



the global voice of
the legal profession

50:50 до 2030 року: лонгitudне дослідження проблеми гендерної рівності в юридичній сфері



ЗВІТ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ, ОТРИМАНІ В УКРАЇНІ

Підрозділ правової політики та досліджень
Міжнародної асоціації юристів за підтримки Фонду
верховенства права LexisNexis та Асоціації правників
України



АСОЦІАЦІЯ
ПРАВНИКІВ
УКРАЇНИ
UKRAINIAN BAR
ASSOCIATION



Міжнародна асоціація юристів (ІВА), заснована у 1947 році, є провідною міжнародною організацією юристів-практиків, асоціацій адвокатів, юридичних товариств, юридичних фірм та корпоративних юридичних департаментів. ІВА впливає на розвиток реформи міжнародного права та формує майбутнє юридичної професії в усьому світі. Вона має у своєму складі понад 80 000 юристів, 190 асоціацій адвокатів та юридичних товариств, а також 200 юридичних фірм, що входять до груп, з більш ніж 170 країн світу. Штаб-квартира ІВА знаходиться в Лондоні. Вона має регіональні відділення в Сан-Паулу, Сеулі, Гаазі та Вашингтоні, округ Колумбія.

Підрозділ правової політики та досліджень ІВА (LPRU) проводить дослідження та розробляє ініціативи, що стосуються верховенства права, юридичної професії та глобальної спільноти в цілому. LPRU співпрацює з юристами, юридичними фірмами, юридичними товариствами та асоціаціями правників, урядами, неурядовими організаціями та міжнародними інституціями з метою забезпечення інноваційних, спільних та ефективних результатів.

© 2024

Міжнародна асоціація юристів
Chancery House,
53-64 Chancery Lane,
Лондон WC2A 1QS, Сполучене Королівство
www.ibanet.org

Ми доклали всіх розумних зусиль для перевірки точності інформації, що міститься в цьому звіті. Міжнародна асоціація юристів не несе відповідальності за те, що ви покладаєтеся на його зміст. Цей звіт не є юридичною консультацією. Матеріали, що містяться в цьому звіті, дозволено цитувати або передруковувати за умови посилання на Міжнародну асоціацію юристів.

Зміст

Передмова	4
Основні висновки: Україна	6
Вступ	7
Проект	7
Умови, що існують у країні	7
Професія юриста в Україні	9
Методологія	12
Гендерне представництво в юридичній професії: стан на 2024 рік	13
Загальна картина: всі юристи	13
Загальна картина: робота на умовах неповної зайнятості	14
Ініціативи щодо гендерного представництва: в юридичній професії	15
Гендерні ініціативи: розподіл за секторами	18
Юридичні фірми	18
Корпоративний сектор	20
Судова система	21
Державний сектор	23
Порівняння	25
Висновки	26
Подяки	27
Додаток 1: Таблиці даних	28
Додаток 2: Питання опитування	29

Передмова

Шановні колеги та партнери!

З великою гордістю та надією ми презентуємо звіт про гендерний баланс та лідерство жінок в юридичній сфері в Україні. Цей документ не лише відображає наші досягнення та виклики, з якими ми стикаємося, але й окреслює шлях до досягнення рівності та справедливості.

У ці складні часи, коли наша країна бореться з наслідками повномасштабного вторгнення, жінки у правничій сфері демонструють неабияку стійкість та відданість справі. Від суддів до адвокатів, від науковців до волонтерів — жінки не лише виконують свої професійні обов'язки, але й надають неоціненну підтримку своїм громадам. Їхній внесок у захист прав людини, волонтерство та підтримку правопорядку є свідченням хоробрості та самовідданості.

У співпраці з Міжнародною асоціацією юристів (IBA) ми запустили амбітний проєкт «50:50 до 2030 року». Ця ініціатива спрямована на виявлення першопричин гендерної нерівності на всіх рівнях юридичної професії та розробку ефективних стратегій для подолання цієї нерівності. Мета проєкту — вийти за межі простої кількісної оцінки нерівності та зрозуміти глибинні зміни, необхідні для забезпечення справжньої гендерної рівності в нашій галузі.

Я впевнений, що разом ми зможемо створити юридичну спільноту, де кожен матиме можливість реалізувати свій потенціал, вільний від гендерних бар'єрів. Я глибоко вдячний вам за вашу невтомну відданість та підтримку цього важливого проєкту. Разом ми готові трансформувати наше сьогодення та гарантувати більш справедливе майбутнє для наступного покоління українських правників.

З повагою,



Микола Стеценко,
Президент Асоціації правників України

Передмова

Шановні колеги та партнери,

Україна зараз переживає величезні безпрецедентні виклики, які зачіпають усі сфери нашого суспільства — від соціально-економічних труднощів до нагальної потреби у безпеці. У ці буремні часи юридична спільнота стає наріжним каменем, який забезпечує дотримання законності та порядку, захист прав і свобод наших громадян, а також сприяє доступу до правосуддя. Сьогодні, як ніколи раніше, люди звертаються до правових інституцій за захистом і допомогою. Це не лише професійний, але й наш громадянський обов'язок — зміцнювати правову основу нашої держави та забезпечувати справедливість для кожного.

Ми завжди маємо пам'ятати, що кожна наша дія та кожне рішення сприяють формуванню сильної, демократичної та справедливої держави. Правосуддя повинно бути ефективним, прозорим та доступним для всіх громадян, незалежно від їхнього соціального становища, статі чи місця проживання. Це передбачає постійне вдосконалення наших судових процесів — їх спрощення та впровадження цифрових інновацій, що усувають бар'єри й забезпечують доступ до правосуддя для кожного.

Ініціатива «50:50 до 2030» є прикладом наших системних зусиль для досягнення важливої мети — гендерної рівності в юридичній професії. Розширення можливостей для жінок у праві — це не лише питання справедливості, але й стратегічний підхід до створення більш інклюзивної, збалансованої та ефективної правової системи. Жінки вже займають ключові ролі у правовій сфері, судовій системі та наукових колах, що зміцнює нашу професійну спільноту. Важливо, щоб кожна жінка мала рівні можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання, а суспільство в цілому отримувало користь від їхнього досвіду та знань.

Щиро дякую кожному, хто долучився до реалізації цього важливого проєкту. Саме ваша відданість і наполеглива праця дають нам можливість рухатися вперед і досягати нових вершин. Впевнена, що разом ми досягнемо значного прогресу для майбутнього України, створивши правову спільноту, яка є рівноправною та відкритою для всіх.

З повагою,



Олена Кібенко,
суддя Верховного Суду,
членкиня Правління Асоціації правників України



Гендерне представництво в юридичній професії:



від усіх юристів — жінки



від усіх юристів на керівних посадах — жінки

У 48% юридичних фірм є юристи, які працюють неповний робочий день, а у 45% юридичних фірм є жінки-юристи, які працюють неповний робочий день на керівних посадах.



В юридичних фірмах жінки становлять 49% юристів та 38% юристів на керівних посадах.

У судовій системі жінки становлять 55% усіх суддів та займають 40% керівних посад.



У корпоративному секторі жінки становлять 66% усіх штатних юристів та 59% юристів на керівних посадах.

У державному секторі жінки становлять 52% юристів та 76% юристів на відповідальних посадах.



Програми коучингу та наставництва вважаються одними з найефективніших ініціатив.

Найпопулярніші ініціативи:

- Гнучкий графік роботи
- Тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок

Вступ

Проект

У березні 2021 року Міжнародна асоціація юристів (IBA) та Фонд верховенства права LexisNexis (LNROLF) розпочали амбітний дев'ятирічний глобальний проект під назвою «50:50 до 2030 року: лонгїтюдне дослідження проблеми гендерної рівності в юридичній сфері» (надалі — «Гендерний проект»), покликаний виявити та усунути першопричини відсутності гендерного паритету на найвищих щаблях юридичної сфери в усіх секторах (юридичні фірми, юридичні відділи компаній, державні установи та судова система).

Гендерний проект ґрунтується на попередніх дослідженнях у цій сфері, проведених IBA, включаючи звіт «Жінки в комерційній юридичній практиці»¹ за 2017 рік, а також звіт «*І ми теж? Утиски та сексуальні домагання в юридичній професії*», опублікований у 2019 році.²

Наразі опубліковано десять звітів: щодо стану справ в Англії та Уельсі на початку 2022 року, Іспанії та Уганді пізніше того ж року, Нігерії, Нідерландах, Чилі у 2023 році та Республіці Корея, Бразилії, Мексиці та Туреччині у 2024 році. Усі 10 звітів доступні на вебсторінці Гендерного проекту³.

Умови, що існують у країні

Україна — країна у Східній Європі. Вона межує з Польщею, Румунією, Словаччиною, Угорщиною, Молдовою, Росією та Білоруссю. 20 лютого 2014 року Росія розпочала добре сплановану збройну агресію проти України з військової операції своїх збройних сил, скерованої на окупацію Кримського півострова — частини української території. 24 лютого 2022 року по всій території України було завдано ракетних ударів, а російські війська розпочали широкомасштабне вторгнення на територію України, зайшовши з боку Російської Федерації, Білорусі та тимчасово окупованого Кримського півострова.⁴

¹ Ініціатива IBA та LPRU «Жінки-юристи в бізнесі» [IBA LPRU Women Business Lawyers Initiative] www.ibanet.org/lpru/women-business-lawyers-initiative-front-page, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

² IBA та LPRU: «Утиски та сексуальні домагання в юридичній професії» [IBA LPRU Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession] www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

³ IBA та LPRU, «Гендерна рівність на першому місці: прагнення паритету для жінок у юридичній професії» [IBA LPRU, 'Gender Equality at the Top: seeking parity across the board for women in the legal profession'] <http://www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

⁴ Міністерство закордонних справ України, «Ключові питання та відповіді про російську агресію» (22 липня 2022 р.) <https://mfa.gov.ua/en/countering-russias-aggression/key-questions-answers-on-russias-aggression>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

Станом на 1 грудня 2021 року населення України, за оцінками, становило близько 41 мільйона осіб.⁵ Після вторгнення чисельність населення різко скоротилася, і, за оцінками Українського інституту майбутнього, станом на червень 2023 року становила 29 мільйонів. Крім того, за оцінками, коефіцієнт народжуваності впав нижче 1.⁶

Україна є демократичною, унітарною парламентсько-президентською республікою: обраний президент виконує свої обов'язки спільно з прем'єр-міністром та кабінетом міністрів. Конституція України⁷, прийнята в 1996 році, визначає основи управління країною і, як і в більшості демократичних країн, поділяє владу на законодавчу, виконавчу та судову гілки. Згідно з Індексом демократії 2022 «Economist Intelligence Unit» (аналітичного відділу журналу «Економіст»), «російське вторгнення 2022 року, можливо, стало тим шоком, який унеможливить повернення України до *становища, що існувало раніше*. Агресивна війна Росії підняла рівень національної свідомості та посилить очікування змін у майбутньому».⁸

Ще до здобуття незалежності українські жінки мали давні традиції боротьби за свої права і свободи. Українська історія знає таких особистостей⁹, як княгиня Ольга Київська (890-969 рр.), Анна Ярославна або Анна Київська (1030-1075 рр.), Леся Українка (1871-1913 рр.), Катерина Білокур (1900-1961 рр.), Олена Теліга (1906-1942 рр.), Марія Примаченко (1908-1997 рр.) та багато інших. Львів'янка Ольга Ельвіра Люстіг-Ганицька стала однією з перших жінок-юристок в Україні у 1938 році¹⁰.

Рівність між чоловіками та жінками закріплена в Конституції України. Відповідно до статті 24, «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям».

Декілька законів розглядають питання рівності більш детально: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.); Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2013 р.); та Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2018 р.). Крім того, Україна

⁵ Держстат, «Демографічна ситуація у 2021 році» (12 червня 2024 р.)

<<https://stat.gov.ua/en/publications/demographic-situation-2021>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

⁶ Вікторія Кіхтенко, «Населення України становить 29 мільйонів – оцінки Інституту майбутнього» (The Village, 5 червня 2023 р.) <<https://www.village.com.ua/village/city/city-news/339811-naselennya-ukrayini-stanovit-29-milyoniv-otsinki-institutu-maybutnogo>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

⁷ Конституція України 1996 р.

⁸ Economist Intelligence Unit, «Індекс демократії 2022 р.: демократія на передовій і битва за Україну» (2022)

[Economist Intelligence Unit, 'Democracy Index 2022: Frontline democracy and the battle for Ukraine' (2022)]<https://www.eiu.com/n/wp-content/uploads/2023/02/Democracy-Index-2022_FV2.pdf>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

⁹ Крістин Чрайбі, «20 видатних українських жінок» [Christine Chraibi, '20 Prominent Ukrainian Women'](Euromaidan Press, 17 листопада 2016 р.) <<https://euromaidanpress.com/2016/11/17/20-prominent-ukrainian-women/>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

¹⁰ Іван Городиський, «Перша українська адвокатка: невідома доля Ольги Ганицької» (Історична правда, 10 липня 2024 р.) <<https://www.istpravda.com.ua/columns/2024/07/10/164091/>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

50:50 до 2030 року: лонгїтудне дослідження проблеми гендерної рівності в юридичній сфері

ратифікувала Стамбульську конвенцію 20 червня 2022 року¹¹. Ці нормативно-правові акти спрямовані на сприяння рівності та справедливості в усіх сферах життя.

У Глобальному індексі гендерного розриву Всесвітнього економічного форуму за 2022 рік Україна отримала 0,707 бала, посівши 81 місце зі 146 країн, що вище середнього світового показника у 0,681 бала¹². У 2023 році Україна піднялася на 66 позицію з показником 0,714, а у 2024 році — на 63 з показником 0,722¹³. Індекс 2024 року демонструє значний прогрес, особливо у сфері освіти, де Україна досягла найвищих показників, посівши 1 місце за рівнем грамотності та охопленням усіма рівнями освіти. Україна також посіла 40 місце за рівнем економічної участі та можливостей з показником 0,737 бала. Однак залишаються проблеми з розширенням політичних прав і можливостей, де Україна посідає 91 місце з показником 0,175 бала. Це свідчить про необхідність докладати більше зусиль для досягнення гендерної рівності у політичному представництві та лідерстві.

Під час повномасштабного вторгнення багато жінок в Україні стали лідерами в приватному та державному секторах, очоливши гуманітарні та благодійні ініціативи, приєднавшись до лав армії, ставши лідерами в місцевих громадах та виступаючи за перемогу та стійкий мир для України¹⁴.

Професія юриста в Україні

Україна є країною континентального права, і її законодавство ґрунтується на кодифікованих законодавчих та нормативно-правових актах. Судова система України має трирівневу структуру, що очолюється Верховним Судом, за яким слідують апеляційні суди та суди першої інстанції.

Згідно з інформацією Європейської комісії з питань ефективності правосуддя (СЕПЕJ), наданою в оцінці правової системи України з 2014 по 2020 рік, у 2020 році на 100 000 жителів припадало 13,09 професійних суддів (нижче медіани Ради Європи), 64,65 несудового персоналу (вище медіани Ради Європи), 21,25 прокурора (вдвічі більше медіани), 9,3 не прокурорського персоналу (нижче медіани) та 139,05 адвокатів (вище медіани)¹⁵.

¹¹ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (прийнята 7 квітня 2011 р., набула чинності 1 серпня 2014 р.), СЕТS № 210 (Стамбульська конвенція).

¹² Всесвітній економічний форум, «Звіт про глобальний гендерний розрив за 2022 рік: аналітична доповідь» (2022 р.) [World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2022: Insight Report' (2022)]

<https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

¹³ Всесвітній економічний форум, «Звіт про глобальний гендерний розрив за 2024 рік: аналітична доповідь» (2024 р.) [World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2024: Insight Report' (2024)]

<https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

¹⁴ Асоціація правників України, «Жінки-юристики на війні: без зброї, але озброєні» (9 травня 2022 р.)

<<https://uba.ua/eng/news/zhinky-yurystky-na-vijni-bez-zbroji-ale-ozbrojeni>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.;

Асоціація правників України, «Жінки-юристики на війні: волонтерство як панацея» (30 травня 2022 р.)

<<https://uba.ua/eng/news/zhinky-yurystky-na-vijni-volonterstvo-yak-panaczeya>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

¹⁵ Європейська комісія з питань ефективності правосуддя (СЕПЕJ), «Звіт про оцінку європейських судових систем СЕПЕJ: Цикл оцінювання 2022 року (дані за 2020 р.) — Частина 2: Профілі країн» (Рада Європи, 2022 р.)

<<https://rm.coe.int/cepej-fiche-pays-2020-22-e-web/1680a86276>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

Станом на липень 2024 року в Україні працює 5051¹⁶ суддя та понад 66 500 адвокатів-практиків¹⁷. Станом на січень 2024 року в Україні налічувалося понад 9900 прокурорів¹⁸.

Усі адвокати зобов'язані бути членами Національної асоціації адвокатів України (НААУ). Існують також добровільні організації, такі як Асоціація правників України, до якої входять представники всіх юридичних професій¹⁹.

Юридична освіта

В Україні юридична освіта є обов'язковою для зайняття посад у правовій системі. В країні налічується 289 вищих навчальних закладів²⁰, які пропонують навчання для отримання юридичних ступенів. Це значно перевищує показники європейських країн²¹, що призводить до певних проблем щодо якості юридичної освіти²². У 2023 році 17379 студентів вступили на юридичні програми, 21698 закінчили навчання. Серед цих випускників 12027 (55,43%) були жінками. Загалом налічувалося 83755 студентів-правників, з яких жінки становили 46700 (55,76%).²³

Юристи (адвокати)

Адвокати в Україні діють під керівництвом Національної асоціації адвокатів України (НААУ). Членство в НААУ є обов'язковим для практикуючих адвокатів, які також повинні скласти кваліфікаційний іспит, пройти стажування та приєднатися до однієї з регіональних рад адвокатів. Адвокати надають правову допомогу, представляють клієнтів у суді та захищають інтереси клієнтів стосовно різних правових питань. Професія адвоката пов'язана з високими етичними стандартами²⁴ та вимогами до постійного професійного розвитку²⁵ для забезпечення компетентного юридичного представництва. Українська адвокатура є одним з небагатьох правових інститутів, які не були реформовані після Революції Гідності 2014 року. Національні та міжнародні

¹⁶ Вища кваліфікаційна комісія суддів України, «Облік посад суддів» (2024 р.) <<https://vkksu.gov.ua/oblik>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

¹⁷ НААУ, «Озвучено реальну кількість адвокатів системи БПД» (19 травня 2023 р.) <<https://unba.org.ua/news/8068-ozvucheno-real-nu-kil-kist-advokativ-sistemi-bpd.html>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

¹⁸ Офіс Генерального прокурора, «Штат спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції, кваліфікація та досвід його працівників, підвищення їх кваліфікації» (станом на 1 січня 2024 р.) <<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dap.nazk.gov.ua/kpi/info/pdf/%3Fid%3D4%26cid%3D23&ved=2ahUKEWilgtiSsbuHAXVCJNAFHfmsChoQFnoECBYQAQ&usg=AOvVaw1oHq8pRdO9DsVOoZjKXtZE>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

¹⁹ «Членство» (Асоціація правників України) <<https://uba.ua/eng/membership/advantages>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

²⁰ Єдина державна електронна база з питань освіти, «Реєстр суб'єктів освітньої діяльності» (2024 р.) <<https://registry.edbo.gov.ua/search/>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

²¹ Організація з безпеки і співробітництва в Європі, «Стан правничої освіти і науки в Україні» (2009 - 2020 рр.) [Organisation for Security and Co-operation in Europe, 'State of Legal Education and Science in Ukraine' (2009 - 2020)] <<https://www.osce.org/files/f/documents/4/4/108268.pdf>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

²² Фондація «Democracy Justice Reforms» (DEJURE), «Проблеми юридичної освіти та шляхи їх вирішення» <<https://dejure.foundation/en/problems-of-legal-education/>> дата перегляду: 26 липня 2024 р.

²³ Статистична інформація І Державна служба статистики України (завантажити)

²⁴ З'їзд адвокатів України, «Правила адвокатської етики» (2017 р.) <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001891-17?lang=en#Text>>

²⁵ Рада адвокатів України, «Порядок підвищення кваліфікації адвокатів України» (2021) <https://unba.org.ua/assets/uploads/legislation/poryadki/2021-07-03-poryadki-63_60f53b3b70d63.pdf>

експерти²⁶ вказують на звинувачення в корупції та інші проблеми у функціонуванні адвокатури.

Система безоплатної правничої допомоги в Україні, що включає ліцензованих адвокатів і підпорядковується Міністерству юстиції України, надає безоплатну правничу допомогу вразливим верствам населення²⁷.

Штатні юристи

Штатні юристи в Україні пропонують юридичні консультації та послуги підприємствам, але не зобов'язані бути адвокатами. Це означає, що їм не потрібно складати кваліфікаційні іспити або вступати до НААУ. Юристи займаються юридичними питаннями, пов'язаними з господарською діяльністю, контрактами, злиттями та поглинаннями, питаннями відповідності вимогам та іншими корпоративними питаннями. Однак вони не мають права представляти клієнтів у суді, що залишається обов'язком кваліфікованих адвокатів.

Різниця між юристом та адвокатом в Україні є суттєвою: в той час, як юрист може виконувати різні юридичні завдання та надавати юридичні консультації, адвокат має виключне право представляти клієнтів у суді та виконувати інші специфічні юридичні функції.

Судді

Україна впровадила значні судові реформи, спрямовані на підвищення прозорості, ефективності та незалежності судової системи. Ці реформи розширили критерії призначення суддів, дозволивши не лише юристам-практикам, але й представникам академічних кіл ставати суддями. Водночас кандидати повинні пройти ретельну перевірку, яку здійснює Вища кваліфікаційна комісія суддів України (ВККС) та Громадська рада доброчесності (ГРД). Цей процес допомагає забезпечити призначення лише кваліфікованих та етичних осіб, тим самим підвищуючи довіру громадськості до судової влади. Крім того, у 2019 році було створено Вищий антикорупційний суд для розгляду справ про корупцію. Такі справи розслідуються Національним антикорупційним бюро України та передаються до суду Спеціалізованою антикорупційною прокуратурою. Хоча реформи судової та антикорупційної систем загалом сприймаються як позитивні, вони не є завершеними. Детальні подальші заходи описані в «Плані України на 2024–2027 рр.», підготовленому на виконання Програми ЄС «Ukraine Facility»²⁸.

Юристи в державному секторі

²⁶ Вільям Меєр, «Звіт ILAC з верховенства права — Пережити напад: Українська правова система після року війни» (Консорціум з міжнародної правової допомоги (ILAC), 2023 р.) [William Meyer, 'ILAC Rule of Law Report – Surviving the Assault: The Ukrainian Legal System After a Year of War' (International Legal Assistance Consortium (ILAC), 2023)] <https://ilacnet.org/wp-content/uploads/2023/05/ILAC_Ukraine_Law-Report-2023.pdf>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

²⁷ Координаційний центр з надання безоплатної правничої допомоги, «Ми тут, щоб вам допомогти!» <<https://legalaid.gov.ua>> дата перегляду: 26 липня 2024 р.

²⁸ Уряд України, «Ukraine Facility (програми фінансової підтримки України від Європейського Союзу)» (2024 р.) <<https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/en/#:~:text=The%20Ukraine%20Facility%20is%20the,the%20implementation%20of%20the%20program>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

Юристи державного сектору в Україні працюють в органах державної влади, юридичних відділах та різних державних установах (таких як Офіс Генерального прокурора, див. розділ «Методологія» нижче). Вони надають юридичні консультації, розробляють законопроекти, забезпечують відповідність дій уряду законодавству та реалізують державну політику у сфері кримінальної юстиції. Ці юристи відіграють вирішальну роль у формуванні та реалізації державної політики, часто працюючи над значними правовими реформами та регуляторними питаннями. Їхня робота забезпечує дотримання правових стандартів, а також ефективну та справедливую роботу органів державного управління та прокуратури.

З 2014 року органи виконавчої влади не зазнавали кардинальних реформ. Однак реформа системи прокуратури України була комплексною та багатовекторною. Вона запровадила прозорі та засновані на досягненнях правила відбору та просування прокурорів по службі, а також доповнилася створенням удосконалених органів управління прокуратурою. З 2014 року відбулося кілька циклів зовнішнього набору прокурорів різних рівнів після ретельного тестування та перевірки на добросовісність. У 2021 році було запроваджено пілотну прозору процедуру відбору прокурорів керівного рівня, яка включала перевірку професіоналізму та лідерських якостей. Реформи 2019 року включали перевірку понад 11000 прокурорів, з яких близько чверті не пройшли атестацію. Продовження цих реформ має вирішальне значення для підтримки надійної системи кримінальної юстиції, запобігання зловживанню владою та забезпечення справедливого розподілу справ. Воно включає перегляд законодавчої бази для відбору прокурорів керівного рівня та дисциплінарних процедур²⁹.

Згідно з українським законодавством³⁰, юристи державного сектору не можуть суміщати свою роботу з іншою професійною діяльністю, крім викладацької, наукової та творчої. Статус державного службовця несумісний зі статусом адвоката.

Методологія

Це дослідження проводилося з березня по травень 2024 року та охоплювало найбільші юридичні фірми України, ключові установи судового сектору, зокрема Верховний Суд та Вищий антикорупційний суд України, а також державні органи влади, такі як Генеральна прокуратура, Міністерство юстиції України та Національне агентство України з питань державної служби. Усі цифри, наведені в цьому звіті, ґрунтуються на відповідях, отриманих під час опитування.

Для забезпечення репрезентативності дослідження були опитані наступні групи:

²⁹ Уряд України, «Ukraine Facility (програми фінансової підтримки України від Європейського Союзу)» (2024 р.) <<https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/en/#:~:text=The%20Ukraine%20Facility%20is%20the,the%20implementation%20of%20the%20program>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

³⁰ Закон України «Про державну службу» 2016 р.; Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» 2013 р. 50:50 до 2030 року: лонгїтюдне дослідження проблеми гендерної рівності в юридичній сфері

Юридичні фірми: До вибірки дослідження увійшли 50 найбільших юридичних фірм³¹ України (на основі комплексної оцінки діяльності учасників ринку юридичних послуг за такими кількісними та якісними критеріями: кількість юристів, прибутковість, складність угод та судових спорів, які вони супроводжують, фінансова ефективність та репутація компанії за оцінкою колег по юридичному ринку), а також вибірка регіональних юридичних фірм. Дослідження проводилося за підтримки Асоціації правників України.

Корпоративний сектор: Методологія опитування для корпоративного сектору включала «холодне» звернення через електронну пошту до керівництва найбільших корпоративних роботодавців України 2024 року³² (визначених на основі даних Державної служби статистики та фінансових звітів відповідних підприємств) та «тепле» звернення через електронну пошту до членів та партнерів Асоціації правників України, зокрема Секції юрисконсультів.

Державний сектор: Офіс Генерального прокурора України, Міністерство юстиції України та Національне агентство України з питань державної служби заповнили анкети опитування, надавши таким чином відповідну інформацію про державних службовців. Анкети містили загальну інформацію про всіх державних службовців категорій «А» (вищий корпус державної служби) та «Б» (інші керівні посади державної служби).

Судова система: Серед учасників опитування — Верховний Суд, Вищий антикорупційний суд та його Апеляційна палата, а також Державна судова адміністрація України, які надали інформацію, пов'язану з судовою системою.

Розповсюджені анкети містили запитання щодо кількісного та якісного складу працівників, гендерного розподілу на різних рівнях управління, а також впровадження та ефективності гендерних ініціатив.

Організація	Кількість респондентів, до яких звернулися	Респонденти	Відсоток відповідей (%)
Юридичні фірми	80	44	55
Корпоративний сектор / Бізнес	75	24	32
Державний сектор	3	3	100
Судові органи	4	4	100

Рис. 1: Відсоток респондентів, які взяли участь в опитуванні

³¹ Олена Осмоловська, «Лідери ринку. Рейтинг юридичних компаній — 2023» (Юридична газета, 2 травня 2023 р.) <<https://jur-gazeta.com/publications/legal-business-in-ukraine/lideri-rinku-reyting-yuridichnih-kompaniy--2023.html>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.; Видавництво «Юридична практика», «50 провідних юридичних фірм України у 2024 році» (2024 р.) <<https://top50.com.ua/top50/>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

³² «Найбільші роботодавці 2024 року» (Opendatobot, 2024) <<https://opendatobot.ua/analytics/top-employer-2024>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

Гендерне представництво в юридичній професії: стан на 2024 рік

Загальна картина: всі юристи

В Україні, як і в багатьох інших країнах, гендерна нерівність визнана важливою темою в юридичній професії, що заслуговує на постійну увагу. Загалом, хоча частка жінок у юридичній професії є стабільною на базовому рівні в усіх секторах, спостерігається помітне зменшення представництва жінок на керівних посадах, особливо в юридичних фірмах та судовій системі.

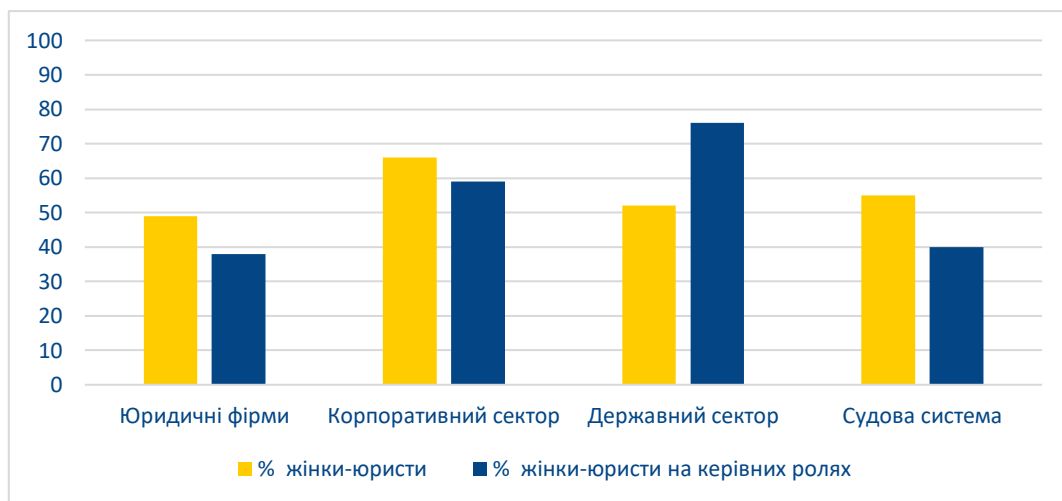


Рис. 2: Представництво жінок за галузями та рівнем зайнятих позицій

Жінки становлять значний відсоток юристів та керівників, хоча ця частка варіюється залежно від сектору та типу ролі.

Юридичні фірми мають значну частку жінок-юристок, які становлять 49% усіх юристів. Однак відсоток жінок на керівних посадах у цих фірмах зменшується: жінки становлять 38% керівників.

У корпоративному секторі найвища загальна частка жінок-юристів — 66%. На вищих керівних посадах у корпоративному секторі жінки становлять 59%, що свідчить про відносно збалансований гендерний розподіл на вищих рівнях.

Державний сектор демонструє більшу представленість жінок на керівних посадах, які жінки обіймають у 76% випадків. Також у державному секторі працює значна частка жінок-юристок, яка становить 49% усіх юристів.

У судовій системі частка жінок-суддів становить 55%, а представництво жінок на вищих керівних посадах у судовій системі становить 40%.

Загальна картина: робота на умовах неповної зайнятості

Неповна зайнятість є досить поширеним явищем в українських юридичних фірмах. Згідно з опитуванням, 49% опитаних юридичних фірм мають співробітників, які працюють неповний робочий день. Серед них 48% становлять жінки.

Юристи, які працюють на умовах неповної зайнятості на рівні керівництва юридичних фірм, зустрічаються рідше. Лише 27% юридичних фірм працевлаштовують юристів управлінського рівня на умовах неповної зайнятості, причому жінки обіймають ці посади у 45% таких випадків.

У корпоративному секторі робота на умовах неповної зайнятості не є поширеним явищем. Лише 28% опитаних компаній мають у штаті юристів, які працюють на умовах неповної зайнятості, і 44% таких юристів — жінки.

Умови роботи на засадах неповної зайнятості для працівників судової системи та державного сектору регулюються Кодексом законів про працю України³³. Відповідно до ст. 56 цього Кодексу, за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Однак слід зазначити, що питання неповної зайнятості для суддів регулюється Законом України «Про судоустрій і статус суддів»³⁴. Суддям забороняється займатися будь-якою підприємницькою або іншою оплачуваною діяльністю, крім викладацької, наукової та творчої діяльності. Те саме стосується і державного сектору та регулюється Законом України «Про державну службу»³⁵.

Асоціація правників України через Державну судову адміністрацію розповсюдила анкету з опитуванням щодо роботи за сумісництвом серед усіх судів України. На момент завершення підготовки цього звіту було отримано 530 відповідей. Зібрана інформація свідчить про те, що лише чотири судді-чоловіки мають особливі умови праці. Крім того, 78 відповідей містили інформацію про суддів, які поєднують свою роботу з науковою та викладацькою діяльністю, що становить приблизно 14,72% від загальної кількості отриманих відповідей.

Також, 70 суддів-чоловіків та 60 суддів-жінок повідомили, що поєднують свою роботу з викладацькою або науковою діяльністю, що становить приблизно 53,85% чоловіків та 46,15% жінок відповідно.

За результатами опитування, у структурних підрозділах Міністерства юстиції України відсутні державні службовці, які працюють за сумісництвом або поєднують свою роботу з викладацькою чи науковою діяльністю. Проте шість державних службовців структурних підрозділів Міністерства юстиції поєднують свою роботу з викладацькою, науковою або творчою діяльністю, з яких четверо займають керівні посади.

³³ Кодекс законів про працю України 1971 р.

³⁴ Закон України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 р.

³⁵ Закон України «Про державну службу» 2016 р.

Крім того, згідно з трьома відповідями з міжрегіональних управлінь Міністерства юстиції України, дві жінки, одна з яких є керівником, працюють за сумісництвом.

Судячи з інформації, наданої учасниками опитування, робота на умовах неповної зайнятості не є поширеним явищем у судовій системі та системі правосуддя. Судді та державні службовці, які суміщають посади, зазвичай займаються науковою або викладацькою діяльністю у позаробочий час.

Ініціативи щодо гендерного представництва: в юридичній професії

В опитуванні ставилося питання, чи відстежується на робочих місцях гендерний баланс як на загальному рівні, так і на рівні керівництва. Переважна більшість респондентів (64%) підтвердили, що відстежують гендерне представництво на своїх робочих місцях. Крім того, 58% повідомили, що відстежують гендерний баланс на всіх рівнях та на рівні вищого керівництва.

Популярність та сприйнята ефективність ініціатив з гендерної рівності

Рівень популярності ініціатив, %



Рис. 3: Популярність ініціатив щодо покращення гендерного представництва в юридичній професії

Під час опитування респондентів запитували, чи впроваджували вони якісь із шести конкретних ініціатив, спрямованих на забезпечення гендерної рівності та/або збільшення кількості жінок, які досягають керівних посад. Ці шість ініціатив показані вище на Рисунку 3. Як видно з Рисунка 3, найпопулярнішими ініціативами з гендерної рівності в усіх секторах є гнучкий графік роботи, тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок, програми коучингу та наставництва, а також встановлення цільових показників для призначення на керівні посади.

Популярність ініціатив: розподіл за секторами, %

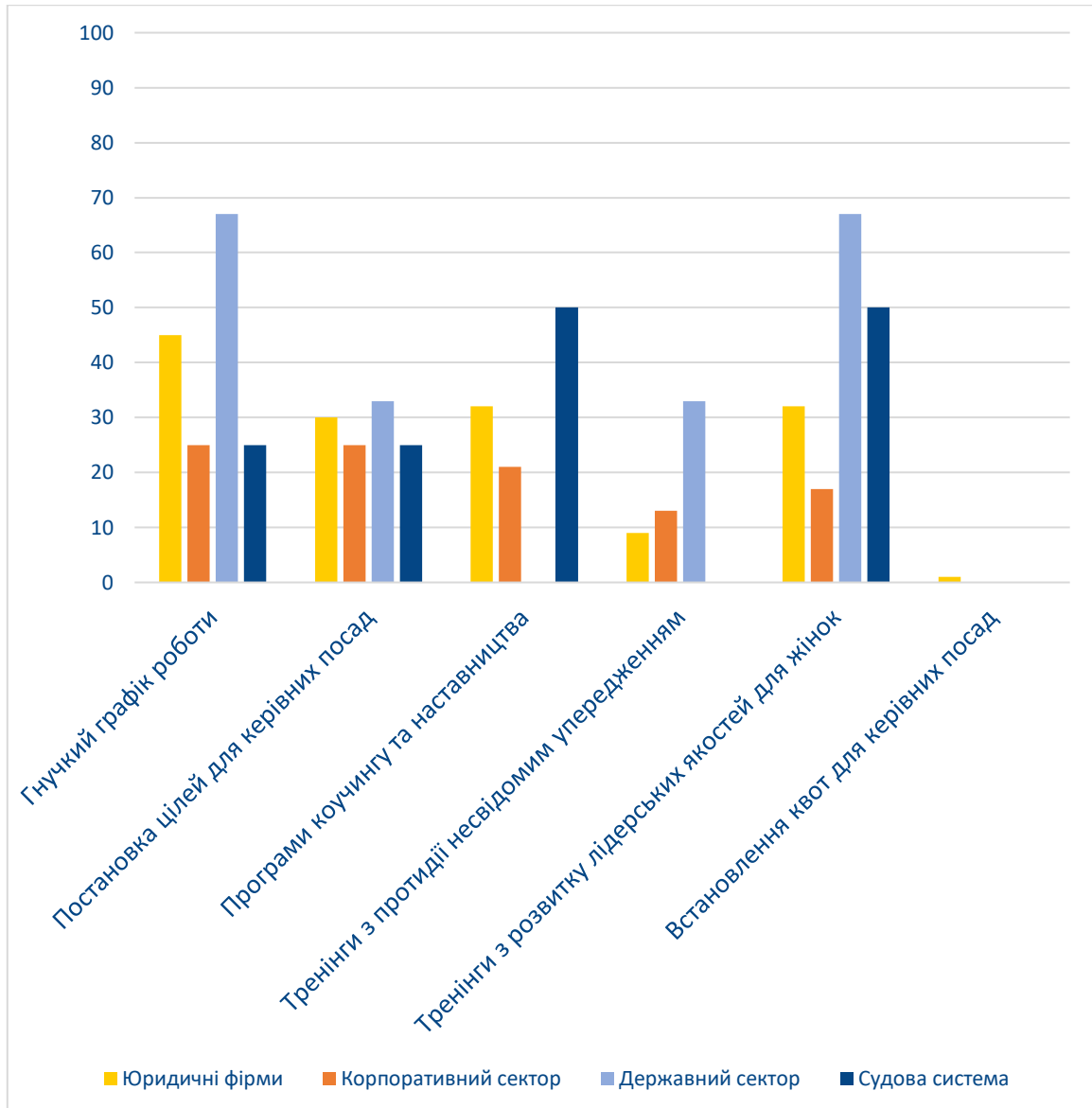


Рис. 4: Популярність ініціатив щодо покращення гендерного представництва в юридичній професії: розподіл за секторами

Як показано на Рисунку 4, найвищі відсоткові показники демонструють орієнтацію на гнучкий графік роботи в державному секторі (67%) та юридичних фірмах (45%), а також на розвиток лідерських якостей у державному секторі (67%) та судовій системі (50%). Найнижчі відсоткові показники відображають мінімальну підтримку встановлення квот в юридичних фірмах (2%) та низький рівень впровадження тренінгів з протидії несвідомим упередженням в юридичних фірмах (9%) та серед роботодавців, які мають штатних юрисконсультів (13%).

Загалом, сектори віддають перевагу гнучким та еволюційним підходам, а не обов'язковим квотам.

Сприйнята ефективність ініціатив

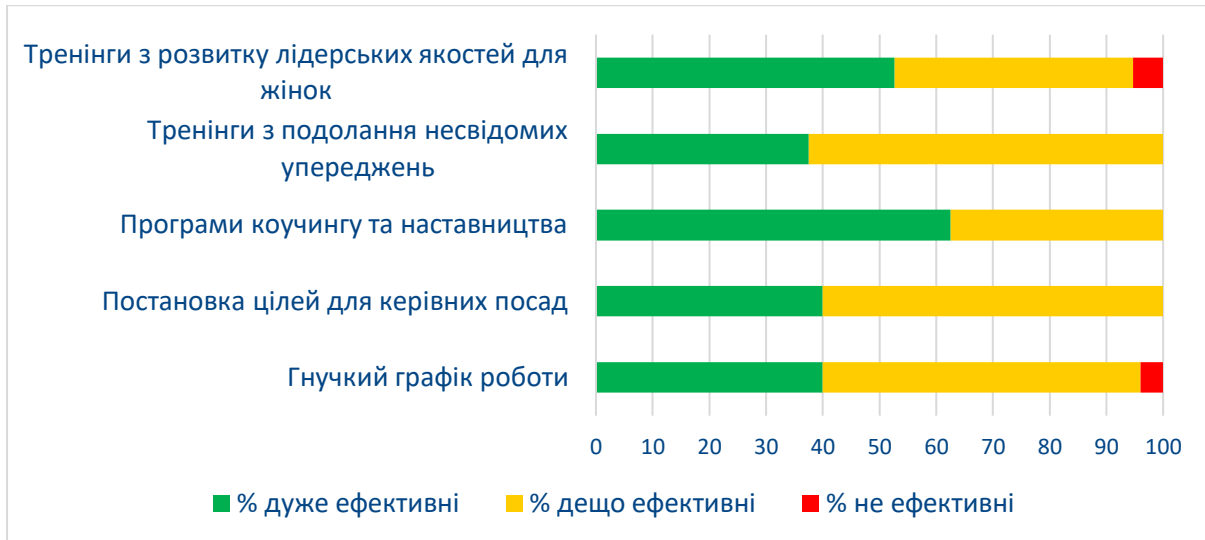


Рис. 5: Сприйняття ефективності ініціатив щодо покращення гендерного представництва в юридичній професії

Юридичні фірми загалом вважають свої ініціативи, спрямовані на покращення гендерного представництва, певною мірою успішними. Більшість ініціатив вважаються ефективними, хоча і з різним ступенем успішності за різними показниками.

Гнучкий графік роботи вважають дуже ефективним 40% респондентів, а 56% — дещо ефективним, що свідчить про широке схвалення. Ще однією важливою ініціативою є тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок, які 52,63% учасників оцінили як дуже ефективні, що підкреслює їхню важливість у просуванні жінок на керівні посади.

Постановка цілей для керівних посад високо оцінюється: 40% респондентів вважають її дуже ефективною у забезпеченні гендерного представництва на вищих посадах. Програми коучингу та наставництва демонструють високу ефективність: 62,5% респондентів оцінюють їх як дуже ефективні. І навпаки, лише 37,5% респондентів сприймають тренінги з протидії несвідомим упередженням як дуже ефективні. Це свідчить про те, що тренінг з протидії несвідомим упередженням, можливо, потрібно кардинально змінити, щоб підвищити його ефективність. Під час перероблення тренінгу важливо враховувати досвід інших країн, а також новітні практики та тенденції. Крім того, може виникнути потреба переглянути включення тренінгу з несвідомих упереджень до набору ініціатив організації, якщо він виявиться незадовільним.

Варто зазначити, що лише одна юридична фірма, що становить 2% від загальної кількості опитаних, запровадила квоти. Ця фірма вважає квоти ефективною ініціативою. Однак, за нашою оцінкою, включення цього показника в загальний аналіз вимагає вищого рівня впровадження квот серед фірм. Більший розмір вибірки

дозволив би отримати більш статистично значущі дані та точніше відобразити тенденції в галузі.

Ці висновки відображають проактивний підхід юридичних фірм до забезпечення гендерного балансу, особливо наголошуючи на навчанні лідерських якостей та гнучкому графіку роботи як ключових рушійних силах.

Гендерні ініціативи: розподіл за секторами

Юридичні фірми

18% юридичних фірм, які взяли участь в опитуванні, впроваджували гендерні ініціативи поза межами шести ініціатив, описаних у попередньому розділі.

Одна з фірм, що опитувались, забезпечує відсутність різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками з однаковим рівнем стажу, активно залучає жінок-юристок до лідерських заходів та пропонує варіанти неповної зайнятості для жінок, які повертаються з декретної відпустки.

Дві фірми мають антидискримінаційну політику, в тому числі проти сексуального насильства та домагань. Ці фірми також встановлюють чіткі вимоги та цілі для юристів усіх рівнів, зосереджуючись на професійних навичках та особистих якостях. На думку цих фірм, такий структурований підхід гарантує, що всі працівники оцінюються справедливо і прозоро.

Одна з фірм запровадила програму наставництва спеціально для жінок, які практикують в кримінальному праві. Ця програма спрямована на розвиток лідерських якостей та руйнування міфів про «нежіночу практику». Як зазначають у фірмі, в результаті збільшується кількість жінок-кримінальних юристів, що допомагає диверсифікувати сферу і кинути виклик традиційним гендерним ролям.

14 фірм підкреслюють, що вони проводять тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок, але лише одна з них зазначила, що навчання починається на рівні молодших юристів. Ця фірма також розробляє індивідуальні плани розвитку з урахуванням сильних сторін та кар'єрних цілей кожної жінки. Такий персоналізований підхід гарантує, що жінки-юристи отримують підтримку та рекомендації, необхідні для просування по кар'єрних сходах.

Одна з фірм зазначила, що для жінок-юристок проводяться регулярні зустрічі та тренінги для розвитку управлінських та комунікативних навичок. Ефективність цих ініціатив вимірюється за допомогою зворотного зв'язку та помічених змін у показниках діяльності. За словами фірми, така постійна оцінка допомагає фірмам коригувати свої програми та забезпечувати їх відповідність потребам своїх працівників.

Одна фірма бере участь у глобальних ініціативах, таких як Глобальний договір ООН та Принципи розширення прав і можливостей жінок, які спрямовані на просування гендерної рівності на робочому місці та в суспільстві. Ця участь підкреслює їхню відданість ширшій соціальній відповідальності та узгоджує їхню внутрішню політику з міжнародними стандартами.

Один з респондентів додав, що добробут працівників є пріоритетом: фірма надає додаткову відпустку та підтримку у важкі часи. За словами респондента, це дозволяє працівникам розв'язувати особисті питання без шкоди для їхніх професійних обов'язків, що відображає цілісний підхід до турботи про працівників.

Такі різноманітні практики, описані респондентами опитування, свідчать про те, що юридичні фірми не лише розв'язують проблему гендерної нерівності, а й покращують загальну культуру на робочому місці, роблячи її більш сприятливою та справедливою для всіх працівників.

Результати опитування висвітлюють кілька ключових моментів: По-перше, гнучкий графік роботи та тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок є високоефективними та популярними в юридичних фірмах, що значно сприяє просуванню жінок на керівні посади. По-друге, хоча встановлення цілей для керівних посад вважається ефективним, квоти використовуються рідко, і лише одна фірма застосовує їх. Це свідчить про надання переваги гнучким та еволюційним підходам. По-третє, програми наставництва є ефективними для розвитку професійних навичок та підготовки жінок до лідерства, але тренінги з протидії несвідомим упередженням потребують вдосконалення.

Загалом, юридичні фірми надають перевагу гнучким та еволюційним підходам до просування гендерної рівності.

— “ —————

Багато провідних національних фірм прагнуть приєднатися до Глобального договору ООН та дотримуватися стандартів різноманітності. Цього року Aequo також приєдналася до Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs) — керівництва для компаній, яке включає сім принципів щодо просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на робочому місці, на ринку та в громаді. Під час війни, коли ми боремося за нашу свободу та захищаємо наші права, ми прагнемо підвищувати обізнаність та забезпечувати потужну основу для змін на краще.

————— ” —

АННА БАБИЧ,

членкиня правління
Асоціації правників
України та виконавча
партнерка юридичної
фірми AEQUO



Корпоративний сектор

Двадцять п'ять відсотків респондентів опитування, що представляли український корпоративний сектор, впроваджують гендерні ініціативи, що виходять за рамки шести, перелічених у дослідженні.

Наприклад, деякі роботодавці корпоративного сектору мають спеціальну політику підтримки гендерної рівності та недискримінації, включаючи етичні кодекси та колективні договори. Один із респондентів зосередився на заміщенні посад, звільнених чоловіками, мобілізованими до збройних сил, жінками, хоча цей останній підхід був зумовлений не стільки цілями гендерної рівності, скільки труднощами, спричиненими війною.

Один роботодавець, який представляє 4% респондентів, пропонує кілька ініціатив для задоволення потреб матерів, що працюють. Ці ініціативи включають надання 50-відсоткової компенсації витрат на догляд за дитиною матерям з дітьми до трьох років, дозвіл приводити дітей на роботу за гнучким графіком, а також можливість 100-відсоткової віддаленої роботи для батьків з маленькими дітьми.

Додаткова підтримка включає матеріальні подарунки при народженні дитини, святкування Дня захисту дітей з виїздами на природу, подарунки для дітей на День Святого Миколая. Ці організації також можуть компенсувати витрати на дитячі розважальні заходи та сімейні прогулянки.

— “ —————

У хорошій команді, як і в будь-якому рецепті, повинні бути різні інгредієнти, кожен з яких додає свій неповторний смак до кінцевого продукту. Високі класні команди майбутнього неможливі без внеску з боку жінок. У знеособленому цифровому світі майбутнього жінки приносять цінності, які неможливо замінити технологіями (емпатію, доброту та турботу) стаючи не просто доповненням, а єднальним ядром сучасних команд.

————— ” —

**СВІТЛАНА
РОМАНОВА,**

Головна юристка
Групи компаній
«Метінвест»



Судова система

Зважаючи на значну роль та відповідальність судової влади, гендерна рівність серед суддів та працівників апарату суду має першочергове значення. Представництво жінок у судовій системі є ключовим показником їхньої участі в критично важливих процесах прийняття рішень. Судді, за визначенням, приймають рішення, які впливають не лише на окремих осіб, а й на суспільство загалом. Ці рішення формують ширшу соціальну структуру та впливають на суспільну довіру до системи правосуддя.

Одну з попередніх дослідницьких статей, присвячених аналізу гендерного складу суддівського корпусу України після комплексної судової реформи 2014 року, написала Тетяна Фулей, начальник відділу наукових досліджень проблем судоустрою та вдосконалення судової влади Національної школи суддів України³⁶. У статті проаналізовано дані гендерного балансу за січень-лютий 2015 року та виявлено високе представництво жінок у судовій системі.

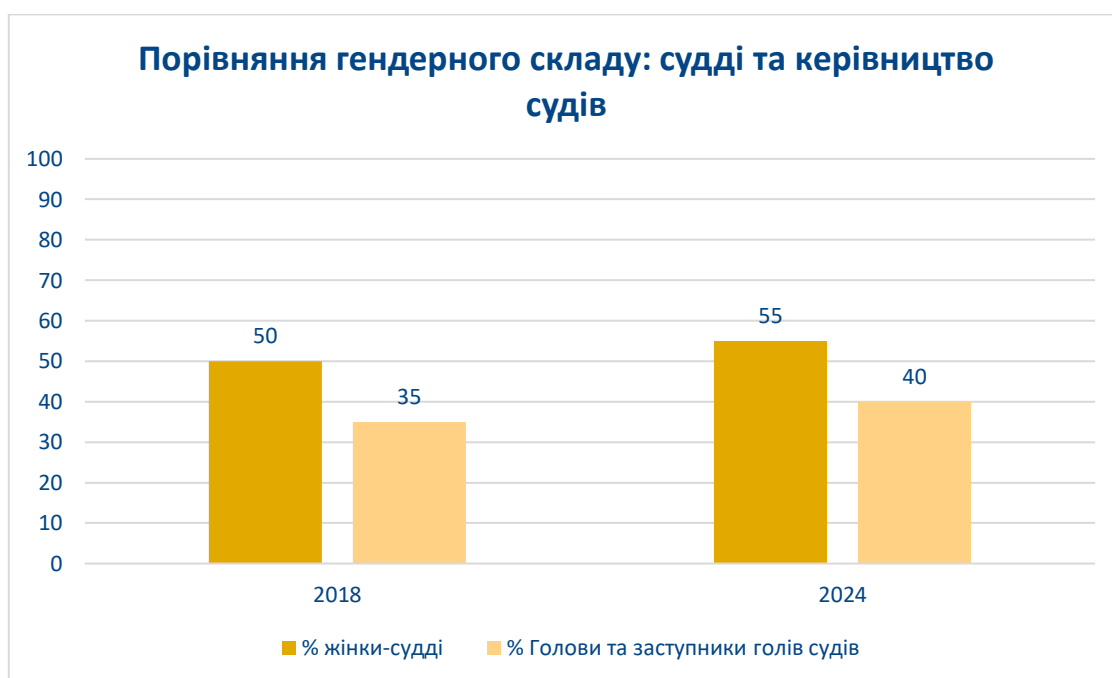


Рис. 6: Порівняння жінок: судді та керівництво судів (2018 р.³⁷ порівняно з 2024 р.³⁸)

³⁶ Тетяна Фулей, «Гендерна рівність при здійсненні правосуддя» (ОБСЄ, 2016 р.) <<https://www.osce.org/files/f/documents/a/5/249271.pdf>>, дата перегляду: 26 липня 2024 р.

³⁷ Там само.

³⁸ Результати опитування, проведеного за програмою «50:50 до 2030 року, у Звіті про результати в Україні.

У 2018 році Державна судова адміністрація вперше здійснила офіційний аналіз гендерного складу суддів та працівників апарату місцевих та апеляційних судів України³⁹.

Дослідження 2018 року підтвердило значне представництво жінок у судовій системі, виявивши, що 50% суддів є жінками. З 2018 року спостерігається помітна позитивна динаміка щодо частки жінок, які обіймають керівні посади в судовій системі, яка зросла з 35% у 2018 році до 40% у 2024 році. Це свідчить про поступове покращення гендерної рівності в українській судовій системі, особливо щодо жінок на керівних посадах.

Варто зазначити, що в Україні діє Стратегія гендерної рівності Державної судової адміністрації на 2021-2025 роки⁴⁰. Метою цієї стратегії є впровадження комплексного гендерного підходу в політику, практику та процедури Державної судової адміністрації. Це передбачає переосмислення підходів до формування інституційної політики, включення питань гендерної рівності до політик, практик та процедур, аналіз гендерних відносин, реорганізацію та вдосконалення процесів з метою інтеграції гендерного підходу, зміну організаційної культури та визнання необхідності процедурних змін, врахування права на рівність під час формування управлінських структур, кадрового потенціалу та надання адміністративних судових послуг.

Також слід зазначити, що за офіційною інформацією на 2022 рік⁴¹ до Збройних Сил України та інших військових формувань було мобілізовано 48 суддів. Крім того, 37 суддів добровільно вступили до лав Сил територіальної оборони Збройних Сил України. Це свідчить про високий рівень громадянської відповідальності та патріотизму суддів, що відображає їхню активну участь у забезпеченні безпеки та оборони країни. Залучення суддів до військових формувань свідчить про їхню здатність виконувати різні ролі в суспільстві, в тому числі й щодо захисту держави. Гендерна рівність у судовій системі є не лише питанням правосуддя, а й важливим чинником зміцнення соціальної згуртованості та інституційної ефективності під час криз.

Результати опитування показують, що тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок та програми коучингу і наставництва високо цінуються в судовій системі, причому ці ініціативи отримали значно вищий показник поширеності, ніж в інших секторах. Це свідчить про значну увагу до надання жінкам необхідних навичок та підтримки для забезпечення кар'єрного зростання. Такі ініціативи відображають цілеспрямовані зусилля судової системи, спрямовані на просування гендерної рівності та розширення

³⁹ Державна судова адміністрація України, «ДСА України вперше здійснила аналіз гендерного складу суддів та працівників місцевих і апеляційних судів України» (13 квітня 2018 р.) <<https://dsa.court.gov.ua/dsa/pres-centr/news/466232/>>

⁴⁰ Державна судова адміністрація України (без дати) «Стратегія гендерної рівності Державної судової адміністрації України на 2021-2025 роки» <<https://dsa.court.gov.ua/userfiles/media/new folder for uploads/dsa/Strategy GE SCAU design final 1.pdf>>, дата перегляду: 26 липня 2024 року.

⁴¹ Державна судова адміністрація України, «ДСА України про здійснення правосуддя в умовах війни станом на 31 травня 2022 року» (31 травня 2022 р.) <<https://dsa.court.gov.ua/dsa/pres-centr/news/1279804/>>, дата перегляду: 26 липня 2024 року.

професійних можливостей для жінок, забезпечуючи їх належне представництво в усіх аспектах роботи судової системи.

Загалом, проактивний підхід судової системи до забезпечення гендерної рівності демонструє розуміння важливості різноманітності та інклюзивності.

“

Питання рівних можливостей було важливим для судової системи протягом усього періоду незалежності України. За наявності 55% жінок суддів, відкриті конкурси забезпечили ці можливості. Таким чином, судова система виглядає збалансованою з погляду суддівського корпусу і наближається до рівноваги на рівні керівників судів.

Наразі вкрай важливо залучати до роботи суддями найбільш кваліфікованих та ефективних професіоналів. Однак через повномасштабну війну, що триває, може виникнути певний гендерний дисбаланс у судовій системі, оскільки багато чоловіків служать в українській армії, що ускладнює їхню участь у конкурсах на робочі місця. Наприклад, у конкурсі до місцевих судів 57% призначень отримали жінки, а 43% — чоловіки. Це слід враховувати в майбутніх процедурах добору суддів.

**ВАЛЕНТИНА
ДАНИШЕВСЬКА,**

Перша Голова
Верховного Суду
України з 2017 по
2021 рік



”

Державний сектор

Суб'єкти державного сектору демонструють значну увагу до гнучкого графіка роботи та навчання жінок лідерських якостей, спрямованого на надання жінкам навичок та впевненості, необхідних для виконання керівних функцій. Це допомагає забезпечити представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень. Згідно з коментарями учасників з державного сектору, тренінги з розвитку лідерських якостей та програми наставництва є життєво важливими для підтримки кар'єрного розвитку жінок, надання їм рекомендацій та можливостей для налагодження зв'язків.

Водночас існують можливості для вдосконалення в таких сферах, як тренінги з подолання несвідомих упереджень, які могли б сприяти формуванню більш інклюзивної культури загалом. Обмежене використання квот на керівні посади свідчить про те, що перевага надається еволюційним підходам, а не обов'язковим заходам. Хоча квоти можуть бути ефективними, державний сектор надає перевагу розвитку навичок і спроможностей.

Загалом, державний сектор робить значні кроки у сфері гендерної рівності завдяки комплексним ініціативам, таким як гендерний аудит, гнучкий графік роботи, тренінги з розвитку лідерських якостей та програми наставництва.

Також слід зазначити, що наразі Офіс Генерального прокурора України впроваджує гендерні ініціативи поза межами шести ініціатив, перелічених в анкеті опитування. Однією з помітних ініціатив є створення робочої групи з проведення гендерного аудиту в органах прокуратури у 2023 році.⁴² Ця ініціатива реалізується у співпраці зі Структурою ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки). Метою гендерного аудиту є оцінка стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах прокуратури та підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Проведення гендерного аудиту є значним кроком на шляху до забезпечення гендерної рівності в державному секторі. Через систематичну оцінку поточної практики та політики аудит має на меті виявити сфери, де можуть існувати гендерні диспропорції, та рекомендувати заходи для їх усунення. Залучення Структури ООН Жінки підкреслює прагнення державного сектору відповідати міжнародним стандартам та найкращим практикам у просуванні гендерної рівності.

⁴² Офіс Генерального прокурора, «В органах прокуратури проведуть гендерний аудит» (2023)
<https://www.gp.gov.ua/ua/posts/v-organax-prokuraturi-provedut-gendernii-audit>

“

Результатом рекомендацій гендерного аудиту має стати не лише спільна робота прокуратури та Структури ООН Жінки, а й створення повноцінної гендерної стратегії та плану дій з її реалізації. Прокуратура має потенціал стати провідним прикладом сучасного підходу до реалізації гендерної політики в системі кримінальної юстиції. Таким чином, вона може працювати над руйнуванням усталених стереотипів як у своїй внутрішній культурі, так і через функції, які вона виконує. Ба більше, забезпечення реалізації принципів гендерної рівності та недискримінації є одними з ключових цінностей для Європейського Союзу, а отже, і для України на її інтеграційному шляху.

”

ОЛЕКСІЙ БЮНЮК,

начальник
Департаменту
кримінально-
правової політики
та захисту
інвестицій Офісу
Генерального
прокурора



Порівняння

Порівнюючи дані з інших юрисдикцій, досліджених на сьогодні, а саме Бразилії, Чилі, Південної Кореї, Англії та Уельсу, Нідерландів, Нігерії, Іспанії та Уганди, Україна виділяється значним представництвом жінок-юристів, які складають 56% представників юридичної професії. Цей відсоток лише трохи нижчий, ніж у Чилі (близько 60%) та Нідерландах (57%), і перевершує всі інші країни, в яких проводилося дослідження (54% в Іспанії, 51% в Англії та Уельсі, 49% в Уганді, 44% в Бразилії, близько 40% в Нігерії та 29% в Республіці Корея).

Вражає те, що з 56% жінок-юристок в Україні 53% займають керівні посади — цей показник значно вищий, ніж у будь-якій іншій досліджуваній країні. Далі йдуть Нідерланди та Нігерія, в кожній з яких 46% жінок-юристок обіймають керівні посади. Тим часом у Південній Кореї найнижчий показник представництва — 20% жінок на керівних юридичних посадах.

Жіноче представництво в юридичних фірмах стало проблемою для багатьох юрисдикцій, в яких проводилося дослідження, і результати опитування свідчать про те, що Україна є одним із лідерів у цьому секторі. Дані опитування свідчать, що жінки складають 49% персоналу українських юридичних фірм, що нижче, ніж у Бразилії (55%), Англії та Уельсі (50%), так само як і в Нідерландах (49%), і трохи вище, ніж у Нігерії (47%) та Іспанії (46%). Натомість у Південній Кореї жінки становлять лише 25 відсотків усіх юристів у юридичних фірмах, що характерно також і для Чилі, де представництво жінок становить 39 відсотків. Жінки обіймають 38% керівних посад, що є третім найвищим результатом серед усіх юрисдикцій, досліджених на сьогодні, окрім Нігерії та Бразилії

(обидві — 43%): в інших юрисдикціях, досліджених на тепер, цей показник коливається від 13% (Південна Корея) до 31% (Англія та Уельс). Ці результати свідчать про відносно високу присутність жінок на керівних посадах в українських юридичних фірмах.

Так само відсоток жінок-юристок у корпоративному секторі України (66%) та представництво жінок серед вищого керівництва корпоративного сектору (59%) значно перевищують результати в інших досліджених юрисдикціях. Це свідчить про відносно високу присутність жінок-юристок у корпоративному секторі та на керівних посадах в корпоративному секторі в Україні.

На противагу цьому, результати опитування демонструють, що представництво жінок-юристів у державному секторі (52%) є третім найнижчим показником серед юрисдикцій, які були досліджені на сьогодні (Південна Корея — 35%, Бразилія — 43%). З іншого боку, в Нігерії в державному секторі працює переважна більшість жінок-практиків (68%). Цікаво, однак, що коли йдеться про керівні посади в державному секторі, то тут лідирує Україна — 78% цих посад займають жінки, що є найвищим показником серед усіх країн, які брали участь в опитуванні. За нею йдуть Нігерія та Уганда з показниками 61% та 62% відповідно, тоді як Бразилія та Південна Корея відстають на 28% та 29% відповідно. Ці цифри свідчать про різну динаміку: хоча державний сектор України стикається з проблемами щодо загального представництва жінок, він, як видається, досягає успіхів у просуванні жінок на керівні посади. Наскільки вторгнення вплинуло на цю динаміку, ще належить з'ясувати.

Представництво жінок у судовій системі України (55%) та частка жінок на вищих суддівських посадах (40%) перебувають у середині спектра порівняно з іншими юрисдикціями, які були досліджені на сьогодні.

В Україні, а також у Бразилії, Чилі, Англії та Уельсі, а також Іспанії, найпопулярнішою ініціативою є гнучкий графік роботи. Як і в інших юрисдикціях, встановлення квот є найменш популярною ініціативою.

Висновки

Дані, представлені у цьому звіті, дають переконливе уявлення про гендерне представництво в українській юридичній професії. Загалом, Україна майже досягла гендерного балансу з високим відсотком представництва жінок у всіх секторах, окрім юридичних фірм. Однак існують підстави для оптимізму, оскільки юридичні фірми повідомляють про численні ефективні ініціативи, спрямовані на збільшення кількості жінок-юристів як загалом, так і на керівних посадах.

Гнучкий графік роботи є однією з найпопулярніших ініціатив, яка широко застосовується в різних секторах і вважається дуже ефективною. Ця ініціатива відіграла вирішальну роль у створенні інклюзивного робочого середовища, яке відповідає потребам жінок-фахівців.

Тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок — ще одна важлива ініціатива, яку учасники оцінюють як дуже ефективну, підкреслюючи її важливість для підготовки жінок до виконання лідерських ролей. Програми коучингу та наставництва також вважаються високоефективними, як такі, що пропонують жінкам необхідну підтримку та настанови для просування по кар'єрних сходах. Визначення цілей для керівних посад отримало високу оцінку, що гарантує пріоритетність гендерного представництва на вищих посадах.

На думку учасників опитування, ці ініціативи відіграли вирішальну роль у просуванні жінок на керівні посади та підтримці збалансованого гендерного представництва в юридичній професії.

Важливо визнати, що високий відсоток представництва жінок може бути частково зумовлений війною, що триває в Україні. Можна припустити, що багато вакантних посад, які утворилися внаслідок цього, були заповнені жінками. У цьому контексті постають важливі питання: Як зміниться гендерний баланс після закінчення війни? Які гендерні ініціативи будуть популярними та ефективними в майбутньому?

У перспективі важливо відстежувати еволюцію гендерного балансу в юридичній професії в міру зміни ситуації в Україні. Майбутні гендерні ініціативи, можливо, потребуватимуть адаптації до післявоєнного контексту, потенційно акцентуючи увагу на реінтеграції військовослужбовців, які повернулися до юридичної професії, підтримці гнучких графіків роботи, а також посиленні тренінгів з розвитку лідерських якостей та програм наставництва.

Загалом, українська юридична професія робить значні кроки на шляху до гендерної рівності. Постійні зусилля та адаптація до мінливої ситуації в країні матимуть вирішальне значення для підтримання та розвитку цього процесу, гарантуючи, що жінки й надалі матимуть рівні можливості для кар'єрного зростання, участі в керівних посадах та внеску в розвиток правового поля. Сприяючи створенню інклюзивного середовища та усуваючи будь-які бар'єри, що залишаються, українська юридична спільнота може стати потужним прикладом прихильності до гендерного паритету.

Подяки

Ми хотіли б подякувати співробітникам Підрозділу правової політики та досліджень Міжнародної асоціації юристів за їхню роботу, нагляд та координацію цього звіту, зокрема, директору IBA LPRU **Сарі Карнегі**, юристам проекту IBA LPRU **Беатріс Мартінес** та **Емілі Морісон**, а також координатору проекту IBA LPRU **Деніелу Коллінзу**.

Наша подяка також адресована головному автору цього звіту — Асоціації правників України (АПУ). Ми висловлюємо подяку Президенту АПУ **Миколі Стеценку**, членкині Правління АПУ **Анні Бабич**, членкині Правління **Олені Кібенко**, виконавчій директорці АПУ **Вікторії Красновій**, Радниці з міжнародної діяльності **Інні Ліньовій** та Координаторці проектів АПУ **Майї Каштан**.

Ми окремо дякуємо **Фонду верховенства права LexisNexis**, чиє партнерство з АПУ в рамках Гендерного проекту «50:50 до 2030 року» має вирішальне значення.

Ми також вдячні нашим експертам **Валентині Данішевській**, **Світлані Романовій** та **Олексію Бонюку**, які надали свої коментарі до цього звіту.

Нарешті, ми висловлюємо щирі подяку **всім учасникам опитування**. Ваш внесок був неоцінним, і кожна відповідь відіграла вирішальну роль у створенні цього звіту.

Додаток 1: Таблиці даних

Загальна картина: всі юристи

	Жінки-юристи (%)	Жінки-старші юристи (%)
Юридичні фірми	49 (533 / 1079)	38 (82 / 215)
Корпоративний сектор	66 (166 / 251)	59 (35 / 59)
Державний сектор	52 (985 / 1899)	76 (81 / 106)
Судова система	55 (2396 / 4337)	40 (298 / 730)

Популярність гендерних ініціатив: розподіл за секторами

	Юридичні фірми (%)	Корпоративний сектор (%)	Державний сектор (%)	Судова система (%)
Гнучкий графік роботи	45	25	67	25
Постановка цілей для керівних посад	30	25	33	25
Програми коучингу та наставництва	32	21	0	50
Тренінги з подолання неспівідомих упереджень	9	13	33	0
Тренінги з розвитку лідерських якостей	32	17	67	50
Тренінги з квотування	2	0	0	0

Ефективність гендерних ініціатив

	Дуже ефективні (%)	Дещо ефективні (%)	Не ефективні (%)
Гнучкий графік роботи	40,00	56,00	4,00
Постановка цілей для керівних посад	40,00	60,00	0,00
Програми коучингу та наставництва	62,50	37,50	0,00
Тренінги з подолання неспівідомих упереджень	37,50	62,50	0,00
Тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок	52,63	42,11	5,26
Встановлення квот на керівні посади	100,00	0,00	0,00

Додаток 2: Питання опитування

1. В якій організації ви працюєте?
 - Юридична особа зі штатним юрисконсульттом
 - Державний сектор
 - Юридична фірма
 - Судова система

2. Для початку ми хотіли б поставити кілька загальних профілювальних запитань про юристів/суддів, які працюють у вашій організації.
 - Загальна кількість юристів _____
 - Кількість юристів, які працюють на умовах неповної зайнятості _____
 - Кількість юристів, зайнятих на рівні партнера/керівництва (або еквівалентному рівні) _____
 - Кількість юристів на рівні партнера/керівництва (або еквівалентному рівні), які працюють на умовах неповної зайнятості _____

3. Це питання стосується **жінок**-юристок. Будь ласка, вкажіть приблизні цифри:
 - Загальна кількість жінок-юристок _____
 - Жінки-юристи, які працюють на умовах неповної зайнятості _____
 - Жінки-юристи, зайняті на рівні партнера/керівництва (або еквівалентному рівні) _____
 - Жінки-юристи на рівні партнера/керівництва (або еквівалентному рівні), які працюють на умовах неповної зайнятості _____

4. Скільки осіб входить до складу партнерської ради / правління / виконавчої ради (або подібного органу)? _____

5. Скільки жінок є членами вашої партнерської ради/правління/виконавчої ради (або подібного органу)? _____

6. Чи відстежуєте ви гендерний баланс у вашій організації загалом?
 - Так
 - Ні

7. Чи відстежуєте ви гендерний баланс у вашій організації серед старших юристів?
 - Так
 - Ні

8. Чи доводяться дані гендерного моніторингу до відома керівництва організації?
 - Так
 - Ні

Ініціативи/політики

9. Чи впроваджує ваша організація якісь із наведених нижче ініціатив/політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності та/або збільшення кількості жінок на керівних посадах?

- Встановлення квот на керівні посади
- Наявність гнучкішого графіка роботи (після введення обмежень через Covid-19)
- Тренінги з розвитку лідерських якостей для жінок
- Постановка цілей для керівних посад⁴³
- Тренінги з подолання несвідомих упереджень
- Програми коучингу/наставництва
- Інше
- Нічого з вказаного вище

Будь ласка, дайте відповідь на наведені нижче запитання щодо ініціатив/політик, що їх впроваджує ваша організація для забезпечення гендерної рівності та/або збільшення кількості жінок на керівних посадах. Якщо ваша організація впроваджує декілька ініціатив/політик, будь ласка, опишіть кожну ініціативу/політику у своїх відповідях.

Будь ласка, дайте відповіді на запитання 10, 11 та 12 щодо кожної з наявних політик/ініціатив.

10. Чи можете ви надати короткий опис ваших ініціатив/політик? Зазначте, як працює кожна ініціатива/політика, як вона вимірюється та який вплив вона має. _____

11. Приблизно як довго існує кожна ініціатива/політика? Зазначте приблизну кількість років. _____

12. На вашу думку, наскільки ефективною була кожна ініціатива/політика у підтримці гендерної рівності та/або збільшенні кількості жінок на керівних посадах у вашій організації?

- Дуже ефективною
- Дещо ефективною
- Не ефективною

13. Чи впроваджує ваша організація інші ініціативи, пов'язані з різноманітністю (раса, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація, інвалідність, релігія тощо)?

- Так
- Ні

14. Якщо ви відповіли «так» на вищезазначене питання, опишіть, як працює одна з цих ініціатив або політик.

Вкажіть, як вона працює, як довго вона існує та який вплив вона має.

⁴³ Цілі та квоти: цілі, як правило, є бажаними; квоти, як правило, є обов'язковими (іноді встановлюються ззовні органом, який має повноваження накладати їх на організацію). Встановлення квот, як правило, включає встановлення штрафних санкцій за їх невиконання.



the global voice of
the legal profession[®]

Міжнародна асоціація юристів
Chancery House, 53-64 Chancery Lane, Лондон WC2A 1QS
Сполучене Королівство
www.ibanet.org