмеження щодо відпустки по догляду за дитиною (порівняно з невійськовими), наприклад, надання відпустки може бути відстрочене, або особу може бути відкликано з відпустки, коли цього вимагають інтереси служби.

дискримінаційного характеру. Наприклад, військовослужбовцям обох статей може бути відмовлено у наданні відпустки через неможливість заміни з огляду на рідкісну спеціальність чи участь у військових діях. Однак у розглядуваній ситуації можливість такої відпустки пов'язувалася виключно зі статтю. Негнучкість законодавства і автоматична заборона на відпустку лише у зв'язку зі статтю виходили за межі свободи розсуду держави.

Беручи до уваги той факт, що заявник працював оператором зв'язку, що не є рідкісною кваліфікацією, і легко міг бути замінений, в т.ч. військовослужбовцем-жінкою, не існувало будь-яких перешкод для надання йому відпустки по догляду за дитиною. Щодо аргументу уряду про те, що підписавши контракт на службу у збройних силах, він добровільно погодився на такого роду дискримінацію, ЄСПЛ вказав, що добровільна відмова від права не бути дискримінованим не може братися до уваги, оскільки це суперечить значущим суспільним інтересам.

Таким чином, Суд дійшов висновку про порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 8.

Ще одним помітним рішенням, у якому ЄСПЛ визнав порушення ст. 14 у поєднанні зі ст. 8 Конвенції у сфері, що стосується зайнятості, стало рішення у справі **«Емел Бойраз проти Туреччини»** (Emel Boyraz v. Turkey), заява № 61960/08, рішення від 2 грудня 2014 р.

Заявниця у 1999 р. успішно склала іспит, необхідний для вступу на державну службу, і отримала повідомлення від Державного департаменту з персоналу, який знаходиться у віданні служби Прем'єр-міністра, що її може бути призначено на посаду охоронця у філії державної електроенергетичної компанії TEDAŞ у Батмані, оскільки цю посаду заявниця у анкеті вказала першою у списку з 5 можливих посад, що їх вона згодна обіймати. Однак відділ кадрів філії TEDAŞ у Батмані відмовив їй у прийнятті на роботу, оскільки вона не відповідає критеріям «є чоловіком» та «пройшов службу в армії». Також у посаді було відмовлено трьом іншим жінкам. У серпні 2000 р. відділ кадрів інформував Міністерство енергетики і природних ресурсів, що жінки не можуть працювати охоронцями, оскільки ця робота передбачає охорону складських приміщень, відкритих електророзподільних підстанцій та трансформаторних станцій у сільській місцевості, далеко від міст, на випадок нападу чи пожежі, й охоронці зобов'язані працювати цілодобово, використовувати зброю і фізичну

силу у випадку нападу. Відтак, жінки не підходять для цих посад.

У вересні 2000 р. заявниця ініціювала провадження проти компанії TEDAŞ в Адміністративному суді Анкари, вимагаючи скасування рішення філії з усіма фінансовими відшкодуваннями. У своїй заяві вона зазначала, що критерій «бути чоловіком» не вимагався для зайняття посади, і що вона відповідає вимогам до посади. Також вона наголошувала, що була позбавлена можливості бути призначеною на інші чотири позиції, оскільки вона у 2000 р. вже не перекладала іспит, успішно нею складений у 1999 р.

У лютому 2001 р. адміністративний суд Анкари задовольнив позов заявниці й скасував рішення філії компанії. Суд зазначив, що вимога стосовно проходження військової служби вимагалася лише для кандидатів чоловічої статі, а щодо жінок не було жодних обмежень для зайняття посади охоронця в компанії. Суд також зазначив, що інша жінка, яка подала аналогічний позов до цієї компанії, була прийнята на роботу охоронцем після того, як вона звернулася до суду.

Після рішення суду заявниці був запропонований контракт з філією компанії TEDAŞ у Батмані, й вона вийшла на роботу 11 липня 2001 р. 1 березня 2002 року вона була переведена до іншої філії до міста, де працював її чоловік.

8 травня 2001 р. TEDAŞ подала апеляцію на рішення від 27 лютого 2001 р., у якій, зокрема, зазначалося, що в оголошенні про зайняття вакантної посади охоронця у філії у Батмані вказувалася вимога стосовно «проходження служби в армії», а не «проходження служби в армії (для кандидатів чоловічої статі)», на відміну від оголошення щодо філії в Газіантепі, куди подавалася інша жінка. Відтак, ситуація заявниці була відмінною.

31 березня 2003 р. Верховний адміністративний суд скасував рішення Адміністративного суду Анкари, зазначивши, що вимога стосовно служби в армії вказувала на те, що посада передбачалася для кандидатів чоловічої статі, і що зважаючи на особливості посади й суспільні інтереси ця вимога була законною, а відтак – рішення адміністрації відповідає закону.

1 серпня 2003 р. заявниця звернулася з вимогою про уточнення рішення від 31 березня 2003 р. У своєму клопотанні вона зазначила, що посада охоронця була зарезервована для кандидатів чоловічої статі, а отже, рішення вищого суду

було постановлене всупереч принципу рівності.

17 березня 2004 р. заявниця була звільнена з посади – як зазначалося у листі відділу кадрів, контракт із нею був розірваний відповідно до рішення Верховного адміністративного суду від 31 березня 2003 р.

У 2006 р. заявниця знову подала позов до адміністративного суду Анкари, проте їй було відмовлено з посиланням на рішення Верховного адміністративного суду 2003 р. В апеляційній скарзі від 24 квітня 2006 р. заявниця вказала на три подібні справи до компанії TEDAŞ, подані жінками з тих самих підстав, що і у неї, і що один з позовів, поданий R.B., якій також було відмовлено у працевлаштуванні охоронцем у філії TEDAŞ в Батмані з тих самих підстав, що й заявниці, перебуває на розгляді Генеральної асамблеї Верховного адміністративного суду. Вона зазначила, що втратить можливість працевлаштування на публічну службу, якщо рішення буде на користь TEDAŞ.

6 грудня 2007 р. Генеральна асамблея Верховного адміністративного суду (Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu) винесла рішення на користь R.B., постановивши, що вимога «проходження служби в армії» повинна застосовуватися лише щодо кандидатів-чоловіків, і що відмова у призначенні R.B. на посаду у філії TEDAŞ в Батмані була незаконною.

Однак спроби заявниці переглянути рішення суду щодо неї самої були безуспішними.

У цій справі ЄСПЛ насамперед з'ясував питання застосовності ст. 8 Конвенції, оскільки це було необхідно для визначення застосовності ст. 14. На думку Суду, поняття «приватне життя» поширюється на аспекти, пов'язані з особою ідентичністю та статтю людини, що є невід'ємною складовою її ідентичності. Тому така дія, як звільнення з посади тільки на підставі статі, справляє негативний вплив на особистість людини, її самосприйняття і самоповагу і, як наслідок, на її приватне життя. Крім того, звільнення заявниці вплинуло на її «внутрішнє коло», оскільки втрата роботи повинна була мати відчутні наслідки для матеріального добробуту для неї та її сім'ї. Заявниця також зазнала страждань і занепокоєння у зв'язку зі втратою своєї посади. Більш того, звільнення заявниці вплинуло на широке коло її відносин з іншими людьми, в тому числі професійного характеру, і на її можливість опанувати професію,

що відповідає її кваліфікації. Відповідно, ЄСПЛ дійшов висновку, що ст. 8 є застосовною до скарги заявниці.

Вирішуючи питання, чи мала «відмінність у ставленні» на підставі статі до осіб, які перебувають в аналогічних ситуаціях, об'єктивне й обґрунтоване виправдання відповідно до ст. 14 Конвенції, ЄСПЛ взяв до уваги позицію уряду стосовно суті роботи, що її має виконувати охоронець, та умов праці та звернув увагу на пояснення щодо ризику і потреби працювати у нічний час у сільській місцевості, потребу застосовувати зброю та фізичну силу у випадку нападу. Видається, що органи виконавчої влади вважали жінок нездатними піддаватися такому ризику та виконувати такі обов'язки, а рішення Верховного адміністративного суду, більш того, не містило жодної оцінки таких висновків державних адміністративних органів.

Далі ЄСПЛ зазначив, що держава може встановлювати законні вимоги для певних посад, виходячи з природи та змісту діяльності, проте у цій справі ані адміністративні органи, ані Верховний адміністративний суд не обґрунтували, чому цим посадовим обов'язкам можуть відповідати лише чоловіки. Відсутність мотивування тим більше примітна з огляду на інше рішення в справі за позовом R.B. ЄСПЛ також взяв до уваги, що лише факт роботи в нічну зміну та в сільській місцевості та потреба застосовувати зброю та фізичну силу за певних умов не можуть самі по собі виправдати відмінність ставлення до чоловіків і жінок. Більш того, ЄСПЛ врахував, що заявниця працювала охоронцем у двох відділеннях TEDAŞ майже три роки (з 11 липня 2001 р. до 17 березня 2004 р.), і її звільнення ґрунтувалося не на неможливості виконувати обов'язки, а лише на судовому рішенні. У цій справі ніщо не свідчило про те, що заявниця не впоралася із покладеними на неї обов'язками охоронця через свою стать. Тому, на думку Суду, відмінність у ставленні не мала легітимної мети. Отже, це становить порушення ст. 14 у поєднанні зі ст. 8 Конвенції. ЄСПЛ також встановив порушення п. 1 ст. 6 Конвенції у зв'язку з надмірною тривалістю процедури, суперечливим характером рішень, винесених Верховним адміністративним судом, та відсутністю адекватного обґрунтування у рішенні Верховного адміністративного суду.

У справі **«Абдулазіз, Кабалес та Балкандалі проти Сполученого Королівства»** (Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom), заяви № 9214/80; 9473/81; 9474/81, рішення від 28 травня 1985 р., йшлося про різні

умови надання дозволу на проживання в країні залежно від того, жінка чи чоловік претендують на такий дозвіл.

Відповідно до правил імміграції до Сполученого Королівства чоловік, який є іноземцем, не міг отримати дозволу на в'їзд або проживання, якщо дружина не є громадянкою Сполученого Королівства та не народилася у Великій Британії, або якщо її батьки не народилися у Великій Британії, тоді як дружина, яка є іноземкою і бажає навідати чоловіка, який законно проживає у Сполученому Королівстві, та проживати там з ним, могла отримати дозвіл незалежно від того, чи є чоловік громадянином Сполученого Королівства, та його місця народження.

ЄСПЛ наголосив, що за відповідними імміграційними правилами чоловіку, який проживає в Сполученому Королівстві, легше отримати дозвіл на в'їзд і проживання своєї дружини, яка не є громадянкою цієї країни, ніж у разі отримання такого самого дозволу жінці для свого чоловіка, який не перебуває у громадянстві. ЄСПЛ погодився з тим, що правила мають легітимну мету, яка полягає у захисті внутрішнього ринку праці за високого рівня безробіття. Однак, оскільки сприяння рівності статей є однією з головних цілей держав – членів Ради Європи, різниця у ставленні на основі статі може бути сумісна з Конвенцією, тільки якщо можуть бути наведені дуже істотні виправдувальні мотиви. ЄСПЛ не переконаний у тому, що різниця, яка може існувати між відповідним впливом чоловіків і жінок на ринок праці, була досить важливою для того, щоб виправдати різницю в ставленні, тому визнав порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 8, а також порушення ст. 13 Конвенції.

У справі «**Вагнер та J.M.W.L. проти Люксембургу**» (Wagner and J.M.W.L. v. Luxembourg), заява № 76240/01, рішення від 28 липня 2007 р., заявницями були незаміжня жінка та усиновлена нею дитина, уродженка Перу. Усиновлення відбулося на підставі рішення місцевого суду Перу, і згодом заявниці з метою здобуття усиновленою дівчинкою повного цивільного статусу в Люксембурзі та можливості набуття нею громадянства звернулися до місцевого суду Люксембургу з позовом про визнання судового рішення про усиновлення, ухваленого в Перу.

Однак рішенням суду першої інстанції, підтвердженим апеляційним судом, заявницям було відмовлено у визнанні рішення місцевого суду Перу щодо усиновлення, оскільки за колізії права двох країн у справі застосовувалося законодавство країни громадянства усиновлювача (Люксембургу), а не

законодавство Перу, а у люксембурзькому законодавстві існувало положення про неможливість здійснення усиновлення незаміжною жінкою.

Розглядаючи питання про порушення ст. 14 Конвенції, ЄСПЛ зауважив, що відмова судів Люксембургу визнати та забезпечити виконання рішення суду Перу щодо усиновлення дитини призвела до ставлення, яке відрізнялося від того, що поширювалося на дітей, чиє усиновлення, здійснене за кордоном, визнавалось у Люксембурзі. Неможливість отримати громадянство призвела до того, що дівчинка не могла користуватися перевагами, які надаються громадянам Європейського Союзу, зумовлювала необхідність періодично отримувати дозвіл на проживання і візи для поїздок до європейських країн, а п. Вагнер змушена була виконувати усі адміністративні формальності, зумовлювані відсутністю у її прийомної доньки громадянства Люксембургу. ЄСПЛ не знайшов виправдання для такої дискримінації, особливо з огляду на те, що за якийсь час до подій у справі у Люксембурзі безперешкодно визнавались рішення щодо усиновлення, ухвалені в Перу, навіть, якщо усиновлювачами були неодружені особи. Таким чином, ЄСПЛ дійшов висновку про порушення ст. 14 у поєднанні зі ст. 8 Конвенції.

У справі «**Міцці проти Мальти**» (Mizzi v. Malta), заява № 26111/02, рішення від 12 січня 2006 р., заявник, якого у 1967 р. було записано батьком у актовому записі про народження дитини відповідно до презумпції батьківства, оскільки дитина була зачата у шлюбі, незважаючи на тест на ДНК, скаржився на порушення права на доступ до суду, гарантований ст. 6 Конвенції, а також непропорційне втручання в його право на повагу до приватного і сімейного життя та дискримінацію, оскільки до інших осіб, які могли порушити в суді питання про батьківство, не застосовувались такі самі суворі процесуальні умови та часові обмеження, як до заявника.

ЄСПЛ визнав, що у цій справі мало місце порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні з п. 1 ст. 6 та ст. 8 Конвенції.

Національне законодавство передбачало дуже короткий строк звернення до суду (6 місяців після народження дитини). Подальша спроба оспорити батьківство – у 1997 році Вищий суд задовольнив позов заявника та визнав, що мало місце порушення ст. 8 Конвенції – також не була успішною, оскільки це рішення Вищого суду, яке за своєю суттю було поданням запиту про отримання юридичного висновку, а не зверненням власне з цивільним позовом (скаргою),

було згодом скасовано Конституційним судом.

ЄСПЛ дійшов висновку, що заявник, по суті, був позбавлений можливості оспорити своє батьківство ще від самого дня народження дитини – насамперед через короткий строк позовної давності, натомість звернення заявника до Вищого суду, з огляду на його природу, не можна вважати повноцінним здійсненням права на доступ до суду, а крім того, воно все одно було скасоване Конституційним судом. Таким чином, було порушено п. 1 ст. 6 Конвенції у частині доступу до суду. Крім того, ЄСПЛ зазначив, що національні суди виявилися неспроможними встановити справедливий баланс між законним інтересом заявника у тому, аби отримати судові рішення стосовно оспорованого свого батьківства, та забезпеченням принципу правової визначеності й інтересів інших осіб, залучених до справи. На думку Суду, втручання у право заявника стало для нього надмірним тягарем. Отже, мало місце порушення п. 1 ст. 6 Конвенції.

На думку ЄСПЛ, у цій справі було порушено також ст. 8 Конвенції, оскільки неможливість оспорити батьківство внаслідок суворого процесуального обмеження не було «необхідним у демократичному суспільстві» й не було пропорційним до законних цілей. ЄСПЛ відзначив, що у справі не було досягнуто справедливого балансу між загальним інтересом забезпечення правової певності сімейних відносин та правом заявника отримати судовий перегляд презумпції батьківства, особливо з огляду на докази (експертизу ДНК), які були в нього.

Щодо скарги заявника стосовно дискримінації ЄСПЛ зауважив, що обмежений строк позовної давності, який застосовувався до вимоги заявника, не поширювався на можливі судові звернення інших заінтересованих сторін. Суд вказав, що жорстке законодавство, а також відмова Конституційного суду хоча б якось пом'якшити для заявника цей строк зрештою позбавили заявника прав, гарантованих ст.ст. 6 та 8 Конвенції, у той час коли інші сторони могли цілком скористатися відповідними правами. Тому Суд дійшов висновку про порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні з п. 1 ст. 6 та ст. 8 Конвенції.

У справі **«Унал Текелі проти Туреччини»** (Ünal Tekeli v. Turkey)¹⁹⁹ заявниця

¹⁹⁹ Рішення у справі «Унал Текелі проти Туреччини» (Ünal Tekeli v. Turkey) від 16 листопада 2004 р., заява № 29865/96.

скаржилася на те, що відповідно до національного права після укладення шлюбу вона зобов'язана взяти прізвище чоловіка. ЄСПЛ визнав, що хоча закон дозволяє залишати своє дівоче прізвище поряд із новим прізвищем чоловіка, це, втім, становить дискримінацію за ознакою статі, оскільки закон не зобов'язує чоловіків змінювати своє прізвище.

СТАТТЯ 8 КОНВЕНЦІЇ

Не всі справи, що стосувалися ґендерної рівності, ЄСПЛ розглядав крізь призму ст. 14 Конвенції: у деяких заявники обмежувалися лише скаргою на підставі ст. 8 Конвенції (право на повагу до приватного життя), а відтак – Суд обмежувався розглядом лише у цьому аспекті.

Справа «**Ґюзюм проти Туреччини**» (Gözüm v. Turkey), заява № 4789/10, рішення від 20 січня 2015 р., стосувалася права одинокої прийомної матері на зазначення свого імені в документах на усиновлену дитину. ЄСПЛ вважав за доцільне розглянути її з точки зору позитивних зобов'язань держави ефективно забезпечувати повагу до приватного і сімейного життя.

У період часу, що стосується обставин справи, цивільне право Туреччини визнавало за одинокими особами праводати усиновленій дитині своє прізвище, але не існувало жодних нормативно-правових актів, що уможливлювали б зазначення імен прийомних батьків як біологічних матері та/або батька.

При пошуку рівноваги між різними інтересами біологічної матері, дитини та прийомної сім'ї і загальними інтересами держава користується певною свободою розсуду, однак в будь-якій ситуації пріоритет повинен віддаватися інтересам дитини. Проте ані суд першої інстанції, ані касаційний суд не взяли до уваги посилання заявниці на норми, що впливають зі ст. 1 Цивільного кодексу Туреччини, згідно з якими суди зобов'язані усувати виявлені в законі прогалини таким чином, щоб захистити різноспрямовані інтереси. З рішень національних судів не випливає, що суди прагнули до збалансованої оцінки конкретних фактичних обставин справи, а тим більше опікувалися забезпеченням найкращого захисту інтересів дитини.

Позитивні зобов'язання, які впливають зі ст. 8 Конвенції, вимагають, що

передбачений захист має вписуватися в чітко встановлені рамки національної правової системи. ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 Конвенції, враховуючи, що неповна і невмотивована оцінка національними судами здійснення прав, гарантованих ст. 8, не може вкладатися в рамки допустимої свободи розсуду держави.

Кілька справ, розглянутих ЄСПЛ, стосувалися захисту приватного життя під час пологів. У рішенні від 14 грудня 2010 р. у справі «**Терновські проти Угорщини**» (Ternovsky v. Hungary)²⁰⁰ ЄСПЛ визнав, що законодавство, що регулює відповідальність медичних працівників і позбавляє майбутніх матерів права на медичну допомогу під час пологів удома, порушує ст. 8 Конвенції. У справі «**Коновалова проти Росії**» (Konovalova v. Russia), заява № 37873/04, рішення від 9 жовтня 2014 р., порушення ст. 8 Конвенції було визнано через присутність при пологах студентів-медиків без згоди заявниці.

За матеріалами справи «**А., В. та С. проти Ірландії**» (A., B. and C. v. Ireland), заява № 25579/05, рішення Великої палати від 16 грудня 2010 р., три заявниці, які незаплановано завагітніли, вирішили зробити аборт, вважаючи, що їх особисті обставини (безробіття, лікування від алкоголізму та наявність чотирьох неповнолітніх дітей, які всі були віддані під опіку, – у першій заявниці; неготовність другої заявниці виховувати дитину самотужки; онкологічне захворювання третьої заявниці) не дозволяли їм довести вагітність до завершення. В силу чинних в Ірландії обмежень всі три заявниці були змушені зробити аборт у приватній клініці в Англії та пережити процес, який вони описують як невинувато витратний, складний та травматичний.

Слід зазначити, що крім кримінального переслідування абарту на підставі ст. 58 та ст. 59 закону 1861 р. про злочини проти особи, після референдуму 1983 р. до Конституції Ірландії були внесені зміни – ст. 40.3.3 (восьма поправка), відповідно до якої ірландська держава визнає право на життя ще не народженої дитини та, з належним урахуванням рівного права на життя матері дитини, гарантує повагу до цього права в національному законодавстві. Ця норма була інтерпретована Верховним судом у відомій справі Х таким чином, що аборт є законним в Ірландії лише у випадку існування реального і серйозного ризику для життя – а не лише для здоров'я – матері, якого можна уникнути лише перериванням вагітності. В 1992 р. проведення іншого референдуму призвело до прийняття тринадцятої та

²⁰⁰ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rus-midwives.ru/articles/40-ternovsky-vs-hungary>

чотирнадцятої поправок до Конституції, що скасовували заборону виїжджати до інших країн з метою зробити аборт і дозволяли поширення інформації в Ірландії щодо можливостей легального абортів за кордоном.

Третя заявниця вважала, що її вагітність становила небезпеку для її життя, і що вона не мала в розпорядженні жодних законодавчих норм чи процедур, які б дозволили їй встановити цю небезпеку, а відтак – уникнути ризику зазнати переслідувань у випадку здійснення абортів в Ірландії.

Стосовно першої та другої заявниць ЄСПЛ не визнав порушення ст. 8 Конвенції, дійшовши висновку, що втручання було передбачене законом і переслідувало легітимну мету щодо захисту глибоко вкорінених моральних цінностей, що їх поділяють більшість ірландців, і які були закріплені референдумом 1983 р., а оскаржувана заборона забезпечувала справедливу рівновагу між правом першої та другої заявниць на повагу до приватного життя і правами ще не народжених дітей.

Зважаючи на надзвичайну чутливість моральних та етичних питань, про які йдеться, ЄСПЛ наголосив на широких межах розсуду держави щодо оцінки забезпечення справедливого балансу між захистом життя ще не народженої дитини, з одного боку, та правом двох перших заявниць на повагу до приватного життя – з іншого. Навіть якщо в більшості держав – членів Ради Європи спостерігається тенденція на користь дозволу на проведення абортів з більш широкого, ніж в ірландському праві, кола мотивів, зазначений консенсус не має вирішального впливу для обмеження широкого оціночного простору, який наданий державі.

Довга й складна дискусія, яка триває в Ірландії щодо змісту національного права з питань абортів, призвела до виникнення вибору: ірландське право забороняє проведення в країні абортів з мотивів здоров'я або добробуту, проте дозволяє жінкам виїжджати з цієї метою за кордон. На законодавчому рівні було вжито заходів для поширення інформації та порад щодо наявних можливостей, зокрема, послуг з абортів за кордоном, та забезпечення медичного нагляду до і після переривання вагітності; було також внесено зміни до фахових директив медичних працівників. Дві перші заявниці не навели доказів того, що їм бракувало інформації або необхідних медичних послуг, пов'язаних із перериванням їхньої вагітності.

Таким чином, зважаючи на можливість для жінок, не порушуючи закону, виїжджати за кордон з метою абортів та отримувати в цьому зв'язку адекватну інформацію та медичні послуги в Ірландії держава, забороняючи на своїй території аборт з мотивів здоров'я або добробуту на підставі глибоко вкорінених моральних цінностей ірландського народу, не вийшла за межі свободи розсуду, тому ЄСПЛ визнав відсутність порушення щодо першої та другої заявниць.

Стосовно третьої заявниці, яка страждала на рак і мала побоювання за своє життя, оскільки вважала, що вона не зможе отримати лікування від раку в Ірландії через свою вагітність, ЄСПЛ зазначив, що єдиний мотив, з якого жінка може зробити аборт в Ірландії, не порушивши закон, – реальний та серйозний ризик для життя матері, який може бути відвернений лише перериванням вагітності, – сформульований в загальних термінах, і в ірландському праві ніколи не визначалися критерії чи процедури, які б дозволили оцінити чи встановити цей ризик. Крім того, не існує жодного механізму, який дозволяв би розглядати розбіжності в оцінках між жінкою та її лікарем або між висновками різних лікарів та знаходити єдине рішення з цього питання. У такій ситуації значної невизначеності ЄСПЛ констатує, що кримінально-правові положення закону 1861 р. становлять собою, під час медичної консультації, відчутний стримуючий чинник як для жінок, так і для лікарів, оскільки для перших існує ризик кримінального переслідування, а для других – кримінального переслідування і дисциплінарного покарання.

Щодо звернення з конституційним позовом з метою встановити, мала чи ні третя заявниця право на аборт в Ірландії, він не становив би собою ефективного засобу захисту свого права на повагу до приватного життя, і було б не зовсім розумно вимагати від заявниці розпочинати таку складну процедуру.

Таким чином, оскільки у заявниці не було доступної та ефективної процедури – ані під час медичної консультації, ані шляхом подання судового позову – за допомогою якої вона могла б з'ясувати можливість чи неможливість для неї робити аборт в Ірландії, органи влади Ірландії не виконали свого позитивного зобов'язання забезпечити заявниці ефективну повагу до її приватного життя, а тому ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 Конвенції щодо неї.

ЄСПЛ визнавав порушення ст. 8 та ст. 3 Конвенції у справах, що стосувалися скарг на неправомірну стерилізацію жінок, які належать до етнічної меншості.

У справі «**V.C. проти Словаччини**» (V.C. v. Slovakia), заява № 18968/07, рішення від 8 листопада 2011 р., ЄСПЛ розглядав ситуацію заявниці, жінки ромського походження, яку у 2000 р. було стерилізовано в державній лікарні під час народження нею другої дитини шляхом кесаревого розтину. Інформація про проведення пологів заявниці містила чіткі посилання на її етнічне походження, а також прохання про проведення стерилізації та її підпис. Проте заявниця стверджувала, що вона не розуміла терміна «стерилізація», і, що вона підписала прохання під час родової діяльності та після того, як працівники лікарні сказали їй, що, якщо вона завагітніє знову, то вона або дитина можуть померти. За словами заявниці, під час її перебування в лікарні її було поміщено до палати з іншими жінками ромського походження, і їй не дозволялось користуватись тими самими ванними кімнатами та туалетами, якими користувались неромські жінки. Заявниця безуспішно намагалася отримати відшкодування в рамках цивільного провадження, стверджуючи, що її стерилізацію було проведено на порушення національного законодавства і міжнародних стандартів прав людини, і що її не було належним чином поінформовано про процедуру, її наслідки або альтернативні рішення. Її подальшу конституційну скаргу також було відхилено.

ЄСПЛ встановив порушення ст. 3 Конвенції, оскільки стерилізація становила значне втручання в репродуктивне здоров'я особи і мала у багатьох аспектах наслідки для її особистої недоторканності, в тому числі для її фізичного та психічного благополуччя і емоційного, духовного та сімейного життя. Оскільки заявниця була психічно здоровою повнолітньою пацієнткою, її інформована згода була необхідною передумовою для здійснення такої процедури, навіть, якщо припустити, що вона була «необхідною» з медичної точки зору. Заявницю попросили дати згоду в письмовій формі під час родової діяльності, без забезпечення її повною інформацією про стан її здоров'я, пропонувану процедуру або альтернативні можливості. Спосіб, у який діяв персонал лікарні, не залишав заявниці нічого, крім як погодитись на процедуру, яку лікарі вважали доцільною. Відтак, процедура стерилізації, в тому числі спосіб, в який у заявниці отримали згоду на неї, вочевидь, викликала в неї почуття страху, страждання та неповноцінності. Вона також призвела до тривалих страждань, оскільки через її безпліддя з нею розлучився її чоловік, а ромська громада піддала її остракізму. Хоча жодних ознак того, що медичні працівники мали намір жорстокого поводження з нею, не було, грубе ігнорування її права як пацієнта на самостійність та вибір становило собою поводження, заборонене ст. 3 Конвенції.

ЄСПЛ визнав також порушення ст. 8 Конвенції з огляду на відсутність гарантій, які б приділяли особливу увагу репродуктивному здоров'ю заявниці як жінки ромського походження, що свідчило про невиконання державою-відповідачем свого позитивного зобов'язання щодо забезпечення права на повагу до приватного і сімейного життя. За таких обставин Суд не вважав за необхідне окремо встановлювати, чи призвели обставини справи також до порушення ст. 14 Конвенції. У 2004 р. в Словаччині були запроваджені спеціальні заходи, спрямовані на усунення таких процедурних недоліків, але вже після того, як мали місце відповідні факти у справі заявниці, а відтак – вони не могли змінити її ситуацію.

Інша справа – **«К.Х. та інші проти Словаччини»** (K.H. and Others v. Slovakia), заява № 32881/04, рішення від 28 квітня 2009 р., – стосувалася відмови колишнім пацієнткам у фотокопіюванні їхніх медичних карток.

Заявниці, вісім жінок ромського походження, тривалий час не могли завагітніти після того, як вони перебували у лікарнях, де народжували за допомогою кесаревого розтину. Заявниці підозрювали, що причиною їхнього безпліддя могло бути те, що їх було стерилізовано без їх відома чи згоди під час пологів. У 2004 р. заявниці надали довіреність на їх представництво адвокатам НУО, які намагалися переглянути та зробити фотокопії медичних карток заявниць. Зіткнувшись зі складнощами в отриманні доступу до медичних карток, заявниці ініціювали провадження у місцевих судах. Нарешті більшості заявниць було дозволено переглянути їхні файли. Проте їхні прохання зробити фотокопії були врешті-решт відхилені з посиланням на чинне на той час національне законодавство, яке передбачало, що медичні картки належали лікарні, а обмеження доступу було обґрунтованим метою запобігання зловживанням даними, які в них містилися. Після прийняття нового законодавства в 2005 р. усі заявниці, крім другої, чії медичні записи загубилися, отримали повний доступ до запитуваних медичних документів, та їм було дозволено робити з них фотокопії.

ЄСПЛ зазначив, що позитивні зобов'язання держав за ст. 8 обов'язково включали обов'язок надати суб'єкту даних копії його файлів. У справі заявниць національні суди переважно обґрунтовували заборону на копіювання медичних карток потребою захистити відповідну інформацію від зловживання. Проте ЄСПЛ не міг зрозуміти, яким чином заявниці, яким у будь-якому разі було

надано повний доступ до їхніх медичних даних, могли зловживати інформацією стосовно себе. Більш того, ризик такого зловживання міг бути усунений іншими засобами – шляхом, наприклад, обмеження кола осіб, які мали право доступу до справ. Таким чином, держава не зуміла довести наявності достатньо переконливих причин для відмови заявникам в ефективному доступі до інформації про їхнє здоров'я.

У справі також визнано порушення п. 1 ст. 6 Конвенції, оскільки відмова органів влади дозволити скопіювати медичні картки заявниць позбавила їх ефективного доступу до суду, адже вони не могли отримати вирішальні докази для будь-якого наступного цивільного позову про відшкодування шкоди, що його вони могли захотіти подати. Не будучи повністю позбавлені можливості подати цивільний позов, через суворе застосування положень національного законодавства заявниці були непропорційно обмежені у їхній здатності представляти свої справи в ефективний спосіб.

СТАТТІ 2 І 3 КОНВЕНЦІЇ (У СПРАВАХ ПРО НАСИЛЬСТВО В СІМ'І)

Доволі серйозною і досі поширеною проблемою у державах – членах Ради Європи є домашнє насильство, що має жахливі наслідки для жертв, суспільства та економіки. Відкрита для підписання в травні 2011 р., Конвенція Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством (Стамбульська конвенція) є наймасштабнішим міжнародним договором, спрямованим на боротьбу з таким порушенням прав людини.

Насильство в сім'ї не може розглядатися як питання приватного характеру; воно вимагає активного втручання з боку держави та суспільства, оскільки є злочином. Більш того, для насильства в сім'ї притаманним є циклічний характер, систематичність, збільшення інтенсивності насильницької поведінки, що має враховуватися судом. Тому правоохоронні та інші уповноважені органи та суди мають вживати усіх можливих заходів з метою захисту жертв домашнього насильства та запобігання його вчиненню в майбутньому.

Найчастіше жертвами домашнього насильства стають жінки, хоча це не означає, що ними не можуть бути чоловіки.

Дослідження засвідчують, що часто жінки – жертви домашнього насильства, звертаючись до правоохоронних органів, чують стандартні відповіді на кшталт: це – сімейна сварка чи питання приватного характеру, або звинувачення в тому, що жертва спровокувала чоловіка й отримала по заслугах. Розгляд справ ускладнюється заляканістю жінок тими, хто їх б'є, і це унеможлиблює ефективний захист через неспроможність обстоювати свою позицію.

Насильницькі дії бувають не лише фізичного (побиття), а й психологічного чи сексуального характеру.

ЄСПЛ розглядав низку справ щодо домашнього насильства.

У справі «**Контрова проти Словаччини**» (Kontrová v. Slovakia)²⁰¹ ЄСПЛ встановив порушення ст. 2 Конвенції у зв'язку з нездатністю влади захистити життя дітей заявниці, вбитих їхнім батьком, а також ст. 13 з огляду на відсутність у національному законодавстві ефективного правового засобу для отримання компенсації за моральну шкоду, завдану через втрату дітей. Чоловік заявниці чинив над нею фізичне і психологічне насильство, і після того, як він напав на неї і побив електричним кабелем, вона ініціювала кримінальне провадження щодо нього, однак пізніше прийшла разом з чоловіком і за «порадою» поліцейського внесла зміни до тексту заяви таким чином, що дії її чоловіка можна було кваліфікувати як незначне правопорушення, що не вимагало подальшого реагування з боку поліції.

Чоловік заявниці погрожував вбити себе і двох дітей, про що родичі заявниці й сама вона повідомили поліцію. Її запросили прийти до поліцейського відділку, щоб скласти офіційний протокол, що вона і зробила. Через кілька днів чоловік заявниці застрелив обох дітей і себе. Суд дійшов висновку, що ця трагедія стала прямим наслідком бездіяльності поліцейських. Однак вимога заявниці до Конституційного суду щодо виплати компенсації нематеріальної шкоди була визнана неприйнятною у зв'язку з непідсудністю.

ЄСПЛ у своєму рішенні зазначив, що Конвенція зобов'язує держави не лише утримуватися від умисного і незаконного позбавлення життя, а й вживати усіх необхідних заходів для захисту осіб, які перебувають під їхньою юрисдикцією,

²⁰¹ Рішення у справі «Контрова проти Словаччини» (Kontrová v. Slovakia) від 31 травня 2007 р., заява № 7510/04.

що охоплює, зокрема, позитивне зобов'язання держави вживати оперативних заходів для захисту особи, життю якої загрожують злочинні дії інших осіб.

У справі «**Беваква та С. проти Болгарії**» (*Bevacqua and S. v. Bulgaria*)²⁰² пані Валентина Беваква скаржилася на порушення ст.ст. 3, 6, 8, 13 та 14 Конвенції – стосовно порушення її права на сімейне та приватне життя, жорстокого поведження та дискримінації, оскільки законодавство не забезпечувало належного захисту жертвам домашнього насильства (які переважно є жінками), а також на те, що державні органи не надали їй захисту від насильницьких дій її колишнього чоловіка. Вона також скаржилася на те, що її вимогу про вжиття запобіжних заходів не було вчасно розглянуто та виконано, відповідне провадження надто затягнулося, а в цілому держава не забезпечила захисту її дитині у напруженій атмосфері, коли розглядалася справа про розлучення.

Під час розгляду справи про розлучення, який тривав досить довго, чоловік заявниці кілька разів нападав на неї, бив її, погрожував, а також забирав сина і не дозволяв заявниці бачитися з ним. Вона подавала скарги, але правоохоронні органи відмовлялися відкривати кримінальне провадження щодо її чоловіка, мотивуючи це тим, що отримані нею тілесні ушкодження є легкими, й рекомендували заявниці звертатися до суду в приватному порядку.

ЄСПЛ зазначив, що в ситуації, коли обоє батьків – заявниця і її чоловік – розійшлися, і кожен хоче отримати опіку над 3-річною дитиною, час від часу переховуючи хлопчика один від одного, в тому числі із застосуванням фізичної сили, необхідною є допомога уповноважених органів. Оскільки чоловік застосовував силу до заявниці, її вимога про вжиття тимчасових заходів повинна була розглядатися як пріоритетна, тоді як місцевий суд ігнорував цю заяву впродовж 6 місяців. Також ЄСПЛ зазначив, що заявниця подавала медичні довідки про тілесні ушкодження, які не викликали сумнівів. Хоча Суд не може виключати, що за відповідним болгарським законодавством багато насильницьких актів між членами сім'ї не переслідувалися без активного залучення жертви, що, за певних обставин, може піднімати питання сумісності з Конвенцією, завдання Суду не полягає у підміні національних органів і обранні серед можливих заходів тих, що забезпечать повагу до приватного і сімейного життя заявників, оскільки це належить до

²⁰² Рішення у справі «Беваква і С. проти Болгарії» (*Bevacqua and S. v. Bulgaria*) від 12 червня 2008 р., заява № 71127/01.

свободи розсуду держав-членів. Проте в той час законодавство Болгарії не забезпечувало існування належних адміністративних і поліцейських заходів, а загальні заходи, що вживалися, не були ефективними. ЄСПЛ також визнав, що можливість заявниці ініціювати справу приватного обвинувачення й домогтися відшкодування шкоди не була достатньою, оскільки це вимагало багато часу і не гарантувало недопущення подібних випадків, на які вона скаржилася. На думку Суду, неможливість національних органів застосувати санкції до чоловіка заявниці була визначальною серед обставин цієї справи, і уповноважені органи не надали заявниці належної допомоги. Ставлення до справи заявниці з боку уповноважених органів як до «приватної» було несумісним з позитивними зобов'язаннями держави забезпечити повагу до прав заявників, гарантованих ст. 8 Конвенції.

У справі «**Опуз проти Туреччини**» (Opuz v. Turkey), заява № 33401/02, рішення від 2 червня 2009 р., заявницею була жінка, яка багато років разом із матір'ю зазнавала насильства з боку свого чоловіка. Домашнє насильство проявлялося у формі нанесення побоїв, спробі наїзду автомобілем на обох жінок, що призвів до тяжких травм матері заявниці, а також нападі із нанесенням останній семи ножових поранень. Жертви повідомляли про насильство органам влади. Кримінальні переслідування, які було відкрито щодо чоловіка заявниці за фактами правопорушень, були закриті принаймні двічі після того, як потерпілі відкликали свої скарги внаслідок погроз на свою адресу з боку їхнього нападника. Тим не менш, з огляду на тяжкість завданих поранень, розслідування стосовно нападу з використанням автомобіля та завдання ножових поранень заявниці завершилися судовим процесом. Визнаний винним в цих двох нападах, чоловік заявниці був засуджений до трьох місяців позбавлення волі за перший з них – згодом це покарання було пом'якшено до сплати штрафу, та до штрафу із помісячною сплатою за другий. Зрештою, у 2002 р. він убив з вогнепальної зброї матір заявниці, виправдовуючи цей вчинок потребою захистити свою честь. Визнаний винним у вбивстві у 2008 р. та засуджений до довічного ув'язнення, він був звільнений в очікуванні завершення апеляційної процедури і знову вдався до погроз на адресу своєї дружини, яка звернулася за захистом до органів влади.

ЄСПЛ вперше у своєму рішенні визнав, що гендерне насильство є формою дискримінації; експерти оцінюють це рішення як таке, що «має революційний

характер у сфері боротьби із домашнім насильством»²⁰³, оскільки, по-перше, ЄСПЛ дав характеристику зобов'язань держави у зв'язку з насильством в сім'ї, визнавши серйозність проблем домашнього насильства в Європі, а також проблем, що виникають через латентність та nereагування на це правопорушення з боку уповноважених державних органів. Вперше в своєму рішенні ЄСПЛ наголосив, що насильство в сім'ї не є приватною чи сімейною справою, а питанням, що торкається суспільних інтересів, що в свою чергу вимагає ефективних дій з боку держави. Суд також зазначив, що недостатньо мати закони щодо протидії домашньому насильству, – більш важливою є наявність ефективних механізмів реалізації таких дій. Суд установив, що кримінальне право не справляло адекватного стримуючого ефекту, здатного забезпечити ефективне запобігання насильству щодо жінок, і що пасивність з боку поліції та прокуратури у відповідь на такі скарги була широко поширеним явищем. Суд зазначив, що безвідповідальність судової системи та безкарність кривдників засвідчують, що зобов'язання вжити належних заходів для вирішення проблеми насильства в сім'ї не було виконане належним чином.

По-друге, домашнє насильство було визнане жорстоким, нелюдським і таким, що принижує гідність, поведженням, тобто таким, що порушує ст. 3 Конвенції.

По-третє, ЄСПЛ визнав нездатність держави адекватно реагувати на насильство за ознакою статі як на порушення ст. 14 Конвенції. Таким чином, було визнано порушення ст.ст. 2, 3 та 14 Конвенції.

ЄСПЛ вказав, що державні органи, не виявивши належної сумлінності, не дотримались свого позитивного зобов'язання із захисту права на життя стосовно матері заявниці, що становить порушення ст. 2 ЄКПЛ. Кримінальне переслідування за фактом вбивства матері заявниці, яке на момент розгляду справи в ЄСПЛ тривало понад 6 років, не свідчить про ефективну реакцію органів влади на факт умисного вбивства та становить порушення процесуального аспекту ст. 3 Конвенції. М'яке покарання стосовно чоловіка заявниці свідчить про певну терпимість держави до його діянь. ЄСПЛ з великим занепокоєнням зауважив, що заявниця і надалі зазнавала актів насильства, а владні органи продовжували виявляти пасивність. У кінцевому підсумку,

²⁰³ Див.: Христова Г. Освітній курс «Розгляд судами справ, пов'язаних з насильством в сім'ї»: методичний посібник. – К.: ТОВ «Компанія «ВАІТЕ», 2011. – С. 30 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nsj.gov.ua/files/documents/002.pdf>

органи державної влади не виконали свого обов'язку вжити заходів на захист заявниці, аби утворити дієвий запобіжний механізм на забезпечення її фізичної недоторканності від серйозних загроз з боку її колишнього чоловіка.

У цій справі ЄСПЛ відзначив, що невиконання, навіть неумисне, державами їхнього обов'язку захищати жінок від домашнього насильства розглядається як порушення права останніх на рівний захист з боку закону. Доповіді, надані адвокатською колегією та Amnesty International, дають підстави вважати, що домашнє насильство толерується владними органами, а наявні заходи протидії не є ефективними. Замість розслідування за скаргами потерпілих, офіцери поліції стають свого роду посередниками, намагаючись переконати їх повернутись до родинного помешкання та відкликати свою скаргу. Видача приписів та доведення їх до відома часто відбувається із запізненням, а суди схильні розглядати ці процедури як одну з форм позову про розірвання шлюбу. Заходи, які вживаються щодо винуватців домашнього насильства, не мають стримуючого характеру, оскільки їх суворість пом'якшується з міркувань дотримання звичаю, традиції або честі. Виходячи з цього ЄСПЛ доходить висновку, що домашнє насильство зачіпає, головним чином, жінок, а поширена та дискримінуюча в цій ситуації пасивність з боку турецьких органів влади створює сприятливе середовище для цього насильства. Прояви насильства стосовно заявниці та її матері мають розглядатися як такі, що ґрунтуються на статі, а отже, є формою дискримінації щодо жінок. Попри реформи, запроваджені урядом держави останніми роками, байдужість, яку зазвичай виявляють органи правосуддя в цьому питанні, а також безкарність, якою користуються нападники – і які проілюстровані цією справою, – відображають недостатню рішучість з боку владних органів на вжиття належних заходів для вирішення проблем домашнього насильства. Таким чином, ЄСПЛ констатував порушення ст. 14 у поєднанні зі ст.ст. 2 та 3 Конвенції.

ІНШІ СТАТТИ КОНВЕНЦІЇ

У справі **«Зарб Адамі проти Мальти»** (Zarb Adami v. Malta)²⁰⁴, рішення від

²⁰⁴ Рішення у справі «Зарб Адамі проти Мальти» (Zarb Adami v. Malta) від 20 червня 2006 р., заява № 17209/02.

20 червня 2006 р., заявник стверджував, що його дискримінують у контексті здійснення обов'язків присяжного засідателя. Він скаржився, що виходячи з практики формування списків кандидатів у присяжні, існує набагато більша ймовірність, що до складу суду буде викликаний чоловік. Згідно із статистичними даними, понад 95% присяжних за 5 років були особами чоловічої статі. ЄСПЛ вирішив, що оскільки чоловіки та жінки знаходяться в аналогічній ситуації в частині своїх громадянських прав та обов'язків, така ситуація дійсно становить дискримінацію.

ЄСПЛ зауважив, що у 1997 р. у переліку присяжних засідателів значилися 7503 особи чоловічої статі та 2494 особи жіночої статі. У 1996 р. ця різниця була ще більш різкою – тільки 147 жінок і аж 4298 чоловіків. Суд був вражений також і тим фактом, що у 1996 р. реальну участь у складі журі взяли лише 5 жінок і, для порівняння, 174 чоловіки.

Оскільки підставою звільнення від виконання обов'язку присяжного є догляд за членами сім'ї, на цю обставину значно частіше посилаються жінки, аніж чоловіки. Крім того, жінки частіше вилучаються з переліку майбутніх присяжних за наполяганням адвокатів з огляду на «культурну орієнтацію особи». Спостерігається тенденція, відповідно до якої власне жінки частіше усуваються з цієї підстави від виконання обов'язку присяжного. ЄСПЛ, однак, зазначив, що ці причини не пояснюють настільки малої кількості жінок у переліках потенційних засідателів.

Тому Суд дійшов висновку, що мало місце порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні з ч. 3 (d) ст. 4 Конвенції.

Справа «**Гарсія Матеос проти Іспанії**» (Garcia Mateos v. Spain), заява № 38285/09, рішення від 19 лютого 2013 р., стосувалася оскарження відмови роботодавця змінити робочий графік (з відповідним зниженням заробітної плати) для жінки – працівниці супермаркету, яка доглядала малолітнього сина.

У 2003 р. суд у трудових спорах Мадриду відхилив скаргу, постановивши, що зменшення тривалості робочого часу можливе протягом звичайного робочого дня, тоді як заявниця бажала надання кількох вихідних (з четверга по суботу), а також можливості не працювати у ранкові години, що є не зменшенням тривалості, а модифікацією робочого часу. Тоді заявниця звернулася до Конституційного суду Іспанії відповідно до процедури amparo, посилаючись

на право на справедливий суд та заборону дискримінації на підставі статі. З посиланням на практику Суду справедливості ЄС Конституційний суд Іспанії у 2007 р. визнав, що суд у трудових спорах порушив принцип заборони дискримінації на підставі статі, оскільки відмова суду визнати право заявниці на зменшення тривалості робочого часу без з'ясування того, якою мірою таке зменшення було необхідним для забезпечення поваги до конституційних принципів, і того, наскільки таке зменшення тривалості робочого часу, у випадку задоволення прохання заявниці, створювало організаційні труднощі для роботодавця, становили незаконні перешкоди для реалізації її права на працю та поєднання роботи із сімейними обов'язками, а тому становили дискримінацію на підставі статі. Відповідно, Конституційний суд зобов'язав суд у трудових спорах Мадриду постановити нове рішення у цій справі, враховуючи основоположні права, що були предметом розгляду у цій справі. Проте за наслідками нового розгляду справи заявниці знову було відмовлено з огляду на те, що вона не довела потребу такого зменшення робочого часу, особливо з огляду на те, що п'ятниця і субота були найбільш інтенсивними днями в супермаркеті. Жінка ініціювала нове провадження в Конституційному суді, проте згодом її сину виповнилося 6 років, і вона втратила передбачену законодавством можливість на зменшення тривалості робочого часу.

До ЄСПЛ заявниця скаржилася на порушення її права на справедливий судовий розгляд протягом розумного строку, а також на те, що вона стала жертвою дискримінації за ознакою статі. Крім того, вона стверджувала, що не змогла отримати компенсацію за порушення її основоположного права, яке визнано Конституційним судом. При цьому жінка посилалася на п. 1 ст. 6 та ст. 14 Конвенції.

ЄСПЛ зазначив, що у випадку заявниці захист Конституційним судом виявився неефективним, тому ЄСПЛ дійшов висновку, що мало місце порушення п. 1 ст. 6 у поєднанні зі ст. 14 Конвенції.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ СУДДІВ ТА АДВОКАТІВ

Коли йдеться про впровадження гендерних підходів у контексті правосуддя і прав людини, важливо не тільки забезпечувати виявлення та вилучення всіх прикладів гендерної дискримінації з чинного законодавства, а й гарантувати відповідний правовий захист від неї. Хоча зазвичай говорять, що судочинство має бути реалізованим в нейтральний і неупереджений спосіб, тим не менш його здійснюють люди з відповідними системами цінностей, уявлень, припущень, а часом – і стереотипів²⁰⁵.

Запорукою ефективного виконання суддями та адвокатами своїх професійних обов'язків є володіння необхідними знаннями, вміннями, навичками та ставленням, зокрема, щодо:

- змісту та ознак понять «гендер», «гендерна рівність», «дискримінація», «гендерні стереотипи» тощо;
- розуміння зв'язку утвердження гендерної рівності й сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості, скорочення бідності, зростання економічного добробуту та загалом поліпшення якості людського життя;
- усвідомлення масштабів та проявів проблеми гендерної нерівності, видів та проявів гендерної дискримінації в публічній / приватній сферах;
- гендерних стереотипів та механізмів їх дії тощо.

Загалом українське законодавство має достатній ресурс для здійснення правосуддя з урахуванням принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Україна ратифікувала основні міжнародно-правові акти у сфері гендерної рівності та прав людини, і вони стали частиною національного законодавства відповідно до Конституції України. Крім того, ст. 17 Закону України № 3477-IV «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» (з подальшими змінами) передбачає застосування судами Конвенції та практики ЄСПЛ як джерела права, а ст. 18 цього Закону визначає порядок посилання на Конвенцію та практику Суду. При цьому варто зауважити, що йдеться саме про «практику Суду» у значенні,

²⁰⁵ Суслова О. Гендерні стереотипи у судовій практиці та механізми їх подолання / в кн.: *Захист жінок та дітей на основі міжнародних документів щодо прав людини. Міжнародна конференція. Ялта, 2–3 червня 2010 р.* – С. 206–207.

розкритому у ст. 1 цього Закону, тобто практику ЄСПЛ та Європейської комісії з прав людини, а не лише про рішення щодо України. Важливо пам'ятати, що у Законі України № 3477-IV немає положень, які б забороняли застосовувати рішення чи ухвали ЄСПЛ, постановлені щодо інших країн.

Проблематика гендерної дискримінації стосується усіх сфер життя особи та багатьох прав, гарантованих ЄКПЛ: як засвідчує практика ЄСПЛ, порушення ст. 14 (заборона дискримінації) може мати місце у зв'язку з правами, гарантованими ст. 1 Першого протоколу (коли йдеться про право власності та інші майнові права, зокрема, соціальні, пенсійні та інші виплати), ст. 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя), ст. 3 (домашнє насильство), ст. 6 (право на справедливий суд) Конвенції.

Оскільки можливість судового оскарження дискримінації за ознакою статі передбачена ст. 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV, адвокати повинні бути готові вести такі справи із застосуванням, зокрема, практики ЄСПЛ, а судді – приймати судові рішення та належно їх мотивувати.

Враховуючи наведене, найпершою і найважливішою рекомендацією є знання національного законодавства, в тому числі з урахуванням чинних для України міжнародних договорів та практики ЄСПЛ, а також ставлення до нього не як до декларативних положень чи високих абстракцій, а як до конкретних механізмів та засобів правового захисту, що мають бути практичними і забезпечувати ефективний захист порушеного права. В іншому разі принцип гендерної рівності залишатиметься «теоретичним та ілюзорним» правом.

Наявність навичок виявлення дискримінаційних ситуацій

Іноді потерпілий не може ідентифікувати дискримінаційне ставлення. Однак представники юридичних професій мають володіти такими навичками. Питання ідентифікації дискримінації є питанням юридичної кваліфікації – невід'ємним елементом правозастосування. Після **встановлення фактичних обставин справи**, що мають юридичне значення і пов'язані з вирішенням справи по суті (перша основна стадія правозастосування), необхідним є (на другій стадії) **встановлення юридичної основи справи** – пошук норми

права, що підлягає застосуванню, та перевірка правильності тексту того нормативно-правового акта, в якому міститься норма; перевірка чинності норми і параметрів її дії у часі, просторі та за колом осіб; з'ясування змісту норми, в тому числі пошук актів офіційного тлумачення. Крім того, у деяких складних випадках правозастосування на цій стадії можуть здійснюватися додаткові дії, спрямовані на подолання недоліків правового регулювання (прогалин та колізій у законодавстві). Усі ці дії об'єднані метою *правильної правової кваліфікації встановлених фактичних обставин*. Правова кваліфікація, тобто юридична оцінка всієї сукупності юридичних обставин справи шляхом співставлення цього випадку до певних норм права, полягає у визначенні галузі й інституту права, а також встановленні норми, яка поширюється на цей конкретний випадок²⁰⁶.

Останніми роками опубліковано низку посібників²⁰⁷ та методичних рекомендацій²⁰⁸, покликаних подолати прогалини у знаннях та навичках у цій сфері.

Знання та дотримання стандарту доказування

У справах, що стосуються дискримінації, тягар доказування покладається на відповідача. Цей стандарт доказування закріплений у Цивільному процесуальному кодексі України, ч. 1 ст. 60 якого доповнено абзацом згідно із Законом від 13 травня 2014 р. № 1263-VII такого змісту: «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...». Зауважимо, що ці зміни до законодавства залишилися непомітними для багатьох суддів та адвокатів.

Крім того, у справах про дискримінацію суд може звертатися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини – щодо надання

²⁰⁶ *Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. – К.: Ваіте, 2016. – С. 238.*

²⁰⁷ *Див., наприклад: Посібник з європейського антидискримінаційного права. Українське видання. – К.: ТОВ «К.І.С.», 2013.*

²⁰⁸ *Питання заборони та протидії дискримінації. Методичні рекомендації для юристів. – К., 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DispIayDCTMContent?documentId=09000016803040d8>*

висновків. Таке повноваження Омбудсмана закріплено у ст. 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Таким чином, передбачено, що Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у рамках здійснення парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини та громадянина не лише здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в різних сферах відносин, розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації, а й **надає висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду.**

З огляду на це адвокатам та суддям слід використовувати такий механізм, наповнювати його практичним змістом та робити ефективним. Також важливо поширювати інформацію про відповідні висновки та інші доступні механізми судового захисту як у професійному середовищі, так і у ЗМІ.

Відповідно, суддям та адвокатам рекомендується оволодіти навичками виявлення дискримінаційних ситуацій за ознакою, зокрема, статі та ґендеру, та знати й дотримуватися стандарту доказування. Ґендер стосується соціально сконструйованих ідентичностей, атрибутів та ролей жінок та чоловіків і культурного значення, накладеного суспільством на біологічні відмінності, які постійно відтворюються в судовій системі та її інститутах, тому важливо, щоб таке відтворення не здійснювалося на підставі міфів, упереджень та стереотипів.

Відповідне ставлення до потерпілих

Неприпустимими є ситуації, коли жертва ґендерно зумовленого насильства стикається з нерозумінням, осудом, приниженням, звинуваченням у провокації насильства та іншими виявами дискримінаційного ставлення з боку працівників суду, учасників судового засідання, а тим більше суду.

Подолання ґендерних стереотипів

Дослідження ОБСЄ 2015 р. також підтвердило значну поширеність у

професійному середовищі (як суддів, так і адвокатів) різноманітних гендерних стереотипів, на подолання яких варто спрямовувати навчальні та інформаційні заходи.

Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується своєрідним конфліктом між традиційним розподілом гендерних ролей та патріархальними ціннісними орієнтирами (де сфери діяльності, суспільні та сімейні ролі традиційно позначені як чоловічі та жіночі та, відповідно, як домінувальні та підлеглі), з однієї сторони, та новими, егалітарними викликами (пропагують рівність і взаємозамінність у різних сферах діяльності чоловіків і жінок як рівноцінних особистостей) – з іншої.

Соціальне моделювання гендеру в сучасному світі здійснюється через мас-медіа, включення у малі й великі групи – освітні, трудові, професійні²⁰⁹, при цьому гендерні впливи є такими: чоловіків на чоловіків, чоловіків на жінок, жінок на жінок і жінок на чоловіків²¹⁰.

З огляду на це слід враховувати механізми поширення гендерних стереотипів, знати наслідки їх дії та привертати до них увагу учасників судового процесу. Важливо робити гендерні стереотипи помітними, наголошувати на них під час розгляду справи, показувати зв'язок конкретної ситуації чи порушеного права з дією / впливом гендерних стереотипів, якщо це призвело до певних юридичних наслідків.

Водночас деякі соціологічні опитування виявили невідповідність між високою поінформованістю українських жінок про можливості захисту своїх прав, зокрема, трудових, та низьким рівнем активності в їх обстоюванні. За таких умов можна зробити висновок, що причиною бездіяльності у разі упередженого ставлення є світоглядні орієнтири²¹¹, а також неефективність юридичних засобів захисту, в т.ч. шляхом звернення до суду.

Не можна не погодитися, що ефективність реалізації багатьох прав залежить

²⁰⁹ Кікінежді О.М. Соціальне конструювання гендеру в молодіжному середовищі: неотрадиціоналізм чи егалітаризм? // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – № 2 (2). – С. 180.

²¹⁰ Татенко В. Соціальна психологія впливу: монографія. – К.: Міленіум, 2008. – С. 46–48.

²¹¹ Див.: Звіт. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. – К., 2012. – С. 109.

від того, як їх будуть інтерпретувати і застосовувати судді. Безперечно, є більш впливові чинники, ніж гендерні упередження, однак їх також не можна скидати з рахунку²¹².

Використання гендерно-чуйної мови

Рекомендується використовувати як в усному мовленні, так і в офіційних документах займенники «кожен», «він / вона»; назви професій і посад з відповідними родовими закінченнями (наприклад, вчитель / вчителька, директор / директорка, власник / власниця та ін.). Варто пам'ятати, що в сучасній мові суфікси -к-, -иц-, -ниц-, за допомогою яких утворюються слова жіночого роду, «поступово позбавляються емоційно-експресивних відтінків», стають нейтральними²¹³ (*учасниця, заявниця, скаржниця, апелянтка, позивачка, відповідачка і подібні*).

Іншими рекомендаціями є такі:

- уникати стереотипних, відверто образливих для жінок і чоловіків висловів на кшталт «як базарна баба» тощо;
- уникати тверджень, які закріплюють у мові та свідомості гендерні стереотипи, наприклад: *чоловіки – чудові керівники, надійні годувальники; жінки – чудові виконавці, турботливі матері*;
- активно вживати обидва роди іменників, використовуючи гендерно симетричні форми: *шановні учасники й учасниці; пані та панове; колеги та колежанки*. Не слід лінуватися сказати «*учасники й учасниці судового засідання*», якщо йдеться про групу осіб, до якої належать і жінки, і чоловіки;
- уникати узагальнень, що стосуються жіночих і чоловічих ролей у суспільстві, застосовуючи «принцип дзеркала». Наприклад, якщо хтось з учасників судового засідання каже: «Він як *справжній чоловік...*», можна натомість зауважити: «Вона як *справжня жінка...*»;

²¹² Сулова О. Гендерні стереотипи у судовій практиці та механізми їх подолання / в кн.: *Захист жінок та дітей на основі міжнародних документів щодо прав людини. Міжнародна конференція. Ялта, 2–3 червня 2010 р.* – С. 206–211.

²¹³ Див.: «*Ми різні – ми рівні*». *Основи культури гендерної рівності: навчальний посібник для учнів 9–12 класів загальноосвітніх навчальних закладів / за ред. О. Семиколенової.* – К.: К.І.С., 2007. – С. 58.

- варто використовувати закінчення жіночого роду в іменниках, які його мають, або хоча б відповідні закінчення дієслів: «Свідок *сказала*».

Дуже велике значення має не лише словесна, а й невербальна поведінка суддів та адвокатів, а також оцінювання суддями невербального спілкування інших учасників процесу. Як відомо, невербальне спілкування є вчетверо інформативнішим, ніж словесне. У процесі взаємодії вербальні й невербальні засоби можуть підсилювати або послаблювати дію один одного. Оскільки мова невербального спілкування (погляди, міміка, пози тощо) є мовою не лише жестів, а й почуттів, суддя може несвідомо передавати як позитивні, так і негативні повідомлення кожному присутньому в залі суду певною своєю позою чи тональністю.

Зокрема, серед способів, якими судді та адвокати передають негативні повідомлення, трапляються такі:

- поблажливо посміхатися жінкам і залишатися серйозними та поважними у розмові з чоловіками;
- уважно слухати чоловіків і підтримувати зоровий контакт з ними, але бути неуважним, шелестіти паперами чи вивчати документи, коли показання дають жінки;
- розмовляти з чоловіками нейтральним тоном, проте говорити зі зверхністю або поблажливостю, звертаючись до жінок;
- частіше перепитувати жінок, переформулювати їхні показання та ін.;
- виявляти нетерплячість при допиті жінок, що іноді може супроводжуватися коментарями і узагальненнями на кшталт *«жінки багато базікають»*.

Як відомо, атмосфера в залі суду та поведінка суддів під час судового засідання впливає на формування довіри громадськості до суду. З огляду на це врахування ґендерних аспектів управління залом судового засідання, зокрема, усвідомлення та подолання ґендерних стереотипів та використання ґендерно нейтральної мови, сприятиме підвищенню довіри до судової гілки влади.

Загалом, оволодіння необхідними знаннями, навичками та ставленням покликане забезпечити високу якість роботи судової системи та її відповідність міжнародним стандартам компетентності, ефективності, незалежності та



