

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 340.12:396.2:347.962.1

**Ю. Ю. Боброва**

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

### ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ҐЕНДЕРНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ СУДОЧИНСТВА: МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Згідно з дослідженням впливу жінок на політику Європейського Союзу «Women in decision making roles in European Union» у парламентах 17 держав-членів ЄС представництво жінок – нижче 30%. В інших – кращий показник не перевищує 42% (Швеція, в ній встановлений також ґендерний паритет на рівні керівних кадрів Уряду). Ще дві країни – Франція та Словенія мають ґендерне співвідношення в уряді 50:50. Це дослідження також свідчить, що найчастіше жінки очолюють міністерства, пов'язані із соціальною політикою та працею (50%), сім'єю, молоддю та спортом (43%), освітою та культурою (40%). Проте 14% європейських міністрів юстиції і 7% міністрів закордонних справ – це жінки. Серед інституцій ЄС третину жіночого складу має Європарламент та Єврокомісія (33% та 37% відповідно). Проте в Раді з питань зовнішньої політики жінки становлять 10%, а в Раді з питань економіки та фінансів жінки-члени становлять 8% [1].

Крім наведеного, експерти станом на 1 березня 2019 року оцінили 187 країн за 35 показниками у сфері трудового, майнового і сімейного права. По 100 балів набрали шість країн: Бельгія, Данія, Латвія, Люксембург, Франція і Швеція. Середній показник ґендерної рівності – 74,71 бала, тобто рівність у світі забезпечена майже на чверть. Україна отримала 78,75 бала через різницю у зарплатні чоловіків і жінок, пенсійні виплати та умови, пов'язані із народженням дітей. Наприкінці списку – Афганістан, Катар, Кувейт, Об'єднані Арабські Емірати, Саудівська Аравія, Судан, Іран [2].

Досвід багатьох успішних держав показав, що для викорінення ґендерної нерівності необхідними стають так звані «міри позитивної дискримінації», до яких належать програми, що стимулюють жінок вивчати право, добиватися обрання суддею, кар'єри та адміністративної посади в судовій системі. Такі програми можуть організовувати навчальні заклади, що готують юристів, та органи, що відповідають за призначення суддів, їх навчання та підвищення кваліфікації. У числі зару-

біжних ініціатив, використаних для забезпечення рівного представлення чоловіків та жінок у судовій системі, виділяють такі:

1) Парламентська асамблея Ради Європи у своїй резолюції № 1366 «Про кандидатів у члени ЄСПЛ» постановила, що більше не стане розглядати списки кандидатів у судді Європейського суду з прав людини, якщо у них не буде хоча б по одному кандидату кожної статі. Через рік у це правило були внесені зміни, згідно з якими списки, що складалися із кандидатів однієї статі, допускаються до розгляду лиш у тому разі, якщо особи такої статі не досить представлені в складі суду [3];

2) в Афганістані Асоціація жінок-суддів Афганістану співпрацює із Міжнародною асоціацією суддів-жінок з метою доступу до правосуддя афганських жінок, а також сприяння у призначенні їх на суддівські посади [4];

3) Туніс вжив заходів для збільшення участі жінок у роботі судової системи, на посадах суддів, а також призначивши жінок на керівні суддівські посади [5].

Що ж стосується ґендерної організації судочинства, то, за даними Висновку Європейської комісії з питань ефективності правосуддя (СЕРЕУ) «Європейські судові системи: ефективність і якість системи правосуддя», у всіх юрисдикціях судів країн Європи, незважаючи на великі відмінності між державами, показник кількості суддів-жінок і суддів-чоловіків приблизно однаковий. Однак інстанційне порівняння показало, що в судах першої інстанції більшість становлять жінки (56%), у судах другої – кількість суддів-жінок і суддів-чоловіків приблизно однакова, а у касаційних судах більше чоловіків (65%). Таким чином, у міру просування вгору по судовій ієрархії відсоток суддів-жінок зменшується. У деяких державах різниця пояснюється відносно недовгою фемінізацією судової системи, прояв якої нині більш помітний у судах першої інстанції. У Чорногорії судді-жінки становлять більшість на всіх рівнях (відповідно 56%, 59% і 56%), так само

як у Боснії і Герцеговині (64%, 65% і 58%). У Румунії відсоток суддів-жінок у кожній інстанції ще вищий (73%, 74% і 84%).

Однак у деяких країнах, таких як Вірменія, Азербайджан, Ірландія, Туреччина і частина Великобританії, у всіх інстанціях більшість становлять судді-чоловіки, тоді як в інших, наприклад, Хорватії, Греції, Угорщині, Латвії, Люксембурзі, Румунії та Словенії, ситуація зворотна, особливо, що стосується судів першої та другої інстанцій.

Європейська комісія з питань ефективності правосуддя зазначає, що на тенденції фемінізації судової влади вже вказувалося у попередніх звітах; кількість суддів-жінок збільшилася за 2012-2014 роки на 2%, а за більш тривалий період з 2010 по 2014 роки цей показник збільшився на 5%.

Картина кар'єрного просування суддів у гендерному розрізі виглядає таким чином: посаду голів судів обіймають чоловіки в 67% судів усіх юрисдикцій, включаючи 64% судів першої інстанції, 75% судів другої інстанції і 82% касаційних судів. Показники 90% і 100%, де посади голів судів обіймають чоловіки, характерні для Андорри, Вірменії, Азербайджану, Грузії, Мальти, Великобританії, Шотландії, а 50 на 50% жінки/чоловіки: Хорватії, Греції, Угорщини, Латвії, Литви, Люксембургу, Румунії і Словенії [6].

Аналіз даних дає нам змогу стверджувати, що хоча судді-жінки становлять 56% у судах першої інстанції, головують вони тільки в 36% випадків.

Така ж тенденція спостерігається в судах другої інстанції, де судді-жінки становлять 47%, а керують судом у 25% випадків [6]. Це доводить факт існування «скляної стелі» та великих труднощів, з яким стикаються судді-жінки і які перешкоджають їм просуватися кар'єрними сходами, незважаючи на їхні професійні здібності та досвід.

На додачу зазначимо, що Вірменія, Австрія, Боснія і Герцеговина, Данія, Грузія, Німеччина, Ісландія, Чорногорія, Норвегія, Сербія, Іспанія, Великобританія, Уельс, Шотландія та Ізраїль повідомляють про те, що гендерні питання враховуються у цих країнах у процесі відбору та призначення суддів. До прикладу, Вірменія в рамках реалізації паритету між чоловіками і жінками під час складання списків кандидатів на посаду судді намагається реалізувати принцип – не менше 25% представників однієї статі. У Боснії та Герцеговині законодавство враховує гендерний аспект під час відбору кадрів до судової системи. Аналогічно Рада суддів Чорногорії зобов'язана законом забезпечити паритет чоловіків і жінок у рамках процедури призначення на посаду судді [7].

Однак наведені дані слід оцінювати критично, оскільки у багатьох випадках органи, відповідальні за добір суддів, принцип недискримінації за ознакою статі забезпечують лише номінально. Деякі з країн тільки зараз почали розробляти по-

літику, яка б ефективно враховувала гендерні питання або у формі обов'язкових квот, або стимулів для набору осіб з не досить представленого гендеру з рівними навичками.

СЕРЕЖ серед європейських держав заповнювала анкету щодо мети гендерної рівності у судовій системі та для визначення заходів, що необхідно вжити для поліпшення професійної гендерної рівності. Аналіз результатів засвідчив, що розподіл у відсотках професійних суддів за статтю не показує суттєвих змін порівняно з попередніми роками, що стало результатом активної політики сприяння рівності між жінками та чоловіками. Що стосується загальної кількості професійних суддів, то середній показник становить 49% чоловіків і 51% жінок із тенденцією до збільшення числового показника суддів-жінок [7].

Державами, що мають найвищий відсоток жінок у судовій системі, є Бельгія, Хорватія, Чехія, Естонія, Франція, Греція, Угорщина, Латвія, Литва, Нідерланди, Румунія, Сербія, Словаччина, Словенія. Фемінізація ще не відчувається у Вірменії, Азербайджані, Ірландії, Мальті, Норвегії, Великобританії, Уельсі та Шотландії. Висока частка чоловіків зустрічається у країнах Східної Європи (наприклад, у Вірменії).

Проте, незважаючи на зусилля Ради Європи та деяких держав, глобальне явище фемінізації судових функцій має межу, «скляну стелю», про яку висвітлюється у звіті СЕРЕЖ і у 2014 році. Чим вищий ієрархічний рівень, тим значно число жінок (і, відповідно, відсоток) зменшуються. Для професійних суддів першої інстанції в середньому 43% чоловіків і 57% жінок, частка підвищується до 50-55% для професійних суддів другої інстанції, що є поліпшенням порівняно з даними 2014 року (частка була 53-47% на користь чоловіків). На рівні касаційних судів розподіл становить 63% чоловіків і 37% жінок (проти 65-35% у 2014 році). Тобто гендерний аспект полягає в тому, що менше жінок призначаються на відповідальні посади [7]. А тому з 2014 року СЕРЕЖ «вимірює скляну стелю» у судовій системі у відсотковому відношенні щодо кожної статі суддів у різних країнах Європи.

Загалом же середній відсоток чоловіків голів судів усіх юрисдикцій становить 66% порівняно з 34% жінок (у 2014 році цей відсоток становив 67-33%). Для керівників судів саме першої інстанції цей показник становить 61-39% на користь чоловіків (64-36% у 2014 році). У Латвії судова реформа призвела до скорочення кількості судів і, відповідно, до скорочення кількості їх голів. Це ж стосується і Литви з 1 січня 2018 року. Є також різниця в кількості голів судів у Нідерландах через деякі укрупнення судів. І навпаки, Сербія значно збільшила кількість судів першої інстанції, тому з 1 січня 2014 року збільшилася кількість їх голів. В Іспанії немає голів судів першої інстанції,

оскільки вони складаються з одного судді; для голів судів другої інстанції цей відсоток становить 71% чоловіків і 29% жінок (75-25% у 2014 році). У Фінляндії зменшення кількості чоловіків голів судів другої інстанції відбувається внаслідок об'єднання двох апеляційних судів у 2014 році та призначення у 2014 році його головою жінки (82-18% у 2014 році) [7].

Отже, еволюція у питаннях фемінізації посад голів судів ледь помітна, але майже у всіх країнах логічно вважати, що кар'єрне зростання суддів-жінок все ж неодмінно буде. 11 держав вказують, що 100% голів апеляційних судів є чоловіками; жінки наповнюють 50% посад професійних суддів другої інстанції, але лише 29% посад голів цих судів, а тому необхідно вжити додаткових заходів для сприяння розвитку їхньої кар'єри. Слід зазначити, що у деяких державах спостерігаються зміни у кількості голів судів порівняно з попередніми роками: це стосується Бельгії, яка здійснила реформу судової карти в основному стосовно судів першої інстанції.

Таким чином, фемінізація функцій професійного судді є підтвердженою європейською тенденцією, однак, «скляна стеля» й досі є реальністю, коли йдеться про посаду голови суду, а відсоток суддів-жінок зменшується у разі руху вгору по судовій ієрархії. Деякі держави усвідомили цю невідповідність і почали запроваджувати механізми заохочення набору жінок на керівні посади в судах; добори кандидатів на посаду судді почали узгоджувати із гендерною чутливістю у спробі сприяти не досить представленій статі. А посилення безперервної підготовки, спрямованої на вдосконалення управлінських функцій, має стати інструментом доступу суддів-жінок до керівних посад [7]. Усе вказане нами вище спростовує чоловічий стереотип про те, що питання кар'єри жінки – це питання власного вибору та ефективного використання власного часу.

Найбільш позитивний досвід реалізації на державному рівні комплексного гендерного підходу мають Скандинавські країни, зокрема Швеція, Фінляндія й Норвегія. Їхні органи забезпечують прийняття відповідних законодавчих актів, проведення спеціальних програм, виділення коштів та адміністративних ресурсів для вирішення цієї проблеми, а також розбудову національного механізму забезпечення й захисту гендерної рівності [8, с. 180]. Також у низці держав з метою реалізації гендерного паритету запроваджено посаду Уповноваженого з рівних прав і можливостей або так званого омбудсмена, якого обирає представницький орган влади.

Уперше посаду омбудсмена юстиції було запроваджено ще 1809 року у Швеції і відтоді вона довела свою необхідність та більш як два століття не втратила ні свого значення, ні актуальності. Нині

у цій країні діє Закон «Про боротьбу з дискримінацією», спрямований на заохочення рівноправності в суспільстві та скорочення всіх випадків дискримінації. Одночасно із ним прийнято Закон «Про омбудсмена з питань рівності», через вимоги якого з 1 січня 2009 року посади чотирьох колишніх омбудсменів з боротьби з дискримінацією (омбудсмена з рівних можливостей, омбудсмена з боротьби з етнічною дискримінацією, омбудсмена із захисту прав інвалідів та омбудсмена з боротьби з дискримінацією за ознакою сексуальної орієнтації) були зведені в єдиний новий інститут – омбудсмен із питань рівності [9].

Практика запровадження посади омбудсмена дедалі поширюється. 1978 року таку службу введено в Норвегії, 1980 року – у Швеції, 1987 року – у Фінляндії, 1999 року – у Литві, 2001 року – в Німеччині, 2002 року – у Словенії, Боснії та Герцеговині, 2003 року – в Хорватії, Киргизстані тощо [10].

Процес створення посади, обсяг компетенції та безпосередня діяльність омбудсмена в різних країнах має свої особливості. Наприклад, законом Німеччини про встановлення рівноправності між жінками й чоловіками, ухваленим Бундестагом у листопаді 2001 року, у країні введено посади уповноважених з питань рівноправності та їх заступниць від найвищого органу влади до всіх організацій і колективів. Закон із властивою для німців ретельністю надзвичайно детально регламентує процес обрання уповноважених та їх заступниць у всіх організаціях і колективах, розподіл обов'язків та координацію дій між ними на всіх рівнях і зв'язків з керівництвом організацій і підприємств, визначає санкції, до яких мають вдаватися уповноважені в разі порушення гендерної рівності [10].

У Литві на підставі Закону «Про рівні можливості жінок і чоловіків» у 1999 році створено службу контролера з рівних можливостей жінок і чоловіків. Ця служба здійснює свою діяльність на загальноприйнятих для всіх омбудсменів принципах законності, неупередженості та справедливості з використанням методів впливу, що властиві інституту спеціалізованих омбудсменів взагалі [11].

Практика запровадження посади омбудсмена засвідчила необхідність правового захисту рівності чоловіків і жінок, гарантій забезпечення механізму юридичного регулювання гендерних відносин, особливо в країнах з усталеними традиційними відносинами і ролями жінки та чоловіка. Україна на виконання своїх міжнародних зобов'язань, наслідуючи приклад Європейського Союзу, прийняла гендерний мейнстрімінг як основний механізм для досягнення й забезпечення гендерної рівності. Створення подібної інституції в нашій країні сприяло б підвищенню ефективності проведення урядової політики гендерного

мейнстрімінгу та досягненню рівності чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя країни, забезпеченню їхніх рівних можливостей, прав та обов'язків [6, с. 183].

А й справді, створення в Україні інституту Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [13] у 2017 році покликане вирішити питання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, а в обласних центрах призначено заступників, відповідальних за гендерні питання [13].

Для повноти картини звернемо увагу й на те, що ще у 2006 році був підписаний Протокол про взаєморозуміння між Верховним Судом України, Радою суддів України і Державною судовою адміністрацією України та Офісом Уповноваженого з федеральних судових справ Канади, де визначалося, що для досягнення гендерної рівності як однієї з важливих цілей проєкт передбачає залучення фахівця з гендерної політики, який розробить рекомендації щодо врахування гендерного питання в рамках реалізації судової реформи. Підготовлені рекомендації надалі будуть використані на всіх стадіях розробки та реалізації проєкту: збір інформації, аналіз, моніторинг, звітність щодо результатів роботи та вивчення отриманого досвіду. Безпосередня увага буде приділена питанням забезпечення гендерної рівності під час реалізації проєкту та відображення гендерних питань у разі надання рекомендацій щодо судової реформи та проведення навчальних семінарів. Партнери сприятимуть залученню більшої кількості жінок до заходів у рамках Проєкту як учасників семінарів, залучених фахівців, консультантів та керівників заходів. Це також стимулюватиме створення чесних і рівних умов для прийняття на будь-які посади, що будуть створені в судах, особливо на керівні посади, а також забезпечить рівні можливості для кар'єрного росту жінок, які працюють у судах як судді чи на адміністративних посадах [14].

Зазначене підтверджує актуальність проблеми гендерного аспекту в судовій діяльності та пошуку шляхів його вирішення, у тому числі із використанням міжнародного досвіду.

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

Практична сукупність заходів забезпечення гендерної збалансованості у судовій діяльності, що знаходить вираження у «скляній стелі», неврахуванні гендерного аспекту під час розподілу судового навантаження, визначенні суддями спеціалізації з розгляду справ, обрання і діяльності на посаді слідчого судді для суддів-жінок полягає в адаптації до сучасних українських реалій «полі-

тики дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка хоч і передбачає проведення низки реформ, однак дає змогу реалізувати певну гнучкість у врівноваженні роботи та сімейного життя.

Здійснений аналіз зарубіжних правових реформ щодо подолання гендерної асиметрії дає підстави стверджувати, що, незважаючи на зростаючу важливість проблеми, більшість країн світу, у тому числі й Україна, поки ґрунтовано це питання не вирішили. Окремі її аспекти держава намагалася вирішити «на папері», а тому підтримуємо Н.В. Аніщук [16] у питанні створення спеціального Гендерного кодексу, який охоплював би всі сторони гендерної дискримінації, включно і питання гендерного аспекту судової діяльності. Адже побудова демократичного суспільства потребує нової конструкції концептуального розуміння суті й об'єктивної необхідності правового реформування на шляху викорінення гендерної нерівності відповідно до позитивного світового досвіду гендерних перетворень.

У підсумку, імплементуючи іноземний досвід урегулювання гендерної організації судочинства, доцільно:

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

## Література

1. Women in Decision making Roles in European Union. March 18, 2016. URL: <http://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-european-union/6686> (дата звернення: 27.05.2019).
2. Всього шість країн у світі досягли гендерної рівності – Світовий банк. URL: [https://humanrights.org.ua/material/vsogo\\_shist\\_krajin\\_u\\_sviti\\_dosjagli\\_jendernoji\\_rivnosti\\_svitovij\\_bank\\_](https://humanrights.org.ua/material/vsogo_shist_krajin_u_sviti_dosjagli_jendernoji_rivnosti_svitovij_bank_) (дата звернення: 27.05.2019).
3. Резолюція № 1366 Парламентської асамблеї Ради Європи «Про кандидатів у члени ЄСПЛ» від 05 жовтня 2005 року. URL: <https://rm.coe.int/16806412b0> (дата звернення: 27.05.2019).
4. UNIFEMAfghanistanFactSheet2007. URL: [unama-afg.org/docs/\\_UN-Docs/\\_fact-sheets/07mayUNIFEM-fact-sheet.pdf](http://unama-afg.org/docs/_UN-Docs/_fact-sheets/07mayUNIFEM-fact-sheet.pdf). (дата звернення: 27.05.2019).
5. Tunisia Country Report 2006. Freedom House. URL: [www.freedomhouse.org](http://www.freedomhouse.org). (дата звернення: 27.05.2019).
6. Висновок Європейської комісії з питань ефективності правосуддя «Європейські судові системи: ефективність і якість правосуддя» № 23 від 2016 року. URL: <https://rm.coe.int/-23/168078f85d> (дата звернення: 27.05.2019).
7. CEPEJ Studies № 26 2018 Edition (2016 data) European judicial systems Efficiency and quality of justice. URL: <https://www.coe.int/en/web/cepej/home> (дата звернення: 27.05.2019).
8. Голяк Л.В. Спеціалізовані омбудсмени у гендерному мейнстрімінгу: досвід Скандинавських країн. *Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки»*. 2011. Вип. 52. С. 179-184. (С. 180).
9. Чуксина В.В. Новый омбудсмен по вопросам равенства (шведский опыт борьбы с дискриминацией). URL: <http://www.justicemaker.ru/view-article.php?id=11&art=3358>. (дата звернення: 27.05.2019).
10. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. URL: [file:///C:/Users/admin/Downloads/gender\\_manual%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/gender_manual%20(3).pdf) (дата звернення: 27.05.2019).
11. Голяк Л.В. Спеціалізовані омбудсмени у механізмі утвердження гендерної рівності: конституційно-правові аспекти організації та функціонування. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 3 (101). С. 126-133. (131).
12. Постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики». URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/250049925> (дата звернення: 27.05.2019).
13. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. URL: [http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/gender\\_policy\\_ukr\\_WEB.pdf](http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/gender_policy_ukr_WEB.pdf) (дата звернення: 27.05.2019).
14. Протокол про взаєморозуміння між Верховним Судом України, Радою суддів України і Державною судовою адміністрацією України та Офісом Уповноваженого з федеральних судових справ Канади від 09 листопада 2006 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124\\_044](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124_044) (дата звернення: 27.05.2019).
15. Kinnunen U., Rantanen J., Mauno S., Peeters M.C.W. Work-Family Interaction. An introduction to contemporary work psychology / Ed. By M.C.W. Peeters et al. Wiley Blackwell, 2014. P. 267-289.
16. Аніщук Н.В. Гендерне насильство у правовому житті України : монографія. Одеса, 2007. 232 с.

## Анотація

**Боброва Ю. Ю. Зарубіжний досвід гендерної організації судочинства: можливості та перспективи його впровадження в Україні. – Стаття.**

У статті розглянуто досвід гендерної організації судочинства зарубіжних країн задля визначення можливостей та перспектив його впровадження в Україні. Визначено, що його використання має стати ефективним засобом з вирішення проблем цього інституту, що є на сучасному етапі його розвитку, вдосконалення та реформування. Проаналізовано як позитивні, так і негативні аспекти міжнародного врегулювання вказаної проблематики, отримано необхідні висновки для удосконалення принципу гендерного паритету у судовій діяльності, визначено слабкі аспекти національного його закріплення, що потребують більш ретельного вивчення й удосконалення з урахуванням проведеного аналізу. Зауважено, що позитивний міжнародний досвід та високі стандарти реалізації принципу гендерної рівності вже поступово запроваджуються у гендерну організацію судочинства нашої держави. Покликається й на те, що задекларований державою комплекс заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є теоретичним механізмом реалізації принципу гендерної рівності, у тому числі і в судовій системі, однак у реалії, на практиці, на наш погляд, він майже неіснуючий. Визначено, що побудова демократичного суспільства потребує нової конструкції концептуального розуміння суті й об'єктивної необхідності правового реформування на шляху викорінення гендерної нерівності відповідно до позитивного світового досвіду гендерних перетворень. Акцентовано увагу й на тому, що від рівня зближення національного законодавства з міжнародним правом, його узгодженості з відповідними стандартами та вимогами з приводу вирішення гендерних питань залежить не тільки ефективність співпраці України з іншими державами та міжнародними організаціями, а й розвиток нашої держави як демократичної, соціально орієнтованої та правової. Зміна способу мислення допоможе згодом змінити наші дії, якщо ми прагнемо зробити світ кращим та вдосконалити те, як ми цінуємо інших та їхній вибір.

**Ключові слова:** суд, суддя, судочинство, гендер, міжнародний досвід.

## Summary

**Bobrova Yu. Yu. Foreign experience of gender organization of legal proceedings: opportunities and prospects for its implementation in Ukraine. – Article.**

The article describes the experience of gender organization of legal proceedings in foreign countries to determine the possibilities and prospects for its implementation in Ukraine. It was determined that its use should be an effective means to solve the problems of this institution, existing at the present stage of its development, improvement and reform. Both positive and negative aspects of the international settlement of this problem are analyzed, the necessary conclusions are obtained to improve the principle of gender parity in judicial activities, and the weaknesses of its national consolidation are identified, requiring more careful study and improvement, taking into account the analysis. It is noted that positive international experience and high standards of implementation of the principle of gender equality are already gradually being introduced into the gender organization of the judiciary of our state. It also refers to the fact that the set of measures declared by the state to ensure equal rights and opportunities for women and men is a theoretical mechanism for implementing the principle of gender

equality, including in the judicial system, but in reality, in practice, in our opinion, it is almost ineffective. It has been determined that building a democratic society requires a new conceptual understanding of the essence and objective necessity of legal reform in the way of eliminating gender inequality in accordance with the positive global experience of gender transformations. Attention is also focused on the fact that the level of convergence of

national legislation with international law, its consistency with relevant standards and requirements for solving gender issues depends not only on the effectiveness of Ukraine's cooperation with other states and international organizations, but also the development of our state as a democratic, social oriented and legal.

*Key words:* court, judge, legal proceedings, gender, international experience.