

Ґендерна стратегія як інструмент просування ґендерної рівності у юридичному середовищі

IV група

01.06.2019

IV група. Очікування:

Аби розробляти ґендерну стратегію для юридичного середовища, для визначення її цілей та кроків щодо просування/впровадження – необхідне розуміння ситуації у середовищі (передусім викликів та проблем), які повинна адресувати ґендерна стратегія.

Робота групи була направлена на отримання фідбеку щодо таких проблем та викликів від учасниць-представниць різних професійних груп у юридичному середовищі України. А також – можливих кроків/індикаторів подолання цих викликів та проблем.

Проблеми/виклики:

1. Гендерні стереотипи:

- *Очікування від колег/колежанок в професії*
- *Очікування від клієнтів/клієнток*
- *Не сприйняття юристок як достатньо хороших фахівчинь*
- *Низька самооцінка юристок, недостатня самопрезентація*
- *Осуд юристок через негативні стереотипи про фемінізм*
- *Надмірне навантаження через «тягар» родинних обов'язків («відповідальне батьківство», «берегинські» функції)*

2. «Нерозуміння» того, навіщо юристам/кам гендерна рівність, як це впливає на захист прав людини (зокрема, прав жінок)

3. Патріархальна корпоративна культура

Проблеми/виклики:

4. Обмеженість «ресурсів» жінок: освіта, час, фінанси, зв'язки
6. Низький рівень солідарності жінок у професії (“сестри у праві”)
7. Видимість (ЗМІ; мало прикладів рольових моделей від жінок у юридичній професії)
8. Відсутність належної реакції на дискримінацію у середині спільноти. Толерування дискримінаційних практик
9. Брак ґендерної чутливості («ґендерні окуляри») у професії

Проблеми/виклики:

10. Брак ґендерної чутливості при підготовці юристів/юристок (відсутність навчальних програм з ґендерної проблематики; потреба у ґендерній експертизі навчальних програм для підготовки фахівців у різних галузях юридичної професії)
11. Нерівність в оплаті праці
12. Бар'єри у просуванні кар'єрними щаблями професії (“скляна стеля”)
13. Сексуальні домагання (з боку колег по професії, клієнтів). Відсутність механізмів реагування. Толерування проблеми.

Проблеми/виклики:

14. Сексизм

15. Не гнучкі умови роботи (як для чоловіків, так і жінок у професії)

16. Недостатнє жіноче лідерство у професії (мало прикладів успішних історій адвокаток)

17. Брак репрезентативних ґендерно-дизагрегованих даних

18. Відсутність “асоціації чоловіків”, які підтримують ґендерну рівність. Чоловіче лідерство у просуванні ґендерної рівності у професії

Проблеми/виклики:

19. Не врахування потреб жінок у доступі до професії (відсутня можливість працювати на часткову зайнятість, дистанційно, тощо)
20. Правовий нігілізм (нівелювання цінності права і рівності)
21. Страх (бути зацькованими, перебувати у постійній боротьбі за свої права)

Що можна робити:

1. Просвітництво (курси, навчальні програми) для розвитку ґендерної чутливості
2. Експертиза навчальних програм для юристів на наявність ґендерного компоненту. Введення у теорію та практику викладання більше інформації про внесок жінок у професію. Введення питань щодо розуміння питань ґендерної рівності в іспит для адвокатів/ок та в програми обов'язкового підвищення кваліфікації
3. Соціальні політики в середині компаній/організацій/інституцій державного і недержавного сектору

Що можна робити:

4. Введення ґендерних квот у юридичних компаніях
5. Заохочення ґендерного стратегування у юридичних компаніях/юридичних інституціях різних форм власності
6. Інформаційні кампанії
7. Внесення змін у етичні кодекси щодо нетерпимості будь-яких форм сексизму та протидії йому. Внутрішні політики щодо протидії сексуальним домаганням.
8. Менторські програми для юристок
9. Започаткування рейтингів гендерно чутливих юридичних компаній та установ різних форм власності та рейтингів юристок.

Що можна робити:

10. Введення в навчальні програми для майбутніх юристів/-ок Методичних рекомендацій щодо ідентифікації ґендерної дискримінації та механізму надання правової допомоги

11. Формування ґендерно-чутливої інфраструктури

12. Аналіз ґендерних потреб працівників та працівниць