

ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА

УДК 340.12:396.2:347.962.1

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2019-4-1>

Ю. Ю. Боброва

кандидат юридичних наук,
суддя, доцент кафедри правового забезпечення
Військового інституту
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ

У статті аналізується механізм реалізації принципу гендерної рівності під час здійснення правосуддя. Гендерна рівність порівняно віднедавна розглядається як структурний елемент всеосяжного принципу рівності громадян і не може бути виключена із загального процесу розвитку суспільства. Дослідження українського «гендерного законодавства» дозволяє стверджувати, що для ефективної реалізації принципу гендерної рівності потрібні не лише реформи з боку держави, а й дієва система контролю за дотриманням антидискримінаційних норм. Для вирішення проблеми необхідні соціальні трансформації, зміни у свідомості людей та, відповідно, об'єктивний погляд на проблему. Дієву реалізацію принципу гендерної рівності у правосудді слід розпочати з підвищення рівня демократичності самих гендерно-правових відносин та побудови їх на засадах саме принципів гендерного паритету. До вирішення проблеми слід підходити комплексно, поєднуючи досягнення науки у вирішенні гендерної проблематики, впровадження гендерного підходу в усі сфери державної політики і сфери управління, судочинства через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, вироблення стратегічної політики та програм у всіх сферах і на всіх рівнях. Визначаючи шляхом анкетування рівень гендерної дискримінації у судах за методикою «Визначення гендерної дискримінації», адаптованої нами до суддівської діяльності, вдалося встановити, що: жінки не однаковою мірою цінуються, як чоловіки, хоча стереотипні установки щодо них змінюються на краще; відсутні програми рівних можливостей для чоловіків і жінок, не завжди має місце адекватне ставлення до декретної відпустки тощо, а тому задля досягнення гендерного паритету потрібно запровадження ряду змін та реформ. Констатовано, що гендерні проблеми мають обов'язково бути враховані у стратегіях та програмах сталого розвитку, зокрема тих, що стосуються судової гілки влади. Гендерна тематика повинна знайти відображення в Стратегії розвитку судової системи України в третьому тисячолітті як наскрізна проблема, що пронизує всі сфери життя суспільства та прямо пов'язана зі здійсненням справедливого судочинства.

Ключові слова: суд, суддя, правосуддя, гендер, принцип рівності, гендерний паритет.

Постановка проблеми. На сьогодні впевнено можна констатувати, що українське суспільство готове до сприйняття принципів демократії, а отже, і забезпечення принципу гендерної рівності. Останній слід кваліфікувати як принцип права, що має безпосереднє відношення до правового статусу людини і громадянина (рівні права, свободи й обов'язки жінки і чоловіка, врахування особливостей статей у правовому регулюванні, система засобів

ґарантування рівності статей у державі), який закріплений на законодавчому рівні. З огляду на викладене актуальності набуває дослідження механізму реалізації принципу гендерної рівності під час відправлення судочинства, який містить у собі концептуальне розуміння і визначення однаковості та має істотне інформаційно-орієнтаційне значення для правильного розуміння особливостей правозастосування через призму гендеру.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

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

Мета статті – дослідити правову проблематику реалізації принципу гендерної рівності під час здійснення правосуддя.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення прав і свобод особи як специфічна діяльність із надання їм реального, невід'ємного і непорушного характеру передбачає створення умов, за яких реалізація прав і свобод особи є безперешкодною і максимально ефективною [1, с. 116].

Реалізація принципу гендерної рівності включає дотримання:

а) прав людини як універсального стандарту політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для жінок і чоловіків, які закріплені в Конституції, міжнародних актах та законодавстві. Стандарти рівності є обов'язковими для держав, що ратифікували міжнародно-правові акти і визнають права людини як основоположний принцип права й політики;

б) прав жінок як особливої групи прав, покликаних забезпечувати права жінки як права людини. Виокремлення зазначених прав пов'язано з порушенням рівності в повсякденному житті;

в) прав, свобод, обов'язків як основних елементів правового статусу особи в суспільстві, які у своїй сукупності є стандартом рівності, закріпленої в Конституції та чинному законодавстві;

г) рівних можливостей як основного елемента гендерної рівності, що відбиває ступінь реалізації й гарантованості стандарту рівності, який міститься в Конституції й законодавстві [2, с. 17].

Впливовість судової системи у забезпеченні втілення гендерної рівності й подоланні проявів дискримінації за ознакою статі або гендерної ідентичності зумовлена також тим, що судді наділені досить широким колом можливостей:

– вони можуть ставити перед судом конституційної юрисдикції питання про неконституцій-

ність того чи іншого законодавчого положення як такого, що носить дискримінаційний характер;

– вони не повинні чекати прийняття конкретного нормативного припису для того, щоб забезпечити захист від прояву дискримінаційного ставлення, яке призводить до порушення прав людини;

– судді можуть і мають ухвалювати рішення, спрямовані на подолання усталених дискримінаційних підходів і практик;

– вони можуть використовувати у своїх рішеннях мову міжнародних і регіональних договорів у сфері прав людини (навіть якщо такий договір не було ратифіковано; його може бути використано як переконливе, а не як обов'язкове джерело права), що тільки підвищить легітимність рішення, яке ухвалюється таким судом у конкретній справі;

– судді мають можливість прямого застосування конституційних положень, які гарантують захист від дискримінації, закріплюють рівність, зокрема гендерну;

– судді можуть звертатися до прецедентної практики міжнародних і регіональних судових інституцій (Європейський суд з прав людини, Комітет ООН з прав людини, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Суд ЄС тощо) для аргументації власної позиції у розглядуваній справі;

– судді можуть констатувати факт дискримінації, навіть якщо особа, яка звертається до суду за захистом, не вказує на дискримінацію як на причину порушення свого права, тощо [3].

Необхідність урахування гендеру в суддівській діяльності базується на тому, що:

– потреби відрізняються в залежності від статі та віку;

– політику гендерної ізоляції слід повністю знівелювати;

– гендерний аспект у суддівській діяльності повинен бути врахований під час реалізації правосуддя та судового менеджменту;

– гендерна експертиза повинна бути реальною та дієвою.

Механізм реалізації принципу гендерної рівності суддів включає такі процеси:

1) аналіз – процес систематичного збору інформації для отримання реальної картини гендерної симетрії;

2) моніторинг – процес отримання зворотного зв'язку про результати (показники) успішного чи такого, що не вдалося, досягнення очікуваних результатів щодо подолання гендерної нерівності у судовій системі, в ході якого від-

слідковується виконання завдання у порівнянні з раніше визначеними показниками; передбачає збір та аналіз інформації про реалізацію стратегії та її результатів;

3) ґендерний аудит – включає перегляд існуючої стратегії ґендерного інтегрування та її результатів; опитування думки членів суддівської спільноти щодо ряду ґендерних питань, аналіз їхніх відповідей; систематизація отриманої інформації та розроблення плану дій по вирішенню проблем, виявлених у ході ґендерного аудиту;

4) заключна оцінка – об'єктивна оцінка отриманих результатів, визначення їх ефективності, цінності.

Реалізація принципу ґендерної рівності у судочинстві не означає формальну рівність у дусі зрівнялівки чи забезпечення вимоги пропорційного представництва жінок не за якісними характеристиками знань і досвіду, а за кількісним співвідношенням чоловіків і жінок у суді. Слід наголосити: рівність не означає мати однакову кількість жінок і чоловіків, це є свобода вільно від стереотипів обирати свій шлях.

Принцип ґендерного паритету реалізовується, на думку Т.І. Фулей:

«По-перше, через впровадження принципу ґендерної 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 року № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд»);

по-друге, через виявлення проблеми ґендерної дискримінації, її масштабів та природи, зокрема, дослідження фактів ґендерної 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 ґендерних проблем у суспільстві, які можуть набувати форми правовідносин та, відповідно, бути предметом судового розгляду, а також наявності інструментів (наприклад, ґендерної статистики) та методів аналізу (наприклад, методик аналізу судових рішень) таких проблем;

по-третє, через застосування під час вирішення спорів законодавства з урахуванням чинних для України міжнародних договорів

та практики їх застосування як невід'ємної частини національної системи права. Це у свою чергу вимагає знання цих договорів, розуміння міжнародних механізмів захисту та їх співвідношення з національними правовими механізмами, вміння обрати найбільш ефективний спосіб правового захисту з теоретично та практично можливих, а також використовувати міжнародні стандарти під час вирішення конкретних судових справ;

по-четверте, через розроблення 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 вміння виявляти такі положення, а також обізнаності з найбільш поширеними ґендерними стереотипами та механізмом їх дії» [4].

Загалом, законодавство України характеризується як недискримінаційне. Втім, проблема здебільшого полягає у практиці його правозастосування: ігнорування відповідних положень, наявність лише формальних посилань на них, ґендерно-нейтральний підхід до розгляду справ, пов'язаних із захистом прав жінок, призводять до того, що право на рівний доступ до правосуддя порушується. Роль суддів у забезпеченні належної практики застосування антидискримінаційного законодавства України стає ключовою.

Судді не завжди можуть ідентифікувати ті випадки, коли порушення прав та законних інтересів жінки стає наслідком дії дискримінаційних положень законодавства. Опитування у 2015 році суддів щодо їх обізнаності з міжнародними документами у сфері прав людини показало, що 100% із них знають Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод; 70% знають лише цю Конвенцію і не ознайомлені зі змістом інших міжнародних документів; лише 3% ознайомлені з усіма основними документами у сфері прав людини, в тому числі з ще нератифікованою, але підписаною Конвенцією про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами. Судді зазначили також, що застосовують у своїй практиці тільки Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, оскільки національне законодавство достат-

ньо для вирішення судових справ. Опитування також виявило переконаність переважної більшості суддів у тому, що в Україні не існує дискримінації за жодною ознакою [5].

Крім того, судді вказували, що не можуть у своєму рішенні робити висновок про наявність дискримінації, якщо сам позивач не посилається на це. Вони вважають, що у даному разі діє правило про їх зв'язаність позовними вимогами (вони не можуть вийти за межі вимог позивача, і оскільки сам позивач на дискримінацію не посилається, це означає, що і суд не може розглядати справу в цьому контексті). На нашу думку, яка співпадає з позицією О. Уварової, питання дискримінації не є питанням позовної вимоги. Це питання правильної кваліфікації юридичної ситуації. Навіть якщо жертва дискримінації заявляє про порушення свого права, не посилаючись при цьому на те, що таке порушення стало результатом дискримінації, це не зв'язує суддю в тому, щоб надати правильну юридичну кваліфікацію [5].

Процес оскарження фактів дискримінації за ознакою статі вирізняється з-поміж інших та полягає в труднощах зізнання про факти дискримінації чи насильства, жертвами яких частіше є жінки (сором, боязнь осуду, страх перед помстою), а отже, і відсутності самих звернень до відповідних структур або відмови від показань через почуття страху, що у свою чергу ускладнює або унеможлиблює контроль за скоєнням таких фактів та, відповідно, виключає можливість будь-якого реагування на них або складність їх доведення. Специфіка розгляду цих справ пов'язана зі складністю доказування вчинення дій дискримінаційного характеру за статевою ознакою.

Так, позивачка звернулась до суду з позовом про відшкодування моральної шкоди, посилаючись на те, що вона працювала на посаді сільського голови з 9 листопада 2010 року по 2 листопада 2015 року включно, коли й склала повноваження посадової особи. Нею до першої (організаційної) сесії цієї ради були подані письмові заяви про виплату коштів при звільненні у вигляді компенсації за невикористані відпустки та про здійснення виплат на підставі ч. 2 ст. 33 ЗУ «Про статус депутатів місцевих рад», ст. 118 КЗпП, передбачених для працівників після закінчення повноважень за виборною посадою. Сесія сільської ради від 2 листопада 2015 року задовольнила її прохання, про що був складений протокол та прийняті відповідні рішення, однак відповідні гро-

шові суми виплачені не були. Новообраний сільський голова вимагав від неї зробити йому подарунок у вигляді «дорогих алкогольних напоїв та щедрого обіднього столу». Ці вимоги є для неї, позивачки, принизливими, зумовили емоційні переживання, що негативно вплинуло на її здоров'я. Їй довелося вживати сильнодіючих заспокійливих ліків, щоб не спровокувати ускладнення хвороби серця. Позивачка зазнала моральної шкоди насамперед як жінка, яку дискримінували за ознакою статі, що полягає у душевних стражданнях, емоційному стані, психічній пригніченості. Вимоги, які поставили перед нею, посягають на її гідність і честь громадянки України, принижують і дискримінують її за ознакою статі. Тому вона просила суд стягнути з відповідача на її користь моральні збитки, завдані її здоров'ю внаслідок дискримінації за ознакою статі та протиправних дій, у сумі 6360 грн. 00 коп.

Рішенням суду в даній справі від 7 грудня 2015 року в задоволенні позовної вимоги позивачки відмовлено. Апеляційний суд, перевібивши законність та обґрунтованість рішення суду в межах доводів апеляційної скарги і заявлених позовних вимог, не знайшов підстав для задоволення апеляційної скарги та скасування оскаржуваного рішення [6]. Суд послався на п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» в редакції, що діяла на час виникнення спірних правовідносин, згідно з якою дискримінацією є ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, 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. Згідно з ч. 1 ст. 5 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» формами дискримінації є: пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск. У силу вимог ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінацією за

ознакою статі є 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 [7]. Так, ст. 2-1 КЗпП України забороняє будь-яку дискримінацію 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 спілці 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 їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Захист порушених немайнових прав фізичної особи, а саме захист честі, гідності та ділової репутації передбачено ст. 277 ЦК України.

Роз'ясненнями, зазначеними в п. 15 Постанови № 1 від 27 лютого 2009 року Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи», під час розгляду справ зазначеної категорії суди повинні мати на увазі, що юридичним складом правопорушення, наявність якого може бути підставою для задоволення позову, є сукупність таких обставин: а) поширення інформації, тобто доведення її до відома хоча б одній особі в будь-який спосіб; б) поширена інформація стосується певної фізичної чи юридичної особи, тобто позивача; в) поширення недостовірної інформації, тобто такої, яка не відповідає дійсності; г) поширення інформації, що порушує особисті немайнові права або завдає шкоди відповідним особистим немайновим благам, або перешкоджає особі повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право. Допитаний як свідок відповідач апеляційному суду пояснив, що не вимагав у позивачки подарунку у вигляді «дорогих алкогольних напоїв та щедрого обіднього столу», однак визнав, що жартома ним було запропоновано позивачці випити кави з коньяком; викла-

дене стверджується журналом та звукозаписом судового засідання [8].

Виходячи з викладеного, надавши належної оцінки представленим у справі доказам в їх сукупності, місцевий суд дійшов обґрунтованого висновку, що наведені позивачкою дані не дають підстав для висновку, що затримка виплати нарахованої грошової суми та пропозиція новообраного сільського голови позивачці накрити «обідній стіл» з алкогольними напоями носять дискримінаційний характер за статевою ознакою, а вищевказані дії відповідача не є актом вчинення стосовно позивачки дискримінаційних дій за ознакою статі, порушення честі, гідності та спричинення моральної шкоди. Безпідставним є посилення позивачки на заподіяння відповідачем шкоди її здоров'ю, оскільки не встановлено ні факту дискримінаційних дій, ні відповідного причинно-наслідкового зв'язку [9].

Висновки і пропозиції. Досліджувана судова практика свідчить, що, реалізуючи принцип гендерної рівності, судам не завжди вдається відновити порушене право жінок, ураховуючи декларативний характер норм, що його захищають. За таких обставин досягнення гендерної симетрії в Україні неможливо без відповідного закріплення положень у нормах чинного законодавства, а становлення правової держави, розвиток громадянського суспільства, перспективи європейської інтеграції зумовлюють необхідність формування ефективної політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Список використаної літератури:

1. Вітковська А. Міжнародні організаційно-правові механізми захисту прав людини. *Актуальні проблеми міжнародних відносин* : зб. наук. праць. Київ, 2010. Вип. 88: у 2 ч. Ч. 1. 294 с.
2. Руднева О.М. Гендерна рівність у праві : автореф. дис. ... канд юрид. наук. Харків, 2002. 22 с.
3. Навчальний посібник для суддів і прокурорів «Забезпечення доступу жінок до правосуддя в Україні». Національна школа суддів України. URL: http://www.nsj.gov.ua/files/1515147319Training_Manual_Ukraine.pdf (дата звернення: 15.02.2019).
4. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Київ, 2016. 180 с.
5. Уварова О. Права жінок і гендерна нерівність в Україні. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvaro/> (дата звернення: 10.02.2019).

-
- | | |
|--|--|
| 6. Єдиний державний реєстр судових рішень.
URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54906159 (дата звернення: 10.02.2019). | 8. Єдиний державний реєстр судових рішень.
URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54906159 (дата звернення: 10.02.2019). |
| 7. Єдиний державний реєстр судових рішень.
URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54906159 (дата звернення: 10.02.2019). | 9. Єдиний державний реєстр судових рішень.
URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54906159 (дата звернення: 10.02.2019). |
-

Bobrova Yu. Yu. Some aspects of the realizing of the gender equality principle in justice

The article analyzes the mechanism of implementation of the principle of gender equality in the administration of justice. Gender equality has recently been regarded as a structural element of the overarching principle of equality of citizens and cannot be excluded from the overall process of social development. The study of Ukrainian “gender legislation” suggests that effective implementation of the principle of gender equality requires not only reforms by the state, but also an effective system for monitoring compliance with anti-discrimination norms. To solve the problem, social transformations, changes in people’s minds and an objective view of the problem are required. The effective implementation of the principle of gender equality in justice should begin with improving the level of democracy of the most gender-legal relations and building them on the basis of the principles of gender parity. The solution to the problem should be approached in a comprehensive way, combining the achievements of science in solving gender issues, the implementation of a gender approach in all spheres of public policy and the sphere of administration, judicial process by improving and evaluating decision-making processes, creating legislation, formulating strategic policies and programs in all spheres and at all levels. Determining by gender the level of gender discrimination in courts by the method of “Determination of Gender Discrimination”, which we adapted to judicial activity, we found that: women are equally valued as men, although the stereotypical attitudes towards them change for the better; there are no equal opportunities programs for men and women, there is not always an adequate attitude to maternity leave, etc., and therefore a number of changes and reforms are required to achieve gender parity. It has been stated that gender issues must necessarily be taken into account in sustainable development strategies and programs, in particular concerning the judiciary. Gender issues should be reflected in the Strategy for the Development of the Judicial System of Ukraine in the Third Millennium, as a cross-cutting problem that permeates all spheres of society and is directly related to the administration of fair trial.

Key words: court, judge, justice, gender, equality principle, gender parity.