



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY SUDI



ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ

Гендер

Гендерное равенство

Гендерное равноправие

Гендерное неравенство

Права женщин

Гендерные стереотипы

Гендерный разрыв

Гендерная нейтральность

Гендерная
слепота

Насилие

Дискриминация

Гендерная чувствительность

Дискриминация по признаку пола

Прямая дискриминация по признаку пола

Косвенная дискриминация по признаку пола

Позитивная дискриминация

Половое насилие

Женское лидерство

Физическое насилие

Экономическое насилие

Психологическое насилие

Жертва притеснения и насилия

Защита от притеснения и насилия

Охранный ордер

Притеснение

Предупреждение

притеснения

и насилия

Гендерная

асимметрия
Гендерные
квоты

Рабочее
место



Ташкент – 2020



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY SUDI



ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ

Baktria press
Ташкент – 2020

УДК 347.9-055.2
ББК 67.71

Настоящее издание посвящено вопросам представленности женщин в судебной системе и содержит обзор международных документов, включающих положения, касающиеся означенной темы. В обзоре рассматриваются причины низкой представленности женщин и меры по исправлению такой ситуации на примере ряда зарубежных государств; даются рекомендации по повышению уровня представленности женщин в судебной системе Узбекистана.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПУБЛИКАЦИЮ

А. Б. Салаев – магистр права (Университет Тулейн, США), руководитель проекта «Партнерство в сфере верховенства закона в Узбекистане»

Ф. У. Хамдамова – доктор философии по юридическим наукам, старший преподаватель и соискатель Университета мировой экономики и дипломатии

Н.Н.Шотурсунова - главный советник Комитета по делам женщин и гендерному равенству Сената Олий Мажлиса и член Рабочей группы Комиссии по гендерному равенству Республики Узбекистан

Настоящее издание подготовлено в рамках совместного проекта Верховного суда Республики Узбекистан, Агентства США по международному развитию (USAID) и Программы развития ООН «Партнерство в сфере верховенства закона в Узбекистане» для **БЕСПЛАТНОГО РАСПРОСТРАНЕНИЯ**. Ответственность за его содержание возлагается на авторов и может не совпадать с точкой зрения Верховного суда Республики Узбекистан, Агентства США по международному развитию (USAID), правительства США или Программы развития ООН.

Электронная копия пособия размещена на интернет-сайтах Верховного суда Республики Узбекистан www.sud.uz и Программы развития ООН www.uz.undp.org.

Республика Узбекистан
г. Ташкент, ул. А. Кадырий, 1
Телефон: +998 71 239 0267

ISBN 978-9943-6235-7-6

© Программа развития ООН в Узбекистане (ПРООН), 2020

© Агентство США по международному развитию (USAID), 2020

© Верховный суд Республики Узбекистан, 2020

© Vaktria press, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
НЕОБХОДИМОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ: ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ	8
ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН	11
ОБЗОР МЕР, СПОСОБСТВОВАВШИХ ПОВЫШЕНИЮ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН	13
ВЫВОДЫ	22
ПРИЛОЖЕНИЯ	24



ВВЕДЕНИЕ

Республика Узбекистан присоединилась к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в соответствии с постановлением Олий Мажлиса от 6 мая 1995 года №87-1 «О присоединении Республики Узбекистан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой в Нью-Йорке 18 декабря 1979 года»¹.

Общей задачей Конвенции является ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин в целях обеспечения юридического и фактического равенства между женщинами и мужчинами в рамках осуществления ими своих прав человека и основных свобод. Государства-участники Конвенции несут юридическое обязательство уважать, защищать, поощрять и осуществлять это право женщин на недискриминационное отношение к ним и обеспечивать развитие и прогресс женщин в целях улучшения их положения в плане юридического, а также фактического равенства с мужчинами².

Согласно Конвенции, Узбекистан с момента присоединения регулярно предоставляет периодические доклады о реализации ее положений в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

За прошедшее время Комитет неоднократно отмечал положительные достижения Узбекистана в сфере ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В частности, Комитет в своих заключительных замечаниях по пятому периодическому докладу Узбекистана положительно отметил прогресс в проведении правовых реформ, достигнутый со времени рассмотрения в 2010 году четвертого периодического доклада государства-участника (CEDAW/C/UZB/4), а именно: принятие в 2013 году поправок к статье 47 Кодекса об административной ответственности, устанавливающих ответственность родителей, опекунов и попечителей в случаях,

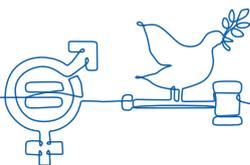
если они препятствуют получению детьми, в том числе девочками, обязательного среднего образования или среднего специального профессионального образования. Комитет также положительно оценил принятие следующих нормативных документов в институциональной и политической областях: а) План действий на 2015–2016 годы по предотвращению торговли людьми (2015 г.); б) Национальный план действий по выполнению заключительных замечаний Комитета (2010 г.)³.

Вместе с тем Узбекистану было рекомендовано: а) обеспечить, чтобы все ветви власти, в том числе судебные органы, были в достаточной степени осведомлены о Конвенции и общих рекомендациях Комитета и применяли их в качестве основы при разработке законов, судебных решений и политики, направленных на обеспечение гендерного равенства и улучшение положения женщин, б) использовать Конвенцию в качестве законодательной основы для разработки комплексного национального плана действий по обеспечению гендерного равенства и создать механизмы мониторинга для регулярной оценки успехов в достижении установленных в этом плане целей и др. Кроме того, в общей рекомендации №23 Комитет призывает все страны принимать все соответствующие меры по ликвидации дискриминации в отношении женщин в политической и общественной жизни страны и, в частности, обеспечивать женщинам на равных условиях с мужчинами право *...участвовать в форму-*

¹ <https://lex.uz/docs/2685526>

² <http://hrlibrary.umn.edu/russian/gencomm/Rgeneral25.html>

³ Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Узбекистана. Приняты Комитетом на его шестьдесят второй сессии (26 октября–20 ноября 2015 года).



лировании и осуществлении политики правительства и занимать государственные посты, а также осуществлять все государственные функции на всех уровнях государственного управления.

В рамках реализации рекомендаций Комитета Узбекистан 02.09.2019 г. принял законы «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и «О защите женщин от притеснения и насилия», направленные на дальнейшее совершенствование гендерного законодательства и улучшение положения женщин в Узбекистане.

Данный обзор подготовлен в рамках совместного проекта Верховного суда Республики Узбекистан, Агентства США по международному развитию (USAID) и ПРООН в Узбекистане с целью изучения опыта зарубежных стран по повышению представленности женщин в судебных системах и выявления наиболее успешных мер, способствовавших этому.



НЕОБХОДИМОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ: ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ

Необходимость повышения представленности женщин в судебной системе вытекает из обязательств Узбекистана, данных в рамках Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Пекинской декларации и Платформы действий. Данные документы обязывают обеспечить равенство возможностей для женщин занимать государственные посты и должности, осуществлять все государственные функции на всех уровнях государственного управления, включая судебную систему. В них говорится о необходимости мер для обеспечения доступа к правосудию для женщин и содержатся положения, непосредственно касающиеся повышения представленности женщин в судебных органах.

качестве судей, адвокатов и других судебных должностных лиц (п. 232(m)).

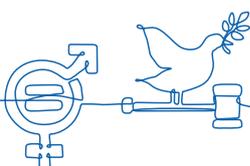
Общие рекомендации Комитета CEDAW №33 также предусматривают обеспечение участия женщин на равноправной основе и на всех уровнях в работе органов, осуществляющих контроль над деятельностью плюралистических механизмов правосудия, оценивающих ее результаты и представляющих соответствующие отчеты (64, f).

Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин обеспокоен тем, что они по-прежнему недостаточно представлены в органах государственного управления, в том числе в органах судебной и исполнительной власти, местного самоуправления, особенно на должностях высокого уровня.



Пекинская декларация и Платформа действий призывают принять меры для обеспечения того, чтобы женщины обладали равными с мужчинами правами на работу в

Комитет, и рекомендует государству-участнику ускорить принятие закона о равных правах и возможностях мужчин и женщин и обеспечить распространение информации о нем





среди правительственных чиновников, судей и широкой общественности⁴.

Основные принципы ООН о независимости судей закрепляют, что при их подборе не должно быть дискриминации по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения.

Необходимость повышения представленности женщин в судебных органах обоснована в докладах Специального докладчика ООН по вопросу о независимости судей и адвокатов Габриэлы Кнауль (A/HRC/17/30). По ее словам, дабы суды и трибуналы могли реагировать на потребности женщин и обеспечивать защиту их прав человека, необходимо, чтобы общество и сами женщины относились с доверием к судебной системе. В этой связи Специальный докладчик разделяет позицию Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека Наванетем Пиллей, согласно которой единственный способ обеспечения участия женщин в отправлении правосудия, в том числе в постановлениях, выносимых национальными судами, заключается в использовании жизненного опыта женщин и, следовательно, в назначении женщин-судей, которые **отражают многообразие общества** и поэтому способны проявлять **надлежащую деликатность** при решении судебных проблем.

Таким образом, отражение многообразия общества имеет важнейшее значение для налаживания доверия к судебной системе и обеспечения того, чтобы **опыт и особые потребности женщин** учитывались при рассмотрении всех судебных вопросов. Ясно, что женщины, обращающиеся в суд, могут в большей степени ощущать доброжелательность судебной системы, если она представлена добросовестными и беспристрастными судьями, отражающими многообразие об-

щества. Поэтому в составе судебной системы должны быть адекватно представлены женщины, в том числе и принадлежащие к меньшинствам или к недостаточно представленным группам.

Докладчик отмечает, что в силу разных причин исторического, культурного, биологического, социального и религиозного характера опыт женщин отличается от опыта мужчин, и по этой причине женщины могут привнести в судебный процесс иные взгляды или подходы, не ослабляя при этом борьбу с гендерными стереотипами. Вследствие этого более многообразная судебная власть позволит обеспечить более сбалансированный и беспристрастный подход к рассматриваемым судом вопросам, устранив те препятствия, которые мешали судьям справедливо решать некоторые проблемы. Важно принимать меры по стимулированию представленности всех непредставленных «групп», включая этнические и другие меньшинства, что соответствует также главному принципу ЦУР – «Никто не должен остаться без внимания».

Повышение представленности женщин в судебных органах – это международное обязательство Республики Узбекистан, от выполнения которого зависит повышение уровня доступа к правосудию для женщин, а значит, и качества правосудия в целом. Это является одним из критериев оценки обеспечения гендерного равенства в стране.

Для достижения равного участия женщин в судебной системе прежде всего следует преодолеть существующий разрыв и принимать меры по постепенному повышению представленности женщин в судебной системе.

Исследователи утверждают, что представленность женщин в судебных органах может внести реальный вклад в обеспечение гендерного равноправия и защиты прав женщин⁵, например, при рассмотрении дел

⁴ Заключительные замечания по второму периодическому докладу Узбекистана Комитета по экономическим, социальным и культурным правам (E/C.12/UZB/CO/2).

⁵ Christine M. Durham, Gender Equality in the Courts: Women's Work Is Never Done, 57 Fordham L. Rev. 981 (1989) Available at: <http://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol57/iss6/8>





о насилии в отношении женщин⁶. Актуальным будет участие женщин-судей при рассмотрении всех категорий дел, связанных с гендерно обусловленной дискриминацией в сфере труда и занятости.

Гендерное разнообразие, отсутствие резкого гендерного разрыва (гендерной асимметрии) в судах и явного доминирования представителей одного пола, особенно на руководящих должностях, могут оказать положительное влияние на гендерную чувствительность судов. Женщины помогут сделать судебный процесс более гендерно-чувствительным⁷ и, следовательно, улучшат доступ к правосудию для женщин⁸.

Гендерная чувствительность – принятие во внимание (учет) гендерного измерения любых политических, социальных и экономических явлений судов. Она имеет крайне важное значение. Сегодня это качество правосудия стало одним из часто обсуждаемых вопросов. Напротив, **гендерная нейтральность** – это отсутствие дискриминационных положений или установок в законодательстве, нормативных актах, политических программах, научных проектах, информационных или учебных материалах. При этом гендерная нейтральность фактически понималась как отсутствие дискриминации по признаку пола. Однако впоследствии феминистки доказали, что использование абстрактных или общих понятий и категорий не всегда гарантирует формальное гендерное равенство, поэтому так называемые абстрактные и универсальные понятия (дух, познание, человек и многие другие) отличаются андроцентризмом. В этом втором смысле гендерная нейтральность оказывается тождественной гендерной нечувствительности⁹. Более того, она может привести к **гендерной слепоте** – игнорирова-

нию гендерных проблем при разработке политических и социальных программ, научных исследований, информационно-просветительских материалов¹⁰.

Обеспечение гендерной чувствительности судов непременно окажет положительное влияние на имидж государства и получит позитивную оценку со стороны международных органов.

Кроме того, женщины-судьи могут способствовать инициативам по гендерной тематике в судебной системе¹¹. Женщины, заседающие в коллегиях судей, потенциально способны привлечь своих коллег-мужчин к поддержке вопросов, касающихся гендерной дискриминации¹².

Таким образом, повышение представленности женщин в судебной системе имеет важное практическое значение. Это не просто выполнение международных обязательств в сфере прав женщин, а необходимое условие повышения качества правосудия в целом, поскольку оно способно обеспечить представленность и учет различных мнений, внесение новых подходов к работе.

⁶ Sandra Day O'Connor & Kim K. Azzarelli. Sustainable Development, Rule of Law, and the Impact of Women Judges // Cornell International Law Journal Vol. 44. P. 6.

⁷ Women in judiciary. [Эл. ресурс]: URL: https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/175292/16/16_chapter%206.pdf.

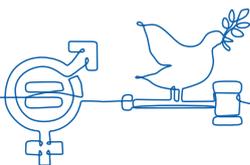
⁸ Policy Brief Women in the Judiciary. A Stepping Stone towards Gender Justice. United Nations. Beirut, 2018. [Эл. ресурс]: URL: <https://www.unescwa.org/publications/women-judiciary-gender-justice-arab-countries>

⁹ http://www.gender.cawater-info.net/knowledge_base/glossary/g.htm

¹⁰ http://www.gender.cawater-info.net/knowledge_base/glossary/g.htm

¹¹ Независимость судей и адвокатов. Записка Генерального секретаря, 2011. (A/66/289). Текст записки доступен на https://www.ohchr.org/Documents/Issues/IJudiciary/GAReport2011_ru.pdf

¹² Независимость судей и адвокатов. Записка Генерального секретаря, 2011. (A/66/289). Текст записки доступен на https://www.ohchr.org/Documents/Issues/IJudiciary/GAReport2011_ru.pdf





ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Для более ясного понимания ситуации необходимо обратиться к гендерной статистике. Согласно закону Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин», гендерная статистика – это часть государственной статистики, включающая дезагрегированные по признаку пола данные о положении женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности общества, отражающая соответствующее положение лиц разного пола во всех сферах социально-политической жизни, освещающая гендерные проблемы и отношения в обществе (ст. 3).

С помощью данных с разбивкой по гендерной принадлежности выявляются и проясняются аспекты гендерной проблематики в таких областях, как доступ к ресурсам и контроль над ними, разделение труда, мобильность, принятие решений¹³.

Несмотря на возросший интерес к учету гендерных статистических данных за последние годы, сбор гендерной статистики в судебных системах пока не осуществляется должным образом. Наиболее полно гендерная статистика в судебных системах собирается Европейской экономической комиссией ООН¹⁴.

Согласно данным ЕЭК ООН, в 2017 году **больше всего** женщин-судей работают в судебных системах Латвии (78,6% от общего количества сотрудников судебной системы), Словении (78,4%), Румынии (72,8%), Хорватии (70,6%), Сербии (70,5%), а **меньше всего** женщин-судей – в судебных системах Соединенного Королевства (28,4%), Армении (26,1%), Канады (23,5%), Азербайджана (11,9%).

Страна	% соотношение женщин-судей к общему количеству судей в			Рост/снижение по сравнению с 2000 г.	Рост/снижение по сравнению с 2016 г.
	2000 г.	2016 г.	2017 г.		
Латвия	68%	78,4%	78,6%	+10,6%	+0,2%
Словения	66,3%	78,6%	78,4%	+12,1%	-0,2%
Румыния	69,2%	73,3%	72,8%	+3,6%	-0,5%
Хорватия	60,8%	70,3%	70,6%	+9,8%	+0,3%
Сербия	70,0% в 2014 г.	70,3%	70,5%	+0,5% по сравнению с 2014 г.	+0,2%
Соединенное Королевство	15,6% в 2001 г.	27,5%	28,4%	+13,8 % по сравнению с 2001 г.	+1,0%
Армения	21,0%	25,1%	26,1%	+5,1%	+1,0%
Канада	11,5%	25,0%	23,5%	+12,0%	-1,5%
Лихтенштейн	59,4% в 2011 г.	23,1%	23,1%	-36,3% по сравнению с 2011 г.	0%
Азербайджан	12,1% в 2015 г.	12,1%	11,9%	-0,2% по сравнению с 2015 г.	-0,2%

¹³ http://www.gender.cawater-info.net/knowledge_base/glossary/g.htm

¹⁴ <https://w3.unece.org/PXWeb/ru/Table?IndicatorCode=32#>





Ведущими странами по приросту количества женщин-судей в судебных системах, по сравнению с **2000 годом**, являются: Швеция (29,2%), Королевство Нидерландов (24,0%), Португалия (21,2%), Австрия (20,7%) и Ирландия (20,1%).



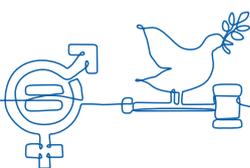
Страна	% соотношение женщин-судей к общему количеству судей в			Прирост по сравнению с 2000 г.	Прирост по сравнению с 2016 г.
	2000 г.	2016 г.	2017 г.		
Швеция	23,1%	50,9%	52,3%	29,2%	1,4%
Нидерланды	41,2%	56,5 % в 2015 г.	65,2% в 2016 г.	24%	8,7%
Португалия	39,2%	59,0%	60,4%	21,2%	1,4%
Австрия	33,3%	53,3%	54,0%	20,7%	0,7%
Ирландия	16,1%	34,6%	36,2%	20,1%	1,6%

Ведущими странами по приросту количества женщин-судей в судебных системах, по сравнению с **2016 годом**, являются: Нидерланды (8,7%), Греция (4,7%), Мальта (4,2%), Кипр (2,8%) и Федеративная Республика Германии (2,3%).



Страна	% соотношение женщин-судей к общему количеству судей в			Прирост по сравнению с 2016 г.	Прирост по сравнению с 2000 г.
	2000 г.	2016 г.	2017 г.		
Нидерланды	41,2%	56,5% в 2015 г.	65,2% в 2016 г.	8,7%	24%
Греция	65,0% в 2010 г.	67,7% в 2012 г.	72,4% в 2014 г.	4,7%	7,4%
Мальта	34,1% в 2012 г.	41,3%	45,5%	4,2%	11,4%
Кипр	37,6% в 2007 г.	47,2% в 2015 г.	50,0%	2,8%	12,4%
Германия	27,7%	42,2% в 2014 г.	44,5% в 2016 г.	2,3%	16,8%

Как мы можем видеть, количество женщин-судей в судебных системах вышеприведенных стран сильно варьируется. Поэтому вместо изучения опыта отдельных государств в следующей части нашего обзора мы поговорим о наиболее распространенных мерах, способствовавших повышению представленности женщин в судебных системах зарубежных стран.





ОБЗОР МЕР, СПОСОБСТВОВАВШИХ ПОВЫШЕНИЮ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Государства Европы имеют разнообразную историю развития представленности женщин в судебных системах.

Конституции, принятые в странах континентальной Европы в течение 19-го века, хотя и провозглашали принцип равенства, но не предусматривали такие базовые права женщин, как доступ к образованию и юридической профессии. Внедрение систем формальных квалификационных критериев в образовании и в различных профессиях позволило женщинам показать свое соответствие им и, как следствие, занимать определенные должности.

Возникновение социалистических движений проложило путь для новых конституций 20-го века, которые провозглашали больше равенства между женщинами и мужчинами. Исключение прав женщин на образование и на занятие определенных должностей подрывало доверие к легитимности практикующих это государств.

После завершения Первой мировой войны эгалитаризм стал более приемлемым, и в новом социальном порядке женщины стали рассматриваться как ценный человеческий ресурс. Вторая мировая война усилила движение в сторону интеграции женщин в общество и в профессии.

Несмотря на то, что женщины получили возможность осваивать юридические профессии в начале 20-го века, доступ к должностям судьи, прокурора и государственного служащего был связан с предоставлением им права голосовать. В большинстве стран западной Европы женщины получили такое право до или после Первой мировой войны (к примеру, в Финляндии в 1906 году, в Соединенном Королевстве в 1928 году), в отдельных государствах – после завершения Второй мировой войны (к примеру, во Франции в 1944 году, в Венгрии в 1945 году, в Италии в

1946 году), а где-то – еще позднее (к примеру, в Греции в 1952 году).

Коммунистический строй в странах Восточной Европы позволил обеспечить доступ женщин к юридическим профессиям раньше, чем это произошло в Западной Европе. Однако это не всегда означало, что женщины реально получали престижные должности.

В дополнение к существовавшим в странах Европы стереотипам традиционное понимание распределения ролей в семье также оказывало негативное воздействие на возможность женщин занимать должности судей.

Кроме того, в Европейских странах существовало предубеждение о том, что женщины слишком мягки, эмоциональны, склонны к предвзятости и недостатку объективности, что преподносилось в качестве аргумента в пользу негативного влияния таких качеств на основные принципы отправления правосудия.

Как следствие описанных исторических предпосылок, в большинстве судебных систем стран Европы женщины-судьи появились лишь в 20-м веке. В нижеследующей таблице представлен обзор первых женщин, поступивших на юридические факультеты, выпускников юридических факультетов, юристов, судей и ученых-юристов.





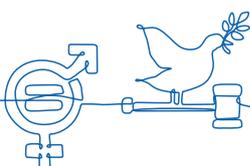
Страна	Первая...				
	...женщина, поступившая на юридический факультет	...женщина-выпускник юридического факультета	...женщина-юрист	...женщина-судья	...женщина-ученый
Бельгия	1882 г.	1923 г.	1921 г.	1948 г.	1933 г.
Чешская Республика			1930 г.		
Дания		1919 г.	1933 г.		
Эстония	1905 г.		1935 г.	После WWII	1939 г. (лектор)
Финляндия	1899 г.	1906 г.	В конце 19-го века	1930 г.	1961 г.
Франция	1887 г.	1897 г.	1900 г.	1946 г.	1931 г.
Германия	1900–1908 гг.	1912 г.	1925/1926 г.	1927 г.	1965 г. (профессор)
Италия	1976 г.		1919 г.	1963 г.	
Ирландия			1920 г.	1980 г.	
Нидерланды	1897 г.	1901 г.	1903 г.	1947 г.	1932 г.
Норвегия		1890 г.		1968 г. (Верховный суд)	
Польша	1915 г.		1925 г.	1929 г.	
Португалия			1918 г.	1974 г.	
Швеция	1912 г.	1897/1918 г.			
Англия/Уэльс	1973 г.	1917 г.	1920–1922 гг.	1945 г.	
Шотландия	1906 г.	1912 г.	1919 г.		1990 г.

Источник: Mapping representation of Women and Men in Legal professions across the EU, август 2017

Таким образом, в течение 20-го века женщинам пришлось преодолевать вышеуказанные барьеры путем принятия мер, способствовавших увеличению количества женщин-судей в судебных системах.

Среди таких мер главенствующую роль сыграло повышение числа студенток в юридических вузах. В первой половине 20-го века

студенток в юридических вузах было сравнительно мало. В 1970-х годах начался рост их числа, данная тенденция роста сохранилась и в 1980-х годах, а в 1990-х годах – преумножилась, что привело к увеличению числа женщин-юристов, занятых в адвокатуре, нотариате, частных юридических компаниях и других отраслях, где они достигали суще-





ственных успехов и достойно конкурировали с коллегами-мужчинами.

Таким образом, судебные системы начали сдавать позиции на рынке труда, где наиболее квалифицированные кадры предпочитали другие сферы. Для того чтобы составить конкуренцию другим отраслям, судебным системам пришлось принимать меры по созданию более благоприятных условий труда для женщин, с учетом их потребностей, от чего женщины, занятые в частном секторе и других сферах, стали предпочитать работу в судебной системе. К таким благоприятным условиям труда относятся: гарантированный декретный отпуск, возможность работать неполный рабочий день, отсутствие дискриминации по доходу (наличие строго фиксированного уровня заработной платы) и другие.

Также для повышения привлекательности судейской профессии для женщин можно рассмотреть вопросы о предоставлении пакета социальных услуг (оплата медицинских услуг за счет работодателя, льготы при устройстве детей в дошкольные/школьные учреждения или летние лагеря и т. д.), начисле-

нии надбавки к зарплате для женщин-судей при наличии детей дошкольного возраста (размер надбавки должен зависеть от количества и возраста детей). В качестве поощрения могут быть полезны конкурсы среди женщин-судей.

Однако из-за особого процесса отбора на должности судей количество женщин-судей продолжало оставаться на достаточно низком уровне. Поскольку на протяжении многих лет в обществе сформировалось предубеждение о судействе как о «мужской профессии», получалось так, что отбором на должности судей занимались мужчины, которые в ходе оценки кандидатов исходили из своих представлений о том, что судейство – это «мужское дело», и предпочитали нанимать мужчин-судей. Получался такой замкнутый круг, в котором «мужчины выбирали мужчин». Для того чтобы переломить ситуацию, был принят ряд мер, направленных на **повышение прозрачности и транспарентности процедур отбора кандидатов на должности судей.**

Описание принятых/предлагаемых мер по улучшению условий труда в судах	Страны
Принятие мер по сокращению загруженности судов	Грузия ¹⁵
Освобождение председателей судов от управленческих функций	Грузия ¹⁶
Увеличение срока оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком	Грузия ¹⁷
Внедрение гибкого рабочего графика в судах	Грузия ¹⁸
Возможность частичной занятости в период после рождения ребенка и до достижения им определенного возраста (вместо отпуска по уходу за ребенком)	Великобритания, Мексика, Венгрия, Канада ¹⁹
Онлайновые тренинги (включая тренинги по вопросам женского лидерства, тайм-менеджменту и т. д.) для повышения квалификации без отрыва от производства и поощрение за обучение в режиме онлайн (особенно в послеродовой период)	Корея, Швеция ²⁰

¹⁵ <https://www.coe.int/en/web/tbilisi/-/why-women-judges-are-underrepresented-in-the-management-of-the-common-courts-in-georgia-the-council-of-europe-has-published-a-study>

¹⁶ <https://www.coe.int/en/web/tbilisi/-/why-women-judges-are-underrepresented-in-the-management-of-the-common-courts-in-georgia-the-council-of-europe-has-published-a-study>

¹⁷ <https://www.coe.int/en/web/tbilisi/-/why-women-judges-are-underrepresented-in-the-management-of-the-common-courts-in-georgia-the-council-of-europe-has-published-a-study>

¹⁸ <https://www.coe.int/en/web/tbilisi/-/why-women-judges-are-underrepresented-in-the-management-of-the-common-courts-in-georgia-the-council-of-europe-has-published-a-study>

¹⁹ OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life. – OECD, P. 107. <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>

²⁰ OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life. – OECD, P. 107. <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>





Прежде всего, органы, уполномоченные производить отбор кандидатов на должности судей, начали осуществлять целенаправленную работу по распространению информации об имеющихся вакансиях среди женщин. Цель данной работы заключалась в том, чтобы как можно больше женщин, соответствующих минимальным критериям, подавали документы на вакантные должности судей, тем самым составляя конкуренцию кандидатам мужского пола.

Для эффективной организации данной работы судебные системы начали **активную кампанию по взаимодействию с женщинами-юристами**, в том числе посредством приглашения их для участия в мероприятиях, распространения специализированной литературы и так далее.

Однако из-за вышеописанного «замкнутого круга» данная мера не привела к существенному росту числа женщин судей. Поэтому стал широко обсуждаться вопрос внедрения **системы квот**. При этом необходимо отметить, что система квот была внедрена как **в органах, ответственных за отбор и назначение судей**, так и в механизмы отбора и назначения судей.

В апреле 2014 года Комитет по равным возможностям (**Италия**) предложил внести предусматривающие установление гендерных квот изменения в закон, регламентирующий порядок отбора членов Высшего судебного совета Италии²¹.

Во Франции гендерный паритет введен в состав отборочных комиссий для набора судей и их продвижения по службе²². В Австралии также было принято решение о включении женщин в состав отборочных комитетов. Это нашло отражение в Плане действий по гендерному продвижению Министерства юстиции²³. При этом перед отборочной ко-

миссией ставится задача достижения гендерного баланса в судебной системе, что четко прописывается в положении о комиссии.

Внедрение системы квот для отбора женщин-судей является непопулярной мерой в судебных системах. Поэтому оно все еще по большей части обсуждается. Как результат, такие **системы квот для отбора женщин-судей** чаще встречаются в наднациональных судебных органах (Европейский суд по правам человека, Международный уголовный суд²⁴); а в национальных судебных системах подобные квоты сравнительно редки.

Бельгия успешно внедрила систему квот для отбора женщин-судей в Конституционный суд. Однако необходимо отметить, что сначала **данная система заработала в Высшем судебном совете Бельгии**: согласно закону, Высший судебный совет Бельгии должен состоять из не менее 4-х женщин и 4-х мужчин.

Высший судебный совет Италии своим решением от 2 апреля 2014 года принял ряд положительных мер для предоставления женщинам временного преимущества в доступе к высоким должностям и представительным органам, в частности, утвердил систему гендерных квот в качестве незамедлительного приоритета²⁵.

В соответствии с Национальной стратегией для женщин, принятой в **Иордании**, установлена цель 20-процентной представленности женщин в правовой сфере и в судах.

В **Ираке** Национальный план действий по реализации Резолюции Совета безопасности ООН №1325 «О женщинах» предусматривает 30-процентную квоту для женщин, в том числе в судебной системе.

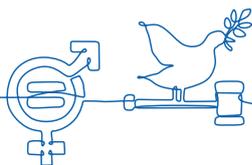
²¹ Women in the Italian Judiciary by Maria Gabriella Lucciolli – Women and the Judiciary Three perspectives - Permanent Mission of Italy to the United Nations, 2015.

²² OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life. – OECD, P. 103. <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>

²³ Gender Mainstreaming Action Plan of the Ministry of Justice Prepared by the Gender Mainstreaming Action Group of the Ministry of Justice in cooperation with the Cambodia Criminal Justice Assistance Project. 2009–2013. – С. 20. [Эл. ресурс]: URL: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/cam152504.pdf>

²⁴ Nienke Grossman. Achieving Sex-Representative International Court Benches, American Journal of International Law. 82 (2016).

²⁵ The Advancement of Women in the Judiciary by Livia Pomodoro – Women and the Judiciary Three perspectives – Permanent Mission of Italy to the United Nations, 2015.





Активный подход к созданию более разнообразной судебной системы Онтарио, Канада

В 1988 году в провинции Онтарио был создан Консультативный комитет по судебным назначениям (Judicial Appointments Advisory Committee). Комитет широко рекламировал вакантные должности, прямо отмечая в объявлениях, что ищет кандидатов, которые отражают разнообразие населения Онтарио. Преследуя свою цель, Комитет не стал принимать количественные квоты, но демографические соображения были включены в критерии оценки, используемые им при принятии решений о рекомендации кандидатов на должность судьи. Кроме того, Комитет начал обращать внимание на опыт работы кандидатов вне традиционной юридической службы и признал, что большой опыт работы с судами не является ключевым показателем. Генеральный прокурор Онтарио также стал лично участвовать, отправив письма всем женщинам-адвокатам провинции, которые имели опыт работы свыше десяти лет, чтобы побудить их рассмотреть возможность участия в конкурсе на должность судьи. На момент начала работы Комитета всего лишь 4% судей Онтарио были женщинами. По истечению двух лет 32% судей, назначенных по рекомендации Комитета, составляли женщины, а через следующие 2 года количество назначенных женщин-судей увеличилось до 46%.

Источник: Thomas, Cheryl (2005): *Judicial diversity in the United Kingdom and other jurisdictions: A review of research, policy and practice*. Commission for Judicial Appointments: London, UK.

В **Соединенном Королевстве**, где представленность женщин-судей является одной из самых низких в Европе (по состоянию на 2014 год), предложение о внедрении квот в судебной системе для женщин, афроангличан и представителей этнических меньшинств было выдвинуто в 2014 году²⁶. Однако Конституционный комитет Палаты лордов однозначно **отклонил** данное предложение, взамен постановив рассмотреть вопрос утверждения необязательных количественных целей, если в течение пяти лет будет

наблюдаться увеличения числа женщин и представителей этнических меньшинств среди судей. На сегодняшний день существуют прогнозы, согласно которым гендерное равенство среди судей в Соединенном Королевстве будет достигнуто к 2033 году²⁷.

Гендерные квоты в Конституционном суде Бельгии

Принятый Бельгийским парламентом 4 апреля 2014 года закон предусматривает внедрение системы квот при формировании Конституционного суда. Данный закон требует, чтобы Суд состоял, по крайней мере, из трети судей каждого пола. Однако это требование вступит в силу не сразу, а только после того, как Суд фактически будет состоять из не менее одной трети судей-женщин. Между тем, судья недостаточно представленного пола назначается каждый раз, когда два предыдущих назначения не увеличили количество судей этого недостаточно представленного пола. Например, если женщины остаются непредставленными в Суде, и следующие два назначенных лица – мужчины, третье назначение должно достаться женщине.

Источник: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/belgian-parliament-introduces-sex-quota-in-constitutional-court/>

Во **Франции** ситуация отличается тем, что большинство магистратов – женщины, хотя их количество и уменьшается на более высоких судебных инстанциях. Такая ситуация потребовала изучения возможности распространения положений закона Савадет на судебную систему (закон, принятый в 2011 году и устанавливающий гендерные квоты до 40% для отдельных компаний и органов государственного управления). По итогам изучения специальная комиссия **отклонила** предложение, обосновав это тем, что для эффективной реализации гендерных квот в судебной системе нет необходимого количества кандидатов²⁸.

В **Испании** также существуют гендерные квоты в государственном управлении, и их распространение на судебную систему об-

²⁶ https://jac.judiciary.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating_change_finalrev_0.pdf

²⁷ <https://www.theguardian.com/law/2019/nov/23/supreme-court-presidents-predicts-gender-parity-in-judiciary-by-2033>

²⁸ http://www.conseil-supérieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports_activite/csm_rapport_activite_2012.pdf





суждалось. Созданная комиссия разработала ряд предложений, среди которых было «внедрение системы гендерных квот для обеспечения гендерного равенства, которая бы применялась в случае, если кандидаты (разного пола) имеют одинаковый уровень знаний и навыков». Данное предложение также **не было принято**²⁹.

Аргументы сторонников и противников внедрения гендерных квот

ЗА	ПРОТИВ
Квоты работают, и они эффективны, поскольку являются специальными мерами, ограниченными во времени, а также могут предусматривать ответственность за их несоблюдение.	Квоты могут противоречить законодательству о равенстве женщин и мужчин.
Квоты как таковые уже используются судебными системами (в некоторых странах существуют географические и религиозные квоты).	Квоты могут подрывать доверие к системе отбора судей, основанной на меритократии, и тем самым могут снизить качество судебных услуг.
Разнообразие моделей квот и возможность для их совершенствования сделают их удобными инструментами, которые могут быть разработаны с учетом текущих реалий.	Квоты носят покровительственный характер и могут быть восприняты так, что судьи отбираются не по соответствию кандидатов требованиям, а по их полу.

На наш взгляд, гендерные квоты – это средство, которое хорошо работает только в сочетании с другими, и когда в обществе существует ряд условий для улучшения положения женщин и их реального, а не формального участия во всех сферах жизни.

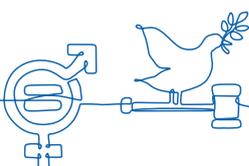
Квоты сами по себе не могут обеспечить участие женщин в принятии решений, но могут способствовать изменению устоявшихся стереотипов касательно такой возможности для них. Поэтому посредством квот следует обеспечить продвижение наиболее одаренных и образованных женщин, которые своим примером могут способствовать разрушению негативных гендерных стереотипов и вовлечению других женщин в те или иные сферы, где они не представлены. Кроме изменения стереотипов, важное значение имеют обучение женщин и создание условий для совмещения семейных обязанностей с профессиональной деятельностью. Также квоты будут эффективны только в случае преодоления гендерного разрыва в сфере высшего юридического образования.

Продвижение нетворкинга³⁰ и наставничества посредством **улучшения потенциала и инфраструктуры ассоциации женщин-судей** также рассматривается как положительный фактор в увеличении количества женщин на судебных должностях. Основными функциями таких ассоциаций являются:

- разработка тренинговых программ и проведение тренингов по гендерной тематике для судей (как женщин, так и мужчин), а также для других профессионалов в сфере юриспруденции;
- оказание поддержки женщинам-судьям (особенно при вступлении в должность);
- изучение сложностей, с которыми сталкиваются женщины-судьи, выработка предложений, направленных на устранение данных сложностей, и озвучивание их на различных форумах, посвященных обсуждению проблем реформирования судебной системы;
- взаимодействие с женщинами-юристами для распространения информации о вакантных должностях судей, содейст-

²⁹ <http://timeforequality.org/dossier-women-and-the-judiciary-in-italy/donne-e-magistratura-in-italia-e-nel-mondo-en/the-glass-ceiling-in-the-spanish-judiciary/>

³⁰ Нетворкинг – это социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых, работающих или имеющих связи в той или иной сфере, максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи (пример: устроить ребенка в детский сад, найти работу, познакомиться с будущим супругом) и бизнес-вопросы (пример: находить клиентов, нанимать лучших сотрудников, привлекать инвесторов). При этом в сути нетворкинга лежат выстраивание доверительных и долгосрочных отношений с людьми и взаимопомощь.





вие в подаче документов на занятие этих должностей и др.

Более опытные члены таких ассоциаций могут служить ролевыми моделями для подрастающего поколения, тем самым опосредованно влияя на увеличение количества женщин-судей.

К примеру, Ассоциации женщин-судей в Иордании, Тунисе и Марокко активно поддерживали, организовывали и продвигали инициативы, для того чтобы сделать судебные системы своих стран более гендерно чувствительными³¹.

Как отмечено выше, увеличение количества студенток юридических вузов сыграло важную роль в увеличении количества женщин-судей. Вместе с тем участники Международного Женевского форума судей и адвокатов отметили необходимость в повышении гендерной чувствительности судебной системы посредством **включения в образовательные программы юридических вузов систематических гендерных тренингов и тренингов по гендерной чувствительности**³².

Вышеприведенные меры, принятые различными странами для увеличения количества женщин-судей, являются межсекторальными и зачастую требуют вовлеченности органов, которые находятся вне юрисдикции судебных систем. По этой причине меры по продвижению женщин в судебных системах принимаются в виде различного рода гендерных стратегий, в которых закрепляются конкретные цели и задачи, мероприятия и органы, ответственные за реализацию данных мероприятий, механизмы мониторинга и оценки прогресса и др.

Большинство из изученных стратегий по продвижению женщин в судебных системах включают следующие разделы:

- доступ женщин к правосудию;
- предупреждение насилия в отношении женщин;
- повышение представленности женщин в системе правосудия;

• Мониторинг и оценка прогресса и др.
Таким образом, для увеличения представленности женщин в судебной системе следует принять меры по:

- преодолению гендерного разрыва в сфере юридического образования;
- повышению представленности женщин в других юридических профессиях и структурах, из которых набираются кандидаты и формируется резерв судей;
- совершенствованию деятельности отборочных комиссий путем обеспечения гендерного разнообразия в их составе и внесения изменений в положения о комиссии, согласно которым одной из ее задач является достижение гендерного баланса в судах;
- улучшению условий труда для повышения привлекательности профессии судьи для женщин.

³¹ <https://arabdevelopmentportal.com/sites/default/files/publication/956.women-judiciary-gender-justice-arab-countries-english.pdf>

³² Schultz, Ulrike (2013): Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis.





Страна	Наименование гендерной стратегии	Год принятия
Иордания ³³	Национальная стратегия по женщинам на 2013–2017 гг.	2013 г.
Армения ³⁴	План действий по продвижению гендерного равенства и гендерного баланса в судебной системе (принят Советом председателей судов Армении)	2015 г.
Чили ³⁵	План действий по гендерному продвижению в судебной системе	2015 г.
Швеция	План действий по интеграции гендерного равенства в суды Швеции на 2016–2018 гг.	2016 г.
Армения	План по обеспечению гендерного равенства и гендерного баланса в судебной системе (принят Армянским советом председателей судов)	2015 г.
Франция ³⁷	Минюст Франции ежегодно принимает план по гендерному равенству	Ежегодно
Соединенное Королевство Великобритании	План действий по разнообразию в составе судов на 2018–2019 гг. ³⁸ Предыдущие планы были приняты на период 2016–2017 гг. и 2013–2016 гг. Планы принимаются специальным комитетом по разнообразию судов ³⁹ . Постоянно ведется учет и сбор статистических данных ⁴⁰ . Верховный суд Королевства также уделяет особое внимание вопросам гендерного равенства ⁴¹ . Это отражается в ежегодных отчетах суда ⁴² . В 2016 г. Верховным судом принята стратегия «Поощрение равенства, уважение разнообразия» ⁴³ .	Периодически, каждые 2-3 года
Австралия ⁴⁴	План действий по гендерному продвижению Министерства юстиции. Одной из целей плана было увеличение количества женщин-судей на 5% к 2013 г., а количества женщин-клерков в судах – на 7%. То есть, установлена не квота, а постепенное увеличение на определенный процент в течение указанного срока.	2009 г.
Уганда ⁴⁵	Гендерная стратегия «Стратегия по гендеру и доступу к правосудию для судебной системы Уганды»	2003 г.

³³ Policy Brief. Women in the Judiciary. A Stepping Stone towards Gender Justice. UN, Beirut, 2018. – P. 10. [Эл. ресурс]: URL: <https://www.unescwa.org/publications/women-judiciary-gender-justice-arab-countries>

³⁴ Barriers, remedies and good practices for women's access to justice in five eastern partnership countries.

³⁵ <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/comprehensive-framework/course-of-action/>

³⁶ Barriers, remedies and good practices for women's access to justice in five eastern partnership countries. Prepared in the framework of the project Improving Women's Access to Justice in Five Eastern Partnership Countries. – С. 8. [Эл. ресурс]: URL: <https://rm.coe.int/16806b0f41>

³⁷ <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/comprehensive-framework/course-of-action/>

³⁸ <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/06/judicial-diversity-committee-of-the-judges-council-annual-report-2018.pdf>

³⁹ <https://www.judiciary.uk/about-the-judiciary/who-are-the-judiciary/diversity/judicial-diversity-committee-of-the-judges-council-report-on-progress-and-action-plan-2018/>

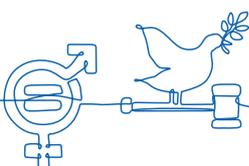
⁴⁰ <https://www.judiciary.uk/about-the-judiciary/who-are-the-judiciary/diversity/judicial-diversity-statistics-2019/>

⁴¹ <https://www.supremecourt.uk/about/planning-and-governance.html>

⁴² <https://www.supremecourt.uk/docs/annual-report-2018-19.pdf>

⁴³ <https://www.supremecourt.uk/about/equality-and-diversity.html>

⁴⁴ Gender Mainstreaming Action Plan of the Ministry of Justice Prepared by the Gender Mainstreaming Action Group of the Ministry of Justice in cooperation with the Cambodia Criminal Justice Assistance Project ~ 2009 ~ 2009 – 2013. [Эл. ресурс]: URL: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/cam152504.pdf>





ВЫВОДЫ

Рассмотрение зарубежного опыта по повышению репрезентативности женщин в судебных системах показало различный уровень представленности женщин-судей и различные факторы, способствующие увеличению их количества. Такие различия во многом обусловлены историческими аспектами и условиями развития стран.

Принимаемые меры в рамках анализируемой темы в основном одинаковые и сводятся к повышению уровня прозрачности и транспарентности отбора и назначения судей, совершенствованию условий труда в судебных системах и получения женщинами юридического образования, поощрению нетворкинга и создания различных организаций, направленных на продвижение женщин. Эти меры в идеале охватывают все этапы – от обучения до продвижения по карьерной лестнице.

Как видно из представленного обзора, главным триггером в области увеличения представленности женщин в юридических профессиях в изученных зарубежных странах стало повышение числа выпускниц юридических вузов. Меры, способствующие увеличению количества студенток в юридических вузах, связаны в большей степени с изменением традиционных стереотипов о «женских профессиях» и не входят в сферу интересов данного исследования.

Система квот для женщин-судей, вызывающая споры в юридическом сообществе, рассматривается как «отчаянная или неотложная» мера, применение которой ограничено во времени и обусловлено достижением определенных целевых показателей количества женщин-судей в судебных системах. Обзор опыта зарубежных стран показал, что большинство судебных систем не поддерживают внедрение квот для женщин-судей. В качестве обоснования такой позиции приводится аргумент о недостаточном количестве женщин, занятых в области юриспруденции. Поэтому в некоторых государствах

предложено внедрить систему целевых показателей вместо системы квот. То есть, устанавливается задача «увеличить количество женщин-судей на 5% до 2025 г.» вместо «достижение 30% квоты для женщин во всех судах».

Тем не менее, в качестве первоочередной меры несколько из изученных стран поддержали внедрение системы гендерных квот для членов органов, ответственных за отбор и назначение судей. В Узбекистане таким органом является Высший судейский совет.

Еще одной мерой стало введение правила «при прочих равных условиях» в учебных заведениях, осуществляющих подготовку кандидатов на должности судей. Согласно этому правилу, «при прочих равных условиях на учебу принимается кандидат женского пола». В Узбекистане таким образовательным учреждением является Высшая Школа судей при Высшем судейском совете. Принимая во внимание, что начиная с 2021 года на должности судей в Узбекистане будут назначаться только слушатели Высшей школы судей, означенная мера позволит сформировать критическую массу женщин-судей, необходимую для дальнейших мер по улучшению представленности женщин в судебной системе.

Также эффективным механизмом является увеличение количества женщин-сотрудниц судебной системы. Так сложилось в Узбекистане, что большинство из ныне действующих женщин-судей начинали свои карьеры в судах (на различных должностях). При этом механизм найма на работу сотрудников судов недостаточно прозрачен и находится в ведении председателей судов. Для того чтобы повысить прозрачность и транспарентность данного механизма, можно рассмотреть возможность централизованного отбора и найма сотрудников судов, с соблюдением вышеприведенного правила «при прочих равных условиях».

Важно также увеличивать количество женщин в тех структурах, из которых набираются





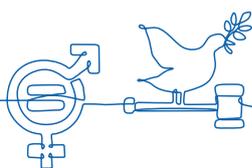
кандидаты в судьи и формируется резерв судей (т. е. среди представителей всех других юридических профессий).

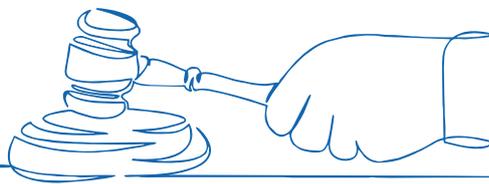
Ключевыми факторами являются: повышение привлекательности профессии судьи для женщин; улучшение условий труда женщин-судей для обеспечения возможности успешного сочетания семейных обязанностей с профессиональной деятельностью.

В Узбекистане, как и в большинстве стран СНГ, функционирует Ассоциация судей – негосударственная некоммерческая организация, созданная в 1997 году для оказания социальной поддержки судьям, повышения их квалификации и укрепления положительного имиджа судебной власти. Финансирование данной Ассоциации осуществляется из бюджетных отчислений и других незапрещенных источников. Создание параллельной организации, объединяющей членов исключительно по половому признаку, при наличии действующей Ассоциации судей Узбекистана, объединяющей всех судей, может показаться нецелесообразным. Вместо этого предлагается рассмотреть возможность пересмотра целей и задач Ассоциации судей Узбекистана, чтобы расширить фокус (включать не только судей и сотрудников судов) и создать

в её структуре специальное подразделение, занимающееся вопросами женщин-судей и женщин-сотрудниц судов (как женское крыло в политических партиях). При этом следует также рассмотреть вопрос дополнительного финансирования деятельности Ассоциации, а именно: мероприятий, связанных с продвижением женщин в судебной системе Республики Узбекистан. Такими мероприятиями могут быть: регулярный сбор и анализ статистических данных касательно представленности женщин в судебной системе, проведение тренингов по гендерной тематике, публикация материалов о гендерных аспектах правосудия, проведение круглых столов.

Важным для переосмысления существующих стереотипов и эффективной правовой защиты прав женщин является и образование по гендерным вопросам в юридических вузах. Поэтому существует необходимость в разработке и внедрении в их образовательные программы специальных курсов по гендерной тематике, включая: международные стандарты по правам женщин; гендерную экспертизу законодательства; гендерные вопросы в глобальных (ЦУР) и национальных стратегиях развития и т. д.





ПРИЛОЖЕНИЯ

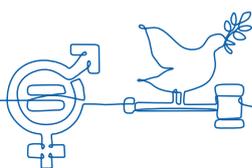
Приложение №1. Обзор положений международных документов касательно необходимости повышения представленности женщин в судебной системе

1.	Конвенция о ликвидации дискриминации в отношении женщин, статья 7 Общие рекомендации Комитета CEDAW, №23	Статья 7 Государства-участники принимают все соответствующие меры по ликвидации дискриминации в отношении женщин в политической и общественной жизни страны и, в частности, обеспечивают женщинам на равных условиях с мужчинами право: ...(b) участвовать в формулировании и осуществлении политики правительства и занимать государственные посты, а также осуществлять все государственные функции на всех уровнях государственного управления.
2.	ЦУР 5	Задача: принимать и совершенствовать разумные стратегии и обязательные для соблюдения законов в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек на всех уровнях. Индикатор: доля женщин на руководящих должностях.
3.	Пекинская декларация и Платформа действий, п. 192(g)	Разработка программ служебного роста для женщин всех возрастов.
4.	Пекинская декларация и Платформа действий, п. 195(d)	Организация для женщин и мужчин учебной подготовки с уделением особого внимания гендерным вопросам , призванной содействовать формированию недискриминационных рабочих взаимоотношений и уважению разных стилей работы и управления.
5.	Пекинская декларация и Платформа действий, п. 124(h)	Предоставление женщинам, которые подверглись насилию, доступа к механизмам отправления правосудия.
6.	Общие рекомендации Комитета CEDAW, №33	...с) обеспечить учет работниками систем правосудия гендерной специфики при рассмотрении соответствующих дел; g) пересмотреть в целях обеспечения равенства между сторонами правила, касающиеся бремени доказывания, во всех областях, где система распределения властных полномочий не позволяет женщинам рассчитывать на справедливое рассмотрение их дел в суде; d) обеспечить предоставление в оперативном порядке надлежащих и эффективных, подкрепляемых соответствующими механизмами реализации, средств правовой защиты, способствующих формированию в отношении всех женщин устойчивой практики разрешения споров на основе учета гендерных факторов; Сбор информации: ...ii) число мужчин и женщин, работающих в правоохранительных структурах, судебных и квазисудебных учреждениях всех уровней; iii) численность и географическое распределение мужчин-адвокатов и женщин-адвокатов , включая адвокатов, занимающихся оказанием юридической помощи;





	<p>iv) характер и количество исков и жалоб, поданных в судебные, квазисудебные и административные органы, с разбивкой по полу заявителя;</p> <p>е) проводить и поощрять проведение качественных исследований и критического гендерного анализа в сотрудничестве с организациями гражданского общества и академическими институтами в целях выявления методов, процедур и судебной практики, которые способствуют либо же препятствуют полноценному доступу женщин к правосудию;</p> <p>ф) применять на систематической основе результаты такого анализа при определении приоритетов, разработке нормативных правил, законодательных положений и процедур для обеспечения учета гендерной проблематики в деятельности всех компонентов системы правосудия, их ориентации на нужды пользователя и подотчетности.</p>
7. Пекинская декларация и Платформа действий, п. 232(m)	...обеспечение того, чтобы женщины обладали равными с мужчинами правами на работу в качестве судей, адвокатов и др. должностных лиц суда...
8. Общие рекомендации Комитета CEDAW, №33	60. <p>...(ii) обеспечения, чтобы кадровый состав таких учреждений и осуществляемая ими деятельность отражали гендерную специфику;</p> <p>64. ...f) обеспечить участие женщин на равноправной основе и на всех уровнях в работе органов, призванных осуществлять контроль за деятельностью плюралистических механизмов правосудия, оценивать ее результаты и представлять соответствующие отчеты.</p>
9. Резолюция ГА ООН 67/1 от 2012 г.	16. Мы признаем важность обеспечения того, чтобы женщины на основе равенства мужчин и женщин в полной мере пользовались преимуществами верховенства права, и обязуемся использовать закон для защиты их равноправия и обеспечения их полного и равноправного участия, в том числе в институтах управления и системе правосудия, и подтверждаем свою приверженность созданию надлежащей юридической и законодательной основы для предупреждения и устранения всех форм дискриминации и насилия в отношении женщин и обеспечения их полных прав и возможностей и полного доступа к системе правосудия.
10. Основные принципы ООН о независимости судей	Квалификация, подбор и подготовка <p>... 10. Лица, отобранные на судебные должности, должны иметь высокие моральные качества и способности, а также соответствующую подготовку и квалификацию в области права. Любой метод подбора судей должен гарантировать от назначения судей по неправомерным мотивам. При подборе судей не должно быть дискриминации в отношении данного лица по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения; однако требование о том, чтобы кандидат на юридическую должность был гражданином соответствующей страны, не должно рассматриваться в качестве дискриминационного.</p>



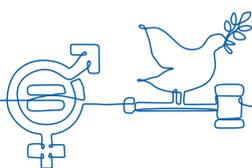


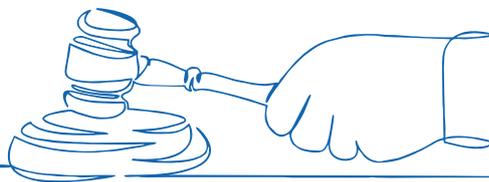
11. Резолюции 35/11 Совета по правам человека касательно мандата Спец. докладчика ООН по вопросам независимости судей
- В соответствии со своим мандатом Специальный докладчик должен: **...(е)** Учитывать гендерную проблематику в своей работе;
-
12. Доклад Специального докладчика по вопросу о независимости судей и адвокатов Габриэлы Кнауль (A/HRC/17/30)
- 1. Обеспечение адекватной представленности женщин в судебной системе**
48. Для того чтобы суды и трибуналы могли реагировать на потребности женщин и обеспечивать защиту их прав человека, необходимо, чтобы общество и сами женщины относились с доверием к судебной системе. В этой связи Специальный докладчик разделяет позицию Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека Наванетем Пиллей, согласно которой единственный способ обеспечения участия женщин в отправлении правосудия, в том числе в постановлениях, выносимых национальными трибуналами, заключается **в использовании жизненного опыта женщин и, следовательно, в назначении женщин-судей, которые также отражают многообразие общества и поэтому способны проявлять надлежащую деликатность при решении судебных проблем.**
49. Таким образом, отражение многообразия общества имеет важнейшее значение **для налаживания доверия к судебной системе** и обеспечения того, чтобы опыт и особые потребности женщин учитывались при рассмотрении всех судебных вопросов. Ясно, что женщины, обращающиеся в суд, могут в большей степени ощущать доброжелательность судебной системы, если она состоит из добросовестных и беспристрастных судей, отражающих многообразие общества. **Поэтому в составе судебной системы должны быть адекватно представлены женщины, в частности, принадлежащие к меньшинствам или к недопредставленным группам.**
52. Необходимы **дополнительные меры по обеспечению равной представленности женщин и мужчин в судебной системе.** Там, где существуют проблемы с подбором женщин-юристов для назначения в качестве судей, прокуроров или для включения в список адвокатов, необходимо применять **креативные стратегии, включая расширенный охват и меры по налаживанию сетевого взаимодействия.**
63. Специальный докладчик предлагает государствам осуществлять контроль за соблюдением всеми государственными органами этих законов и призывает судебные органы принять все необходимые меры для того, чтобы **женщины и мужчины были в равной степени представлены в судебной системе на всех ее уровнях.** Необходимо провести дополнительное исследование по вопросу о надлежащей представленности женщин на судебных должностях.
-
13. Доклад Специального докладчика по вопросу о независимости судей и адвокатов Габриэлы Кнауль (A/HRC/17/30)
87. **...е) поощрять участие женщин (и мужчин) из различных слоев общества в качестве основных действующих лиц в рамках судебной системы,** выполняющих функции судей, прокуроров, адвокатов, защитников и судебных работников;





14. Промежуточный доклад Специального докладчика по вопросу о независимости судей и адвокатов Габриэлы Кнауль, представленный в соответствии с резолюцией 17/2 Совета по правам человека. (A/66/289)
24. Женщины, назначаемые на эти должности, также сталкиваются с предрассудками и дискриминацией со стороны своих коллег и общества в целом по причине их пола. Их поведение подвергается пристальному анализу и жесткой критике, их квалификация чаще вызывает вопросы, чем квалификация их коллег-мужчин, и их объективность чаще ставится под сомнение. **Женщины чаще не имеют выбора** и вынуждены заниматься незначительными делами в областях права, которые традиционно ассоциируются с женщинами, например, семейное право, или же **они вынуждены работать в судах низших инстанций**.
26. Налицо целый ряд доводов, которые поясняют важность усиления представленности женщин в судебной власти. Поскольку главная функция судебной власти заключается в поощрении равенства и справедливости, состав судов и других судебных органов должен отражать приверженность государства обеспечению равенства. **Судебная система должна также демонстрировать справедливую представленность плюралистического общества и общин**, которым она служит, отражая их многообразие, с тем чтобы сохранить и усилить веру общественности в ее авторитет, легитимность и беспристрастность.
27. Кроме того, поведение женщин, как и мужчин, обуславливается их происхождением и опытом. В силу разных причин исторического, культурного, биологического, социального или религиозного характера опыт женщин отличается от опыта мужчин, и по этой причине **женщины могут привнести в судебный процесс иные взгляды или подходы, не ослабляя при этом борьбу с гендерными стереотипами**. Вследствие этого более многообразная судебная власть позволит обеспечить более сбалансированный и беспристрастный подход к рассматриваемым судом вопросам, устранив те препятствия, которые мешали судьям решать по справедливости некоторые проблемы. Этот же довод применим и к стимулированию представленности других недопредставленных «групп», в частности, таких как этнические, расовые или сексуальные меньшинства.
15. Заключительные замечания Комитета CEDAW по итогам рассмотрения пятого доклада Узбекистана, 2015 г.
14. Ссылаясь на статью 4(1) Конвенции и напоминая о своей общей рекомендации №25 (2004 г.) о временных специальных мерах, Комитет рекомендует государству-участнику:
- а) ознакомить всех соответствующих государственных должностных лиц и руководителей с понятием **временных специальных мер**, принимать и осуществлять такие меры, в том числе устанавливать **для** цели с конкретными сроками их выполнения и вводить квоты **достижения фактического или реального равенства женщин недостаточно и мужчин во всех областях, в которых женщины широко представлены** или находятся в неблагоприятном положении, включая общественную и политическую жизнь, сферу образования, здравоохранение и занятость;
- б) устранить коренные причины неэффективного применения существующих временных специальных мер и принять закон, стимулирующий к использованию таких мер как в государственном, так и в частном секторе.





16. Заключительные замечания по второму периодическому докладу Узбекистана Комитета по экономическим, социальным и культурным правам (E/C.12/UZB/CO/2)
- Гендерное равенство**
- ... 11. Комитет обеспокоен тем, что государство-участник еще не приняло проект закона о равных правах и возможностях мужчин и женщин, и что **женщины по-прежнему недопредставлены в органах государственного управления и, в частности, в органах судебной и исполнительной власти и местного самоуправления**, особенно на должностях высокого уровня. В этой связи Комитет с озабоченностью отмечает, что негативное влияние на осуществление женщинами их экономических, социальных и культурных прав оказывают глубоко укоренившиеся в общественном сознании стереотипы, касающиеся роли мужчин и женщин в семье и обществе (статьи 3, 6 и 13).
- Комитет рекомендует государству-участнику:
- а) ускорить принятие закона о равных правах и возможностях мужчин и женщин и обеспечить распространение информации о нем **среди правительственных чиновников, судей и широкой общественности;**
- б) проводить политику и осуществлять учебную и информационно-просветительскую деятельность **в целях поощрения равной представленности женщин в государственных органах** и частных структурах, и **особенно на должностях высокого уровня, связанных с принятием решений;**
- с) активизировать усилия по изменению укоренившихся в общественном сознании представлений о роли мужчин и женщин, в том числе путем привлечения их внимания к тому, что обеспечению равных возможностей для них в области продвижения по службе может способствовать общая профессиональная подготовка в других областях, помимо тех, в которых традиционно преобладают лица того или иного пола, а также содействие в установлении равных обязанностей в семье.
17. Заключительные замечания по четвертому периодическому докладу Узбекистана CAT/C/UZB/CO/4
18. Комитет выражает обеспокоенность по поводу насилия в отношении женщин, особенно по поводу насилия в семье (статья 10). Следует активизировать усилия, направленные на предупреждение и пресечение насилия в семье, в том числе предусмотреть уголовную ответственность за такое насилие и принять проект закона о предупреждении насилия в отношении женщин, а также **усилия по защите жертв и, в частности, по обеспечению их доступа к правосудию**, надлежащей медицинской, социальной и юридической помощи и приютам.
18. Рекомендации СПЧ/УПО по итогам рассмотрения третьего доклада Узбекистана⁴⁶
101. 172 удвоить усилия по поощрению и защите прав женщин, включая меры по расширению их представленности на руководящих и ответственных должностях (Пакистан);
101. 181 принять конкретные меры для эффективной борьбы с гендерным насилием, в частности, с ранними браками и насилием в семье, на всей территории страны, в том числе в сельских районах (Бельгия);
101. 183 принимать дальнейшие меры по борьбе с насилием в отношении женщин (Италия);
101. 184 принять комплексные меры для предотвращения и искоренения всех форм насилия в отношении женщин и девочек, в том числе в рамках соответствующего законодательства (Кыргызстан);

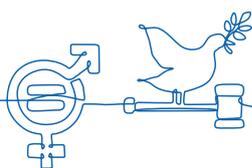
⁴⁶ Текст рекомендаций СПЧ/УПО по итогам рассмотрения третьего доклада Узбекистана. Доступен на <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/208/52/PDF/G1820852.pdf?OpenElement>

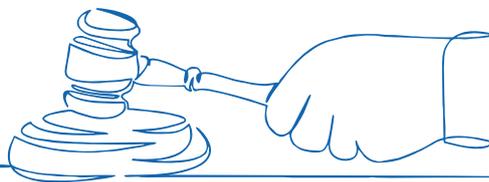




Приложение №2. Международные документы по правам женщин, к которым присоединилась Республика Узбекистан

№	Наименование документа	Информация о документе	Информация об участии Республики Узбекистан
ОБЩИЕ ДОКУМЕНТЫ			
1.	Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. (КЛДЖ/CEDAW)	<p>Конвенция принята в 1979 г. Ее часто называют «международным биллем о правах женщин». Конвенция закрепляет понятия: дискриминация в отношении женщин (ст. 1), временные специальные меры, включая квоты (ст. 4). Предусматривает принятие мер по искоренению негативных стереотипов (ст. 5). Закрепляет права женщин в политической, социально-экономической и культурной сферах и обязательства государств по их обеспечению. За осуществлением Конвенции наблюдает Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ). Комитет состоит из 23 экспертов, которые избираются государствами-участниками. Порядок деятельности Комитета также урегулирован Конвенцией.</p> <p>По меньшей мере, каждые 4 года государства-участники должны представлять Комитету национальный доклад, в котором указаны меры, предпринятые ими для осуществления положений Конвенции.</p> <p>По итогам рассмотрения докладов Комитетом даются заключительные замечания. С учетом заключительных замечаний государства принимают меры по дальнейшему улучшению положения женщин. Как правило, разрабатываются национальные планы действий.</p> <p>6 октября 1999 года принят факультативный протокол к Конвенции, вступивший в силу 22 декабря 2000 года; он предусматривает механизм индивидуальных жалоб на нарушения Конвенции. Протокол не ратифицирован Узбекистаном.</p>	<p>Республика Узбекистан присоединилась к настоящей Конвенции в соответствии с постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 6 мая 1995 года №87-1 «О присоединении Республики Узбекистан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой в Нью-Йорке 18 декабря 1979 года».</p> <p>Конвенция вступила в силу для Республики Узбекистан 18 августа 1995 года.</p> <p>На сегодняшний день Узбекистаном представлены 6 докладов о выполнении положений Конвенции в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин.</p> <p>В 2019 году представлен Шестой доклад Узбекистана, который содержит информацию о принятых в последние годы мерах по обеспечению и защите прав женщин в Узбекистане.</p>
2.	Общие рекомендации Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин	<p>Комитет также дает общие рекомендации государствам-участникам по вопросам, касающимся ликвидации дискриминации в отношении женщин.</p> <p>Общие рекомендации можно рассматривать как комментарии к положениям Конвенции. В них даются толкования тех или иных положений Конвенции и рекомендации по их имплементации.</p>	



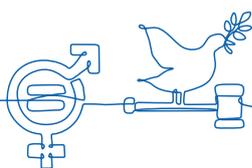


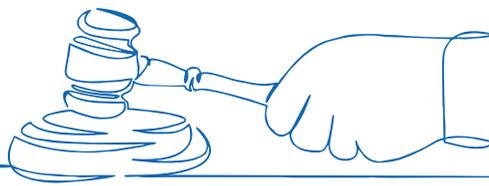
№	Наименование документа	Информация о документе	Информация об участии Республики Узбекистан
		<p>Для более четкого понимания Конвенции важно ознакомиться с общими рекомендациями. В них даются пояснения касательно применения квот, принятия мер в отношении насилия, обеспечения конкретного права, подготовки национальных докладов.</p> <p>В последние годы общие рекомендации посвящены в основном уязвимым категориям женщин – инвалидам, мигрантам, пожилым, сельским женщинам, женщинам в зоне конфликтов.</p>	
3.	Пекинская декларация и Платформа действий, 1995 г. (ПДПД)	<p>Принята четвертой Всемирной конференцией по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года.</p> <p>В документе определены 12 важнейших проблемных сфер – «Двенадцать критических областей, вызывающих озабоченность», где необходимо принимать решительные действия для улучшения положения женщин и продвижения гендерного равенства. В каждой важнейшей проблемной области анализируется проблема, и предлагаются стратегические цели с указанием конкретных мер, которые должны быть приняты различными органами для достижения этих целей.</p> <p>По сути, данный документ призван усилить и конкретизировать положения Конвенции 1979 г., и представляет собой действенный план по их практической реализации на международном, региональном и национальном уровнях.</p> <p>Касательно юридической природы ПДПД и обязательности: её положения являются обязательными, так как формулировки, используемые в итоговых документах Пекинской конференции, имеют форму долженствования. Кроме того, Пекинская платформа действий предусматривает механизмы контроля за соблюдением принятых на себя обязательств. В частности, в системе ООН создан трёхступенчатый межправительственный механизм контроля, который включает Генеральную Ассамблею ООН, Экономический и социальный совет ООН (ЭКОСОС) и Комиссию по положению женщин ООН (КПЖ). Данный механизм уполномочен разрабатывать и координировать общую политику осуществления положений Пекинской платформы действий по улучшению положения женщин.</p> <p>Каждые 5 лет государствами представляется отчет о выполнении положений ПДПД.</p>	<p>В 2019 году в Узбекистане были проведены национальные консультации по подготовке доклада. Доклад Узбекистана в 2019 г.</p>





№	Наименование документа	Информация о документе	Информация об участии Республики Узбекистан
ДОКУМЕНТЫ КАСАТЕЛЬНО ПРАВ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДА			
4.	Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция №100)	Принята 29 июня 1951 года на тридцать четвертой сессии Генеральной конференции Международной Организации Труда.	Конвенция ратифицирована Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года №493-I «О ратификации Конвенции о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности».
5.	Конвенция об охране материнства МОТ (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103)	Конвенция принята в 1952 г. Однако в 2000 г. была пересмотрена и принята Конвенция 183 об охране материнства. Узбекистан ратифицировал Конвенцию 1952 г. На рассмотрении вопрос о ратификации Конвенции 183. Считается, что данная Конвенция в большей степени отвечает современным реалиям, так как принята недавно и учитывает все новые тенденции, в то время как Конвенция 1952 г. была принята в послевоенный период, когда были другие условия.	Республика Узбекистан присоединилась к настоящей Конвенции в соответствии с Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 6 мая 1995 года №85-I «О присоединении Республики Узбекистан к Конвенции 103 об охране материнства, принятой в Женеве в 1919 году и пересмотренной 28 июня 1952 года». Вступила в силу для Республики Узбекистан 25 сентября 1996 года.
6.	Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111)	Принята 25 июня 1958 года на сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда.	Конвенция ратифицирована Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года №499-I «О ратификации Конвенции о дискриминации в области труда и занятий».
ДОКУМЕНТ КАСАТЕЛЬНО ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРАВ ЖЕНЩИН			
7.	Конвенция о политических правах женщин, 1952 г.	Принята резолюцией 640 (VII) Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1952 года. Конвенция закрепляет право женщин избирать и избираться, а также занимать должности на общественно-государственной службе и выполнять все общественно-государственные функции, установленные национальным законом.	Республика Узбекистан присоединилась к настоящей Конвенции в соответствии с постановлением Олий Мажлиса от 30 августа 1997 года №501-I «О присоединении к Конвенции о политических правах женщин».





№	Наименование документа	Информация о документе	Информация об участии Республики Узбекистан
ДОКУМЕНТЫ КАСАТЕЛЬНО ЗАЩИТЫ ЖЕНЩИН ОТ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ КАК ФОРМЫ НАСИЛИЯ			Вступила в силу для Республики Узбекистан 28 декабря 1997 года.
8.	Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности, Нью-Йорк, 15 ноября 2000 года	Принят резолюцией 55/25 Генеральной Ассамблеи от 15 ноября 2000 года.	Ратифицирован Законом Республики Узбекистан от 8 июля 2008 года №ЗРУ-160.
9.	Конвенция о борьбе с торговлей людьми и с эксплуатацией проституции третьими лицами, Лейк Саксес, Нью-Йорк, 21 марта 1950 года	Принята резолюцией 317 (IV) Генеральной Ассамблеи от 2 декабря 1949 года.	Конвенция ратифицирована постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 12 декабря 2003 года №576-II «О присоединении к Конвенции о борьбе с торговлей людьми и с эксплуатацией проституции третьими лицами и Заключительному протоколу». Вступила в силу для Республики Узбекистан 27 мая 2004 года.





Приложение №3. ГЛОССАРИЙ «ГЕНДЕР И ПРАВОСУДИЕ»

Гендер

В самом общем виде понятие «гендер» обозначает совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. Не биологический пол, а социокультурные нормы определяют в конечном счете психологические качества, модели поведения, виды деятельности, профессии женщин и мужчин. Быть мужчиной или женщиной в обществе означает не просто обладать теми или иными анатомическими особенностями, это означает выполнять те или иные предписанные нам гендерные роли⁴⁷.

Гендер

Социальный аспект отношений между женщинами и мужчинами, который проявляется во всех сферах жизнедеятельности общества, включая политику, экономику, право, идеологию и культуру, образование и науку. (статья 3 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин»⁴⁸).

Гендерное равенство

Равенство прав и возможностей мужчин и женщин, равное распределение обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию решений. Понятие гендерного равенства означает, что все человеческие существа обладают свободой выбора и свободой для развития своих личных способностей без тех ограничений, которые связаны с гендерными ролями и стереотипами; что различное поведение, взгляды и потребности женщин и мужчин принимаются, оцениваются и поддерживаются равным образом. Способы достижения гендерного равенства

различаются в зависимости от многих социальных, экономических, политических и культурных факторов, характерных для данного общества.⁴⁹

Гендерное равноправие, равные права мужчин и женщин

Для того чтобы было достигнуто гендерное равенство, необходимо обеспечить формально-юридическое равенство прав во всех сферах жизни. Равноправие – это средство. Равенство – конечный результат, и оно достигается тогда, когда законодательно закрепленные равные права подкрепляются специальными социальными программами: например, целенаправленная подготовка женщин-предпринимателей в сочетании с гендерно чувствительными условиями кредитования является проявлением гендерного равноправия в целях обеспечения равенства в доступе к ресурсам. Реализация программ позитивных действий для выправления гендерного баланса в государственных органах или в частном секторе способствует укреплению гендерного равноправия и работает на достижение конечной цели – гендерного равенства.

Гендерное неравенство

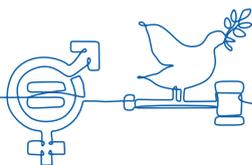
Характеристика социального устройства, согласно которой различные социальные группы (в данном случае – мужчины и женщины) обладают устойчивыми различиями и вытекающими из них неравными возможностями в обществе⁵⁰.

⁴⁷ http://www.gender.cawater-info.net/knowledge_base/glossary/g.htm

⁴⁸ <https://lex.uz/docs/4494873>

⁴⁹ <http://www.owl.ru/gender/270.htm>

⁵⁰ Там же.





Права женщин/Права человека для женщин, права женщин

Концепт «women's human rights»/«права женщин» включает весь спектр прав человека, а также специальные права, связанные, во-первых, с материнством, а во-вторых, обусловленные необходимостью преодоления дискриминации в отношении женщин. И хотя этот многозначный концепт пока переводится на русский язык неуклюжим термином «права человека для женщин» или «права человека в отношении женщин», однако замена его простым сочетанием «права женщин» чревата утерей нового и важного смысла⁵¹.

Гендерные стереотипы

Гендерные стереотипы – это культурно и социально обусловленный набор представлений (убеждений, мнений, суждений) о качествах, признаках, нормах поведения, которые свойственны «настоящим» мужчинам и женщинам.

Гендерный разрыв

Разрыв в любой области между женщинами и мужчинами, с точки зрения их участия, возможностей, т. е. доступа к ресурсам, правам, вознаграждениям или выгодам.

Гендерная нейтральность

Первоначально термин «гендерная нейтральность» обозначал отсутствие дискриминационных положений или установок в законодательстве, нормативных актах, политических программах, научных проектах, информационных или учебных материалах. При этом гендерная нейтральность фактически понималась как отсутствие дискриминации по полу. Впоследствии феминистки доказали, что использование абстрактных или общих понятий и категорий не всегда гарантирует формальное гендерное равенство. В этом

втором смысле «гендерная нейтральность» оказывается тождественной «гендерной нечувствительности»⁵².

Гендерная слепота

Метафора, обозначающая игнорирование гендерных проблем при разработке политических и социальных программ, научных исследований, информационно-просветительских материалов⁵³.

Гендерная чувствительность

Принятие во внимание (учет) гендерного измерения любых политических, социальных и экономических явлений.

Дискриминация

Практики и действия, препятствующие членам определенной социальной группы иметь равные права и получать равные возможности и доступ к ресурсам только на основании их принадлежности к иной группе. Вызвать негативное отношение могут самые разные характеристики – расовая, этническая или религиозная принадлежность, пол, возраст, место проживания и многое другое. На их основе формируются расовые, национальные, гендерные предрассудки и стереотипы, «оправдывающие» дискриминационные практики⁵⁴.

Дискриминация по признаку пола

Практика, посредством которой одному полу отдается предпочтение по сравнению с другим. В более строгом смысле дискриминация понимается как любое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаке пола или на принятых в обществе гендерных ценностях, нормах и стереотипах и оказывающее отрицательное воздействие на равенство возможностей.

⁵¹ http://www.gender.cawater-info.net/knowledge_base/glossary/g.htm

⁵² Там же.

⁵³ Там же.

⁵⁴ Там же.





Прямая дискриминация по признаку пола

Любое различие, исключение или ограничение, которые направлены на непризнание за женщинами и мужчинами их прав и свобод во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе дискриминация по причине семейного положения, беременности, семейных обязанностей, а также сексуальное домогательство, разная оплата за равный труд и квалификацию.

Косвенная дискриминация по признаку пола

Создание ситуации, положения или критериев, ставящих лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола, в том числе пропаганда гендерного неравенства через средства массовой информации, образование, культуру, установление условий или требований, которые могут повлечь негативные последствия для лиц определенного пола.

Позитивная дискриминация/Позитивные или поддерживающие действия

«Позитивная дискриминация» – термин, имеющий то же значение, что и «аффирмативное действие». Аффирмативное действие – это одна из возможностей обеспечить реальное равенство для групп, находящихся в неблагоприятном положении. Аффирмативное действие должно рассматриваться как временная мера, пока не будет достигнуто равенство.

Поддерживающими/позитивными мерами или действиями называются специальные временные политики/программы, направленные на компенсацию негативных последствий неравенства определенных групп населения и на достижение фактического равенства возможностей.

Цели большинства программ позитивных действий в отношении женщин на рынке труда состоят в «поощрении» вовлечения их в нетрадиционные сферы занятости, т. е. на те работы, которые раньше выполнялись только

мужчинами, а также в расширении доступа женщин к высокооплачиваемым и более статусным позициям.

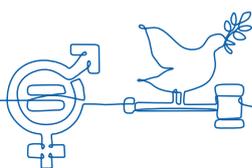
Однако необходимо подчеркнуть, что все эти меры действуют только на фирмах или в учреждениях, получающих государственное финансирование или имеющих правительственный контракт. При заключении правительственных контрактов с компаниями им рекомендуется использовать позитивные действия. В частном секторе экономики позитивные действия могут проводиться только на добровольной основе, поскольку участники протестуют и выдвигают претензии о неоправданном вмешательстве государства в действие рыночных сил. В некоторых странах (например, в Нидерландах) для стимулирования применения позитивных действий частными работодателями им предоставляются государственные гранты.

Половое насилие

Форма насилия в отношении женщин, посягающая на половую неприкосновенность и половую свободу путем совершения действий сексуального характера, без их согласия, а также принуждение к вступлению в половую связь с третьим лицом посредством применения насилия или угрозы его применения либо совершения развратных действий в отношении несовершеннолетних лиц женского пола.

Физическое насилие

Форма насилия в отношении женщин, посягающая на их жизнь, здоровье, свободу и иные охраняемые законом права и свободы путем причинения телесных повреждений различной степени тяжести, оставления в опасности, неоказания помощи лицу, находящемуся в опасном для жизни положении, совершения других правонарушений насильственного характера, применения или угрозы применения иных мер физического воздействия.





Насилие

Противоправное действие (бездействие) в отношении женщин, посягающее на их жизнь, здоровье, половую неприкосновенность, честь, достоинство и иные охраняемые законом права и свободы путем применения или угрозы применения мер физического, психологического, полового или экономического воздействия.

Экономическое насилие

Форма насилия, осуществляемая в быту, на рабочих местах и в иных местах, действие (бездействие) в отношении женщин, вызывающее ограничение их права на обеспечение питанием, жилищными и другими необходимыми для нормального существования и развития условиями, ограничение в осуществлении права на собственность, образование и труд.

Рабочее место

Прямо или косвенно контролируемое работодателем место, где женщина должна находиться или куда ей необходимо следовать для выполнения трудовых обязанностей в соответствии с заключенным с ней договором либо для исполнения служебной обязанности.

Психологическое насилие

Форма насилия, выраженная в оскорблении женщин, клевете, угрозе, унижении чести, достоинства, дискриминации, а также других действиях, направленных на ограничение их волеизъявления, включая контроль в репродуктивной сфере, действие (бездействие), вызвавшее у жертвы притеснения и насилия, опасения за свою безопасность, повлекшее неспособность защитить себя или нанесшее вред психическому здоровью.

Притеснение

Действие (бездействие), унижающее честь и достоинство женщин, домогательство, за со-

вершение которых не предусмотрена административная или уголовная ответственность.

Жертва притеснения и насилия

Лицо женского пола, находящееся под угрозой совершения притеснения и насилия или пострадавшее в результате притеснения и насилия.

Защита от притеснения и насилия

Система неотложных мероприятий экономического, социального, правового, организационного, психологического и иного характера с целью устранения опасности, возникшей для жизни, здоровья женщин, обеспечения их безопасности при наступлении жизненных обстоятельств, требующих срочных мер, а также недопущения повторных противоправных действий со стороны лица, притесняющего и совершающего насилие в отношении жертвы притеснения и насилия.

Предупреждение притеснения и насилия

Система экономических, социальных, правовых, медицинских и других мер, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих притеснению и совершению насилия в отношении женщин, повышение осведомленности в обществе о правах женщин быть свободными от насилия.

Охранный ордер

Документ, предоставляющий государственную защиту жертве притеснения и насилия, влекущий применение определенных законом мер воздействия к лицу или группе лиц, притесняющих женщин или совершивших в отношении них насилие.

Гендерная асимметрия/Гендерный разрыв

Неравная представленность женщин и мужчин в тех или иных сферах жизни: так, в сфере государственного управления, политики,





принятия решений, крупного и среднего бизнеса преобладают мужчины; мужчины в основном владеют собственностью (в том числе и семейной). Женщины в государственном управлении, политике и бизнесе, наоборот, составляют большинство на исполнительских должностях; женщины преобладают также и в низкооплачиваемых и малодоходных секторах экономики. Разрыв в любой области между женщинами и мужчинами, с точки зрения их участия, возможностей, т. е. доступа к ресурсам, правам, вознаграждениям или выгодам.

Женское лидерство

Участие женщин в выработке и принятии решений на разных уровнях государственного и общественного управления. Формы женского лидерства: политическое, экономическое, общественное.

К политической форме можно отнести представительство женщин в высших и местных законодательных и исполнительных органах государственной власти, в том числе женщин-руководителей государств, представительство женщин в руководстве политических партий и международных организаций, таких как ООН и др.

Экономическая форма – представленность женщин на руководящих должностях в национальных государственных органах, занимающихся вопросами экономики, в том числе руководителей предприятий, учреждений и организаций, работников высшего управленческого звена международных и региональных финансовых учреждений, руководителей профсоюзов, а также деловых и профессиональных ассоциаций.

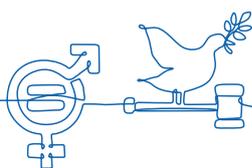
Общественная форма лидерства – представительство женщин на руководящих должностях в сфере гражданского общества: в органах самоуправления на местах, на низовом уровне экономики (частные предприятия, домохозяйства), в общественных движениях, НПО, средствах массовой информации.

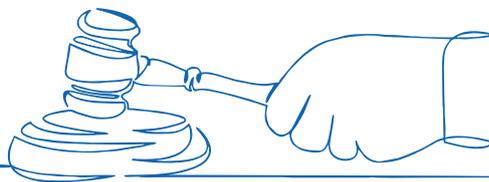
Гендерные квоты

Законодательно установленный и гарантированный уровень представительства женщин и мужчин в различных органах власти или на различных уровнях власти. В отличие от квоты для женщин, гендерные квоты призваны скорее скорректировать и обеспечивать равное представительство женщин и мужчин. В таком случае система гендерных квот отстаивает и интересы мужчин в тех областях, где они слабо представлены.

См. также Закон РУз «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин», статья 16.

Разрешается применение временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики на государственной службе с учетом категорий должностей служащих, предусматривающих установление системы квотирования на замещение должностей служащими одного пола. Квота вводится как временная мера и может быть отменена по мере достижения сбалансированного представительства женщин и мужчин в государственных органах.



**Приложение №4. Представленность женщин среди судей в различных странах мира**

№	Страна	Доля женщин среди судей на 2017 год*
1.	Латвия	78,6%
2.	Словения	78,4%
3.	Румыния	72,0%
4.	Хорватия	70,6%
5.	Сербия	70,0%
6.	Венгрия	68,7%
7.	Болгария	67,0%
8.	Эстония	63,9%
9.	Польша	63,0%
10.	Литва	61,9%
11.	Португалия	60,4%
12.	Дания	59,0%
13.	Беларусь	57,8%
14.	Австрия	54,0%
15.	Испания	52,8%
16.	Швеция	52,3%
17.	Грузия	51,6%
18.	Израиль	50,6%
19.	Албания	41,5%
20.	Казахстан	47,9%
21.	Молдова	47,4%
22.	Норвегия	45,0%
23.	Турция	42,8%
24.	Исландия	38,0%
25.	Британия	29,4%
26.	Армения	26,1%
27.	Канада	23,5%
28.	Лихтенштейн	23,1%
29.	Азербайджан	11,9%

По данным ЕЭК ООН: <https://w3.unece.org/PXWeb/ru/Charts?IndicatorCode=32> (данные на 2017 год)





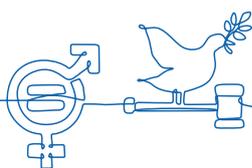
Приложение №5. Представленность женщин среди судебного персонала в различных странах мира

№	Страна	Доля женщин среди судей на 2017 год*	Доля женщин среди помощников судей на 2016 год**	Доля женщин среди др. персонала суда на 2016 год***
1.	Латвия	78,6%	94%	79%
2.	Словения	78,4%	85%	данные отсутствуют
3.	Румыния	72,0%	81%	данные отсутствуют
4.	Хорватия	70,6%	92%	данные отсутствуют
5.	Сербия	70,0%	10%	данные отсутствуют
6.	Венгрия	68,7%	87%	85%
7.	Болгария	67,0%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
8.	Эстония	63,9%	93%	78%
9.	Польша	63,0%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
10.	Литва	61,9%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
11.	Португалия	60,4%	66%	88%
12.	Дания	59,0%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
13.	Беларусь	57,8%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
14.	Австрия	54,0%	80%	73%
15.	Испания	52,8%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
16.	Швеция	52,3%	82%	70%
17.	Грузия	51,6%	84%	данные отсутствуют
18.	Израиль	50,6%	79%	97%
19.	Албания	41,5%	94%	56%
20.	Казахстан	47,9%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
21.	Молдова	47,4%	71%	данные отсутствуют
22.	Норвегия	45,0%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
23.	Турция	42,8%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
24.	Исландия	38,0%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
25.	Британия	29,4%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
26.	Армения	26,1%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
27.	Канада	23,5%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
28.	Лихтенштейн	23,1%	данные отсутствуют	данные отсутствуют
29.	Азербайджан	11,9%	данные отсутствуют	данные отсутствуют

* По данным ЕЭК ООН: <https://w3.unece.org/PXWeb/ru/Charts?IndicatorCode=32> (данные на 2017 год)

** Данные на 2016 г. доступны на <https://public.tableau.com/profile/cepej#!/vizhome/CEPEJ-Genderequalityv5EN/Barcharts>

*** Данные на 2016 г. доступны на <https://public.tableau.com/profile/cepej#!/vizhome/CEPEJ-Genderequalityv5EN/Barcharts>





Приложение №6. Представленность женщин среди судей в различных странах мира и рейтинги этих стран в исследованиях «Rule of Law Index 2017» и «Doing Business 2017»

№	Страна	Доля женщин среди судей на 2017 год*	Рейтинг страны по суб-фактору «Гражданское судопроизводство» исследования «Rule of Law Index»** (из 113 стран)	Рейтинг страны по суб-фактору «Уголовное судопроизводство» исследования «Rule of Law Index» (из 113 стран)	Рейтинг страны по суб-фактору «Исполнение контрактов» исследования «Doing Business»*** (из 190 стран)
1.	Латвия	78,6%	данные отсутствуют	данные отсутствуют	23
2.	Словения	78,4%	42	33	119
3.	Румыния	72,0%	29	34	26
4.	Хорватия	70,6%	44	48	7
5.	Сербия	70,0%	72	89	61
6.	Венгрия	68,7%	68	55	8
7.	Болгария	67,0%	49	71	49
8.	Эстония	63,9%	11	19	11
9.	Польша	63,0%	30	26	55
10.	Литва	61,9%	данные отсутствуют	данные отсутствуют	6
11.	Португалия	60,4%	23	23	19
12.	Дания	59,0%	2	3	24
13.	Беларусь	57,8%	39	51	27
14.	Австрия	54,0%	9	8	10
15.	Испания	52,8%	27	24	29
16.	Швеция	52,3%	6	4	22
17.	Грузия	51,6%	55	47	16
18.	Израиль	50,6%	данные отсутствуют	данные отсутствуют	89
19.	Албания	41,5%	87	57	116
20.	Казахстан	47,9%	50	70	9
21.	Молдова	47,4%	83	90	62
22.	Норвегия	45,0%	4	2	4
23.	Турция	42,8%	94	74	33
24.	Исландия	38,0%	данные отсутствуют	данные отсутствуют	32
25.	Британия	29,4%	14	11	31
26.	Армения	26,1%	данные отсутствуют	данные отсутствуют	28
27.	Канада	23,5%	20	10	112
28.	Азербайджан	11,9%	данные отсутствуют	данные отсутствуют	44

* По данным ЕЭК ООН: <https://w3.unecsc.org/PXWeb/ru/Charts?IndicatorCode=32> (данные на 2017 год)

** Данные на 2017-2018 гг. доступны на <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global/2017-18/Civil%20Justice/>

*** Данные на 2017 г. доступны на <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf>



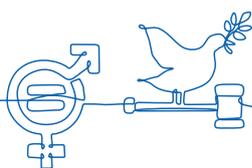


Приложение №7. Представленность женщин среди судей в различных странах арабского мира*

№	Страна	% женщин-судей	Год	Примечание
1.	Алжир	42%	2017 г.	
2.	Бахрейн	9%	2016 г.	
3.	Коморы	8%	2005 г.	
4.	Джибутти	38.6%	2009 г.	
5.	Египет	<1%	2018 г.	
6.	Ирак	7%	2018 г.	
7.	Иордания	22%	2018 г.	
8.	Кувейт	0%	2017 г.	Нет женщин-судей, но есть 22 женщины-заместителя прокуроров
9.	Ливан	49.3%	2018 г.	
10.	Ливия	14%	неизвестно	
11.	Мавритания	1%	2018 г.	
12.	Марокко	23.5%	2018 г.	
13.	Амман	0%	2017 г.	Нет женщин-судей, но 20% государственных прокуроров – женщины
14.	Государство Палестина	17.8%	2018 г.	
15.	Катар	1%	2011 г.	
16.	Саудовская Аравия	<1%	2018 г.	Есть одна женщина-судья (арбитр в коммерческом суде)
17.	Сомали	0%	2018 г.	Нет женщин-судей, но есть 6 женщин-заместителей прокуроров
18.	Судан	12.6%	2018 г.	
19.	Сирия	17.5%	2018 г.	
20.	Тунис	43.1%	2018 г.	
21.	Объединенные Арабские Эмираты	<1%	2015 г.	Всего 4 женщины-судьи, но также есть и государственные прокуроры – женщины
22.	Йемен	1.7%	2014 г.	

* Данные в таблице основаны на различных источниках, включая вопросник, заполненный государствами-членами ЭСКЗА, доклады государств-участников об осуществлении КЛДЖ, аналитический обзор, проведенный ЭСКЗА, и серию ЭСКЗА «Гендер в цифрах». Цифра представляет собой общий процент женщин-судей на всех уровнях судов. Для государств, где отдельные данные отсутствовали, эта цифра также включает прокуроров (или их эквиваленты). Несколько арабских государств следят за присутствием женщин в судебных органах (например, Марокко, Тунис и Государство Палестина) и регулярно предоставляют соответствующие данные заинтересованным сторонам, что представляет собой позитивную практику, которой следует следовать. Однако общедоступность данных о присутствии женщин в судебных органах в арабских государствах, как правило, противоречива

* Policy Brief Women in the Judiciary. A Stepping Stone towards Gender Justice. United Nations. Beirut, 2018. [Эл. ресурс] URL: <https://www.unescwa.org/publications/women-judiciary-gender-justice-arab-countries>



Редактор: З. Исакова
Дизайн и верстка: А. Латкович
Лицензия АІ №263 31.12.2014.
Подписано в печать 08.09 2020. Формат: 60x90 1/8.
Гарнитура «Pragmatica». Усл.п.л. 4,8
Тираж 300

Издательство "Baktria press"
г.Ташкент, 100000, Буюк Ипак Йўли мавзеси 15-25.
Тел/факс.: +998 (71) 233-23-84

Отпечатано в ООО "Sigma Print"
г. Ташкент, ул. Чингиза Айтматова 33
Тел.: + 998 (71) 234-95-09



**ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА
ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ
ЖЕНЩИН В СУДЕБНЫХ СИСТЕМАХ**