

Підсумки роботи II Всеукраїнського форуму юристок

«Жінки у юридичній професії: видимість, адвокація, вплив».

01-02 червня 2019 року в м. Києві відбувся Другий Всеукраїнський Форум юристок «Жінки у юридичній професії: видимість, адвокація, вплив».

Цей Форум був зініційований, організований та проведений Асоціацією жінок-юристок України «ЮрФем» за підтримки проекту «Доступна та якісна правова допомога», що впроваджується Канадським бюро міжнародної освіти та фінансується Урядом Канади, проектом USAID «Нове правосуддя» та українсько-канадським проектом «Підтримки судової реформи».

Участь у Форумі взяли 222 юристки зі всієї України, які об'єдналися задля вирішення проблем захисту прав жінок, зокрема, однією із основних тем цього річного Форуму, була тема формування гендерно-чутливих політик у юридичному середовищі.

На Форумі зустрілися адвокатки, судді, нотаріуски, представниці правоохоронних органів, правозахисниці та інші фахівчині в галузі права, серед котрих 46% киянок, 54% – представниць 22-ох областей України (не було представниць АР Крим та Чернігівської області). 84% форумчанок завітало до нас із обласних центрів, 16% - із регіонів. Участь у форумі також взяли американські та канадські експертки.

По регіонах: 6,8 % - Львівська область, 6,4% - Харківська, 4,1% - Одеська та Дніпропетровська, 3,6% – Рівненська, 3,2% - Житомирська, 2,25% - Вінницька, Донецька, Запорізька, Івано-Франківська, Миколаївська, 1,8% - Полтавська, Кіровоградська, Волинська, 1,4% - Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, 0,9% - Сумська та Луганська, 0,45% - Закарпатська область.

Під час Форуму учасниці працювали у чотирьох робочих групах за такими тематиками:

I група – «Як зробити юридичне середовище гендерно-чутливим?»

Чому це важливо? На що це впливає? Яким чином це впливає на захист прав? Яким чином об'єднати зусилля для того, аби зробити юридичне середовище більш гендерно чутливим? Які кроки можна зробити всередині кожної професійної групи? Навіщо використовувати фемінітиви? Які ще інструменти можна використовувати?

II група «Адвокація прав жінок та дівчат: де ми є зараз і що ще потрібно зробити разом?»

Яким чином об'єднати зусилля різних професійних груп всередині юридичної професії для того, аби більш ефективно адвокатувати права жінок та дівчат? Як посилити голоси експертток-юристок в медіа? Яких адвокаційних кампаній бракує в Україні? Якими можуть бути наступні кроки?

III група – «Вплив гендерних стереотипів на захист прав людини: як цьому протидіяти?»

Як гендерні стереотипи впливають на якість правозахисту? З якими гендерними стереотипами мають справу різні професійні групи всередині юридичної професії? Як об'єднати зусилля для того, аби протидіяти гендерним стереотипам? Які кроки потрібно зробити та які інструменти/методи можна використовувати?

IV група – «Гендерна стратегія, як інструмент просування гендерної рівності у юридичному середовищі»

Чому гендерні стратегії важливі? Який вплив може мати гендерна стратегія у юридичному середовищі на права жінок? Як розробляти, відстоювати та впроваджувати гендерні стратегії?

Підсумовуючи напрацювання робочих груп, можна констатувати, що адвокація прав жінок та дівчат в Україні набула масштабу та досягла певні якісні і кількісні показники, однак, на цьому етапі можна говорити і про певні нові проблеми, які мало враховувались раніше і повпливали на адвокаційні кампанії.

А саме: відсутність спільного бачення щодо адвокації прав жінок та формування спільних цілей, слабка між секторальна взаємодія, а також низька представленість жінок у ланках, які приймають рішення, а ті, які представлені часто не мають достатнього рівня гендерної чутливості.

Слабка гендерна чутливість в структурах, інституціях та установах України є окремою проблемою, яка породжує інші.

Тому посилення гендерної чутливості у юридичному середовищі є важливим як з точки зору покращення іміджу країни загалом та виконання міжнародних зобов'язань у сфері недискримінації так і надання якісних гендерно-чутливих послуг.

Впровадження гендерної чутливості у різних юридичних професіях, згідно напрацювань робочої групи, дасть:

- Розширення можливостей професійної та особистісної самореалізації жінок, доступу до керівних посад
- Підвищення самооцінки жінок
- Фінансову незалежність жінок
- Вищу компетентність юристок, якість юридичних послуг
- Видимість юристок
- Запобігання домагань на робочому місці

В загальному це створить нові позитивні рольові моделі у суспільстві та вплине на якість адвокаційних стратегій. Оскільки, представниці та представники юридичної спільноти повинні бути ключовими учасниками адвокаційних кампаній, надаючи якісну оцінку адвокаційним пропозиціям або бути їх ініціаторами.

Робоча група запропонувала наступні шляхи підвищення гендерної чутливості:

- Тренінги з розвитку гендерної чутливості (від ідентифікації стереотипів та дискримінації до позитивних заходів)
- Інформаційно-освітні заходи для юридичної спільноти (державний і недержавний сектор) щодо законодавчого забезпечення гендерної рівності, міжнародна практика
- В профільній юридичній освіті (в тому числі післядипломній) введення питань гендерної рівності
- Включення до нормативних документів (статутних документів і т.д.)
- Гендерний аудит діяльності на основі кількісних та якісних індикаторів
- Гендерне стратегування

- Розробка та затвердження правил гендерної чутливості для установ та приватних структур
- Рівне ставлення на роботі + рівні можливості, Політика підтримки та балансування сфер, створення дитячих кімнат у центрах ЮПД, фірмах, судах і т.д.
- Затвердження положення про гендерно-чутливу мову у нормативних документах, недопущення сексистської поведінки та сексуальних домагань
- Гендерні квоти на керівних посадах в юридичній сфері

Суміжною проблемою в питанні посилення захисту прав жінок та дівчат є існуючі гендерні стереотипи, які впливають, інколи, навіть на агентів адвокатури і змін.

Гендерні стереотипи створюють перешкоди жінкам-юристкам у просуванні в професії. Часто із причин успіхів юристок виключаються старання роботи та професіоналізм, а, у першу чергу, їх розглядають як наслідок впливу її зовнішності чи особистих зв'язків, а також гендерних ролей, нав'язаних жінкам.

Без викорінення гендерних стереотипів та поступового впровадження гендерної чутливості адвокатура прав жінок та дівчат, в тому числі і посилення жінок-юристок у професії, буде відбуватись менш повільними темпами.

Одним з шляхів подолання цих проблем може стати гендерне стратегування. Одна з груп на Форумі напрацьовувала варіанти проблем та викликів, з якими стикаються юристки у професії, а також можливі кроки до подолання цих проблем, шляхом впровадження гендерних стратегій чи формування декларацій рівності.

Очікувано, що однією з основних проблем стали ті ж гендерні стереотипи, які формують певні очікування щодо ролі жінок у професії і посиляють їх на, здебільшого нижчі чи обслуговуючі ролі та посади. Крім того, на юристок давить ще й стереотип щодо їхньої ролі у родині та нав'язана потреба народити дітей до певного віку.

Крім того, юристками були визначені наступні проблеми, які можуть бути вирішені за допомогою впровадження гендерних стратегій:

1. патріархальну корпоративну культуру та брак гендерної чутливості на всіх рівнях, бар'єри в просуванні кар'єрною драбиною для жінок.
2. нерівність і толерантність до , сексизму та сексуальних домагань,
3. обмежені ресурси жінок, зокрема часові ресурси, а також низьку видимість професіоналок у медіа. У професії фактично відсутнє жіноче лідерство.
4. Робочий час не гнучкий і не пристосований до потреб працівників/ниць, які виховують дітей. Відсутня можливість часткової або дистанційної зайнятості.
5. нерозуміння юристами/ками потреби впровадження гендерної рівності. За твердженнями учасниць групи, юристки також мало проявляють жіночу солідарність у професії. «Чоловіча» позиція на підтримку гендерної рівності також відсутня.

Варіантами вирішення даних проблем були визначені:

- просвітницькі заходи для посилення гендерної чутливості, інформаційні кампанії
- гендерні експертизи навчальних програм для юристів із внесенням компоненту посилення видимості жінок-юристок, внесення в навчальні програми в юридичних школах «Методичних рекомендацій щодо ідентифікації гендерної дискримінації та механізму надання правової допомоги»

- спеціальні соціальні кампанії та програми в установах/компаніях/структурах державного і недержавного сектору та інші, введення гендерних квот на керівних посадах у компаніях, менторська підтримка юристок.
- створення спеціальних соціальних політик в середині сектору, який сприятиме розвитку жінок у професії, формування гендерно-чутливої інфраструктури, аналіз гендерних потреб працівниць та працівників компаній/установ.
- Посилення етичних кодексів щодо нетерпимості до будь-яких форм сексизму та дискримінації
- Започаткування рейтингів гендерно-чутливих компаній та установ різних форм власності