Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

у партнерстві з:

Харківською жіночою організацією «Сфера»

За підтримки Представництва Фонду ім. Гайнріха Бьолля в Україні

ҐЕНДЕРНІ СТУДІЇ

Навчальна програма

Харків
«Право»
2018

УДК 340.115:305
Г34

Розробники програми:
Олена Уварова
Олена Харитонова
Юлія Размєтаєва
Олена Дашковська
Віктор Смородинський

Ґендерні студії : навч. програма / О. Уварова, О. Харитонова, Ю. Размєтаєва та ін. ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2018. – 76 с.

Г34

ISBN 978-966-937-493-6

УДК 340.115:305

© Уварова О., Харитонова О., Размєтаєва Ю. та ін., 2018
© Оформлення. Видавництво «Право», 2018

ISBN 978-966-937-493-6

ЗМІСТ

Програма презентації навчального курсу
«Ґендерні студії для майбутніх юристів і юристок» 4

Програма Ґендерного промо-курсу теоретичних занять
і майстер-класів 5

Навчальна програма (силлабус) 8

Додаток 1. Приклади практичних задач для використання
при розгляді тем курсу 27

Додаток 2. Література та інші рекомендовані джерела
до навчального курсу 33

Додаток 3. Фільми, рекомендовані до перегляду в межах
навчального курсу 38

Додаток 4. Кращі судові практики у справах про дискримінацію
за ознакою статі 42

Додаток 5. Міжнародні акти, спрямовані на захист прав жінок 47

Додаток 6. Загальні рекомендації Комітету ООН з ліквідації
дискримінації щодо жінок про доступ жінок до правосуддя 49

ПРОГРАМА ПРЕЗЕНТАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ «ҐЕНДЕРНІ СТУДІЇ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ І ЮРИСТОК»

27 вересня 2018 р.

14.30 **Роль юристів/ок у забезпеченні ґендерної рівності**

Вступне слово від почесних гостей презентації:

***Катерина Левченко**, Урядова уповноважена з питань ґендерної рівності*

***Лариса Швецова**, членкиня Вищої ради правосуддя, суддя Апеляційного суду Харківської області, членкиня Асоціації жінок-суддів України*

15.00 **Опис навчального курсу: основні теми, мета курсу, досвід Європи і США щодо викладання аналогічних дисциплін**

Олена Уварова, *Юлія Размєтаєва*, *Олена Харитонова*, *Олена Дашковська,* викладачки курсу, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

15.30 **Ґендерні політики Університету**

Петер Чурош, доктор філософії, доцент Інституту теоретичного правознавства ім. Густава Радбруха в Університеті Павола Йозефа Шефаріка в Кошице (Словацька Республіка)

16.00 **Права жінок у сфері зайнятості: зобов'язання бізнесу в контексті глобальних ланцюгів поставок**

Еріка Джорж, Університет Штату Юта (США)

ПРОГРАМА
ҐЕНДЕРНОГО ПРОМО-КУРСУ ТЕОРЕТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І МАЙСТЕР-КЛАСІВ

ВАЖЛИВІ ДАТИ

Серія теоретичних і практичних занять: з 4 жовтня по 15 листопада 2018 р.

Виконання індивідуального завдання: з 15 по 25 листопада 2018 р.

Підведення підсумків, нагородження сертифікатами учасників, які успішно пройшли навчальну програму: 10 грудня (орієнтовно)

Лектор / лекторка	Назва і формат заняття	Дата
Оксана Кісь (Львів, Інститут народознавства НАН України, Українська асоціація дослідників жіночої історії)	*Жіноча історія як феміністський проект: особливості, засади, потенціал* Лекція, дискусія	4 жовтня
Олена Дашковська (Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)	*Принцип ґендерної рівності: право, яке наближає справедливість* Лекція, дискусія	4 жовтня
Христина Кіт (Львів, ЮрФем, адвокатка)	*Чи є місце фемінізму у праві?* Лекція, дискусія	9 жовтня
Ольга Поєдинок (Київ, адвокатка, членкиня Науково-консультативної ради при Верховному Суді)	*Фемінізм у міжнародному праві* Лекція, дискусія	9 жовтня
Володимир Гончаров (Львів, викладач Львівського національного університету імені Івана Франка, член Науково-консультативної ради при Верховному Суді)	*Що робить захищені від дискримінації ознаки захищеними?* Лекція, обговорення	16 жовтня
Олена Уварова (Харків, Національний юридичний	*Ідентифікація дискримінації за ознакою статі*	16 жовтня

університет імені Ярослава Мудрого)	Практикум	
Дар'я Нагаївська (Харків, координаторка проектів ХГНО «Сучасна жінка»)	*Баланс роботи і життя для професійного зростання: ґендерні лінзи* Практикум	18 жовтня
Віктор Смородинський (Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)	*Жінки в юридичній професії* Перегляд і обговорення художнього фільму	18 жовтня
Модераторки: Олена Уварова, Анна Шаригіна	*Жінки в спорті*: панельна дискусія (гості – жіноча футбольна команда, функціонери Федерації футболу України)	25 жовтня
Анна Шаригіна (Харків, ГО «Сфера»)	*Множинна дискримінація* Лекція	25 жовтня
Модераторки: Анна Шаригіна, Олена Уварова	*Інтерсексуальні жінки, трансжінка, лесбійка або лесбійська пара, ромська жінка, представниця комерційного сексу* Формат: жива книга	25 жовтня
Олена Уварова (Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)	*Роль бізнесу у забезпеченні ґендерної рівності* Практикум	1 листопада
Марина Руденко (Київ, ООН жінки в Україні, проект «CEDAW в дії!») ТВС	*Забезпечення рівної оплати праці* Лекція, обговорення	1 листопада ТВС
Ірина Федорович (Київ, Коаліція проти дискримінації)	*Сексизм в рекламі: інструментарій реагування* Практикум	1 листопада

Альона Харитонова (Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)	*Ґендерний мейнстримінг у кримінальному праві України: основні фокуси реформ щодо протидії насильству стосовно жінок і домашньому насильству* Лекція + Практикум+ Арт-проект	8 листопада
Юлія Размєтаєва (Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)	*Насильство та порнопомста у мережі: нові виклики, з якими стикається право* Обговорення	15 листопада
Марія Ясеновська, Вікторія Бабій (Харків, ГО «Громадська альтернатива»)	*Права жінок в умовах конфлікту* Обговорення, практикум	15 листопада

Заняття проходитимуть з 14.00. Точна тривалість і місце проведення будуть повідомлені зареєстрованим учасникам курсу.

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

(СИЛЛАБУС)

Назва курсу	**ҐЕНДЕРНІ СТУДІЇ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ І ЮРИСТОК**
Викладачі та розробники	Олена Уварова Олена Харитонова Юлія Размєтаєва Олена Дашковська Віктор Смородинський

1. Вступ

Рівність є основою демократичного суспільства, яке прагне до соціальної справедливості та поваги до прав людини. Але, на жаль, в силу тих чи інших причин, жінки зазнають дискримінації практично в усіх сферах життєдіяльності.

Як свідчення, за рейтингом *The Global Gender Gap Report* 2017 Україна посіла 61 місце із 144 країн. Цей рейтинг визначає індекс ґендерного розриву; його засновано на комбінації загальнодоступних статистичних даних в сфері соціально-економічного розвитку в різних країнах світу й призначено для вимірювання ґендерної різниці в доступі до тих чи інших ресурсів й можливостей в окремій країні. Вимірювання відбувається за чотирма ключовими, на думку укладників, областями: Економічна участь і кар'єрні можливості; Освіта; Здоров'я і виживання; Політичні права і можливості. У топ-10 країн за індексом ґендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Руанда, Швеція, Нікарагуа, Словенія, Ірландія, Нова Зеландія, Філіппіни.

За *Індексом ґендерної нерівності*, який відображає такі аспекти людського розвитку, як репродуктивне здоров'я, економічний статус та розширення прав і можливостей жінок у порівнянні з чоловіками, – Україна посідає 83-тє місце зі 150 країн.

Серед показників, які вказують на наявність проблеми дискримінації в Україні, вже традиційно називають:

низька представленість жінок у парламенті (менше 12%); у цілому за результатами виборів жінки склали 46% у селищних і сільських радах, 28% - в обласних, у радах великих міст, обласних центрів – 15%. Тільки 6% складають жінки на посадах міністрів і заступників міністрів;

в Україні досі закріплено на законодавчому рівні дискримінаційні положення за ознакою статі – у Кодексі законів про працю збережено заборону використання праці жінок вночі, направлення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження, тощо;

розрив у оплаті праці чоловіків і жінок в Україні за звітом Держстату у 2017 р. становив 22,5%;

поширеними є випадки сексизму в рекламі, образливих, таких, що базуються на патріархальній моделі суспільства висловлювань щодо жінок від публічних осіб, у тому числі представників державної влади;

традиційним залишається покладення переважно на жінок турботи про дітей та інших членів родини, які потребують сторонньої допомоги, виконання домашньої роботи.

Це далеко не повний перелік.

Водночас сьогодні в Україні у програмах навчання майбутніх юристів/ок відсутні курси (предмети), які б формували у студентів/ок відповідні комплексні знання у сфері ґендерної теорії, міжнародних і регіональних стандартів забезпечення рівності за ознакою статі та ґендерної ідентичності, розкривали роль юристів/ок у сприянні ґендерній рівності в суспільстві, а також звертали увагу на роль ґендерної рівності в забезпеченні сталого розвитку, демократії, верховенства права.

Тим часом, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у своїх Заключних зауваженнях за результатами розгляду Восьмої періодичної доповіді України щодо виконання CEDAW (2017 р.) вказує на необхідність підвищення обізнаності суспільства в цілому і представників правничої професії у першу чергу з питань ґендерної рівності і недискримінації.

Ґендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку. Одночасно із цим правнича спільнота відіграє важливу роль в усуненні конкретних проявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Вона може забезпечити компроміс у забезпеченні реалізації відповідних соціальних змін. Навіть найбільш прогресивне законодавство не здатне забезпечити такі зміни в суспільстві, якщо його правнича спільнота не демонструє розуміння цінності ґендерної рівності й не є обізнаною з проблемами з її забезпечення та їх можливими наслідками. Конституція не може усунути забобони, що вкорінилися в суспільстві, не може подолати існуюче дискримінаційне ставлення й запобігти впливу ґендерних стереотипів на прийняття юридично значущих рішень.

Саме з юристів/ок починається створення захищеного правом простору, в якому можуть знаходити вираз ідеї й різноманітні інтереси різних соціальних груп. Вони можуть виступати потужним засобом соціальних змін, коли їх діяльність спрямована на подолання дискримінації й забезпечення ґендерної рівності. Позиція представників/ниць правничої спільноти у відповідних питаннях здатна формувати політику держави в їх вирішенні.

Програма курсу спрямована на розробку і апробацію першого в Україні комплексного навчального курсу для студентів/ок правничих професій з питань ґендерної рівності для формування у них відповідних знань і навичок, а також

сприяння тому, щоб ґендерна чутливість стала невід'ємною складовою їх світосприйняття.

Курс включає лекції, обговорення, практичні заняття, неформальні формати спілкування, а також кейси для вирішення, приклади кращих практик і рекомендовані до перегляду фільми. Він побудований таким чином, щоб у доступній та інтерактивній формі охопити ключові питання ґендерної рівності та проблеми дискримінації.

2. Анотація курсу

Фемінізм у праві. Концепція ґендерної рівності та її значення для забезпечення сталого розвитку, демократії, верховенства права.

Поняття дискримінації, пряма і непряма дискримінація. Тест для ідентифікації дискримінації. Дискримінація за ознакою статі. Інші порушення прав жінок.

Міжнародні, регіональні і національні інструменти попередження й усунення дискримінації за ознакою статі. Судові рішення з питань забезпечення ґендерної рівності (Комітети ООН, ЄСПЛ, Суд Справедливості ЄС, Верховний Суд США, українські суди).

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Загальні рекомендації Комітету CEDAW. Імплементація в Україні.

Зобов'язання держави і бізнесу щодо сприяння ґендерній рівності. Кращі світові практики.

Ґендерно обумовлене насильство. Юридичні інструменти попередження, боротьби і подолання.

3. Мета курсу

Метою навчального курсу є формування у студентів/ок предметних компетентностей, системи знань, вмінь та навичок в сфері захисту прав жінок й утвердженнія ґендерної рівності, надання цілісного уявлення про концепцію недискримінації за ознакою статі як засадничу цінність і правовий стандарт сучасного суспільства й практично значущу категорію, забезпечену правовим захистом.

4. Формат курсу

Очний *(offline)*

5. Результати навчання

Слухачі/ки курсу за результатами його проходження будуть

мати системні знання щодо:

– теоретичних основ забезпечення прав жінок, основних доктрин і принципів у сфері забезпечення ґендерної рівності, змістовних та інституціональних аспектів функціонування відповідних механізмів;

– практики міжнародних інституцій (Комітетів ООН, Європейського суду з прав людини, Суду Справедливості Європейського Союзу тощо) у розкритті змісту принципу ґендерної рівності;

вміти:

- аналізувати та розв'язувати практичні справи в сфері забезпечення захисту прав жінок;
- використовувати універсальні та регіональні стандарти забезпечення ґендерної рівності;
- враховувати особливості національного механізму забезпечення та захисту прав людини;
- застосовувати практичні навички на прикладах судових справ з огляду на розуміння принципу недискримінації як безпосередньо діючого права;
- аналізувати проблемні сфери супільних відносин, в яких ризик дискримінації за ознакою статі є найбільш високим, і роль юристів у захисті прав жінок;
- розв'язувати практичні справи в сфері забезпечення ґендерної рівності, використовувати універсальні та регіональні механізми захисту рівних прав та можливостей жінок і чоловіків задля врахування ґендерного компоненту у здійсненні своєї діяльності у сфері юриспруденції, враховувати особливості національного механізму забезпечення та захисту прав людини;
- проявляти високу професійну компетентність на підставі уявлення про ґендерний баланс у суспільстві як одну з визначальних цілей сталого розвитку й цінність демократичного суспільства.

6. Пререквізити – Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з теорії права і галузевих дисциплін (конституційне, адміністративне, кримінальне, цивільне право), достатніх для сприйняття категоріального апарату юриспруденції, розуміння джерел українського права, основ законотворчості і правозастосування.

7. Технічне й програмне забезпечення /обладнання

Вивчення курсу не потребує використання програмного забезпечення, крім загально вживаних програм і операційних систем.

8. Політики курсу

Письмові роботи:

Очікується, що студенти/ки виконають декілька видів письмових робіт (есе, вирішення кейсу). До практичних занять студенти/ки зобов'язані будуть написати коротке есе (до 600 слів) з приводу текстів, наданих викладачем, або вирішити казус (кейс). По завершенню курсу студенти/ки зобов'язані будуть написати велике есе (до 4000 слів) за темою з переліку, запропонованого викладачем. Для цитування використовується один із загальновизнаних стилів (APA, ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 тощо).

Академічна доброчесність:

Очікується, що роботи студентів/ок будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших студентів/ок становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної

недоброчесності в письмовій роботі студента/ки є підставою для її незарахуванння викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

Відвідання занять

Відвідання занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти/ки відвідають усі лекції і практичні зайняття курсу. Студенти/ки мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти/ки зобов'язані дотримуватися усіх строків визначених для виконання усі видів письмових робіт, передбачених курсом.

Література

Уся література, яку студенти/ки не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти/ки заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

9. Робоча програма курсу

Тема 1. Ґендерна рівність як ціль сталого розвитку і цінність демократичного суспільства

Вид заняття: лекція

Формат проведення: презентація, дискусія, розгляд практичної ситуації за Сократівським методом (За тиждень студентам/кам буде надано справи для попереднього аналізу – у лекції буде використано справи як ілюстраційний матеріал. Студенти/ки мають бути готовими відповісти на питання лектора за кожною справою)

Рівність як основа демократичного суспільства, яке прагне до соціальної справедливості та поваги до прав людини. Концепція ґендерної рівності та її взаємозв'язок із концепціями сталого розвитку, демократичного суспільства, верховенства права.

Права жінок у контексті розвитку концепції прав людини. Історія, сучасний стан, зв'язок з іншими групами прав.

«Феміністична юриспруденція», «феміністична теорія права». Методологічні засади ґендерної теорії. Фемінізм як боротьба за рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Тема 2. Ключові поняття у сфері забезпечення прав жінок: дискримінація щодо жінок, ґендерна рівність, множинна дискримінація.

Ґендерні стереотипи як бар'єр у реалізації прав людини.

Вид заняття: лекція, перегляд відео

Формат проведення: презентація, дискусія, робота в малих групах з конкретними питаннями.

Дискримінація: загальне поняття та види. Що робить захищені від дискримінації ознаки захищеними?

«Дискримінація щодо жінок» як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, які спрямовані на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Тест на ґендерну дискримінацію, який складається з таких питань: ч*и мала місце різниця у поводженні / ставленні? чи зазнала б особа менш сприятливого ставлення, якби вона була іншої статі? чи мала різниця у поводженні об'єктивне та розумне обґрунтування? чи переслідує різниця у поводженні правомірну (легітимну) мету? чи є заходи, які використовуються, пропорційними досягненню цієї правомірної мети?*

Дискримінація де-юре і де-факто. Тягар доведення у справах про ґендерну дискримінацію.

Ґендерні стереотипи як уявлення про соціальні ролі для чоловіків і жінок, базовані передовсім на біологічних ознаках. Традиційні жіночі ознаки – феміність (емоційність, чуйність, слабкість, жертовність та ін.), чоловічі – маскулінність (сила, влада, мужність, витривалість, стриманість в емоціях, орієнтованість на успіх). Ґендерні студії як реакція на ґендерну поляризацію (намагання вбачати в жінках і чоловіках лише відмінності).

Приклад справи для аналізу (1):

Жінці було відмовлено у працевлаштуванні через те, що відповідну роботу включено до переліку важких і небезпечних робіт, на яких заборонено використання праці жінок.

Справа після вичерпання національних засобів захисту дійшла до Комітету CEDAW, який у своєму рішенні зазначив:

<…> «держава-учасниця не заперечує, що авторка була піддана диференційованому ставленню за ознакою статі, але таке ставлення було передбачено національним законодавством і є складовою спеціальних заходів із захисту жінок у певних сферах зайнятості через причини, пов'язані з їх фізичною природою, а саме їх здатністю ставати матерями, а тому такі не слід вважати дискримінаційними.

<…> Комітет вважає, що *загальна заборона, яка застосовна до всіх жінок, незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності або бажання мати дітей, представляє собою порушення прав <…> на рівні із чоловіками можливості працевлаштування й свободу вибору професії й місця роботи*.

<…> Відповідне законодавство «відображає стійкі стереотипи щодо ролей і обов'язків жінок і чоловіків у родині й в суспільстві, які сприяють збереженню традиційних ролей жінок як матерів і дружин, підривають соціальний статус жінок і їх освітні й професійні перспективи.

<…> Комітету не було надано жодних даних про те, що включення посади мотористa-рульового до списку заборонених професій обґрунтовується тими чи

іншими науковими доказами, які б підтверджували, що ця професія може бути шкідливою для репродуктивного здоров'я жінок.

<…> ... країна-учасниця Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок має створити безпечні умови праці в усіх галузях промисловості замість того, щоб перешкоджати працевлаштуванню жінок в певних сферах й залишати створення безпечних умов праці на розсуд роботодавця. <…> Крім того, держава зобов'язана забезпечувати захист репродуктивного здоров'я рівною мірою для жінок і для чоловіків.

<…> Через відмову в працевлаштуванні заявниця опиняється в ситуації, коли вона не може заробляти собі на життя за допомогою професії, якій вона навчалася. <…> Комітет закликає надати заявниці належне відшкодування завданої шкоди, а також полегшити доступ заявниці до роботи, для якої вона має необхідні кваліфікацію».

(Рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Світлана Медведєва проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року // З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fD%2f60%2f2013&Lang=en).

Приклад справи для аналізу (2)

Громадянин Х. звернувся до суду із позовом про визнання його звільнення незаконним, поновлення на роботі і виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Як було з'ясовано під час розгляду справи, 20.01.2010 р. його дружина потрапила до лікарні з діагнозом поширений дерматит. Громадянин Х. у цей день не зміг вийти на роботу, оскільки не було з ким залишити двох неповнолітніх дітей. 20.01.2010 р. він подав заяву про надання відпустки для догляду за дітьми, оскільки дружина потрапила до лікарні, а у разі неможливості надання такої відпустки, просив терміново надати чергову відпустку за 2009-2010 роки.

Тема 3. Множинна дискримінація

Вид заняття: лекція і практикум

Формат: презентація, формат «жива книга»

Мультидискримінація може вказувати на уразливість у зв'язку із поєднанням різних підстав дискримінації – це можуть бути як персональні ознаки, так і ситуативні обставини.

Персональні ознаки (характеристики): Вік, стан здоров'я, етнічна або расова належність, колір шкіри, мова, релігія або переконання, національне походження, політичні переконання, сімейний статус, сексуальна орієнтація, ґендерна ідентичність.

Ситуативні обставини: проживання у сільській місцевості, перебування у місцях позбавлення волі, відсутність освіти, перебування у ситуації військового конфлікту, відсутність громадянства, міграція тощо.

Врахування фактору мультидискримінації, зокрема, означає, що він має знаходити відображення: при плануванні заходів, спрямованих на правову обізнаність як дискримінованих груп, так і населення в цілому; при визначенні статистичних даних, які підлягають збору; при визначенні тимчасових спеціальних заходів, позитивних дій.

Тема 4. Міжнародні зобов'язання України в сфері захисту прав жінок. Роль представників правничої спільноти в їх виконанні

Вид заняття: семінар

Формат заняття: розгляд практичних ситуацій.

Міжнародні стандарти прав людини, закріплені у міжнародних договорах, ратифікованих Україною, як обов'язкове джерело права. Положення міжнародних договорів, пріоритет перед національним законодавством у разі колізії.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: історія прийняття та принципи функціонування. Статус і практика застосування в Україні. Зобов'язання держави: усувати пряму й непряму дискримінацію, змінювати культурні норми й ґендерні стереотипи, які негативно впливають на реалізацію жінками їх прав, сприяти фактичній рівності жінок.

Розвиток положень міжнародних і регіональних договорів у сфері захисту прав людини у рішеннях відповідних міжнародних і регіональних інституцій – Комітети ООН, Європейський суд з прав людини, Суд Справедливості Європейського Союзу. Обізнаність із практикою цих інституцій збагачує знанням конкретних моделей поведінки, озброює інформацією про належні й неналежні практики (good and bad), механізми втілення тих чи інших положень міжнародних і регіональних документів, надає уявлення про правильне їх розуміння і сферу дії, існуючі підходи до їх застування при вирішенні конкретних справ.

Приклад справи для аналізу:

Позивач звернувся до суду із позовом, в якому просив суд визнати відмову відповідача у прийнятті його на роботу необґрунтованою, зобов'язати відповідача укласти з ним трудовий договір, визнати роботу оператора комп'ютерного набору не специфічною, яка може виконуватися виключно особами певної статі та віку, та у відшкодування заподіяної моральної шкоди стягнути з відповідача 5000 грн. Позовні вимоги було обґрунтовано тим, що позивач, 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. Відмовляючи у задоволенні пред'явленого позову, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, виходив із того, що 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 жінок. У зазначеному відділі працюють 29 осіб (у тому числі у бюро комп'ютерного набору документації 5 осіб) виключно жіночої статі.

Відповідачем, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, для працівниць (жінок) бюро комп'ютерного набору документації були створені відповідні санітарно-побутові умови. Крім цього, вільних площ для організації окремого санітарно-побутового приміщення для робітників чоловічої статі у відповідача немає. Таким чином, прийняття на зазначену посаду особу іншої статі призведе до порушення прав інших працівників (жінок).

Яким має бути рішення суду у наведеній справі?

Тема 5. Позитивні дії щодо забезпечення ґендерної рівності у різних сферах життя. Спеціальні тимчасові заходи

Вид заняття: семінар

Формат заняття: розгляд практичних ситуацій, базованих на справах, розглянутих Комітетами ООН, Європейським Судом з прав людини, Судом Справедливості ЄС.

Позитивні дії як поняття, що позначає цілу низку норм права, які за формальними ознаками можуть бути кваліфіковані як такі, що дискримінують або обмежують чоловіків (наприклад, закріплена в деяких європейських країнах норма щодо надання жінці переваги при працевлаштуванні, коли вона має однаковий з чоловіком рівень кваліфікації та претендує на ту ж саму посаду, що й він). Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16.11.1988 року, зокрема, наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, які спрямовані на якнайскоріше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах, та зокрема у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати.

Тимчасові спеціальні заходи – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права (надання преференцій, встановлення квот тощо з метою вирівнювання ситуації у сферах, де наявний відчутний дисбаланс).

Розгляд досвіду інших країн. До законодавства практично всіх країн ЄС включено положення, які передбачають необхідність застосування позитивних заходів (дій) для забезпечення ґендерного балансу (як виняток – Латвія: в ній законодавство не допускає й не передбачає жодних позитивних дій, окрім одного положення щодо виборів суддів). В Греції позитивні дії не просто дозволені – їх вжиття вимагає Конституція країни (ст. 116).

Приклади, які можуть бути використані:

Щодо **забезпечення балансу зайнятості у державному секторі**, у тому числі на підприємствах державної форми власності, виділяють три групи заходів як позитивних дій: м'які позитивні заходи, надання переваг і квоти.

М'які позитивні заходи. Роботодавцю надається дискреція у виборі конкретних дій для досягнення ґендерного балансу, як правило, не передбачено санкцій. Одна з версій – дуже загальне зобов'язання сприяти рівності можливостей. Наприклад, в

Естонії передбачено, що державні та місцеві органи влади повинні систематично та цілеспрямовано просувати ґендерну рівність. Закон передбачає, що членство у комітетах, радах та інших колегіальних органах, створених державними та місцевими органами влади, по можливості мають включати обидві статі. Жодних конкретних цілей або санкцій не встановлено. Інший захід, який відноситься до цього типу позитивних дій і який використовують держави, - правило паритету номінації. Воно вимагає від роботодавця, який номінує кандидата на певну посаду, пропонувати щонайменше двох кандидатів з однаковим рівнем кваліфікації, але різної статі (Данія). Зважаючи на те, що це не є обов'язковим, цей захід зазвичай діє без санкції за його невиконання. Ще одним заходом з числа м'яких позитивних дій є обов'язок роботодавця заохочувати заявки на роботу / просування по службі з боку представників недопредставленої статі.

Найбільш поширеною м'якою позитивної дією є так званий План дій із забезпечення ґендерної рівності. Такі плани вимагають від роботодавців активного сприяння рівності шляхом прийняття заходів, що перевищують вимоги, встановлені обов'язковими нормами антидискримінаційного законодавства. Значна частина держав передбачає прийняття Плану рівності як обов'язкову дію у сфері зайнятості (наприклад, в Іспанії, Швеції, Австрії, Італії та Нідерландах, де такі плани дій були прийняті в минулому для певних груп роботодавців у сфері державної служби (зокрема, міністерства і деякі установи, такі як поліція)). Незважаючи на те, що Плани рівності у різних державах-членах різняться, вони схожі за своєю структурою. Зазвичай вони вимагають, щоб роботодавець проводив певний аналіз ситуації, одночасно надаючи роботодавцю значний розсуд у виборі конкретних заходів для вирішення виявлених проблем. Такі заходи потребують періодичного перегляду. Значна частина планів дій вимагає від роботодавця пояснити причини, через які він не зміг реалізувати цілі, встановлені попереднім Планом. Деякі держави, такі як Великобританія або Італія, прямо вказують, що план дій може передбачати надання переваги при працевлаштуванні одній зі статей як позитивну дію.

Надання переваг при працевлаштуванні і просуванні по службі. Сила цих заходів змінюється залежно від двох обставин: здатність роботодавця обґрунтувати невиконання вимог про надання відповідної переваги та супровідна санкція. Цільові переваги найму / просування або навчання – це стандартний приклад позитивних дій. Захід вимагає від роботодавців державного сектору надавати переваги при працевлаштуванні кандидатам тієї статі, яка є недопредставленою у складі відповідного органу, установи, підприємства, організації (у переважній більшості випадків це жінки), доки не буде досягнуто визначеної мети. Цей тип заходів позитивної дії можна знайти в різних формах у різних державах. Наприклад, у Нідерландах різні міністерства та громадські установи використовують надання переваг (за умови, що кандидати мають однакову кваліфікацію). Однак вжиття цих заходів не підкріплено жодними санкціями, тому по суті є доброю волею роботодавців. В Італії працівники державного сектору зобов'язані обґрунтовувати своє рішення найняти / просувати чоловіка, якщо чоловіки є надмірно представленими у відповідній організації. Іспанські роботодавці державного сектору зобов'язані

забезпечувати збалансований склад у комісіях з найму / просування, якщо не існує «обґрунтованої та об'єктивної причини», яка може виправдати виняток з цього правила. У Норвегії в деяких колективних договорах у державному секторі можна знайти положення про необхідність надання переваг представникам тієї статі, яка є менш представленою. Норвезький уряд скористався цим заходом для надання переваг жінкам з метою збільшення кількості жінок-суддів. Лише деякі держави, такі як Італія або Іспанія, вимагають від роботодавців державного сектору надавати переваги для взяття участі у програмах навчання (підвищення кваліфікації) для жінок і чоловіків, які були відсутні на роботі через обов'язки щодо догляду за дітьми.

Німеччина та Австрія прийняли обов'язкові (суворі) вимоги щодо надання роботодавцями переваг при наймі і просуванні по службі у державному секторі. Так, австрійські державні установи повинні надавати переваги при наймі або просуванні по службі жінкам, що мають однакову кваліфікацію із кандидатами-чоловіками, коли жінки становлять менше 45% працівників у відповідному відділі.

Німеччина має найбільш розвинуту систему преференцій у сфері зайнятості державного сектора. Система не застосовується до державних компаній. Роботодавці німецького державного сектору зобов'язані прийняти Плани рівності для жінок (Frauenförderpläne, Gleichstellungspläne), метою якого є збільшення представництва жінок на всіх рівнях зайнятості. Плани повинні містити числові цілі та часові рамки, а також допоміжні заходи, такі як покращення балансу між професійним та приватним життям та навчанням. Крім того, вони повинні включати обов'язок наймати або просувати по службі кандидата менш представленої статі, за винятком випадків, коли є виняткові причини приймати рішення на користь іншого кандидата. Крім того, критерії набору та просування повинні бути визначені таким чином, щоб уникнути традиційних негативних наслідків «типових жіночих» способів зайнятості. У цьому відношенні закони та внутрішні положення передбачають, що сімейна робота повинна враховуватися як позитивний чинник. Аналогічним чином, безперервний стаж роботи або просто тривалість зайнятості більше не є вирішальними критеріями, і враховуються лише тоді, коли вони є необхідними кваліфікаціями відповідної позиції.

Щодо ***забезпечення балансу зайнятості у приватному секторі***, держави неактивно впроваджують обов'язкові позитивні заходи для приватних роботодавців. Лише окремі держави запровадили такі позитивні заходи, як квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців (Бельгія, Франція, Нідерланди, Норвегія, Ісландія, Італія, Іспанія). Водночас, є чіткі свідчення того, що приватні роботодавці далекі від захоплення позитивними заходами як інструментом сприяння рівності жінок та чоловіків. Є лише нечисленні приклади того, коли роботодавці за власним бажанням використовують позитивні дії (Нідерланди, Швеція). Усі заходи можна класифікувати на такі умовні групи:

Перша група заходів включає заходи, які заохочують роботодавців до розробки та прийняття проактивних кроків, спрямованих на забезпечення більшої рівності чоловіків і жінок, які вони вважають найбільш прийнятними для свого робочого середовища. Стандартним прикладом такого типу заходів є Equality Prize Programmes

(Португалія, Угорщина, Хорватія). Ці програми зазвичай розробляються як конкурси, що надають роботодавцям певний тип престижного титулу та фінансової винагороди. Іншим стандартним прикладом цього типу позитивних дій є фінансова підтримка, яку пропонує держава тим роботодавцям, які самостійно приймають певні заходи щодо позитивних дій. Наприклад, Люксембург пропонує фінансову підтримку роботодавцям, які наймають представників менш представленої статі. Італія пропонує фінансові субсидії роботодавцям, які допускають гнучкий робочий день, роботу на умовах неповного робочого часу, дистанційну або домашню роботу тощо. Аналогічні заходи можна знайти і в Австрії. Деякі автономні провінції Іспанії прийняли більш активну міру такого типу. Вони використовують так звані «жорсткі рекомендації» для заохочення приватних роботодавців до прийняття певної форми системи квот. Ті роботодавці, які дотримуються цієї рекомендації, отримують позитивну оцінку для участі у конкурсах із державних закупівель. Цікавий приклад в Данії. Датський уряд закликав приватних роботодавців приєднатися до «Хартії про більшу участь жінок в управлінні». Хартія зобов'язує своїх членів щодо досягнення «м'яких цілей» за допомогою позитивних заходів. Ці заходи не використовують переваги на основі статі. Вони включають в себе такі заходи, як плани рівності, спеціальним чином розроблені методи набору персоналу, здатні визначити кваліфікованих кандидатів для жінок, політику кадрових ресурсів, що сприяє підвищенню рівності можливостей жінок, наставницькі програми тощо. На цей час до Хартії приєдналося понад 100 компаній. Хоча тільки 16 з них не контролюються державою, вони є одними з найважливіших роботодавців Данії. Інший варіант цього заходу є Голландським Кодексом корпоративного управління або Програмою «Таланти – у топи» або Програмою Рекомендацій Польської програми Фонду "Варшава" (з урахуванням рекомендацій "збалансованого участі" у виконавчих та наглядових органах).

Друга група заходів – заходи, що заохочують жінок більш активно брати участь у ринку праці. Наприклад, Італія, Македонія та Хорватія пропонують фінансові субсидії для жінок-підприємців (самозайнятих жінок).

Третя група – заходи, які автономно приймаються приватними роботодавцями. Ці заходи є досить умовними непривілейованими заходами, такими як заохочення жінок подавати свої кандидатури на певні посади, де вони є недостатньо представленими, організація навчальних курсів для працівниць, фінансування післядипломної освіти або участі в семінарах, тренінгах, наставництво, надання можливості працювати неповний робочий день або гнучкий робочий день, дистанційна робота, корпоративні дитячі садочки (наприклад, Бельгія, Італія, Норвегія, Данія, Нідерланди).

Четверта група заходів – заходи, спрямовані на використання організованої робочої сили, щоб мотивувати роботодавців до покращення становища жінок. Наприклад, Франція вимагає від роботодавців включити питання про позитивні заходи у їх переговори з профспілками. Крім того, для полегшення цих переговорів роботодавці повинні підготувати доповіді про рівність, що стосуються поточної позиції жінок та чоловіків на їхньому підприємстві. Австрія надає робочим радам право

консультуватися та вимагати від роботодавців інформації щодо питання про позитивні дії та заходи, спрямовані на поєднання роботи та сім'ї.

Окрема група заходів – преференції у працевлаштуванні (просуванні) представникам окремої статі та квоти. Держави дуже неохоче застосовують цей тип позитивних дій для роботодавців приватного сектору. Відповідно, жодна держава не вимагає від своїх роботодавців приватного сектору надавати перевагу жінкам (як недостатньо представленій статі) щодо найму або просування по службі. Португалія та Австрія вимагають, щоб їхні роботодавці надавали перевагу доступу для недостатньо представленої статі до навчальних програм. Шведські експерти відзначають, що переваги при наймі / просуванні по службі при однаковій кваліфікації кандидатів різної статі в умовах недопредставленості однієї з них є «природною» практикою. Однак вони не нав'язуються державою. Роботодавці зазвичай використовують їх як інструмент у своїх планах рівності.

В цілому, експерти відзначають відсутність інтересу до позитивних дій як інструменту рівності у сфері зайнятості в приватному секторі. Проте така відсутність інтересу не обмежується лише роботодавцями. Так, лише іспанські та французькі профспілки відіграють важливу роль як промоутери заходів щодо позитивних дій у своїх державах. У світлі такої нестачі інтересів серед ключових гравців на ринку праці, дивно, що держави не використовують обов'язкові позитивні заходи частіше. Не менш дивно, що вони не використовують інші альтернативні інструменти. Наприклад, лише іспанські, британські та австрійські національні експерти вказують, що їхні держави використовують державні закупівлі як стимул для роботодавців вживати позитивні заходи.

Заходи, спрямовані на підвищення п**редставництва жінок на керівних посадах**. В ЄС ставиться мета значного збільшення кількості жінок у керівництві компаній (мінімальна мета – не менше 40% представників кожної статі серед невиконавчих директорів компаній, акції яких розміщено на фондових біржах). Від компаній з нижчими показниками вимагають запроваджувати заздалегідь встановлені, чіткі, нейтрально сформульовані та однозначні критерії процедури відбору на керівні посади для досягнення цієї мети.

У Великобританії ціль щодо 25% представництва жінок у керівництві компаній (які відповідають критеріям щодо їх розміру). Наразі поставлено мету – 33% у 2020 році. У Шотландії 15 червня 2017 р. було прийнято Закон про ґендерне представництво у публічних правліннях. Законом встановлено мету забезпечити 50% представництво невиконавчих членів публічних правлінь. Шотландський уряд не має повноважень щодо законодавчого встановлення вимог до представництва жінок у правліннях приватних компаній. В червні 2015 р. Шотландський уряд уклав партнерський акт, до якого приєдналося 202037 компаній (публічного, приватного і третього сектору). Акт передбачає добровільне прагнення його учасників до досягнення ґендерного балансу (50/50) у правліннях компаній до 2020 р.

В Італії з 2011 року діє закон, який передбачає мінімальні квоти для менш представленої статі у радах директорів і правліннях тих компаній, акції яких знаходяться у вільному обігу на відкритому ринку цінних паперів.

Франція прийняла далекосяжну модель квот щодо керівництва компаній. Французька модель строгих квот вимагає як від приватних, так і від контрольованих державою компаній забезпечити мінімум 20% жінок у виконавчих радах протягом 3 років від дня набрання чинності відповідним законом та 40% протягом 6 років. Більше того, компанії, на яких працює більше 500 працівників, і з понад 50 мільйонів євро надходжень, повинні забезпечити 40% представництво жінок протягом шести років. У разі невиконання вимоги суд може скасувати результати виборів правління. Нещодавнє законодавство також передбачає 40-відсоткову квоту жінок на посадах на державних підприємствах, державних лікарень та органів місцевого самоврядування. Ця квота має бути досягнута після другого поновлення правління після набрання чинності законом. Було також встановлено 40% квоту для жінок у номінаціях високопоставлених державних службовців. Ця ціль має бути досягнута у 2018 році.

Інші держави дотримуються подібного шляху. Наприклад, Ісландія запровадила чітку квотну модель для виконавчих комітетів усіх державних і приватних компаній. Захід встановив 40% квоту для акціонерних товариств, які нараховують понад 25 працівників, та приватних компаній з обмеженою відповідальністю, на яких працює понад 50 працівників. Греція запровадила сувору квотну модель для державних компаній. Ця модель накладає вимогу – 1/3 квоту для всіх виконавчих органів, що складаються з членів, призначених державою. Цей захід також застосовується до призначеної державою частини правління в компаніях, де держава є лише одним з акціонерів. Місця зарезервовані для жінок, які задовольняють певним встановленим законом кваліфікаціям. Рішення про призначення посадових осіб, які не відповідають вимогам квоти, можуть бути скасовані адміністративними судами. Крім того, рішення, прийняті колегіями, які сформовані з порушенням квотних правил, можуть бути анульовані адміністративними судами, якщо відповідна юридична особа є особою публічним правом; або цивільними судами, якщо відповідна юридична особа є особою приватного права. Постраждалі особи мають право заявляти вимогу про відшкодування шкоди.

Австрія пішла дещо модифікованим шляхом. Рада міністрів Австрії прийняла рішення, яке встановлює обов'язок поступового запровадження квот у компаніях, що належать державі на 50% і більше. Такі компанії повинні були домогтися 25% представництва жінок у своїх правліннях до 31 грудня 2013 р. І 35% - до 31 грудня 2018 р. Оскільки це є виконавчим рішенням, якщо цілі не будуть досягнуті протягом встановленого періоду, Уряд попросить парламент прийняти відповідне законодавство.

(Ще у 2011 році Євробарометр провів опитування, за результатами якого 88% опитаних вважає, що жінки мають бути рівною мірою представлені на керівних посадах в компаніях. На вибір було запропоновано декілька варіантів дій: компанії мають вирішувати це питання за допомогою саморегулятивних механізмів (31%),

необхідно встановити обов'язкові до застосування юридичні заходи (26%), має бути розроблено Кодекс корпоративного управління, до якого включено рекомендовані, але не обов'язкові заходи (20%). Водночас, 75% опитуваних підтримало пропозицію надавати перевагу менш представленій статі за умови рівної кваліфікації і неавтоматичного характеру такої переваги як обов'язкового заходу.

Тема 6. Моніторинг виконання Україною її міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення ґендерної рівності

Вид заняття: лекція

Формат заняття: презентація, обговорення, аналіз кращих світових практик

Міжнародні і регіональні договори, ратифіковані Верховною Радою України, як обов'язкове джерело права в Україні. Дії, спрямовані на забезпечення належного виконання державою міжнародних зобов'язань щодо забезпечення ґендерної рівності: юридичний аналіз всього законодавства на предмет його відповідності міжнародним стандартам; скасувати або внести зміни до законів, які містять дискримінаційні положення; прийняти нові законодавчі акти у сферах, де є прогалини у правовому регулюванні.

Юридичний аналіз національного законодавства щодо його відповідності міжнародним зобов'язанням із забезпечення ґендерної рівності як ключовий інструмент для визначення відповідності чи невідповідності національного законодавства міжнародним стандартам, окреслення кола проблемних сфер й вироблення рекомендацій.

Юридичний аналіз має бути спрямований на виявлення: будь-яких дискримінаційних положень законів і підзаконних актів, у тому числі тих, які є ґендерно-нейтральними, але призводять до непрямої дискримінації, прогалин у захисті прав жінок або недостатньо ефективного правового регулювання, суперечностей між окремими законодавчими положеннями, що на практиці призводить до дискримінації жінок, адміністративних процедур, які є дискримінаційними, практики застосування законодавчих положень під впливом негативних ґендерних стереотипів, традицій, базових на патріархальній ідеології тощо.

Тема 7. Етапи становлення європейських стандартів забезпечення ґендерної рівності та їх роль у процесі євроінтеграції України.

Практика ЄСПЛ у сфері забезпечення ґендерної рівності та її врахування у судовій практиці України

Вид заняття: практичне заняття

Формат проведення: аналіз справ, підібраних студентами

Знаходження кожним студентом/кою по одній справі (на вибір: практика ЄСПЛ, Комітетів ООН, Суду Справедливості ЄС, національних судів тощо), в якій, на думку

студента/ки, є питання порушення принципу ґендерної рівності. Підготовка презентацій за обраною справою (презентація може бути усною, без слайдів).

Основа ґендерної політики в ЄС: «Дорожній атлас рівності між чоловіками та жінками». Ключові напрямки: 1. Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності; 2. Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/приватної форм власності) по догляду за дітьми та особами літнього віку; сімейна державна політика, чутлива до представників двох статей; 3. Залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях; 4. Ліквідація ґендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо.

Угода про створення Європейського Союзу зобов'язує Держави-учасниці сприяти ґендерній рівності, отже проблема рівного ставлення до жінок і чоловіків була вперше зафіксована вже у Договорі про заснування єдиної європейської спільноти.

Основні принципи політики ЄС із ґендерної рівності викладені у директивах Ради (всі зазначені положення мають бути перенесені до законодавства Держав-учасниць на виконання принципу acquis communautaire).

Тема 8. Забезпечення ґендерної рівності в Україні: антидискримінаційне законодавство, програмні документи, заходи на національному і місцевих рівнях.

Індикатори оцінки стану ґендерної рівності в конкретній державі на прикладі України

Жінки в юридичній професії

Вид заняття: лекція

Формат заняття: презентація, обговорення, аналіз кращих світових практик. Перегляд художнього фільму та його подальше обговорення

Загальний огляд законодавчих актів України, які мають особливе значення для забезпечення прав жінок і утвердження ґендерної рівності – закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми», а також окремі антидискримінаційні положення інших законодавчих актів.

Обов'язковість проведення ґендерно-правової експертизи законодавства. Обов'язковість відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо

народження дітей. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань і право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань.

Поняття дискримінації, непрямої дискримінації, прямої дискримінації, підбурювання до дискримінації, позитивних дій, пособництва у дискримінації, утиску в законодавстві України та їх застосування на практиці.

Соціальні практики та стереотипи. Наслідки жіночої ґендерної соціалізації та чоловічої ґендерної соціалізації в Україні.

Державні програми, стратегії, плани дій, які мають ґендерний компонент.

Індикатори, за допомогою яких законодавство держави має перевірятися на відповідність принципу ґендерної рівності.

Тема 9. Зобов'язання бізнесу у сфері забезпечення ґендерної рівності

Вид заняття: лекція

Формат заняття: презентація, обговорення, аналіз кращих світових практик

Взаємозв'язок концепцій забезпечення ґендерної рівності й зобов'язань бізнесу в сфері прав людини. Кореляція між Керівними принципами ООН у сфері бізнесу і прав людини (UNGP), стандартами ООН у сфері захисту прав жінок (у першу чергу, CEDAW) та Цілями сталого розвитку (SDGs).

Роль бізнесу у сприянні ґендерній рівності. Вплив ґендерних стереотипів на сферу зайнятості. Питання поєднання зайнятості і сімейних обов'язків. Представництво жінок на керівних посадах в приватних компаніях. Відповідальність роботодавця за переслідування на робочому місці, у тому числі за сексуальні домагання. Забезпечення рівної оплати праці.

Гарні практики (good practices) щодо забезпечення бізнесом прав жінок.

Тема 10. Доступність правосуддя для жінок

Вид заняття: практичне заняття

Формат проведення: аналіз справ, підібраних студентами

Знаходження кожним студентом/кою по одній справі (на вибір: практика ЄСПЛ, Комітетів ООН, Суду Справедливості ЄС, національних судів тощо), в якій, на думку студента/ки, є питання порушення доступу до правосуддя за ознакою статі. Підготовка презентацій за обраною справою (презентація може бути усною, без слайдів).

Доступність правосуддя як одна з основоположних вимог верховенства права й необхідна умова належної реалізації прав людини виступає невід'ємною передумовою соціальної включеності й критичним елементом належно функціонуючої демократії.

Ґендерна дискримінація як бар'єр у забезпечені доступності правосуддя. Вплив ґендерних стереотипів на здійснення правосуддя, необхідність формування в суддів

вміння ідентифікувати випадки ґендерної дискримінації й належним чином за допомогою юридичних засобів на них реагувати.

Чинники, які становлять бар'єри для доступу до правосуддя: правові / інституційні та соціально-економічні й культурні.

Приклад справи для аналізу:

Жінка звернулася до суду із позовом до свого роботодавця з вимогою допустити її до поїздок у відрядження. У позові вона зазначила, що працює бортпровідницею-інструктором. 8 лютого 2015 року в неї народився син, після чого вона скористалася правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років. 22 лютого 2016 року вона перервала відпустку (ця можливість також гарантована чинним законодавством України) і вийшла на роботу. Однак роботодавець, керуючись ст. 176 КЗпП, не допускає її до відряджень, поїздки в які становлять основний обсяг її трудових обов'язків. Роботодавець, виступаючи відповідачем у справі, позов підтримав, вказавши, що не має заперечень проти його задоволення. Крім того, жінка в суді також зазначила, що догляд за дитиною здійснює її чоловік, оскільки після її виходу на роботу, відпусткою для догляду за дитиною до 3 років скористався він. Але суд у задоволенні позову відмовив, вказавши, що ст. 176 КЗпП має імперативний характер, а дитина позивачки ще не досягла трирічного віку. Той факт, що із дитиною перебуває чоловік, на думку суду, «не має жодного юридичного значення». Суд також звинуватив жінку у тому, що вона зловживає своїм правом на звернення до суду, оскільки існує чіткий припис закону, який встановлює заборону.

Тема 11. Гендерно обумовлене насильство: соціально-правова природа, система запобігання та протидії. Домашнє насильство і національна кримінально-правова рамка реагування на нього. Сексуальне насильство, ландшафт і фокуси сучасних правових реформ.

Вид заняття: лекція + практичне заняття+арт-проект

Формат проведення: інтерактивна лекція, обговорення практичних ситуацій, участь в арт-проекті з питань гендерної ідентичності та гендерного насильства спільно з партнерами курсу – кафедрою візуальних практик ХДАДМ та галереєю Hudpromloft

Аналіз ключових засад ґендерної теорії у національному кримінальному праві з урахуванням міжнародних стандартів та практик. Ґендерне насильство як фігура умовчання у суспільному дискурсі, його природа як граничний прояв ґендерної нерівності. Витоки та причини ґендерного насильства.

Феномен Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції) і аналіз її інструментальних спроможностей. Розгляд законодавчих змін до Кримінального кодексу України у зв'язку з підготовкою до ратифікації Стамбульської конвенції, висвітлення основних фокусів реформ у сфері запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьби з цими явищами, розвиток

навичок правильного застосування законодавства та імплементації кращих міжнародних та національних практик у сфері протидії ґендерно обумовленому насильству.

Участь у арт-перфомансі з метою розвитку культурної гендерної чутливості, зламу стереотипів, стимуляції творчого мислення, нестандартного бачення правових і соціальних ситуацій, розвитку навичок самопрезентації, креативності та комунікації, аналізу взаємопроникнення суспільних дискурсів.

11. Система оцінювання та вимоги

Загальна система оцінювання курсу	відвідання лекцій і семінарів / активна участь в роботі впродовж семестру / написання письмових робіт впродовж семестру / екзамен – 10/10/30/50
Вимоги до письмової роботи	Письмові роботи мають виконуватися своєчасно. Несвоєчасне подання письмової роботи є підставою для зниження оцінки. Пропуск заняття не звільняє від необхідності подання письмової роботи. Есе передбачає висловлення власного бачення, заснованого на знаннях, отриманих під час занять, і опрацювання рекомендованих джерел. Вирішення кейсу – це надання аргументованої відповіді на поставлені питання, спираючись на умови кейсу. Основні складові оцінки цих письмових робіт: (1) аргументованість; (2) робота з джерелами; (3) оригінальність ідей; (4) логічність і чіткість структури есе чи рішення кейсу.
Семінарські заняття	Формат кожного практичного заняття визначений у робочій програмі курсу.

Додаток 1

ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНИХ ЗАДАЧ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТЕМ КУРСУ

1. Надайте оцінку ситуації. За чинним законодавством держави Х. право на пенсію мають особи зі стажем роботи 15 років, але ці 15 років вираховуються виходячи з повної зайнятості. До суду звернулася заявниця, яка 18 років працювала прибиральницею на умовах неповного робочого дня – 4 години на тиждень при нормі 40 годин на тиждень, а отже – її стажу роботи суттєвим чином не вистачає для того, щоб отримувати пенсію. Причиною такого графіку роботи був той факт, що жінка є матір'ю трьох дітей й займалася доглядом за ними. Яким має бути рішення суду?

а) Законодавство встановлює однакове регулювання для чоловіків і жінок, а тому тут відсутня дискримінація

б) Подібне правове регулювання призводить до непрямої дискримінації, оскільки негативні наслідки передбаченого порядку настають у першу чергу для жінки, які, переважно через велику завантаженість домашньою роботою, працюють на умовах неповної зайнятості

в) Має місце пряма дискримінація, але не за ознакою статі, а за соціальним положенням

г) Норма, яка передбачає необхідність мати відповідний стаж роботи на умовах повної зайнятості, відповідає вимогам розумності, пропорційності й передбачуваності. Тому немає порушення права заявниці

2. Надайте оцінку ситуації. В ІТ компанії, в якій чоловіки складають 80% працівників, було встановлено вимогу: при наймі працівників на вакантні посади за наявності рівної кваліфікації кандидатів віддавати перевагу жінкам до моменту досягнення представництва жінок в компанії на рівні не менше 40%. Це є прикладом:

а) спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання дисбалансу у складі трудового колективу

б) порушення чинного законодавства України, яке забороняє робити вказівку на стать кандидата на посаду при розміщенні оголошень про наявність вакантного місця

в) дискримінації чоловіків за ознакою статі.

3. Виходячи із наведеної фабули, оберіть варіант рішення, який, на Вашу думку, є правильним. Громадянка А. звернулася до суду із позовною заявою, в якій просила визнати своє звільнення незаконним, поновити її на роботі й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивачку було звільнено з роботи у зв'язку зі скороченням штату. Вакантну посаду, яка була на підприємстві, їй запропоновано не було, оскільки робота на цій посаді передбачає у тому числі необхідність виконання своїх обов'язків у нічний час. Відповідач посилався на те, що ст. 175 Кодексу законів про працю забороняє залучати жінок до робіт у нічний час, а отже – він не міг запропоновувати громадянці А. наявну вакантну посаду. За умови, що всі інші вимоги законодавства щодо порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця виконано, якими мають бути дії суду:

а) Позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки заборона залучення жінок до роботи в нічний час є дискримінаційною за своєю суттю, обмежує право жінок на рівний з чоловіками доступ до праці. Якщо б скороченню підлягала посада, на якій працює чоловік, йому було б запропоновано вакантну посаду, на якій є потреба роботи в нічний час. Лише той факт, що трудовий договір розривався із жінкою, став перепоною для збереження трудових відносин із нею на цьому ж підприємстві

б) розгляд справи має бути призупинено; суд звертається до Верховного Суду України для вирішення питання стосовно внесення до Конституційного Суду України подання щодо конституційності ст. 175 Кодексу законів про працю

в) в задоволенні позовних вимог має бути відмовлено, оскільки законодавець встановив чітку заборону на залучення жінок до роботи в нічний час. Така заборона відповідає ч. 2 ст. 24 Конституції України, яка передбачає можливість впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок

г) Інше.

4. Інспекцією з питань праці складено адміністративний протокол за ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку із виявленням під час перевірки факту направлення працівниці, яка має дитину віком до трьох років, у відрядження. Протокол передано до суду для розгляду справи про притягнення директора підприємства до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 510 до 1700 грн.). В суді директор посилався на те, що відрядження є важливою складовою роботи даної працівниці, інакше її доведеться перевести на іншу посаду. Крім того, працівниця в письмовій формі погодилась на направлення її до відряджень, вказавши також, що із дитиною має можливість знаходитися батько. Яким має бути рішення суду в цій справі:

а) Директор має бути притягнутий до відповідальності, оскільки у даному разі має місце однозначне порушення ст. 176 Кодексу законів про працю, яка прямо забороняє направлення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження і не робить винятків для тих випадків, коли жінка сама погоджується на таке відрядження. У свою чергу, ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення встановлює відповідальність за порушення законодавства про працю

б) Суд має визнати той факт, що адміністративне правопорушення мало місце, але, враховуючи заяву працівниці, звільнити директора підприємства від відповідальності через малозначність порушення, обмежившись усним зауваженням

в) Суд має відмовитись від застосування ст. 176 Кодексу законів про працю як такої, що суперечить принципу рівності, міжнародним зобов'язанням України, зокрема, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, оскільки жінка, яка має дитину до трьох років, на відміну від чоловіка, який є батьком дитини такого ж віку, не може претендувати на зайняття посади, якщо вона вимагає регулярно їздити у відрядження

г) Суд має призупинити розгляд справи і звернутися до Верховного Суду України для вирішення питання стосовно внесення до Конституційного Суду України подання щодо конституційності ст. 176 Кодексу законів про працю

д) Інше.

5. Громадянка В. звернулася до суду із позовом про визнання незаконною відмову в прийнятті на роботу. В позові вона повідомила, що підприємством було розміщено оголошення про вакантну посаду машиніста бульдозера. Однак їй було відмовлено у прийнятті на цю роботу через те, що така робота є роботою зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Якими мають бути дії суду:

а) Відмова у прийнятті жінки на вакантну посаду машиніста бульдозера має бути визнана незаконною, оскільки порушує право жінки на працю, яке має бути рівним із чоловіками. В аналогічній ситуації у разі звернення чоловіка з метою зайняття цієї посади він би отримав роботу.

б) Відмова у прийнятті жінки на роботу машиністом бульдозера є правомірною, оскільки заборону на використання праці жінок на небезпечних і важких роботах закріплена законодавством

в) Інше.

6. Громадянка Д. подала апеляційну скаргу на рішення суду першої інстанції, яким частково задоволено її позов і призначено аліменти на дитину в розмірі 30% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Суд першої інстанції при винесенні рішення взяв до уваги той факт, що у відповідача є нова сім'я, в якій скоро має народитися дитина, що також потребує утримання. Якими мають бути дії суду:

а) Стаття 184 Сімейного кодексу України передбачає, що при визначенні розміру аліментів суд, серед іншого, враховує наявність у платника аліментів інших дітей, а також інші обставини, які можуть мати значення для вирішення справи по суті. Крім того, свобода розсуду суду у вирішенні цього питання обмежена законодавцем шляхом встановлення мінімального розміру аліментів на одну дитину: він не може бути меншим, ніж 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Наведені норми при вирішенні даної справи судом першої інстанції порушено не було, підстав для його скасування немає

б) У переважній більшості випадків у разі розлучення дитина залишається проживати із матір'ю. Якщо орієнтуватися на прожитковий мінімум, то той із батьків, з ким проживає дитина, має забезпечувати її мінімальне утримання в розмірі 100% такого прожиткового мінімуму. Другий із батьків (яким, як правило, виступає батько), у разі сплати аліментів в їх мінімальному розмірі, компенсує ці витрати тільки на 30%. Відповідно, розподіл обов'язків щодо утримання дитини шляхом зобов'язання одного із батьків сплачувати 30% прожиткового мінімуму, чим фактично на іншого з батьків покладається обов'язок утримувати дитину на 70%, є несправедливим і таким, що суперечить вимогам міжнародних договорів про рівний розподіл прав і обов'язків батьків щодо виховання і утримання дитини. Крім того, суд бере до уваги наявність

інших дітей тільки у платника податків, незважаючи на той факт, що той із батьків, з ким проживає дитина, також може мати інших дітей

в) Інше.

7. Уявіть ситуацію, що законодавство країни Х. забороняє звільняти вагітних жінок і жінок, які знаходяться у декретній відпустці. У справі, яку розглядає суд, було достовірно встановлено, що роботодавець почав готуватися до звільнення працівниці тоді, коли вона тільки повідомила про свою вагітність (роботодавцем було розміщено оголошення про вакансію із перспективою кар'єрного зростання і вказівкою часу, коли така вакансія з'явиться, який співпадав із часом майбутнього звільнення працівниці), хоча й повідомив їй про звільнення вже після її виходу з декретної відпустки. Як Ви вважаєте, чи мало місце порушення встановленої заборони?

а) Так, має місце порушення, оскільки мета заборони — захистити вагітну жінку або жінку, яка нещодавно народила, від стресу, який вона може пережити, якщо буде перебувати під загрозою звільнення й буде знати, що роботодавець вже таке звільнення готує. Крім того, роботодавець, який готується звільнити працівницю відразу після її виходу з декретної відпустки, навряд зможе довести інший мотив звільнення, аніж наявність у працівниці маленької дитини

б) Ні, порушення немає. Законодавець чітко висловив свою позицію, встановивши заборону на звільнення в період вагітності працівниці, а також її перебування в декретній відпустці. Якби законодавець хотів захистити жінок упродовж більш тривалого періоду, він би зазначив про це у відповідних приписах законодавства. Роботодавець, за наявності законних підстав для звільнення, передбачених чинним трудовим законодавством, може скористатися своїм правом на розірвання трудового договору, якщо доведе наявність таких підстав

в) Інше.

8. Уявіть, що законодавство держави С. передбачає як підставу для звільнення за ініціативою працедавця досягнення працівником пенсійного віку. При цьому в державі С. пенсійний вік для жінок і чоловіків є різним: для жінок — 60 років, для чоловіків — 65 років. До суду громадянкою держави С. подано позов про незаконність її звільнення після досягнення 60 років, оскільки чоловіки в аналогічній ситуації звільненню не підлягають. Як має бути вирішено справу?

а) Звільнення слід визнати законним, оскільки законодавець, керуючись бажаннями створити нові робочі місця для молоді, передбачив в якості самостійної підстави для звільнення досягнення працівником пенсійного віку. Ця підстава є однаковою як для жінок, так і для чоловіків. Різним є тільки пенсійний вік

б) Звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, що вони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі

в) Інше.

9. Громадянка А. звернулася до суду із позовною заявою, в якій просила визнати своє звільнення незаконним, поновити її на роботі й виплатити середній заробіток за

час вимушеного прогулу. Позивачку було звільнено з роботи у зв'язку зі скороченням штату. Вакантну посаду, яка була на підприємстві, їй запропоновано не було, оскільки робота на цій посаді передбачає у тому числі необхідність виконання своїх обов'язків у нічний час. Відповідач посилався на те, що ст. 175 Кодексу законів про працю забороняє залучати жінок до робіт у нічний час, а отже – він не міг запропоновувати громадянці А. наявну вакантну посаду. За умови, що всі інші вимоги законодавства щодо порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця виконано, якими мають бути дії суду:

а) Позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки заборона залучення жінок до роботи в нічний час є дискримінаційною за своєю суттю, обмежує право жінок на рівний з чоловіками доступ до праці. Якщо б скороченню підлягала посада, на якій працює чоловік, йому було б запропоновано вакантну посаду, яка потребує роботи в нічний час. Лише той факт, що трудовий договір був розірваний із жінкою, став перепоною для збереження трудових відносин із нею на цьому ж підприємстві

б) Розгляд справи має бути призупинено; суд звертається до Верховного Суду вирішення питання стосовно внесення до Конституційного Суду України подання щодо конституційності ст. 175 Кодексу законів про працю

в) У задоволенні позовних вимог має бути відмовлено, оскільки законодавець встановив чітку заборону на залучення жінок до роботи в нічний час. Така заборона відповідає ч. 2 ст. 24 Конституції України, яка передбачає можливість впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок

г) Інше.

10. Громадянкою А. було подано до суду позов про розірвання шлюбу. В якості підстави для розірвання шлюбу названо насильство в сім'ї. В позові позивачка вказала непоодинокі факти фізичного, психологічного й економічного насильства. Серед іншого, відповідач змусив її зробити аборт, бив, внаслідок чого позивачка народила мертву дитину в свою попередню вагітність, не надав коштів на лікування тощо. В даній справі суд (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) має обмежитися задоволенням позовних вимог щодо розірвання шлюбу

б) має розірвати шлюб, а також роз'яснити позивачці її право на отримання компенсації завданої моральної шкоди, для чого їй потрібно подати окрему позовну заяву із відповідними вимогами

в) має задовольнити позов і повідомити окремою ухвалою правоохоронні органи про виявлений факт домашнього насильства

г) Інше.

11. Громадянка В. звернулася до суду із позовом щодо поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу і стягнення моральної шкоди. Її було звільнено з роботи за ст. 40 ч. 1 п. 5 КЗпП України у зв'язку з тим, що вона була відсутня на роботі протягом чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. Це відбулося тому, що позивачка знаходиться в стані вагітності, яка протікає з ускладненнями, у зв'язку з чим вона постійно вимушена перебувати на

стаціонарному лікуванні під постійним наглядом лікарів. Як Ви вважаєте, чи було звільнення законним? (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) так, адже відповідна підстава дійсно передбачена п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП з єдиним винятком – відпустка по вагітності і пологам. Дана ситуація під виняток не підпадає, тому у роботодавця була законна підстава для звільнення

б) ні, оскільки КЗпП в іншій статті (ст. 184)встановлює загальну заборону на звільнення вагітних жінок

в) ні, обґрунтувати незаконність такого звільнення можна не тільки посиланням на ст. 184 КЗпП, але й на міжнародні стандарти з прав людини

г) Інше.

12. Громадянці М. роботодавцем було запропоновано переведення на іншу посаду із більш високою заробітною платою з умовою, що вона пройде випробувальний термін. Громадянка М. погодилася, у зв'язку із чим її було звільнено за домовленістю сторін із попередньої посади і прийнято на нову із випробувальним терміном. Після спливу останнього громадянку М. було звільнено за результатами випробування. Жінка звернулася до суду, вказуючи на незаконність звільнення, оскільки вона є вагітною і роботодавець про це знав. Як Ви вважаєте, чи було таке звільнення законним? (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) так, оскільки КЗпП не поширює заборону звільнення вагітних жінок на випадки, коли звільнення відбувається у зв'язку із не проходженням випробування при прийомі на роботу

б) ні, оскільки чинне трудове законодавство України допускає звільнення вагітної жінки тільки за власним бажанням або у разі ліквідації підприємства, установи, організації

в) ні, оскільки роботодавець діяв із єдиною метою – обійти законодавчу заборону на звільнення вагітних жінок

г) Інше.

13. Зважаючи на свій статус матері-одиначки, позивачка просила надати їй додаткову відпустку, однак роботодавець відмовив в наданні такої відпустки. Жінка оскаржила відмову в суді. Закон України «Про відпустки» визначає одиноку матір як таку, яка виховує дитину без батька. Позивачка надала суду різного роду документи, які підтверджують факт того, що жінка виховує дитину сама (довідка зі школи, ЖБУ). Чи вважаєте Ви, що роботодавець відмовив жінці правомірно?

а) так, для визнання жінки одинокою матір'ю суд враховує такі факти: відсутність у свідоцтві про народження відомостей про батька (або у цій графі запис зроблений на вимогу матері) та відповідно вдову

б) ні, відмова є неправомірною. Записи в свідоцтві про народження дитини не можуть вважатися єдино допустимим доказом того, що жінка виховує дитину одна

в) Інше.

Додаток 2

ЛІТЕРАТУРА ТА ІНШІ РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ДО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Відео: CEDAW Швидко та стисло: Принцип дійсної рівності // https://youtu.be/QlfWDg-iqiM.
2. Відео: CEDAW Швидко та стисло: Принцип недискримінації // https://youtu.be/cLydkVnPUjk?list=PLsyMqce-DX4LX1XxaCu75aD-1a7sMdYzv.
3. Відео: CEDAW Швидко та стисло: Принцип зобов'язань держави // https://youtu.be/BDd0Ca0JDpc?list=PLsyMqce-DX4LX1XxaCu75aD-1a7sMdYzv.
4. Он-лайн курс Тамари Марценюк «Жінки і чоловіки : гендер для всіх»: https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about.
5. Ann Scales (19 May 2006). Legal Feminism: Activism, Lawyering, and Legal Theory. NYU Press.
6. Book Discussion on Sisters in Law" Presenter: Linda Hirshman, author. Politics and Prose Bookstore. BookTV, Washington. September 3, 2015.// https://www.c-span.org/video/?327947-1/linda-hirshman-sisters-law
7. Doris Buss (2000). Racing populations, sexing environments: the challenges of a feminist politics in international law. Legal Studies, Volume 20, Issue 4, pp. 463-484.
8. Feminist Jurisprudence. Connection.ebscohost.com (1991-11-18). Retrieved on 2015-05-17.
9. Flexible Feminism and Reproductive Justice: An Essay in Honor of Ann Scales // https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2440889
10. Handbook on effective prosecution responses to violence against women and girls. – United Nations, 2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Handbook_on_effective_prosecution_responses_to_violence_against_women_and_girls.pdf.
11. Handbook on European law relating to access to justice // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://fra.europa.eu/en/publication/2016/handbook-european-law-relating-access-justice.
12. Hilary Charlesworth (2011). The Women Question in International Law. Asian Journal of International Law, 1, pp. 33-38.
13. Jody Feder. Sex Discrimination and the United States Supreme Court: Developments in the Law // Congressional Research Service, December 30, 2015 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.fas.org/sgp/crs/misc/RL30253.pdf.
14. Reparations for Conflict-Related Sexual Violence / Guidance note of the Secretary-General. – United Nations, 2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ohchr.org/Documents/Press/GuidanceNoteReparationsJune-2014.pdf.
15. Rosemary Hunter, ed. (2008) Rethinking Equality Projects in Law: Feminist

Challenges. Onati International Series in Law & Society. Hart Publishing, Oxford, 204 pp.

16. Scales, Ann (1978). Toward a feminist jurisprudence. Indiana Law Journal 56 (2): 375.

17. The Global Gender Gap Report 2017. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

18. Аніщук Н.В. Правові засоби викорінення ґендерного насильства в Україні: історико-теоретичний аналіз. – Автореф. дис. … д-ра юрид. наук за спеціальністю 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. – Одеса, 2008. – С. 16-17.

19. Батлер Дж. Ґендерний клопіт – Фемінізм та Підрив Тожсамості. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_X3JLYzByaTJZQTg/view

20. Бем С. Линзы ґендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. / Пер. с англ. Д. Викторовой. / Науч. ред. Н. Ходырева. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. – 336 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_MFpPaEM3SVdKUjg/view

21. Боротьба з насильством щодо жінок та домашнім насильством в Україні, відповідність окремих законів України вимогам Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами. Аналітичний звіт, підготовлений та відредагований Хав'єром Тручеро Куевас і Ганною Христовою для Ради Європи за участю Миколи Хавронюка. – 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804886bb

22. Брайсон В. Ґендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/04/brajson_v-gender_i_politika_vremeni.pdf

23. Виявлення, попередження та розслідування злочинів торгівлі людьми, вчинених із застосуванням інформаційних технологій (проект): навч. курс / [В. Гузій, Д. Девіс, В. Дубина, М. Каліжевський, О. Манжай, В. Марков]. – К., 2015. – 158 с.

24. Вовк Д., Харитонова О. Кримінальне право і релігія: чоловіче і жіноче обрізання. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=j2Gw-QQTrio *(відеоресурс)*

25. Ґендер для медій / Підручник із ґендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей. // За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – Вид. третє, вип. і доп. – Київ: Критика, 2017. – 220 с.

26. Доступ до правосуддя в контексті конфлікту в Україні : тематичний звіт. Грудень 2015. – Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні 2015 // http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/212321?download=true.

27. Дудоров О.О. Злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи (основні положення кримінально-правової характеристики) : практ. порадник / О.О. Дудоров; МВС України, Луган. держ. ун-т внутр. справ ім. Е.О. Дідоренка. – Сєвєродонецьк : РВВ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2018. – 92 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lduvs.edu.ua/wp-content/uploads/Docs/books/Дудоров_порадник_секс.злочини.pdf

28. Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок та домашнім насильством в Україні: збірка публікацій проекту // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.coe.int/uk/web/stop-violence-against-women-ukraine/publications/project.

29. Захист від ґендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів: звіт за результатами моніторингу / Підготовлено: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016.

30. Кіммел М. Ґендероване суспільство / Пер. С. Альошкіна. – К.: Сфера, 2003. – 481 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_ODNoaEdvUld6Q0U/view

31. Климчук І. І. "Феміністичні концепції у сучасній теорії міжнародних відносин" // http://shron1.chtyvo.org.ua/Klymchuk_Iryna/Feministychni_kontseptsii_v_suchasnii_teorii_mizhnarodnykh_vidnosyn.pdf

32. Коментарі ГО «Ла Страда – Україна» до проекту Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.la-strada.org.ua/ucp_mod_library_showcategory_33.html.

33. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://rm.coe.int/1680096e45.

34. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с.

35. Навчальний посібник у сфері протидії торгівлі людьми для суддів та прокурорів. Ознайомчі матеріали для держав-членів ЄС, асоційованих членів і держав-кандидатів на вступ. Міжнародний центр розвитку міграційної політики. – Відень, 2006.

36. Національне дослідження «Бар'єри, механізми і належні практики в сфері доступу жінок до правосуддя в Україні» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b0f41.

37. Основи теорії ґендеру: Навчальний посібник. – К.: "К.І.С.", 2004.

38. Питання заборони та протидії дискримінації. Методичні рекомендації для юристів / Упорядник : Г. Христова. – Рада Європи, 2015 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803040d8.

39. Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, Європейський суд з прав людини. – 2011 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.fair.org.ua/content/library_doc/FRA_Case_Law_Handbook_UKR_WEB.pdf.

40. Практика кримінального правосуддя і насильство щодо жінок. DCAF, Ла Страда Україна. Київ, 2017. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.legalaid.gov.ua/images/docs/Criminal%20justice%20practice%20and%20violence%20against%20women_ukr.pdf

41. Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації / Упорядники: С. Заєць, Р. Мартиновський. – Рада Європи, 2015 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803034ea.

42. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення ґендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О.О. Уварова. – Х. : Видавництво «НТМТ», 2015.

43. Розслідування торгівлі дітьми: навч. посіб. / кол. авт. – К., 2011. – 240 с.

44. Рут Бейдер Гінзбург: найвідоміша жінка в американському правосудді // http://yur-gazeta.com/golovna/rut-beyder-ginzburg-nayvidomisha-zhinka-v-amerikanskomu-pravosuddi.html

45. Стан системи попередження насильства в сім'ї в Україні: правові, соціальні, психологічні та медичні аспекти. Бондаровська В.М., Кочемировська О.О., Лактіонова Г.М, Онишко Ю.В., Хаар Р., Христова Г.О. / заг. ред. О. Кочемировської. – К.: Вид-во ФОП Клименко Ю.Я., 2010.

46. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із ґендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016.

47. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із ґендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Х.: ФОП Бровін О.В., 2016. – 192 с.

48. Судовий розгляд справ, пов'язаних з вчиненням насильства в сім'ї в Україні: проблеми відповідності міжнародним стандартам та шляхи вдосконалення. Науково-практичний посібник /Євсюкова М.В., Христова Г.О., Шаповалова О.А. та ін. / За заг. ред. Шаповалової О.А., Павлиш С.О. - К.: ТОВ «Компанія «Ваіте», 2011.

49. Уварова О. Права жінок і ґендерна рівність в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/

50. Фулей Т. І. Ґендерна рівність при здійсненні правосуддя / Т. І. Фулей. – К.: Ваіте, 2016.

51. Харитонова О.В. Ключові засади ґендерної політики в кримінальному праві України та основні напрями реформ щодо протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству. Науково-практичний посібник / О.В. Харитонова. – Харків: ТОВ «Видавництво "Права людини"», 2018. – 344 с.

52. Як оскаржити дискримінацію? Організація та досвід роботи Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі / Бочкор Н.П., Левченко К.Б., Мазуренко В.Ю. та ін. – К. : Міжнародний жіночий правозахисний центр "Ла Страда-Україна", 2013.

53. Фільм «Посол Советского Союза» (реж. Г. Натансон, СРСР, 1969);

54. Фільм «La Liste de Carla» (реж. Marcel Schüpbach, Швейцарія, 2006).

Додаток 3

ФІЛЬМИ, РЕКОМЕНДОВАНІ ДО ПЕРЕГЛЯДУ В МЕЖАХ НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. «Північна країна» / «North Country» (2005, США, 126 хв.)

Художній фільм режисерки Нікі Каро, присвячений першій в історії груповій судовій справі про сексуальні домагання, відомій як «Справа Луїс Е. Дженсон проти Евлет Таконіт Компанії».

Фільм розповідає історію Джозі Еймс, шахтарки, яка повстала проти сексуальних домагань, знущань, наруги та дискримінації, коли усі були переконані, що їй слід терпіти мовчки.

2. «Ангели із залізними щелепами» / «Iron Jawed Angels» (2004, США, 125 хв.)

Художній фільм режисери Каті фон Гарнієр, присвяченій історичним подіям – боротьбі американських суфражисток за права жінок.

Вони піддаються арештам і нелюдському поводженню, оголошують голодування, ризикують власними життями, жертвують стосунками з близькими та обмеженою свободою. У центрі сюжету — історія активістки Еліс Пол, яка у вересні 1912 року приїжджає до Філадельфії з наміром вступити до «Національної Американської Асоціацію суфражисток» і домогтися прийняття 19 поправки до Конституції США, що забезпечила б жінкам право голосувати на виборах.

3. «Стукачка» / «The Whistleblower» (2010, спільне виробництво Німеччини, Канади і США, 112 хв.)

Художній фільм режисерки Лариси Кондрацкі, присвячений питанню торгівлі людьми та участі міжнародних інституцій у цьому.

Фільм заснований на реальній історії поліцейської Кетрін Болковак. Події розгортаються у післявоєнній Боснії та Герцеговині під час функціонування миротворчих місій. Розслідування приводить поліцейську не лише до місцевих структур, а й до посадових осіб ООН.

4. «Приховані фігури» / «Hidden Figures» (2016, США, 127 хв.)

Художній фільм режисера Теодора Мелфі, присвячений реальній історії трьох афроамериканських жінок, які працювали у НАСА з 60-х рр. ХХ ст.

Лозунг фільму – «Геній не має раси. Сила не має ґендеру. Хоробрість не має меж» – цілком відповідає сюжету. Фільм також показує математичні, інженерні, програмістські, організаційні здібності та їх сприйняття іншими особами, помножене на стереотипи.

5. «Жінка в золотому» / «Woman in Gold» (2015, спільне виробництво Великобританії, США, Німеччини та Австрії, 109 хв.)

Художній фільм режисера Саймона Кертіса, присвячений історії Марії Альтман, жінці єврейського походження, яка проживає у США та намагається виборoти у Австрії повернення картини Густава Клімта «Портрет Аделі Блох-Бауер І», яка була вкрадена у її родичів нацистами у Відні незадовго до Другої світової війни.

Справа розглядалася Верховним Судом Сполучених Штатів, який виніс рішення у справі «Республіка Австрія проти Альтман» (2004).

6. «Люсія де Берк» / «Lucia de B.» (2014, спільне виробництво Нідерландів і Швеції, 97 хв.)

Художній фільм режисери Паули ван дер Ост, присвячений долі нідерландської медсестри, звинуваченої у декількох вбивствах і засудженої на підставі непрямих доказів. Попри спротив прокуратури та думки переважної більшості, декілька осіб не погодилися з вироком про довічне ув'язнення обвинуваченої.

У цій справі, яка отримала широкий розголос у ЗМІ з перших днів, спливає також роль математичних і статистичних методів у доведенні.

7. «Три білборди під Еббінґом, Міссурі» / «Three Billboards Outside Ebbing, Missouri» (2017, США, 115 хв.)

Художній фільм режисера Мартіна Макдонаха, присвячений питанням обов'язків, відповідальності та покарання.

У маленькому містечку сталося зґвалтування та вбивство. Місцева поліція заводить справу, однак не знаходить злочинця. Мати вбитої, Мілдред Хейс орендує три білборди неподалік від місця злочину та розміщує на них звернення до поліції, покликане підстебнути розслідування. Однак не всім подобається така активність. Починається напружене протистояння.

8. «Чужа молитва» (2017, Україна, 96 хв.).

Художній історико-драматичний фільм режисера Ахтема Сеїтаблаєва, присвячений історії кримськотатарської дівчини.

Головна героїня, Саїде Аріфова, під час Другої світової війни, ризикуючи власним життям, врятувала 88 єврейських дітей-сиріт. Врятувала двічі – спочатку від нацистів, а потім від радянської депортації кримськотатарського народу.

9. «Ерін Брокович» / «Erin Brockovich» (2000, США, 130 хв.)

Художній фільм режисера Стівена Содерберга, присвячений історії, яка змінила систему кримінальної юстиції в США.

Громадська активістка, помічниця адвоката Ерін Брокович проводить розслідування. В неї немає юридичної освіти, однак є сміливість йти до кінця. Вона з'ясовує, що ґрунтові води міста отруєні канцерогенним шестивалентним хромом,

який викликає онкологічні захворювання. Результатами стали судові позови до корпорації, яка забруднювала довкілля.

10. «Побиття камінням Сорайї М.» / «The Stoning of Soraya M.» (2008, США, 96 хв.)

Художній фільм режисера Кіра Наурастех, присвячений реальній історії іранської жінки.

У одному з віддалених сіл Ірану опиняється журналіст, чия машина зламалася неподалік. Він зустрічає жінку, яка в надії викрити наклепників хоче розповісти про свою племінницю та обставини її вчорашньої смерті. Чоловік племінниці, Сорайі, звинувачує її у подружній невірності, бажаючи взяти нову, 14-річну дружину. Попри те, що усі розуміють неправдивість наклепу, її засуджують до закидання камінням.

11. «Не без моєї доньки» / «Not Without My Daughter» (1990, США, 1990, 114 хв.).

Художній фільм режисера Брайана Гілберта, присвячений історії жінки, яка, повіривши клятві чоловіка-мусульманина на Корані, поїхала з ним та донькою до Ірану.

Однак на місці її чоловік змінив думку та повідомив, що вони залишаються в Ірані назавжди. Ставлення чоловіка до головної героїні, Бетті Махмуді, також змінилося, крім того він змушував її дотримуватися все більш суворих іранських звичаїв. Фільм заснований на реальних подіях і описує втечу головної героїні з дитиною, до якої їх довелося взятися, оскільки законним шляхом вона могла покинути країну лише наодинці.

12. «Квітка пустелі» / «Desert Flower» (2009, Німеччина, 124 хв.)

Художній фільм режисери Шеррі Хорманн, присвячений біографії відомої моделі та активістки проти скалічення жіночих статевих органів.

Головна героїня, Варіс Діріе, полишає скотарське плем'я в Сомалі, щоб почати нове життя на Заході. Однак шлях до успіху не буде легким, і навіть на вершині вона зіткнеться з жахливим, з тим, що тягнеться за нею з дитинства. Це фільм про сміливість тієї, яка не була першою темношкірою топ-моделлю, але стала першою жінкою, яка публічно засудила практику жіночого обрізання.

13. «Леді» / «The Lady» (2011, спільне виробництво Франції та Великобританії, 135 хв.)

Художній фільм режисера Люка Бессона, присвячений біографії Аун Сан Су Чжі, політичної діячки М'янми, захисниці демократії і прав людини та національної героїні Бірми.

Більше 10 років військовики тримали її під домашнім арештом, оскільки вважали здатною підірвати мир і стабільність суспільства, а також щоб не допустити до влади, коли її партія виграла вибори. У 1991 році їй було присуджено Нобелівську

премію миру, проте виїхати з країни й отримати нагороду їй не дозволили. У фільмі показана і її політична боротьба, і відносини з родиною, яка підтримувала та допомагала героїні, у тому числі в роки розлуки.

14. «Посол Радянського Союзу»/ «Посол Советского Союза» (1969, СРСР, 92 хв.)

Художній фільм режисера Георгія Натансона, присвячений життю та професійній діяльності першої радянської жінки-дипломатки.

Частково фільм побудований на біографії Олександри Коллонтай, радянській державній діячки, призначеної надзвичайним і повноважним послом СРСР, яка, крім того, була наркомом державного піклування в першому Радянському уряді, що робить її першою жінкою-міністром в історії. З якими труднощами стикається перша жінка у професії? Який образ малюють умовно нейтральні камери? Ці питання спливають у стрічці.

15. «Список Карли» / «La Liste de Carla» (2005, Швейцарія, 95 хв.).

Документальний фільм режисера Марселя Шюпбаха, присвячений історії Карли дель Понте, яка просуває справу справедливості, в той час як в Боснії, Через десять років після подій в Сребрениці жінки чекають арешту і тюремного ув'язнення тих, хто скоїв масові вбивства.

Карла була генеральним прокурором Швейцарії і заслужила репутацію запеклої противниці організованої злочинності. Її попросили очолити Міжнародний кримінальний трибунал у справах колишньої Югославії. Вона взяла на себе відповідальність, хоча незабаром виявила, що ця робота буде важкою битвою.

Додаток 4

КРАЩІ СУДОВІ ПРАКТИКИ У СПРАВАХ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Судові рішення у трудових спорах

про звільнення з посади жінки у зв'язку із тим, що відповідну роботу можуть виконувати тільки чоловіки (*рішення ЄСПЛ у справі Emel Boyraz v. Turkey від 2 грудня 2014 року*)

про покладання громадських обов'язків тільки на чоловіків як прояв дискримінації (*рішення ЄСПЛ у справі Zarb Adami v. Malta від 20 червня 2006 року*)

про відмову роботодавця змінити робочий розпорядок для жінки, яка доглядає малолітнього сина (*рішення ЄСПЛ у справі Garcia Mateos v. Spain від 19 лютого 2013 року*)

про гендерні стереотипи як підставу для звільнення (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Р. К. Б. проти Туреччини від 24 лютого 2012 року*)

про заборонені для жінок види робіт (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Світлана Медведєва проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року*)

про поширення трудових гарантій на осіб, які входять до керівного органу комерційної організації і здійснюють його представництво за агентським договором (*рішення Суду ЄС від 11 листопада 2010 року у справі C-232/09*)

про право особи, яка скористалася правом на декретну відпустку, повернутися на своє місце роботи (*рішення Суду ЄС від 20 червня 2013 року у справі C-7/12*)

про тягар доведення в спорах про правомірність відмови в наймі на роботу (*рішення Суду ЄС від 19 квітня 2012 року у справі C-415/10*)

про право жінок пенсійного віку на працю (*рішення Суду ЄС від 18 листопада 2010 року у справі C-356/09*)

про застосування однакових стандартів фізичної підготовки для чоловіків і жінок (*рішення Верховного Суду Канади у справі Британська Колумбія (Комітет державної служби трудових відносин) проти B.C.G.E.U від 9 вересня 1999 року*)

про вплив гендерних стереотипів у трудових відносинах (*рішення Верховного Суду США у справі Price Waterhouse проти Хопкінс від 1 травня 1989 року*)

про дискримінаційну політику роботодавця з питань підвищення заробітної плати і кар'єрного просування (*рішення Верховного Суду*

Сполучених Штатів Америки у справі Корпорація Вол-Март проти Бетті Д'юкс та інших від 20 червня 2011 року)

Судові рішення у справах, пов'язаних із сексуальними домаганнями

про обов'язок роботодавця убезпечити своїх працівників від сексуальних домагань при виконанні ними трудових обов'язків (*рішення апеляційного суду США (Пуерто-Ріко) у справі Estrella MEDINA–RIVERA; Omar Cajigas–Quiñones; подружжя Cajigas–Medina, проти MVM, INC. від 10 квітня 2013 року*)

Судові рішення в сфері сімейного права

про дискримінаційні положення законодавства щодо вибору прізвища подружжя (*рішення ЄСПЛ у справі Burghartz v. Switzerland від 22 лютого 1994 року*)

про право жінок після одруження використовувати своє дівоче прізвище (*рішення ЄСПЛ у справі Unal Tekeli v. Turkey від 16 листопада 2004 року*)

про дискримінацію незаміжніх жінок порівняно із заміжніми при усиновленні ними дітей (*рішення ЄСПЛ у справі Wagner and J.M.W.L. v. Luxembourg від 28 червня 2007 року*)

про право одинокої прийомної матері на вказівку свого імені в документах на дитину (*рішення ЄСПЛ у справі Gözüm v. Turkey від 15 січня 2015 року*)

про непропорційно жорсткі процесуальні обмеження щодо можливості оскаржити своє батьківство (*рішення ЄСПЛ у справі Mizzi v. Malta від 12 січня 2012 року*)

про правові наслідки невизнання одностатевих союзів при визначенні обсягу фінансової допомоги на дітей тим із подружжя, хто проживає окремо (*рішення ЄСПЛ у справі J.M. v. the United Kingdom від 28 вересня 2010 року*)

про порушення прав біологічного батька через передачу його доньки до прийомної родини без його згоди (*рішення ЄСПЛ у справі Keegan v. Ireland від 26 травня 1994 року*)

Судові рішення у спорах з питань соціального і пенсійного забезпечення

про обмеження права жінки на отримання пенсії через інвалідність на підставі припущення, що у зв'язку із народженням дитини вона все рівно б не працювала і не отримувала б дохід (*рішення ЄСПЛ у справі Schuler-Zgraggen v. Switzerland від 24 червня 1993 року*)

про відмову особі, яка змінила стать на жіночу, в отриманні пенсії у зв'язку із досягненням пенсійного віку для жінок (*рішення ЄСПЛ у справі Grant v. the United Kingdom від 23 травня 2006 року*)

про право чоловіків-військовослужбовців на декретну відпустку (*рішення ЄСПЛ у справі Konstantin Markin v. Russia від 22 березня 2012 року*)

про відсутність дискримінації при встановленні державою різного пенсійного віку для жінок і чоловіків (*рішення ЄСПЛ у справі Pearson v. the United Kingdom від 22 серпня 2006 року*)

про право чоловіків на рівний із жінками соціальний захист у разі втрати годувальника (*рішення ЄСПЛ у справі Zeman v. Austria від 11 червня 2002 року*)

про різні податкові зобов'язання для одиноких бездітних чоловіків і жінок (*рішення ЄСПЛ у справі Van Raalte v. the Netherlands від 21 лютого 1997 року*)

про право чоловіка на відпустку для догляду за дитиною (*рішення Суду ЄС від 19 вересня 2013 року у справі C-5/12*)

про право жінок, які працюють на підприємстві свого чоловіка, на соціальне забезпечення у разі народження дитини (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Дунг Тхі Тхуї Нгуєн проти Нідерландів від 14 серпня 2006 року*)

Судові рішення з адміністративних спорів

про різні умови надання дозволу на проживання в країні залежно від того, жінка чи чоловік претендує на такий дозвіл (*рішення ЄСПЛ у справі Abdulaziz, Cabales і Balkandali v. the United Kingdom від 28 травня 1985 року*)

про покладення на чоловіків додаткових податкових зобов'язань (*рішення ЄСПЛ у справі Karlheinz Schmidt v. Germany від 18 липня 1994 року*)

про наслідки недотримання політичними партіями вимоги щодо представництва жінок у виборчих списках (*постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 30.09.2015 р. у справі № 875/36/15*)

Судові рішення у справах щодо належної медичної допомоги

про неправомірну стерилізацію жінок, які належать до етнічної меншості (*рішення ЄСПЛ у справі V.C. v. Slovakia від 8 листопада 2011 року, у справі K.H. and Others v. Slovakia від 28 квітня 2009 року; рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі пані A.C. проти Угорщини від 14 серпня 2006 року*)

про неналежну медичну допомогу вагітній жінці, що призвело до народження дитини із серйозною генетичною хворобою (*рішення ЄСПЛ у справі R.R. v. Poland від 26 травня 2011 року*)

про оскарження заборони абортів (*рішення ЄСПЛ у справі A., B. and C. v. Ireland від 16 грудня 2010 року*)

про оскарження заборони народжувати вдома (*рішення ЄСПЛ у справі Ternovsky v. Hungary від 14 грудня 2010 року*)

про оскарження несанкціонованої присутності студентів-медиків під час пологів (*рішення ЄСПЛ у справі Konovalova v. Russia від 9 жовтня 2014 року*)

про ненадання належної медичної допомоги, що призвело до смерті пацієнтки (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Марія де Лурдес да Сілва Піментел проти Бразилії від 25 липня 2011 року*)

про визнання неправомірною відмови у зміні статі на підставі соціальних показників, таких як наявність дитини віком до 18 років, відсутність роботи тощо (*постанова Окружного адміністративного суду м. Києва від 19 січня 2015 р. у справі № 826/16044/14*)

Судові рішення у справах щодо домашнього насильства і гендерно зумовленого насильства

про невиконання державою обов'язку щодо вирішення психічних проблем чоловіка, який систематично вчиняв акти насильства в сім'ї (*рішення ЄСПЛ у справі A. v. Croatia від 14 жовтня 2010 року*)

про оскарження ефективності законодавства в сфері попередження домашнього насильства (*рішення ЄСПЛ у справі Rumor v. Italy від 27 травня 2014 року*)

про невиконання державою обов'язків із імплементації системи покарань за домашнє насильство та заходів щодо захисту жертв насильства (*рішення ЄСПЛ у справі Opuz v. Turkey від 2 червня 2009 року*)

про порушення права дитини на особисту недоторканість як форму насильства (*рішення ЄСПЛ у справі Söderman v. Sweden від 12 листопада 2013 року*)

про невиконання державою зобов'язань у сфері попередження і боротьби із побутовим насильством як формою дискримінації щодо жінок (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Шахіда Гйокче проти Австрії від 6 серпня 2007 року*)

про невиконання державою зобов'язання із забезпечення ефективного захисту від серйозного ризику, пов'язаного з посяганням на фізичну недоторканність, фізичне і психічне здоров'я жінки з боку її колишнього чоловіка (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі А. Т. проти Угорщини від 26 січня 2005 року*)

про неналежні умови тримання жінки-інваліда у жіночій в'язниці, що становило собою нелюдське й таке, що принижує гідність, поводження (*рішення ЄСПЛ у справі Price v. the United Kingdom від 10 липня 2001 року*)

про вплив ґендерних стереотипів при вирішенні справ щодо сексуального насильства (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Р.П.Б. проти Філіппін від 21 лютого 2014 року*)

про образливе й таке, що принижує людську гідність, поводження щодо жінки під час адміністративного арешту (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Інга Абрамова проти Білорусі від 25 липня 2011 року*)

Додаток 5

МІЖНАРОДНІ АКТИ, СПРЯМОВАНІ НА ЗАХИСТ ПРАВ ЖІНОК

Документ	**Ратифікація**
Конвенція про політичні права жінок	15.11.1954
Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації	21.01.1969
Міжнародний пакт про громадянські та політичні права	18.09.1973
Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права	25.12.1990
Другий Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, що стосується скасування смертної кари	16.03.2007
Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права	19.10.1973
Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	12.03.1981
Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	05.06.2003
Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання	26.01.1987
Факультативний протокол до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання	21.07.2006
Конвенція про права дітини	27.02.1991
Факультативний протокол до Конвенції про права дітини щодо участі дітей у збройних конфліктах	23.06.2004
Міжнародна конвенція про захист всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей	Не ратифіковано
Конвенція про права осіб з інвалідністю	16.12.2009
Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю	16.12.2009
Конвенція про захист прав людини і основоположних	17.07.1997

свобод	
Європейська соціальна хартія	14.09.2006
Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми	21.09.2010
Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства	20.06.2012
Конвенція Ради Європи про *запобігання насильству* стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами	Не ратифіковано
Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100	10.08.1956
Конвенція МОП про скасування примусової праці	14.12.2000
Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять	04.08.1961
Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу	03.05.1979
Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці	14.12.2000
Конвенція МОП (переглянута) про охорону материнства	14.09.1956
Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства	Не ратифіковано
Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фріланcерів)	Не ратифіковано

Додаток 6

CEDAW/C/GC/33

Поширення: Загальне
23 липня 2015р.
Мова оригіналу: Англійська

Неофіційний переклад здійснено Харківською обласною фундацією "Громадська Альтернатива" в рамках проекту "Моніторинг судових рішень щодо захисту від ґендерної дискримінації, спрямований на застосування українського законодавства та міжнародних документів" за підтримки проекту USAID "Справедливе правосуддя"

Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок

ЗАГАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОСТУПУ ЖІНОК ДО ПРАВОСУДДЯ

Зміст

I. Вступ і сфера
II. Загальні проблеми та рекомендації щодо доступу жінок до правосуддя
A. Можливість захисту в судовому порядку, наявність, доступність, висока якість, надання засобів та підзвітність судових систем
B. Дискримінаційні закони, процедури та практики
C. Стереотипізація і ґендерні упередження в судовій системі та важливість посилення спроможності.
D. Освіта та підвищення обізнаності про вплив стереотипів
D.1.Освіта в ґендерній перспективі
D.2.Підвищення обізнаності через громадянське суспільство, медіа та інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ).
E. Правова допомога та громадський захист
F. Ресурси
III. Рекомендації для окремих сфер права
A. Конституційне право
B. Цивільне право
C. Сімейне право
D. Кримінальне право
E. Адміністративне, право соціального забезпечення та трудове право.
IV. Рекомендації спеціальним механізмам
A. Спеціалізовані судові та квазісудові системи та міжнародні і регіональні судові системи
B. Альтернативні процедури вирішення спорів

C. Національні інститути прав людини та офіси уповноважених з прав людини
D. Множинні системи правосуддя
V. Зняття застережень до Конвенції
VI. Ратифікація Факультативного протоколу до Конвенції

I. Вступ та сфера

1. Право на доступ до правосуддя для жінок є суттєвим для реалізації усіх прав, що захищаються Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Воно є фундаментальним елементом верховенства права та доброго управління, разом із незалежністю, безсторонністю, цілісністю та довірою до правосуддя, боротьбою проти безкарності та корупції і рівної участі жінок в судочинстві та інших механізмах імплементації права. Право на доступ до правосуддя є багатовимірним. Воно охоплює можливість захисту в судовому порядку, наявність, доступність, високу якість, та підзвітність систем правосуддя, а також надання відповідних засобів жертвам. Для цілей даних загальних рекомендацій, всі згадування про «жінок» повинні розумітися як такі, які включають жінок та дівчат, доки інше не буде зазначено окремо.

2. В цих загальних рекомендаціях, Комітет оцінює зобов'язання держав-членів забезпечувати жінкам доступ до правосуддя. Ці зобов'язання охоплюють захист прав жінок від усіх форм дискримінації з метою необхідності посилення їх спроможності як суб'єктів права та правовласників. Ефективний доступ до правосуддя оптимізує визвольний та трансформаційний потенціал права.

3. На практиці Комітет виявив певну кількість перешкод та заборон, які перешкоджають жінкам реалізувати їхнє право на доступ до правосуддя на рівній основі. Вони включають брак ефективного судового захисту, що надається державами-членами відносно усіх вимірів доступу до правосуддя. Ці перешкоди зустрічаються у структуральному контексті дискримінації та нерівності, внаслідок таких факторів, як ґендерна стереотипізація, дискримінаційні закони, міжсекторальна та комбінована дискримінація, вимоги та практики стосовно процедур та доказів, а також відмова систематично доводити, що правові механізми є фізично,економічно, соціально та культурно доступні для усіх жінок. Усі ці перешкоди спричиняють стійкі порушення прав людини по відношенню до жінок.

4. Сфера представлених загальних рекомендацій включає процедури та якість правосуддя по відношенню до жінок на усіх рівнях судової системи, включаючи спеціалізовані та квазісудові механізми. Квазісудові механізми охоплюють усі функції органів чи установ публічних адміністрацій, подібні до тих, які здійснюються судовими органами, які мають правові наслідки і можуть вплинути на законні права, обов'язки та привілеї.

5. Сфера права на доступ до правосуддя також включає множинні системи правосуддя. Термін «Множинна система правосуддя» відноситься до співіснування в середині країни-члена державних законів, регуляцій, процедур та рішень, з одного боку, та релігійних, звичаєвих, общинних законів і практик, а також законів і практик корінних народів, з іншого боку. Відповідно, множинні системи правосуддя

включають декілька джерел права, формального чи неформального – державного, недержавного і змішаного – які жінки повинні брати до уваги коли вони реалізують своє право на доступ до правосуддя. Релігійні, звичаєві судові системи, судові системи корінних народів та общин – називаються традиційними судовими системами у цих загальних рекомендаціях – можуть формально визнаватися державою, діяти за її мовчазної згоди з або без чіткого статусу, або функціонувати поза межами державних регуляторних рамок.

6. Міжнародні та регіональні договори та декларації та більшість національних Конституцій включають гарантії, які стосуються статевої та/або ґендерної рівності перед законом та обов'язок забезпечити кожному можливість рівного захисту законом[1]. Стаття 15 Конвенції проголошує, що жінки та чоловіки мають бути рівними перед законом і користуватися рівним захистом закону. Стаття 2 обумовлює, що держави-члени повинні вживати усіх відповідних заходів для забезпечення реальної рівності чоловіків та жінок у всіх сферах життя, включаючи створення компетентних національних судів та інших державних інституцій для забезпечення ефективного захисту жінок від будь-яких актів дискримінації. Контент та обсяг цих гарантій глибше деталізовано в Загальних Рекомендаціях Комітету №28 щодо ключових обов'язків держав-членів по статті 2 Конвенції. У статті 3 Конвенції вказується потреба наявності відповідних заходів для забезпечення того, щоб жінки могли користуватися своїми правами людини і фундаментальними свободами на рівні, однаковому з чоловіками.

7. Жінки можуть бути дискриміновані за ознакою їхньої статі та ґендеру. Ґендер відноситься до 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. Відповідно до статті 5 (а) Конвенції, держави-члени мають обов'язок виявляти та усувати соціальні та культурні бар'єри, включаючи ґендерні стереотипи, які перешкоджають жінкам користуватись та вимагати своїх прав і створюють їм перешкоди у доступі до ефективних засобів захисту.

8. Дискримінація стосовно жінок, базована на ґендерних стереотипах, стигмі, небезпечних та патріархальних культурних нормах, а також порушення, що базуються на ґендері, які частково зачіпають жінок, мають шкідливий вплив на можливість жінок отримати доступ до правосуддя нарівні з чоловіками. Окрім того, дискримінація по відношенню до жінок поєднується з пересічними факторами, які впливають на деяких жінок в іншому ступені чи іншим чином, ніж на чоловіків та інших жінок. До підстав міжсекторальної чи комбінованої дискримінації можуть включатися етнічне походження/раса, статус меншини чи корінного народу, колір, соціально-економічний статус та/чи каста, мова, релігія чи вірування, політичні погляди, походження, сімейний статус та/чи наявність дітей, вік, проживання в

[1] Див, наприклад, статті 7 та 8 Загальної Декларації прав людини, статті 2 та 14 Міжнародного Пакту по громадянські та політичні права і статі 2(2) і 3 Міжнародного пакту про соціальні економічні та культурні права. На регіональному рівні – Конвенція про захист прав людини та фундаментальних свобод (Європейська конвенція прав людини), Американська Конвенція прав людини та Африканська Хартія прав людини і народів також включають відповідні застереження.

сільській/міській місцевості, стан здоров'я, інвалідність, наявність власності і ідентифікація себе як лесбійки, бісексуальної, трансґендерної жінки чи інтерсексуальної людини. Ці множинні фактори ускладнюють доступ до правосуддя для жінок з цих груп[2].

9. Інші фактори, які також ускладнюють доступ жінок до правосуддя, включають: неписьменність, торгівлю жінками, військові конфлікти, пошук притулку, внутрішні переміщення, відсутність громадянства, міграцію, ведення жінками господарства, вдівство, життя з ВІЛ/СНІД, позбавлення свободи, криміналізацію проституції, географічну віддаленість і стигматизацію жінок, які борються за свої права. Необхідно наголосити на тому факті, що правозахисники та правозахисні організації, часто є мішенями у зв'язку із своєю діяльністю, і на необхідності захистити їх право на доступ до правосуддя.

10. Комітет задокументував багато прикладів негативного впливу міжсекторальних форм дискримінації на доступ до правосуддя, включаючи неефективні засоби захисту для окремих груп жінок. Жінки, які належать до таких груп, часто не заявляють про порушення своїх прав до органів влади через боязнь того, що їх можуть принижувати, стигматизувати, арештувати, депортувати, піддати тортурам чи іншим формам порушень, які можуть бути застосовані по відношенню до них, в тому числі працівниками правоохоронних органів. Комітет також зауважив, що коли жінки із цих груп подають скарги, влада часто є не в стані діяти з належною старанністю для розслідування, переслідування та покарання порушників та/або забезпечення відшкодування[3].

11. В доповнення до статей 2 (c), 3, 5 (a) та 15 Конвенції, держави-члени мають додаткові договірні зобов'язання забезпечити, щоб усі жінки мали доступ до освіти та інформації про їхні права та доступні засоби правового захисту, а також про те, як отримати доступ до них та до компетентної, ґендерно-чутливої системи вирішення спорів, та про рівний доступ до ефективних та своєчасних засобів захисту[4].

12. Бачення та рекомендації Комітету, які стосуються кроків, необхідних для подолання перешкод, з якими стикаються жінки при отриманні доступу до правосуддя, повідомляються, виходячи з його досвіду розгляду доповідей держав-членів, аналізу індивідуальних комунікацій та проведених ним розслідувань на основі Факультативного протоколу до Конвенції. Окрім того, дається посилання для роботи над доступом до правосуддя іншим правозахисними механізмами Організації Об'єднаних Націй, національними інститутами прав людини організаціями громадянського суспільства, включаючи місцеві жіночі асоціації та академічними дослідниками.

---

[2] Див. параграф 18 загальних рекомендацій №28 щодо основних зобов'язань держав-членів відповідно до статті 2 Конвенції по ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок.

[3] Див, наприклад, висновки спостерігачів на Багамах (CEDAW/C/BHS/CO/1-5, параграф 25 (d), Коста Ріці (CEDAW/C/CRI/CO/5-6, параграфи 40-41), Фіджі (CEDAW/C/FJI/CO/4, параграфи 24-25), Киргизстану(A/54/38/Rev.1,частина один, параграфи 127-128), Республіки Корея (CEDAW/C/KOR/CO/6, параграф 19-20, і CEDAW/C/ KOR /CO/7, параграф 23 (d)та Уганди (CEDAW/C/UGA/CO/7, параграфи 43-44).

[4] Див, зокрема, загальні рекомендації №№ 19, 21, 23, 24, 26, 27, 29 та 30.

II. Загальні проблеми та рекомендації щодо доступу жінок до правосуддя.

A. Можливість захисту в судовому порядку, наявність, доступність, добра якість, надання засобів та підзвітність систем судочинства.

13. Комітет зауважив, що централізація судів та квазісудових органів у головних містах, відсутність їх у сільських та віддалених регіонах, час і гроші, необхідні для доступу до них, складність процедур, фізичні бар'єри для жінок з інвалідністю, брак доступу до якісних, ґендерно-компетентних правових порад, включаючи юридичну допомогу, так само як і недоліки, які часто відзначаються в якості судових систем (ґендерно нечутливі рішення/постанови внаслідок браку навчання, затримки і надмірна тривалість судового розгляду, корупція тощо), - все це перешкоджає жінкам у доступі до правосуддя.

14. Шість взаємопов'язаних та важливих компонентів - можливість захисту в судовому порядку, наявність, доступність, добра якість, підзвітність судової системи та надання засобів жертвам порушень – є необхідними для забезпечення доступу до правосуддя. Якщо відмінності у переважаючих правових, соціальних, культурних, політичних та економічних умовах неминуче призводять до відмінного застосування цих характеристик у кожній з держав-членів, базові елементи підходу мають характер універсальної релевантності і негайного застосування. Відповідно:

(a) Можливість захисту в судовому порядку вимагає безперешкодного доступу жінок до правосуддя та їх можливості і посилення спроможності вимагати дотримання своїх прав, передбачених Конвенцією, як юридичних прав;
(b) Наявність вимагає створення судів та інших квазісудових чи інших органів по всій території держав-членів у міських, сільських та віддалених районах, а також їх утримання та фінансування;
(c) Доступність вимагає, щоб усі системи судочинства, як формальні, так і квазісудові, були безпечними, доступними фінансово та фізично для жінок, а також щоб вони були адаптовані і відповідали потребам жінок, включаючи тих, які стикаються з міжсекторальною чи комбінованою формами дискримінації;
(d) Добра якість судової системи вимагає, щоб усі компоненти системи відповідали міжнародним стандартам компетентності, ефективності, незалежності і безсторонності[5] та своєчасно вживали відповідних та ефективних заходів, що посилює та призводить до сталого ґендерно-чутливого вирішення спорів для всіх жінок. Вона також вимагає, щоб судова система була контекстуалізована, динамічна, базувалася на принципах участі, була відкритою для інноваційних практичних заходів, ґендерно-чутливою і брала до уваги зростаючі вимоги до правосуддя з боку жінок;
(e) Надання засобів вимагає можливості для жінок отримати від судової системи життєво необхідний захист та адекватне відшкодування будь-якої шкоди, якої їм могли завдати (див. статтю 2 Конвенції); і
(f) Підзвітність судової системи забезпечується через моніторинг діяльності судової системи, щоб гарантувати, що вона діє відповідно до принципів можливості захисту в судовому порядку, наявності, доступності, доброї якості та вжиття заходів.

[5] Див. Основоположні Принципи незалежності судочинства, схвалені Генеральною Асамблеєю в її резолюції 40/32

Підзвітність судової системи також стосується моніторингів діяльності працівників судової системи та їх юридичної відповідальності у справах, де вони порушують закон.

15. Стосовно можливості захисту в судовому порядку, Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Забезпечити, щоб права та відповідний правовий захист визнавався та був включений до законодавства, вдосконалюючи ґендерну чутливість судової системи;

(b) Вдосконалити безперешкодний доступ жінок до судової системи і таким чином посилити їхню спроможність досягти рівності *dejure*і *defacto*;

(c) Забезпечити, щоб працівники судової системи розглядали справи відповідно до ґендерно-чутливого підходу;

(d) Забезпечити незалежність, безсторонність, цілісність та надійність судової системи та боротьбу з безкарністю;

(e) Енергійно взятися за боротьбу з корупцією в судовій системі та визнати це важливим елементом ліквідації дискримінації щодо жінок в доступі до правосуддя;

(f) Протистояти та усувати бар'єри для участі жінок як професіоналів у всіх інституціях та на всіх рівнях судової та квазісудової систем, а також у сферах, де надаються послуги, пов'язані із судочинством. Зробити кроки, включаючи тимчасові спеціальні заходи, для забезпечення жінкам рівного представництва в судових та інших механізмах виконання законів, таких як мирові судді, суддівський корпус, прокуратура, штат громадських захисників, юристів, адміністраторів, медіаторів, правоохоронних органів, судової та пенітенціарної системи та практикуючі експерти, а також в інших професійних областях;

(g) Переглянути правила стосовно тягаря доказів для забезпечення рівності сторін, у всіх сферах, де владні стосунки позбавляють жінок шансу на справедливий судовий розгляд їх справи;

(h) Співпрацювати з громадянським суспільством та місцевими громадськими організаціями для розвитку стабільних механізмів підтримки доступу жінок до правосуддя та заохочувати неурядові організації та організації громадянського суспільства брати участь у судових процесах, пов'язаних із захистом прав жінок; та

(i) Забезпечити, щоб жінки-правозахисниці мали можливість доступу до правосуддя та отримання захисту від домагань, загроз, помсти та насилля.

16. Щодо наявності систем судочинства, Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Забезпечити створення, обслуговування та розвиток судів, трибуналів та, за необхідності, додаткових інституцій, які гарантують жінкам право на доступ

до правосуддя без дискримінації на усій території держави-члена, включаючи віддалені, сільські та ізольовані регіони. Слід розглянути можливість запровадження мобільних судів, зокрема для жінок, які живуть у цих районах, а також креативне використання сучасних ІТ рішень де це можливо;

(b) У справах насильства по відношенню до жінок, забезпечити доступ до фінансової допомоги, кризових центрів, притулків, гарячих ліній та медичної, психологічної і консультативної допомоги;

(c) Забезпечити, щоб процедури дозволяли зацікавленим групам та організаціям громадянського суспільства заявляти клопотання та брати участь у судовому процесі; та

(d) Впровадити наглядовий механізм з незалежних спостерігачів для забезпечення належного функціонування судової системи та перенаправлення до нього на розгляд усіх випадків дискримінації по відношенню до жінок, вчинених працівниками судової системи.

17. Щодо доступності систем судочинства, Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Усунути економічні бар'єри до правосуддя через надання правової допомоги та забезпечення того, що плата за видання та заповнення документів, а також судові витрати, є зменшені для жінок з низькими доходами і скасовані для жінок, які живуть у бідності;

(b) Усунути лінгвістичні бар'єри шляхом надання, за необхідності, послуг незалежних та професійних перекладачів; забезпечити індивідуальну допомогу усім неписьменним жінкам для того, щоб гарантувати їм повноцінне розуміння судових чи квазісудових процесів;

(c) Розробити цільові заходи та поширювати інформацію про наявні судові механізми, процедури та засоби у різних формах, також регіональними мовами та через спеціальні видання чи інформаційні табло для жінок. Такі заходи та інформація повинні бути релевантними для усіх етнічних груп та груп меншин з числа населення і повинні бути розроблені у тісній співпраці з жінками із цих груп та, особливо, жіночими та іншими профільними організаціями;

(d) Забезпечити доступ до Інтернет та інших інформаційних та комунікаційних технологій (ІКТ) для вдосконалення доступу жінок до судової системи на всіх рівнях. Звернути увагу на розвиток інтернет-інфраструктури, включаючи відео-конференції, для полегшення проведення судових слухань і поширенню, збору та підтримки даних та інформації серед стейкхолдерів;

(e) Забезпечити, щоб фізичний простір та розміщення судових та квазісудових інституцій і інших служб були дружніми, безпечними та

доступними для усіх жінок. Варто розглянути створення ґендерного відділу як компоненту судових інститутів. Спеціальну увагу необхідно звернути на покриття коштів проїзду до судових та квазісудових інституцій та інших служб для жінок, які не мають достатніх коштів;

(f) Створити центри доступу до правосуддя, подібно до «центрів єдиного вікна», які включатимуть набір правових та соціальних служб для зменшення числа кроків, які жінка повинна здійснити для доступу до правосуддя. Такі центри повинні надавати юридичні поради та допомогу, ініціювати судовий розгляд і координувати супровідні послуги для жінок у таких сферах як насилля по відношенню до жінок, сімейні справи, здоров'я, соціальне забезпечення, працевлаштування, власність та імміграція. Мови повинні бути доступними для усіх жінок, включаючи тих, що живуть у бідності та/або в сільських чи віддалених районах; та

(g) Звертати особливу увагу на доступ до судової системи для жінок з інвалідністю.

18. Щодо доброї якості судової системи, Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Забезпечити високу якість роботи судової системи та її відповідність міжнародним стандартам компетентності, ефективності, незалежності та безсторонності, а також до міжнародної юриспруденції;

(b) Прийняти індикатори для вимірювання доступу жінок до правосуддя[6];

(c) Забезпечити підхід та рамку інноваційного та трансформаційного правосуддя, включаючи, за необхідності, інвестування у ширші інституційні реформи;

(d) Своєчасно вживати відповідних та ефективних заходів, які є обов'язковими та які ведуть до сталого ґендерно-чутливого вирішення спорів для усіх жінок;

(e) Впровадити механізми, які гарантують, що правила доведення, розслідування та інших правових та квазісудових процедур є безсторонніми та не перебувають під впливом ґендерних стереотипів та упереджень;

(f) За необхідності захищати приватність, безпеку та інші права людини жінок, забезпечувати, щоб судовий розгляд відбувався, відповідно до процедури та у спосіб, що забезпечує справедливий судовий розгляд, був повністю або частково закритим або щоб покази, які даються віддалено чи через комунікаційне обладнання, здійснювались таким чином, щоб лише визначені сторони мали доступ до цього контенту. Також необхідно дозволити жінкам використовувати псевдоніми чи вживати інших заходів

[6] Див, наприклад, Індикатори ООН для вимірювання насилля по відношенню до жінок, 8-10 жовтня 2007, та Прогресивні індикатори для вимірювання імплементації Міжамериканської Конвенції щодо запобігання, покарання та викорінення насилля по відношенню до жінок «BelemdoParaConvention», прийнятої 21 травня 2013 року.

для захисту своєї ідентичності впродовж усіх стадій судового процесу. Держави-члени повинні гарантувати можливість вжиття заходів для захисту приватності та фотографій жертв через заборону використання зображення та записів розмов у справах, де це може принизити гідність, погіршити емоційний стан і безпеку дівчат та жінок; і

(g) Захищати жінок-позивачок, свідків, захисників та ув'язнених від погроз, домагань та іншої шкоди до, під час та після судового слухання, та забезпечити бюджетні, ресурсні, методичні та моніторингові, а також законодавчі рамки, необхідні для ефективного функціонування механізмів захисту.[7]

19. Стосовно надання засобів відшкодування втрат, Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Забезпечити та посилити відповідні, своєчасні засоби щодо подолання дискримінації по відношенню до жінок і забезпечити, щоб жінки мали доступ до всіх наявних судових та квазісудових засобів;

(b) Забезпечити, щоб засоби були адекватними, ефективними, наданими своєчасно, цілісними та пропорційними до важкості заподіяної шкоди. Засоби повинні включати, як відповідні, відшкодування (відновлення); компенсацію (надану у формі грошей, товарів або послуг) та реабілітацію (медичну та психологічну допомогу та інші соціальні служби)[8]**. Відшкодування цивільної шкоди та кримінальні санкції не повинні бути взаємовиключними;**

(c) Повністю враховувати неоплачувану роботу жінок по домашньому господарству та догляду за членами сім'ї у дослідженнях завданої шкоди, з метою визначення відповідної компенсації за шкоду у всіх цивільних, кримінальних, адміністративних чи інших судових розглядах;

(d) Створити спеціальний жіночий фонд, який гарантуватиме жінкам отримання адекватного відшкодування у ситуації, коли фізичні чи юридичні особи, відповідальні за порушення їх прав людини, не можуть або відмовляються виплатити таке відшкодування;

(e) У випадках сексуального насильства в конфліктних чи пост-конфліктних ситуаціях, провести інституційні реформи, відмінити дискримінаційне законодавство і прийняти законодавство, яке передбачає адекватні санкції відповідно до міжнародних стандартів прав людини. Визначити

[7] Необхідно слідувати міжнародним рекомендаціям та кращим практикам по захисту жертв та їх родин від залякування, відплати та повторної віктимізації. Див, наприклад, статтю 56 Конвенції Ради Європи про попередження і подолання насильства щодо жінок та домашнього насильства.

[8] Див. **параграф 32 Загальних Рекомендацій №28 щодо Основних зобов'язань держав-членів відповідно до статті 2 Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок:** «Такі заходи повинні включати різні форми відшкодування, такі як грошова компенсація, реституція, реабілітація та відновлення; заходи сатисфакції, такі як публічні вибачення, публічні згадування та гарантії неповторення; зміни у відповідних законах та практиках; і притягнення до відповідальності винних у порушеннях прав людини жінок».

заходи по відшкодуванню збитків за активної участі жіночих організацій та організацій громадянського суспільства для допомоги в подоланні дискримінації, яка існувала до початку конфлікту;[9]

(f) Забезпечувати, щоб у випадках, коли порушення прав людини мають місце в конфліктному чи пост-конфліктному контексті, позасудові заходи, такі як публічні вибачення, публічне згадування чи гарантії неповторення, що надаються комісіями з встановлення істини, справедливості чи відновлення, не використовувались як заміна розслідуванню чи переслідуванню порушників; відмовитись від амністії за порушення прав людини за ознакою ґендеру, таких як сексуальні злочини проти жінок та відхиляти законодавчі обмеження на переслідування за такі порушення прав людини (див. Загальна Рекомендація 30); та

(g) Вживати ефективних та своєчасних заходів та забезпечити, щоб вони відповідали різним типам порушень стосовно жінок, а також адекватне відшкодування; та забезпечити участь жінок у розробці усіх програм по відшкодуванню, як це зазначено в Загальній Рекомендації №30.[10]

20. Стосовно підзвітності судової системи, Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Розробити ефективні та незалежні механізми спостереження і моніторингу доступу жінок до правосуддя для забезпечення відповідності судових систем принципам можливості захисту в судовому порядку, наявності, доступності, доброї якості, підзвітності судової системи та ефективності заходів. Це включає періодичний аудит/перегляд автономії, ефективності та прозорості судових, квазісудових та адміністративних органів, які приймають рішення, що можуть впливати на права жінок;

(b) Забезпечити, щоб випадки виявлення дискримінаційних практик та дій з боку працівників системи правосуддя ефективно розслідувались дисциплінарними органами та вживались інші заходи;

(c) створити спеціальний орган для подання скарг, петицій та побажань щодо роботи персоналу, який супроводжує роботу судової системи, включаючи соціальних та медичних працівників і технічних експертів;

(d) Дані повинні включати, але не повинні обмежуватись таким:

(1) Кількість та географічне поширення судових та квазісудових органів;
(2) Кількість чоловіків та жінок у правоохоронних органах, судових та квазісудових інституціях усіх рівнів;
(3) Кількість та географічне поширення чоловіків та жінок-правників, включаючи юристів із сфери правової допомоги;

[9] Див. Найробську Декларацію про право жінок та дівчат на правовий захист та відшкодування (2007)
[10] Також див. A/HRC/14/22

(4) Специфіку та кількість справ і скарг, поданих до судових, квазісудових та адміністративних органів, ці дані повинні бути деталізовані відповідно до статі скаржників;

(5) Специфіку та кількість справ, які розглядаються формальними та неформальними системами правосуддя, ці дані повинні бути деталізовані відповідно до статі скаржників;

(6) Специфіку та кількість прийнятих та реально супроводжених справ, в яких виникала потреба у правовій допомозі та громадських захисниках, ці дані повинні бути деталізовані відповідно до статі скаржників;

(7) Тривалість процедур та їхні результати, ці дані повинні бути деталізовані відповідно до статі скаржників;

(e) Проводити та сприяти проведенню якісних досліджень та критичному ґендерному аналізу у співпраці з організаціями громадянського суспільства та академічними установами усіх судових систем для підкреслення практик, процедур та судової практики, які сприяють або обмежують повноцінний доступ жінок до правосуддя; та

(f) Систематично застосовувати результати такого аналізу для розробки пріоритетів, політик, законів та процедур для забезпечення того, щоб усі компоненти судової систему були ґендерно-чутливими, дружніми для клієнтів та підзвітними.

B. Дискримінаційні закони, процедури та практики

21. Нерідко держави-члени мають конституційні положення, закони, регуляторні акти, процедури, звичаї, які базуються на традиційних ґендерних стереотипах та нормах, і тому є дискримінаційними та заперечують повноцінне користування жінками своїми правами, передбаченими Конвенцією. Тому Комітет постійно звертає увагу держав-членів на прийняті ними зобов'язання здійснювати перегляд законодавчих рамок та змінювати і/чи скасовувати положення, які дискримінують жінок. Стаття 2 Конвенції закріплює зобов'язання держав-членів вживати відповідних законодавчих чи інших заходів для ліквідації усіх форм дискримінації по відношенню до жінок державними органами влади та недержавними суб'єктами, такими як окремі індивіди та організації чи підприємства.

22. Жінки, однак, стикаються з багатьма труднощами в отриманні доступу до правосуддя в результаті прямої чи непрямої дискримінації, як визначено у параграфі 16 Загальних Рекомендацій №28 щодо основних обов'язків держав-членів відповідно до статті 2 Конвенції. Така нерівність є не лише очевидною в дискримінаційному контексті та/чи впливі законів, регуляцій, процедур, звичаїв та практик, але також у браку спроможності та обізнаності судових та квазісудових інституцій щодо адекватного реагування на порушення прав людини жінок. У своїх Загальних Рекомендаціях №28, Комітет таким чином зауважує, що судові інституції повинні застосовувати принцип реальної, тобто фактичної рівності, як це закріплено у Конвенції та інтерпретувати закони, включаючи національне, релігійне чи звичаєве право, відповідно до цих зобов'язань. Стаття 15 Конвенції охоплює зобов'язання для

держав-членів забезпечити, щоб жінки користувались реальною рівністю з чоловіками у всіх сферах права.

23. Багато з заключних зауважень та думок Комітету відповідно до Факультативного Протоколу, однак, виявляють, що дискримінаційні процедури та правила доведення, брак належної старанності у запобіганні, розслідуванні, переслідуванні, покаранні та невжиття заходів за порушення прав жінок призводять до нехтування зобов'язаннями забезпечувати жінкам рівний доступ до правосуддя.

24. Особлива увага повинна приділятися дівчатам (включаючи дівчат-дітей та підлітків, де це доречно), оскільки вони стикаються із специфічними бар'єрами у доступі до правосуддя. Їм часто бракує соціальних та правових можливостей для прийняття важливих рішень про своє життя у сферах, які стосуються освіти, здоров'я, сексуальних та репродуктивних прав. Їх можуть примушувати до одруження або вони можуть бути суб'єктами інших небезпечних практик та різних форм насилля.

25. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Забезпечити ефективність принципу рівності перед законом через здійснення кроків по скасуванню усіх існуючих норм законодавства, процедур, регуляцій, судової практики, звичаїв та практик, які прямо або непрямо дискримінують жінок, зокрема у доступі їх до правосуддя, та усунути дискримінаційні бар'єри у доступі до правосуддя, включаючи:

(i)Зобов'язання та/чи необхідність для жінок отримувати дозвіл від членів сім'ї чи громади перед початком правових дій;
(ii) Стигматизацію внаслідок активної участі у судовому процесі жінок, які борються за свої права;
(iii) Процедури перевірки, які дискримінують жінок як свідків, позивачів та захисників через накладений на них більший тягар доведення, ніж на чоловіків, для встановлення злочину чи пошуку засобів захисту;
(iv) Процедури, які виключають чи надають більш низького статусу свідченням жінок;
(v) Брак заходів для забезпечення рівних умов для чоловіків та жінок впродовж підготовки, ведення та завершення справ;
(vi) Неадекватне ведення справ та збір доказів у справах, ініційованих жінками, що призводить до систематичних відмов у розслідуванні;
(vii) Перешкоди, що мають місце під час збору доказів, які стосуються виникнення порушень прав жінок, що мають місце онлайн чи з використанням ІКТ і нових соціальних медіа;

(b) Забезпечити доступність незалежних, безпечних, ефективних, доступних і чутливих до дитини механізмів оскарження та звітування для дівчат. Такі механізми повинні бути створення у відповідності до міжнародних норм, зокрема Конвенції про права дитини; а також забезпечити, щоб ці механізми були укомплектовані відповідно підготованими службовцями, які працюють ефективно та у ґендерно-чутливий спосіб, відповідно до

Загального Коментаря №14 Комітету з прав дитини щодо забезпечення найкращих інтересів дівчат, прийнятого за основу розгляду;

(c) Вживати заходів щодо уникнення маргіналізації дівчат внаслідок конфліктів та безправності у сім'ях, результатом чого є брак підтримки їхніх прав; усувати правила та практики, які вимагають дозволу батьків чи членів подружжя для доступу до послуг, таких як освіта, здоров'я, включаючи сексуальне та репродуктивне здоров'я, а також доступу до правових послуг і судової системи; і

(d) Захищати жінок і дівчат від інтерпретації релігійних текстів і традиційних норм, які створюють бар'єри для доступу їх до правосуддя і мають наслідком дискримінацію по відношенню до них.

C. Стереотипізація та ґендерні упередження в судовій системі та важливість посилення спроможності

26. Стереотипізація та ґендерні упередження у судовій системі мають далекосяжні наслідки для повноцінної реалізації жінками їхніх прав людини. Вони перешкоджають жінкам у доступі до правосуддя у всіх сферах права і можуть мати особливий вплив на жінок-жертв і тих, які постраждали від насильства. Стереотипізація спотворює сприйняття і призводить до рішень, заснованих на упереджених віруваннях і міфах, а не на релевантних фактах. Часто судді застосовують жорсткі стандарти щодо того, що вони вважають є прийнятною поведінкою для жінок і карають тих, хто не відповідає цим стереотипам. Стереотипізація також вливає на те, наскільки достовірними визнаються свідчення, аргументи та покази жінок, як сторін, так і свідків. Така стереотипізація може призводити до неналежної інтерпретації чи неналежного застосування законів суддями. Це має далекосяжні наслідки, наприклад, в кримінальному праві, де таким результатом є те, що порушники не визнаються відповідальними перед законом за порушення прав жінок, підтримуючи таким чином культуру безкарності. У всіх сферах права стереотипізація ставить під загрозу безсторонність та цілісність судової системи, що може, у свою чергу, призводити до судових помилок, включаючи ревіктимізацію позивачів.

27. Судді, мирові судді та третейські судді є не єдиними акторами у судовій системі хто застосовує, посилює та увічнює стереотипи. Прокурори, працівники правоохоронних органів та інші особи часто дозволяють стереотипам впливати на розслідування та судові процеси, особливо у випадках насильства, що базується на ґендері, стереотипам, які підривають скарги жертв/постраждалих і водночас підтримують захист, що виступає на стороні потенційного порушника. Стереотипізація, таким чином, проникає як у фазу розслідування, так і в судовий розгляд, і в результаті відображається в оформленому судовому рішенні.

28. Жінки повинні мати можливість покладатися на судову систему, вільну від міфів та стереотипів, на та правосуддя, чиїй безсторонності не загрожують такі припущення, які формуються на упередженнях. Ліквідація судової стереотипізації в судовій

системі є важливим кроком для забезпечення рівності та справедливості для жертв та потерпілих.

29. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Вживати заходів, включаючи підвищення обізнаності та посилення спроможності для всіх, залучених до роботи судової системи та для студентів-правників з метою ліквідації ґендерної стереотипізації та включення ґендерної перспективи до усіх аспектів судової системи;

(b) Включити інших службовців, зокрема медичних та соціальних працівників, які можуть відігравати важливу роль у справах насильства по відношенню до жінок та в сімейних питаннях, у такі програми підвищення обізнаності та посилення спроможності;

(c) Забезпечити, щоб програми посилення спроможності стосувалися зокрема:

(i) Питань довіри та важливості свідчень, аргументів та показів жінок, як сторін, так і свідків;
(ii) Непохитності стандартів, розроблених переважно суддями та прокурорами, на які вони можуть посилатися як на відповідну для жінок поведінку;

(d) Розглянути питання про сприяння діалогу щодо негативного впливу стереотипів та ґендерних упереджень в судовій системі і потребу у вдосконаленні результатів правосуддя для жінок-жертв та тих, які пережили насильство;

(e) Підвищувати обізнаність щодо негативного впливу стереотипізації та ґендерних упереджень та заохочувати адвокацію, спрямовану проти стереотипізації та ґендерних упереджень в судовій системі, особливо у справах про насильство, що базується на ознаці ґендеру; та

(f) Забезпечити підвищення спроможності суддів, прокурорів, правників та працівників правоохоронних органів у застосуванні міжнародних правових інструментів прав людини, включаючи CEDAW та практику Комітету CEDAW та на застосуванні законодавства, яке забороняє дискримінацію по відношенню до жінок.

D. Освіта та підвищення обізнаності про вплив стереотипів

30. Навчання з ґендерної перспективи та підвищення обізнаності населення через громадянське суспільство, медіа, інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) є суттєвими для подолання множинних форм дискримінації та стереотипізації в доступі до правосуддя та забезпеченні ефективності та продуктивності правосуддя для усіх жінок.

31. Стаття 5 (a) Конвенції передбачає, що усі держави-члени повинні вжити усіх відповідних заходів для модифікації соціальних та культурних моделей поведінки з

огляду на ліквідацію упереджень, а також звичаєвих та інших практик, які базуються на ідеї нижчості чи вищості одної із статей. У своїх Загальних Рекомендаціях №28 Комітет наголосив, що усі положення Конвенції повинні трактуватися цілісно для забезпечення засудження та ліквідації усіх форм дискримінації за ознакою ґендеру. [11]

D.1. Освіта з ґендерної перспективи

32. Жінки, які не обізнані про свої права людини, не можуть оскаржувати їхнє недотримання. Комітет зауважив, особливо під час розгляду періодичних доповідей держав-членів, що вони часто не виконують гарантії надання таким жінкам рівного доступу до освіти, інформації та програм правової грамотності. Більше того, обізнаність чоловіків про права людини жінок є також незамінною для гарантування недискримінації та рівності, зокрема при гарантуванні жінкам доступу до правосуддя.

33. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Розвивати ґендерну експертизу, включаючи збільшення числа радників з ґендерних питань, за участю організацій громадянського суспільства, академічних інститутів та медіа;

(b) Поширювати різноманітні матеріали для інформування жінок про їх права людини та про наявність механізмів доступу до правосуддя. Країни-члени повинні інформувати жінок про їхню можливість отримати підтримку, правову допомогу, а також соціальні послуги, дотичні до судової системи; та

(c) Інтегрувати навчальні програми про права жінок та ґендерну рівність, включаючи програми правової грамотності, в навчальні програми на усіх щаблях освіти з наголошенням на вирішальній ролі доступу жінок до правосуддя та роль чоловіків і хлопчиків як адвокатів та стейкхолдерів.

D.2. Підвищення обізнаності через громадянське суспільство, медіа та інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ).

34. Громадянське суспільство, медіа та ІКТ відіграють важливу роль як у підтвердженні та відтворенні ґендерних стереотипів, так і у їх подоланні.

35. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Наголошувати на ролі, яку медіа та ІКТ можуть відігравати у руйнуванні культурних стереотипів про жінок у зв'язку з їхнім правом на доступ до правосуддя. Особливу увагу слід вернути на культурні стереотипи стосовно дискримінації та насильства за ознакою ґендеру, включаючи домашнє насильство, згвалтування та інші форми сексуального насильства;

[11] Комітет зазначив у параграфі 7, що стаття 2 Конвенції повинна трактуватись у поєднанні зі статтями 3, 4, 5 і 24 та у світлі дефініції дискримінації, що міститься у статті 1

(b) Розробити та впровадити заходи щодо підвищення обізнаності серед медіа та населення щодо права жінок на доступ до правосуддя, у тісній співпраці з громадами та організаціями громадянського суспільства. Такі заходи повинні бути багатовимірними та спрямованими до дівчат та жінок, хлопців та чоловіків, а також повинні брати до уваги релевантність та потенціал ІКТ змінювати культурні та соціальні стереотипи;

(c) Підтримувати та залучати ЗМІ та людей, які працюють з ІКТ до постійного публічного діалогу про права людини жінок загалом і в контексті доступу до правосуддя зокрема; та

(d) Вживати заходів для формування культури і соціального простору, де пошук справедливості жінками сприймається як законний і прийнятний, а не як причина для додаткової дискримінації та/чи стигматизації.

E. Правова допомога та громадський захист

36. Надзвичайно важливим елементом в гарантуванні того що судова система є економічно доступною для жінок, є надання безкоштовної чи недорогої правової допомоги, порад і представництва в судових та квазісудових процесах у всіх сферах права.

37. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Інституціоналізувати системи правової допомоги та громадського захисту, які є доступними, стабільними та відповідають потребам жінок; та забезпечити щоб ці послуги надавалися своєчасно, постійно та ефективно на усіх стадіях судового чи квазісудового процесу, включаючи альтернативні механізми вирішення спорів та процедури відновного правосуддя. Забезпечити безперешкодний доступ центрів правової допомоги та громадських захисників до усієї відповідної документації та іншої інформації, включаючи покази свідків;

(b) Забезпечити, щоб центри правової допомоги та громадські захисники були компетентними, ґендерно-чутливими, поважали конфіденційність та мали достатньо часу для захисту своїх клієнтів;

(c) Проводити інформаційні кампанії та програми з підвищення обізнаності для жінок про існування центрів правової допомоги та громадських захисників та умови отримання такої допомоги. Інформаційні та комунікаційні технології повинні ефективно використовуватись для підтримки таких програм;

(d) Розвивати партнерство з компетентними неурядовими надавачами правової допомоги та/або навчати параюристів надавати жінкам інформацію та допомогу у ході судових та квазісудових процесів та традиційних систем правосуддя; та

(e) У випадках сімейних конфліктів чи коли жінка не має рівного доступу до сімейного бюджету, розрахунок матеріального стану, за яким визначається прийнятність для правової допомоги чи громадського захисту повинен базуватися на реальних доходах чи активах, які є у розпорядженні жінки.[12]

F. Ресурси

38. Висококваліфіковані людські ресурси у поєднанні з адекватними технічними та фінансовими ресурсами є суттєвими для забезпечення можливості захисту в суді, наявності, доступності, високої якості та підзвітності судової системи та надання відповідних засобів жертвам.

39. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Передбачити адекватну бюджетну та технічну підтримку та зібрати висококваліфіковані людські ресурси в усіх частинах судової системи, включаючи спеціалізовані суди, квазісудові та адміністративні органи, альтернативні механізми вирішення спорів, національні інституції з прав людини та офіси омбудсменів; та

(b) Шукати підтримку із зовнішніх джерел, таких як спеціальні агенції ООН, міжнародна спільнота та громадянське суспільство, якщо національні ресурси є обмеженими, одночасно гарантуючи, що у середньо- чи довгостроковій перспективі відповідні державні ресурси будуть виділені для судової системи з метою забезпечення її стійкості.

III. Рекомендації для окремих галузей права

40. Інституції та юридичні механізми відрізняються у всьому світі, тому деякі елементи, що належать до однієї із сфер права в одній країні, можуть розглядатись у іншій сфері в іншій країні. Наприклад, визначення дискримінації може міститися або не міститися в конституції, постанова про охорону жертви чи свідка може з'являтися у сімейному та/чи кримінальному праві; проблеми шукачів притулку та біженців можуть розглядатись адміністративними судами або квазісудовими органами. Державам-членам пропонується взяти це до уваги при врахуванні наступних параграфів.

A. Конституційне право

41. Комітету відзначив, що на практиці держави-члени, які прийняли конституційні гарантії стосовно реальної рівності чоловіків та жінок та включили міжнародне право у сфері прав людини, включаючи Конвенцію, до своїх національних систем законодавства, є більше готовими для забезпечення ґендерної рівності в доступі до правосуддя. Відповідно до статей 2 (a) та 15 Конвенції, держави-члени втілюють принципи рівності чоловіків та жінок у своїх національних конституціях та іншому відповідному законодавстві, включаючи також становлення компетентних

[12] Принципи та Керівництво ООН по доступу до правової допомоги у системах кримінального судочинства, керівництво 1 (f): «Якщо матеріальний стан розраховується на основі доходу домашнього господарства сім'ї, але індивідуально члени сім'ї перебувають у конфліктів один з одним чи не мають рівного доступу до сімейного доходу, лише дохід особи, яка звертається за правовою допомогою, використовується для цілей оцінки матеріального стану».

національних судів та інших публічних інституцій та вжиття заходів для гарантування реалізації принципу у всіх сферах публічного та приватного життя, так само як у всіх сферах права.

42. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Забезпечувати безпосередній конституційний захист формальної та реальної рівності і недискримінації у публічній та приватній сферах, включаючи усі питання особистого статусу, сім'ї, шлюбу та права спадкування та у всіх сферах права;

(b) Якщо положення міжнародного права не застосовуються прямо, повністю включити міжнародне право у сфері прав людини у свої конституційні та законодавчі рамки для ефективних гарантій доступу жінок до правосуддя; та

(c) Створити структури, необхідні для забезпечення наявності та доступності судового перегляду та моніторингові механізми для спостереженням за імплементацією усіх фундаментальних прав, включаючи принцип реальної ґендерної рівності.

B. Цивільне право

43. В деяких громадах жінки не можуть отримати доступ до судової системи без допомоги родича-чоловіка і соціальні норми забороняють їм діяти автономно поза межами дому. Стаття 15 Конвенції передбачає,що жінки та чоловіки є рівними перед законом і що держави-члени повинні надавати жінкам, у цивільних справах, ідентичну з чоловіками правоздатність і такі ж самі можливості для реалізації цієї правоздатності. Доступ жінок до цивільно-правових процедур та засобів, включає також сфери договорів, приватного підприємництва, відшкодування шкоди, захисту споживачів, спадкування, земельних та майнових прав.

44. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Ліквідувати ґендерні бар'єри у доступі до цивільного права, такі як вимога для жінок отримувати дозвіл судових чи адміністративних властей або членів сім'ї до початку правових дій, чи для отримання особистих чи майнових документів;

(b) Посилити положення, передбачені статтею 15 (3) Конвенції про те, що всі договори та інші приватні інструменти будь-якого виду з юридичним ефектом, спрямованим на обмеження правоздатності жінок, вважаються недійсними; та

(c) Вживати позитивних заходів для забезпечення свободи жінок укладати контракти та інші приватноправові договори.

C. Сімейне право

45. Нерівність в сім'ї лежить в основі усіх інших аспектів дискримінації по відношенню до жінок і часто виправдовується в ім'я ідеології, традиції та культури. Комітет

неодноразово наголошував на тому, що сімейне право та механізми його впровадження повинні узгоджуватись із принципом рівності, гарантованим статтями 2, 15 та 16 Конвенції. [13]

46. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Прийняти письмові сімейні кодекси чи положення про особистий статус, які передбачають рівний доступ до правосуддя членам подружжя чи партнерам, безвідносно до їх релігійної чи етнічної ідентичності чи приналежності до общини, відповідно з конвенцією та загальними рекомендаціями Комітету;[14]

(b) Розглянути можливість створення ґендерно-чутливих сімейних судових чи квазісудових механізмів, які б розглядали такі питання, як врегулювання майнових спорів, права землеволодіння, спадкування, розрив шлюбу та опіка над дітьми в рамках однієї інституційної рамки; та

(c) Забезпечити, щоб у випадках, коли відсутній уніфікований сімейний кодекс та існують різноманітні системи сімейного права, такі як цивільне, право корінних народів,релігійне та звичаєве право, особистий правовий статус забезпечував особам вибір щодо того, яке сімейне право застосувати на кожному з рівнів стосунків. Державні суди повинні переглядати рішення усіх інших інституцій у цьому зв'язку.

D. Кримінальне право

47. Системи кримінального права є особливо важливими для забезпечення жінкам можливості користуватись своїми правам людини, включаючи право на доступ до правосуддя, на засадах рівності. Держави-учасники відповідно до статей 2 та 15 Конвенції зобов'язані забезпечити доступ жінок до захисту та засобів, що надаються в рамках кримінального права та убезпечити їх від дискримінації в контексті таких механізмів як жертв, так і порушниць норм кримінального права. Деякі кримінальні кодекси чи акти чи/та кримінально-процесуальні кодекси дискримінують жінок: a) через криміналізацію форм поведінки, які не є криміналізовані чи передбачають такого ж жорсткого покарання, якщо вони здійснені чоловіком, b) через криміналізацію поведінки, яка може бути продемонстрована лише жінкою, наприклад аборти, c) не криміналізуючи або діючи без належної старанності щодо запобігання і забезпечення відшкодування у злочинах, які непропорційно часто здійснюються по відношенню до жінок або здійснюються лише по відношенню до них, і d) ув'язнюючи жінок за дрібні правопорушення та/чи неможливість заплатити заставу за такі правопорушення.

48. Комітет також підкреслив факт, що жінки страждають від дискримінації в кримінальних справах через: a) брак ґендерно-чутливих альтернатив затриманню, які не передбачають утримання під вартою; b) відмову у врахуванні специфічних потреб жінок в ув'язненні, та c) відсутність ґендерно-чутливого моніторингу та незалежного

[13] Див, зокрема, загальну рекомендацію №29 щодо економічних наслідків шлюбу, сімейних стосунків та їх розриву
[14] Там само.

перегляду механізмів.[15] Вторинна віктимізація жінок системою кримінальної юстиції має вплив на їхній доступ до правосуддя, враховуючи їх підвищену вразливість до психологічного та фізичного насильства і загроз в часі арешту, допитів та в ув'язненні.

49. Жінок також непропорційно криміналізують відповідно до їх ситуації чи статусу, наприклад, жінок, які займаються проституцією, жінок-мігрантів, жінок, звинувачених у подружній зраді, лесбійок, бісексуалів, трансгендерних жінок та інтерсексуальних осіб, жінок, які перенесли аборт або жінок, що належать до інших дискримінованих груп.

50. Комітет зауважує, що в багатьох країнах є критична недостача підготованих поліцейських і правових та судових кадрів, здатних діяти відповідно до вимог кримінального розслідування.

51. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Проявляти належну старанність щодо запобігання, розслідування, покарання та виплати компенсації в усіх злочинах, вчинених стосовно жінок, незалежно від того, були ці злочини здійснені представниками держави чи недержавними суб'єктами;

(b) Забезпечувати, щоб законодавчі обмеження відповідали інтересам жертв;

(c) Вживати ефективних заходів по захисту жінок від вторинної віктимізації у їхній взаємодії з правоохоронними та судовими органами. Розглянути створення спеціалізованих ґендерних департаментів у системі правоохоронних органів, системі виконання покарань та прокуратурі;

(d) Вживати відповідних заходів для створення сприятливого середовища, яке заохочує жінок відстоювати свої права, повідомляти про злочини, скоєні проти них та брати активну участь у кримінальних судових процесах; і вживати заходів для запобігання відплати жінкам, які шукають захисту в суді. Необхідно проводити консультації з групами жінок та організаціями громадянського суспільства для розробки законодавства, політик та програм у цій сфері;

(e) Вживати заходів, включаючи прийняття законів, щодо захисту жінок від Інтернет-злочинів та дрібних правопорушень;

(f) Утримуватись від обумовлення надання підтримки та супроводу жінкам, включаючи надання дозволу на проживання, співпрацею з органами правосуддя у справах про торгівлю людьми та організовану злочинність;[16]

[15] Див. комунікацію №23/2009 Абрамова проти Білорусі, позиції прийняті 25 липня 2011 року, і Правила Організації об'єднаних Націй, що стосуються поводження з жінками-в'язнями та мір покарання для жінок-правопорушників, не пов'язаних з позбавленням волі (Бангкокські правила), прийняти Генеральною Асамблеєю в своїй резолюції 65/229

[16] Див. Рекомендовані принципи та директиви щодо прав людини та торгівлі людьми.

(g) Використовувати підхід конфіденційності та ґендерної чутливості для уникнення стигматизації під час усіх судових процесів, включаючи вторинну віктимізацію у справах про насилля в ході допитів, збору доказів та інших процедур, пов'язаних з розслідуванням;

(h) Переглянути правила збору доказів та їх імплементацію, особливо у справах про насильство по відношенню до жінок. Заходи повинні бути прийняті з належним урахуванням права жертв і захисників на справедливий судовий розгляд в кримінальному провадженні, щоб гарантувати, що вимоги до доказів не були надмірно обмежуючі, негнучкі чи спричинені ґендерними стереотипами;

(i) Вдосконалити своє кримінальне судочинство у відповідь на домашнє насильство, що може бути зроблене через записи екстрених викликів, збору фото-доказів знищення майна, а також ознак насилля; і повідомлень лікарів чи соціальних працівників, які можуть показати яким чином насильство, навіть якщо воно було здійснене без свідків, має істотний вплив на фізичне, ментальне чи соціальне здоров'я жертв;

(j) Вживати заходів для гарантування того, що жінки не піддаються невиправданим затримкам при зверненні за захистом і що усі справи щодо дискримінації на підставі ґендеру в рамках кримінального законодавства, включаючи насильство, розглядаються своєчасно та безсторонньо;

(k) Розробити для поліції та надавачів медичних послуг форми для збору та збереження речових доказів у справах про насильство по відношенню до жінок; і навчити необхідну кількість поліцейських, а також слідчих та персоналу судів щодо компетентного провадження слідства у кримінальному процесі;

(l) Скасувати дискримінаційну криміналізацію та переглядати і відслідковувати усі кримінальні процедури для забезпечення того, щоб вони прямо чи непрямо не дискримінували жінок; декриміналізувати форми поведінки, які не вважаються кримінальним злочином чи не передбачають такого ж тяжкого покарання, якщо вони здійснені чоловіками; декриміналізувати поведінку, яка може проявлятися лише жінками, як наприклад аборти; і/або діяти з належною ретельністю для запобігання і забезпечення відшкодування за злочини, які непропорційно стосуються жінок або стосуються лише їх, незалежно від того, були ці злочини здійснені представниками держави чи недержавними суб'єктами;

(m) Ретельно відслідковувати процедури винесення вироків та ліквідовувати будь-які прояви дискримінації стосовно жінок у покараннях, передбачених за окремі злочини та проступки та у можливості помилування чи дострокового звільнення з ув'язнення;

(n) Забезпечити наявність механізмів моніторингу місць позбавлення волі; звертати особливу увагу на ситуацію ув'язнених жінок; і застосовувати міжнародні директиви та стандарти щодо поводження жінками у місцях позбавлення свободи;[17]

(o) Збирати достовірні дані та статистику стосовно кількості жінок в кожному з місць позбавлення свободи, причини їх ув'язнення, час, який вони провели в ув'язненні, наявність вагітності, перебування з ними дитини чи дітей, їх доступ до правової допомоги, медичних та соціальних послух та можливість чи використання ними доступних процедур перегляду справи, альтернативних способів, які не передбачають позбавлення свободи та можливостей навчання; та

(p) Використовувати превентивне ув'язнення як крайній засіб та на якомога коротший термін і уникати превентивного чи післясудового ув'язнення дрібних правопорушників та за неможливість оплатити заставу за такі правопорушення.

E. Адміністративне, право соціального забезпечення та трудове право.

52. Відповідно до статей 2 і 15 Конвенції, наявність і доступність судових та квазісудових механізмів та засобів в адміністративному, трудовому законодавстві та законодавстві про соціальне забезпечення повинні гарантуватись жінкам на рівних умовах. Предметні області, які як правило потрапляють у сферу адміністративного, трудового права і права соціального забезпечення і є особливо важливими для жінок включають: (a) медичне обслуговування, (b) соціальне забезпечення, (c) трудові відносини, включаючи рівну оплату праці, (d) рівні можливості працевлаштування, (e) рівну оплату праці для державних службовців, (f) надання житла і землі, (g) гранти, субсидії а стипендії, (h) виплату компенсації, (i) доступ до Інтернет-ресурсів та політики, та (j) міграцію і пошук притулку[18].

53. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Гарантувати, що незалежний перегляд відповідно до міжнародних стандартів, є доступним щодо всіх рішень адміністративних органів;

(b) Гарантувати, що рішення про відмову на звернення є обґрунтованими і що претендентка може оскаржити його в компетентному органі та призупинити дію будь-якого попереднього адміністративного рішення на час розгляду в суді. Це має особливе значення у сфері міграційного права та пошуку притулку, де апелянти можуть бути депортовані до отримання шансу на слухання своєї справи; та

(c) Використовувати адміністративне затримання лише як виняток та крайній засіб, якщо це необхідно та має обґрунтовані підстави в кожній

[17] Див. Бангкокські правила та Рекомендації ООН щодо здійснення правосуддя у справах, учасниками яких є діти – жертви та свідки злочинів, прийняті Комітетом з економічних та соціальних питань у своїй постанові №2005/20

[18] Див. Загальна рекомендація CEDAW №32 щодо гендерно-чутливого виміру розгляду питань про надання статусу біженця, шукачів притулку, національності та жінок без громадянства

конкретній справі, пропорційно до легітимної мети та передбачено національним законом та міжнародними стандартами. Гарантувати, щоб усі відповідні засоби, включаючи ефективну правову допомогу та процедури, були наявні для того, щоб дати жінкам можливість оскаржити законність їхнього затримання. Забезпечити регулярні перевірки таких затримань в присутності затриманих. Забезпечити, щоб умови адміністративного затримання відповідали відповідним міжнародним стандартам для захисту прав жінок, позбавлених свободи.

IV. Рекомендації спеціальним механізмам

A. Спеціалізовані судові та квазісудові системи та міжнародні і регіональні системи правосуддя

54. Інші спеціальні судові та квазісудові механізми, включаючи трудові,[19][20] земельні, виборчі та військові суди, інспекції та адміністративні органи[21] також мають зобов'язання дотримуватись міжнародних стандартів незалежності, безсторонності, ефективності та дотримання міжнародного права прав людини, включаючи статті 2, 5 (a) та 15 Конвенції.

55. Перехідні та пост-конфліктні ситуації можуть спричиняти зростаючі виклики для жінок, які намагаються відстоювати своє право на доступ до правосуддя. У своїй загальній рекомендації №30 Комітет підкреслив особливі зобов'язання держав-членів, які стосуються доступу до правосуддя жінок в таких ситуаціях.

56. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) вживати усіх відповідних заходів для забезпечення того, щоб будь-які спеціалізовані судові та квазісудові механізми були наявними та доступними для жінок та виконувати свій мандат відповідно до тих самих вимог, що і звичайні суди;

(b) Проводити незалежний моніторинг та перевірку рішень спеціалізованих судових та квазісудових механізмів;

(c) Впроваджувати програми, політики та стратегії для підтримки та гарантування рівної участі жінок в таких спеціалізованих судових та квазісудових механізмах на всіх рівнях;

(d) Впроваджувати рекомендації щодо доступу жінок до правосуддя в перехідних та пост-конфліктних ситуаціях, що передбачено параграфом 81 Загальної рекомендації №30, дотримуючись комплексного інклюзивного та партисипативного підходу до механізмів правосуддя в перехідний період; та

[19] В залежності від країни, сфери покриваються загальними чи спеціалізованими системами судів

[20] Стосовно доступу жінок до правосуддя, релевантними є конвенції Міжнародної організації праці, такі як Конвенція про інспекцію праці, 1947 (№81), Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута, 1949 (№97), Конвенція про інспекцію праці (сільськогосподарська), 1969 (№129), Про корінні народи і народи, які ведуть племінний спосіб життя в незалежних країнах, 1989 (№169) та Конвенція про гідну працю для домашніх працівників, 2011 (№189)

[21] Див. проект принципів що регулюють відправлення правосуддя через військові трибунали (E/CN.4/2006/58)

(e) Забезпечити імплементацію міжнародних інструментів та рішень міжнародних та регіональних судів стосовно прав жінок, запровадити моніторингові механізми щодо імплементації міжнародного права.

B. Альтернативні процедури вирішення спорів

57. Багато правових систем впровадили обов'язкові чи опціональні системи медіації, примирення, третейських судів, спільного вирішення спорів, фасилітації та переговорів, заснованих на інтересах. Вони застосовуються, зокрема, в сферах сімейного права, у випадках домашнього насильства, в ювенальній юстиції та в трудовому праві. Альтернативні процедури вирішення спорів часом розглядаються як неформальне правосуддя, яке пов'язане, але функціонує поза формальною процедурою розгляду справ в судах, так само як альтернативні процедури вирішення спорів вождями, де вожді чи інші лідери громади вирішують міжособистісні спори, включаючи розлучення, опіку над дітьми та земельні спори. Такі процедури можуть забезпечувати більшу гнучкість та зменшувати кошти та затримки для жінок, які шукають справедливості, але вони можуть також призводити до подальшого порушення їхніх прав та безкарності порушників, враховуючи факт, що нерідко вони базуються на патріархальних цінностях, а відповідно, мати негативний вплив на доступ жінок до розгляду їх справ в суді та доступу до засобів.

58. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Інформувати жінок про їхні права на використання процедур медіації, відновлення, третейських судів та спільного вирішення спорів;

(b) Гарантувати, щоб альтернативні процедури вирішення спорів не перешкоджали доступу жінок до правосуддя та інших засобів у всіх сферах права та не призводили до подальших порушень їхніх прав; та

(c) Забезпечити, щоб справи про насильство по відношенню до жінок, включаючи домашнє насильство, за жодних умов не відносились до альтернативних процедур вирішення спорів.

C. Національні інститути прав людини та офіси уповноважених з прав людини.

59. Розвиток національних інститутів прав людини та офісів уповноважених з прав людини можуть відкривати подальші можливості для жінок в отриманні доступу до правосуддя.

60. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Вживати заходів для: (i) забезпечення адекватних ресурсів для створення та сталого функціонування незалежних інститутів прав людини відповідно до принципів, які стосуються статусу національних інститутів для пропагування та захисту прав людини (Паризькі Принципи), та (ii) забезпечення, щоб склад та діяльність цих інститутів були ґендерно-чутливими;

(b) Надати національним інститутам прав людини широкий мандат та повноваження розглядати скарги, які стосуються дотримання прав людини жінок;

(c) Полегшувати доступ жінок до процедури індивідуальних скарг в рамках офісів уповноважених з прав людини та національних інститутів прав людини на основі рівності та забезпечувати можливість для жінок подавати позови, які включають міжсекторальні та комбіновані форми дискримінації; та

(d) Забезпечити національні інститути прав людини та офіси уповноважених з прав людини необхідними ресурсами та підтримувати проведення досліджень.

D. Множинні системи правосуддя.

61. Комітет зауважує, що законодавство держав, регуляції, процедури та рішення можуть часом співіснувати в межах держави-члена з релігійним, звичаєвим правом, правом корінних народів та общин. Відповідно, існують множинні джерела права, які можуть формально визнаватись як частина національного правового порядку або існувати без докладної законодавчої бази. Держави-члени мають зобов'язання, відповідно до статей 2, 5 (a) і 15 Конвенції та відповідно до інших міжнародних інструментів прав людини забезпечувати, щоб права жінок користувались однаковою повагою і щоб жінки були захищені від порушень їхніх прав людини усіма компонентами множинних систем правосуддя. [22]

62. Наявність множинних систем правосуддя може сама по собі обмежувати доступ жінок до правосуддя через укорінення чи посилення дискримінаційних соціальних норм. У багатьох контекстах, незважаючи на наявність кількох шляхів отримання доступу до правосуддя в рамках множинних систем правосуддя, жінки не можуть ефективно здійснити вибір серед багатьох. Комітет зауважив, що у окремих державах-членах, в яких сімейне та/чи особисте право базується на звичаях, релігії чи нормах общини, які співіснують на рівні цивільно-правових систем, окремі жінки можуть не бути однаково обізнані з обома системами і/чи про свободу вирішувати який режим їх стосується.

63. Комітет зауважив декілька моделей, через які практики, вбудовані у множинні системи правосуддя, можуть бути гармонізовані з Конвенцію для мінімізації конфлікту прав та гарантувати жінкам доступ до правосуддя. Вони включають прийняття законів, які чітко визначають відносини між існуючими множинними системами правосуддя, створення державою перевірочних механізмів і формальним визнанням та кодифікацією релігійних, звичаєвих систем, систем корінних народів, общин та інших. Спільні зусилля держав-членів та недержавних суб'єктів будуть

[22] Див, зокрема, загальну рекомендацію №29 щодо економічних наслідків шлюбу, сімейних відносин та їх розірвання.

необхідними для перевірки шляхів, в яких множинні системи правосуддя можуть працювати спільно для посилення захисту прав жінок.[23]

64. Комітет рекомендує державам членам у співпраці з недержавними суб'єктами:

(a) Вживати невідкладних заходів, включаючи програми з посилення спроможності та навчальні програми щодо Конвенції та прав жінок для тих, хто відправляє правосуддя, по забезпеченню того, щоб релігійні, звичаєві правові системи, правові системи корінних народів та общин гармонізували їхні норми, процедури та практики із стандартами прав людини, закріпленими в Конвенції та інших міжнародних інструментах прав людини;

(b) Приймати закони для регулювання відносин між різними механізмами множинних систем правосуддя в порядку зменшення потенційних конфліктів;

(c) Забезпечити гарантії проти порушень прав людини жінок через уможливлення перевірок державними судами чи адміністративними органами діяльності усіх компонентів множинних систем правосуддя, з особливою увагою до сільських судів та традиційних судів;

(d) Забезпечити, щоб жінки мали реальний та усвідомлений вибір щодо застосовуваного права та різноманітності судів, яким би вони надавали перевагу у зверненнях щодо розгляду їх скарг;

(e) Забезпечити наявність послуг правової допомоги для жінок, які б надавали їм можливість відстоювати свої права в рамках різних множинних систем правосуддя через залучення кваліфікованого місцевого допоміжного персоналу для надання такої допомоги;

(f) Забезпечити рівну участь жінок в органах, створених для моніторингу, оцінки та звітування по діяльності множинних систем правосуддя на всіх рівнях; та

(g) Сприяти конструктивному діалогу та формалізувати зв'язки між множинними системами правосуддя, включаючи через прийняття процедур щодо поширення інформації між ними.

V. Зняття застережень щодо Конвенції

65. Багато країн зробили застереження щодо: (a) статті 2c, яка зазначає, що держави-члени зобов'язуються встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками і забезпечити з допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації (стаття 2 (c)); (b) статті 5, яка зазначає, що держави-члени повинні змінити соціальні й культурні моделі поведінки чоловіків і жінок з метою досягнення викоренення забобонів та звичаїв і всієї іншої практики, які ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи переваги однієї з статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок; (стаття 5 (a)); та (c) статті 15, яка зазначає, що держави-члени надають жінкам однакову з чоловіками

[23] Див.: Організація з розвитку міжнародного права, Доступ до правосуддя: Моделі, стратегії та кращі практики посилення спроможності жінок (Рим, 2013)

громадянську правоздатність і однакові можливості її реалізації. Вони, зокрема, забезпечують їм рівні права при укладенні договорів та управлінні майном, а також рівне ставлення до них на всіх етапах розгляду справ у судах і трибуналах.

66. Зважаючи на фундаментальну важливість доступу жінок до правосуддя, Комітет рекомендує державам-членам зняти свої застереження до Конвенції, зокрема до статей 2, 15 та 16.

VI. Ратифікація Факультативного Протоколу до Конвенції

67. Факультативний протокол до Конвенції створює додатковий міжнародний правовий механізм надати можливість жінкам надсилати скарги щодо стверджуваних порушень прав, викладених у Конвенції та надати можливість Комітету проводити розслідування щодо стверджуваних грубих або систематичних порушень прав, закріплених Конвенцією, таким чином зміцнюючи право жінок на доступ до правосуддя. Через свої думки та рекомендації в індивідуальній комунікації, видані в рамках Факультативного протоколу, Комітет створює прецедентну правову базу стосовно до доступу жінок до правосуддя, включаючи ту, яка стосується насильства по відношенню жінок[24], жінок в місцях позбавлення свободи[25], здоров'я[26] та працевлаштування[27].

68. Комітет рекомендує державам-членам:

(a) Ратифікувати Факультативний протокол; та

(b) Проводити та заохочувати до створення та поширення промоційних та освітніх програм, ресурсів та заходів різними мовами та у різних форматах для інформування жінок, організацій та інститутів громадянського суспільства про доступні процедури щодо поглиблення доступу жінок до правосуддя через Факультативний протокол.

[24] Cecilia Kell проти Канади, №19/2008, прийняте 27 квітня 2012; V.K. проти Болгарії, №20/2008, прийняте 25 липня 2011, KarenVertido проти Філіппін, №18/2008, прийняте 16 липня 2010; Fatma Yildirim проти Австрії, №6/2005, прийняте 6 серпня 2007, Sahide Goekce проти Австрії, №5/2005, прийняте 6 серпня 2007; та A.T проти Угорщини, № 2/2003, прийняте 26 січня 2005.

[25] Inga Abramova проти Білорусі, №23/2009, прийняте 25 липня 2011

[26] Alyneda Silva Pimentel, №17/2008, прийняте 25 липня 2011

[27] R.K.B. проти Туреччини, №28/2010, прийняте 24 лютого 2012

Навчальне видання

Уварова Олена
Харитонова Олена
Размєтаєва Юлія
Дашковська Олена
Смородинський Віктор

ҐЕНДЕРНІ СТУДІЇ

Навчальна програма

Видається в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *А. Т. Гринченка*

Підписано до друку з оригінал-макета 20.09.2018.
Формат 60×84 $^{1}/_{16}$. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Обл.-вид. арк. 4,19. Ум. друк. арк. 5,12. Вид. № 1981.
Тираж 200 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80а
Тел./факс (057) 716-45-53
Сайт: www.pravo-izdat.com.ua
E-mail для авторів: verstka@pravo-izdat.com.ua
E-mail для замовлень: sales@pravo-izdat.com.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ТОВ «ПРОМАРТ»
Тел. (057) 717-28-80