

СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

УДК 347.962.1:305

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.2.27>**Т. І. Фулей**

кандидат юридичних наук,
начальник відділу наукових досліджень проблем судочинства
та науково-методичного забезпечення суддівської освіти
Національної школи суддів України

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ГОЛІВ МІСЦЕВИХ СУДІВ

Стаття присвячена визначенню складових частин гендерної компетентності голів місцевих судів. Зазначається, що закріплення в Національному плані дій, затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України № 634-р, заходів, які стосуються розроблення стандартів (критеріїв, вимог) гендерної компетентності фахівців, спрямоване на виконання Україною своїх міжнародних зобов'язань, які впливають, зокрема, з Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Узагальнюються наявні у фаховій літературі підходи до поняття «гендерна компетентність» і складників гендерної компетентності, на підставі чого авторкою робиться висновок, що основними складовими частинами гендерної компетентності є когнітивна (знання) – сукупність необхідних знань; діяльнісна – охоплює уміння та навички; ставленнєво-ціннісна. Всі вони взаємопов'язані. Окреслюються повноваження голови місцевого суду й пропонується їхня класифікація за функційним критерієм. Ілюструються приклади різного ставлення до голів судів жінок і чоловіків під час виконання ними представницької функції (участь у формальних і неформальних заходах, спілкування із засобами масової інформації). Розкриваються гендерні аспекти під час розгляду питань, розв'язання яких є критично важливим для ефективного здійснення судочинства й злагодженої роботи колективу суду (погодження графіку відпусток суддів, чергувань, обранні слідчих суддів та інше). На підставі аналізу типових ситуацій, які виникають під час виконання головами судів представницької та організаційної функції, ідентифікуються гендерні аспекти їхньої діяльності, що вимагають специфічних знань, умінь і навичок, а також передбачають певне ставлення та цінності. З огляду на складові частини гендерної компетентності, авторкою сформульовано конкретні вимоги до знань (поняттєвого апарату, міжнародних актів і зобов'язань України щодо забезпечення гендерної рівності, форм і проявів дискримінації, алгоритму розгляду скарг щодо дискримінації на підставі практики Європейського суду з прав людини, гендерних особливостей роботи, що здійснюються в межах повноважень голови суду тощо), умінь і навичок (ідентифікувати гендерно чутливі ситуації, зокрема, в роботі суду, здійснити правильну кваліфікацію, застосовувати положення законодавства з утвердження гендерної рівності у своїй щоденній роботі, належно реагувати на прояви гендерної упередженості, застосовувати алгоритм аналізу скарг щодо дискримінації до обставин конкретної справи, не допускати впровадження дискримінаційних практик у суді, використовувати фемінітиви й гендерно чутливе мовлення тощо), а також ставлення та цінностей (прихильність ідеї гендерної рівності, гендерну чуйність, культуру не-толерування гендерної дискримінації, готовність до впровадження змін, що сприяють утвердженню гендерної рівності), опанування якими дозволяє головам місцевих судів набутти гендерної компетентності.

Ключові слова: голова суду, гендер, гендерна компетентність, гендерна рівність, гендерні стереотипи, дискримінація.

Постановка проблеми. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до вось-

мої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року [1] (далі – Національний план дій), затверджений

5.09.2018 розпорядженням Кабінету Міністрів України № 634-р, вперше нормативно закріпив термін «гендерна компетентність». Незважаючи на те, що зазначений документ є підзаконним нормативно-правовим актом, зафіксовані у ньому заходи та індикатори досягнення спрямовані, як вбачається з самої назви, на виконання Україною своїх міжнародних зобов'язань, а відтак, сприяють інтеграції України у глобальний правовий простір. Важливо зауважити, що закріплені у Національному плані дій заходи, які стосуються гендерної компетентності (а їх близько двадцяти), спрямовані на виконання різних рекомендацій та націлені на різних суб'єктів, зокрема: студентів спеціальностей «Право», «Правоохоронна діяльність», «Міжнародне право»; фахівців з питань державного управління; державних службовців; працівників судових, прокурорських, слідчих органів і співробітників поліції; працівників системи МВС та сектору безпеки і оборони; журналістів тощо. Не дивлячись на дещо відмінні формулювання – «розроблення стандартів гендерної компетентності» (пункт 1 рекомендації 6, п. 1 рекомендації 33), «включення до вимог професійної компетентності» (п. 5 рекомендації 2), «розроблення критеріїв гендерної компетентності» (п. 2 рекомендації 6), «розроблення вимоги гендерної компетентності» (п. 3 рекомендації 6), «внесення до стандарту освіти <...> критерію гендерної компетентності» (п.1 рекомендації 25), «включення до стандарту освіти з підготовки компетентності з питань гендерної рівності» (п. 1 рекомендації 18), «забезпечення підвищення рівня професійної компетентності з питань гендерної рівності та недискримінації» (п.4 рекомендації 20), розроблення освітньої програми щодо підвищення кваліфікації ... з гендерної компетентності (п.1 рекомендації 25), зміст заходів та індикатори досягнення, викладені у цьому документі, переконливо свідчить про комплексний підхід до виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, у тому числі шляхом формування та підвищення гендерної компетентності українських фахівців.

Усе це актуалізує проблему не лише теоретичного осмислення категорії «гендерна компетентність», але й практичного втілення розроблених вимог гендерної компетентності, насамперед у програми підвищення кваліфікації відповідних фахівців. Значною мірою це стосується суддів, і насамперед тих, які обійма-

ють адміністративні посади. У своєму висновку № 19 (2016) «Про роль голів судів» Консультативна рада європейських суддів зазначила, що «[р]оль голів судів полягає в: представництві судів та своїх колег-суддів; забезпеченні ефективного функціонування суду та, у такий спосіб, удосконаленні служби суду суспільству; здійсненні юрисдикційних повноважень», наголосивши при цьому, що «[з]дійснюючи свої повноваження, голова суду захищає незалежність та безсторонність суду в цілому та кожного з суддів» [2, п. 6]. З огляду на роль голів судів, а також враховуючи, що проблематика гендерної рівності є наскрізною і стосується багатьох аспектів життя жінок і чоловіків, які мають різні перспективи, потреби, інтереси, ролі, ресурси, дослідження гендерної компетентності голів місцевих судів є вимогою часу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

З часу уведення у науковий обіг наприкінці 1990-х років поняття «гендерна компетентність» його вивчали С. Айвазова, І. Блінова, Л. Вовк, Т. Голованова, Т. Грабовська, С. Гришак, Т. Дороніна, Т. Дрожжина, І. Загайнов, І. Зімняя, О. Каменська, О. Кікінеджи, О. Кіріленко, І. Кльоцина, І. Мунтян, Є. Наумова, О. Нежинська, О. Остапчук, В. Рожкова, Л. Семьонова, О. Цокур, Т. Шевченко, Л. Шлеїна й інші. Публікації цих авторів стосувалися переважно або самого змісту та структури цього поняття, або проблематики формування гендерної компетентності окремих соціальних (студентів, випускників вищих навчальних закладів) чи професійних (педагогів, соціальних працівників та ін.) груп, а також державних службовців та керівників (зокрема, закладів освіти). Також зміна парадигми освіти та запровадження компетентного підходу, що передбачає формування компетенцій, які відображаються в здатності успішно справлятися з певним колом задач, у тому числі нестандартних, творчих, і зміщення акценту з вимоги «знати» на вимоги «уміти», «діяти», активізувала дослідження категорій «компетентність» та «компетенція», як щодо визначення їх сутності, так і розмежування, якими займалися А. Агапов, Р. Бойцис (R. Boyatzis), В. Волик, М. Головань, Д. Дюбуа (D. Dubois), Д. Заводчиков, Е. Зеєр, І. Зімняя, В. Кальней, А. Люсі (A. Lucia), Р. Лепсінгер (R. Lepsinger), Р.Мансфілд (R. Mansfield), М. Пантелєєва, Дж. Равен, Ю. Рашкевич, Дж. Робертс (G. Roberts), І.Родигіна, Ю. Рубін, Л. Спенсер (L. Spencer), А. Сухристіна, А. Фарнхем (A. Furnham), А. Хуторской, Ф. Шаріпов, С. Шишов та інші вчені.

Гендерна компетентність суддів піднімалася лише на рівні постановки питання формування гендерних компетенцій фахівців системи кримінального правосуддя [3], а гендерна компетентність голів судів досі залишалася поза увагою дослідників.

Водночас, голова суду виступає щонайменше у трьох якостях: (1) *primus inter pares* (перший серед рівних), тобто обрана колегами-суддями «уповноважена особа», що представляє суд як установу не лише всередині суддівської спільноти, але і поза нею – у відносинах з іншими державними і недержавними органами, установами, у суспільстві загалом; (2) керівник та лідер; (3) суддя, що здійснює правосуддя. Відтак, голова суду має враховувати гендерні аспекти у своїй роботі, а це передбачає не лише обізнаність з поняттям «гендер» як соціально сконструйованої характеристики особистості, яка на відміну від біологічної статі є не «природною», а сформованою у процесі соціалізації, та знання основ гендерної теорії, але й оволодіння навиками ідентифікацій гендерно чутливих ситуацій, які виникають при здійсненні повноважень, та реагування на них у недискримінаційний спосіб.

Враховуючи що певні питання, пов'язаних з гендерною проблематикою при розгляді окремих категорій справ, уже отримали висвітлення [4], у цій статті головна увага буде приділена тим особливостям діяльності голови місцевого суду, які зумовлені перебуванням на адміністративній посаді.

Мета статті – на підставі узагальнення наявних у науковій літературі підходів до поняття «гендерна компетентність», а також за результатами аналізу гендерних аспектів у типових ситуаціях, які виникають у роботі голови суду при виконанні ним/нею своїх функцій, насамперед представницької та організаційної, виокремити складові гендерної компетентності голів місцевих судів.

Виклад основних положень. Одне з найбільш лаконічних означень поняття «гендерна компетентність» – це сукупність знань, умінь, навичок, цінностей та ставлень, що дають змогу ефективно впроваджувати принцип рівних можливостей обох статей в усі сфери життєдіяльності суспільства [5, с. 35].

На думку І. Кльоциної, гендерну компетентність можна розглядати як таку *характеристику, яка дозволяє особистості не бути суб'єктом і об'єктом ситуацій гендерної нерівності*. Іншими словами, гендерна компетент-

ність – це здатність чоловіків і жінок помічати ситуації гендерної нерівності в навколишньому житті, протистояти сексистським, дискримінаційним діям та впливам, самим не створюючи ситуації гендерної нерівності [6, с. 61]. Отже, гендерна компетентність особистості містить:

1) знання про наявні ситуації гендерної нерівності, фактори та умови, що їх викликають;

2) уміння помічати і адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності;

3) здатність не проявляти у своїй поведінці гендерно-дискримінаційних практик;

4) здатність розв'язувати свої гендерні проблеми й конфлікти, якщо вони виникають [6, с. 65].

О. Нежинська вважає, що «під гендерною компетентністю особистості слід розуміти знання, уміння, навички, які зумовлюють взаємодію з особами різної статі на засадах гендерної рівності та є опосередкованими через їх індивідуально-психологічні гендерні характеристики (маскулінність / фемінність, гендерна ідентичність, гендерні установки та стереотипи), які проявляються в повсякденній життєдіяльності, спілкуванні та поведінці з особами різної статі» [7].

Д. Переверзева розглядала поняття гендерної компетентності як схильності, готовності особистості (в тому числі і як носія певного гендеру) до вирішення різних життєвих (професійних і побутових) ситуацій, в яких можливий прояв гендерних стереотипів. Отже, гендерна некомпетентність трактується як відсутність такої схильності і готовності, поєднана з наявністю яскраво виражених гендерних упереджень [8, с. 556]. Це перегукується з позицією І. Кльоциної, яка вважала гендерні упередження (забобони) найбільш яскравим проявом гендерної некомпетентності [6, с. 61].

Т. Шевченко узагальнила авторські моделі структури гендерної компетентності, запропоновані такими дослідниками, як І. Мунтян (2004 р.), О. Каменською (2006 р.), І. Загайновим (2007 р.), О. Нежинською (2011 р.), Т. Головановою (2011 р.), О. Бондарчук, О. Нежинською (2014 р.), Т. Дрожжиною (2016 р.), та дійшла висновку, що структура гендерної компетентності поступово ускладнюється і питання про її складники залишається полемічним, однак майже усі науковці виділяють три основні її компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний і поведінковий [9, с. 206–207].

Таким чином, підсумовуючи висловлені науковцями позиції щодо структури гендерної ком-

петентності, вважаємо, що основними її складовими є когнітивна (знання) – сукупність необхідних знань, діяльнісна – охоплює уміння та навички, та ставленнєво-ціннісна. Наведені складові взаємопов'язані – так, у поведінці проявляються як уміння та навички (наприклад, ідентифікувати ситуацію), так і ставлення та цінності (бажання діяти чи залишатися бездіяльним/-ною), проте базовим є когнітивний компонент, оскільки відсутність знань не дозволить сформулювати уміння застосовувати їх на практиці чи розвинути навички. Водночас не можна недооцінювати і роль ціннісної складової, оскільки неможливо розраховувати, що особа застосовуватиме гендерний підхід у своїй професійній діяльності, якщо він суперечитиме її цінностям: посадовці намагаються відтворити власний світогляд у діяльності своїх установ, і непоодинокими є приклади, коли «службові» міфи, навіть вочевидь облудні, часто визначали і вироблення політичних рішень, і їх виконання [10, с. 128]. Доволі показовим маркером є не-ратифікація Стамбульської конвенції (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (CETS № 210)) з огляду на неготовність суспільства до нормального, позбавленого стереотипів, сприйняття концепції гендеру [11].

Для виокремлення складових гендерної компетентності розглянемо, з якими гендерними аспектами своєї роботи стикається голова суду.

Аналіз повноважень голови місцевого суду, закріплений насамперед у статті 24 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 р. № 1402-VIII (далі – ЗУ № 1402-VIII) [12] дозволяє їх згрупувати, наприклад за функційним критерієм, та виокремити серед них такі, що спрямовані на виконання представницької (п. 1 частини першої статті 24 ЗУ № 1402-VIII), кадрової, що охоплює управління людськими ресурсами (пп. 3-4 частини першої статті 24 ЗУ № 1402-VIII), організаційної (частина 2 статті 128, пп. 6, 7, 9 частини першої статті 24 ЗУ № 1402-VIII), інформаційної (п. 5 частини першої статті 24 ЗУ № 1402-VIII, частина 2 статті 120 ЗУ № 1402-VIII), контрольної (п. 3 частини першої статті 24 ЗУ № 1402-VIII), освітньої (п. 8 частини першої статті 24 ЗУ № 1402-VIII) та інших функцій. Зауважимо, що перелік повноважень голови місцевого суду не є вичерпним, однак обмежений законом; деякі додаткові повноваження голови передбачені у інших (окрім статті 24) положеннях ЗУ № 1402-

VIII (наприклад, статті 66), однак, вказівка «законом», а не «цим Законом» у п. 10 частини першої статті 24 ЗУ № 1402-VIII вказує на те, що окремі повноваження голови суду можуть бути визначені не лише ЗУ № 1402-VIII, але й іншими законодавчими актами, наприклад, Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [13] тощо. І хоча гендерні аспекти проявляються під час виконання кожної функції, найбільш виразними вони є при реалізації представницької та організаційної функцій голови суду.

Так, представницька функція передусім передбачає участь у формальних і неформальних заходах (нарадах, урочистих зборах, конференціях, дискусіях тощо), у яких судді, що обіймають адміністративні посади, беруть *ex officio*. Залежно від формату заходів спектр можливих ролей голови суду є доволі широким: участь у нараді з обговорення актуальних проблем, виступ з вітальною промовою, доповідь, участь в конкурсній чи екзаменаційній комісії у навчальному закладі, інтерв'ю і так далі. Представляючи суд як державний орган голова суду може стикнутися з доволі стереотипним ставленням до себе, причому стереотипи можуть стосуватися як професії, так і статі, що особливо відчужають на собі жінки. Проявами є як підкреслена ввічливість, компліменти, коментарі на кшталт «Феміда – жіночого роду, маємо серед нас прекрасну представницю», «Яке гарне обличчя в судової системи» та подібні, або навпаки, ігнорування, починаючи з вітання (до запровадження культури соціального дистанціювання чоловіки потискали один одному руки, оминаючи жінок) та формат участі (дослідження свідчать, що під час нарад та робочих зустрічей жінок частіше перебивають, їхні зауваження залишаються невідкоментованими і тому подібне), чи подекуди навіть відвертий сексизм.

Відмінне (інакше) ставлення до жінок порівняно з чоловіками на керівних посадах можна пояснити з позиції концепції гендерного потоку (англ. *gender-role spillover*, у ранніх публікаціях *sex-role spillover*), висунутої Барбарою Гутек і співавторами [14], відповідно до якої сприйняття лідера залежить перш за все від гендеру/статі, що вважається найбільш потужним фактором (більш потужним, ніж будь-які інші, у тому числі і лідерство), немов би «заливаючи», як потік, все навколо, спричинюючи так званий гендерний ефект.

Передбачаючи високий рівень володіння комунікаційними навичками, представницька

функція полягає також і у спілкуванні зі ЗМІ. Голови суддів мають зважати, що суспільні інтереси потребують, щоб ЗМІ отримували необхідну інформацію задля інформування суспільства про функціонування судової системи [2, п. 12]. Водночас на відміну від чоловіків, жінки-керівниці частіше стикаються з упередженим ставленням ЗМІ до їх гендерних ролей: журналісти звертають основну увагу на їхній зовнішній вигляд (вбрання, зачіску та ін.), цікавляться «секретами» поєднання керівної посади з виконанням сімейних обов'язків та інші аспекти [15], не пов'язані з суттю виконуваної роботи та професійними досягненнями.

Таким чином, судді на адміністративних посадах повинні не лише бути готовими до таких ситуацій, але й володіти необхідними вміннями та навиками реагування на них.

Важливим фактором при здійсненні представницької функції є мова. Враховуючи, що фемінітиви стають невіддільною частиною не лише повсякденного мовлення, але й офіційно-ділового стилю, складовими гендерної компетентності є знання фемінітивів, зокрема із судово-процесуальної сфери («позивачка», «відповідачка», «заявниця», «адвокатка» та ін.) та навиків гендерно чуйного мовлення.

Гендерна компетентність (чи її відсутність, тобто гендерна некомпетентність) голови суду виявляється також при здійсненні організаційної функції, оскільки низка питань, вирішення яких критично важливе для ефективного здійснення судочинства та злагодженої роботи колективу суду, є гендерно забарвленими. Це, зокрема, питання про відпустки, чергування суддів, обрання слідчих суддів, затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку та ін. При цьому не можна не зважати, що чимало суддів дотримуються патріархальних поглядів на суспільні ролі жінок і чоловіків. Так, при обговоренні графіку відпусток, переважне право щодо їх надання у літній період «за замовчуванням» визнається за жінками, у яких є малолітні діти, при цьому нехтуючи інтересами колег-чоловіків, у яких є діти такого самого віку, і які також мають право на відпочинок у колі сім'ї і залежні від навчального року та канікул. Окремі суддівські колективи звільняють суддів-жінок, особливо які проживають в іншій місцевості та мають малолітніх дітей, від чергування у вихідні, дотримуючись однак, іншого підходу щодо чоловіків, які перебувають в аналогічних умовах. Важливо пам'ятати, що якщо відмінне ставлення за певною ознакою не має право-

мірної мети, і не має об'єктивного та розумного обґрунтування, то воно може виявитися дискримінаційним. Алгоритм виявлення дискримінації є доволі чітким, і вироблений усталеною практикою Європейського суду з прав людини за статтею 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Тому розглядаючи подібні питання на зборах суддів, голова суду має застосувати сам (та запропонувати це зробити колегам) алгоритм аналізу таких ситуацій, щоб не приймати рішення, які не сприятимуть утвердженню гендерної рівності у суді.

Якщо питання відпусток та чергувань може мати наслідки лише для окремих осіб та їх сімей, то відмінне ставлення за ознакою статі/гендеру при обранні слідчих суддів у середньостроковій перспективі може призвести до більш серйозних наслідків для усієї судової системи. Оскільки розгляд клопотань про обрання заповільних заходів пов'язаний з ненормованим режимом роботи, непоодинокими є випадки обрання зборами суддів слідчими суддями чоловіків та звільнення від цих обов'язків суддів-жінок. Такі рішення, як правило, приймаються одностайно, за згодою, навіть якщо окремим суддям доводиться «перекваліфікуватися». Це підтверджує висновок дослідження «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України», проведеного в 2016 р., що існування ідентичних гендерних стереотипів у чоловіків і жінок роблять ситуацію мало-конфліктною [16, с. 208]. Однак така ситуація призводить до того, що чоловіки, які є слідчими суддями, розглядають більше цивільних справ, тоді як розгляд кримінальних проваджень по суті (із винесенням вироків) здійснюють судді-жінки. Через кілька років той факт, що усі вирокі в окремих районах постановлені лише суддями жінками, при тому, що переважна більшість обвинувачених – чоловіки, з точки зору «пересічного розумного спостерігача» може поставити під сумнів відповідність правосуддя критеріям «справедливого суду».

Важливим є ставлення голів судів до певних дат, що мають гендерний підтекст. В окремих судах, незважаючи на проголошену політику гендерної рівності, 8 березня продовжують святкувати як «свято весни, краси і любові», а з Дня захисників Вітчизни, ігноруючи як його сенс, так і помітне зростання ролі жінок у Збройних Силах України, намагаються зробити «чоловіче» свято за радянським аналогом 23 лютого.

Наведені вище ситуації ілюструють гендерні особливості роботи, які виникають у межах функ-

ційних обов'язків очільників судів. Вони переконливо демонструють важливість гендерних компетенцій як наперед заданих вимог (норм) щодо підготовки у відповідній сфері, а також гендерної компетентності як особистісної якості, що характеризує ступінь оволодіння конкретною особою зазначеними компетенціями.

Таким чином, на підставі аналізу гендерних аспектів у роботі голови суду при здійсненні ним/нею повноважень можемо зробити висновок, що гендерна компетентність голів судів передбачає оволодіння знаннями, що включають:

- понятійний апарат (поняття «гендер» та його відмінність від поняття «стать», «гендерна рівність», «дискримінація», «гендерні стереотипи» тощо) та основи гендерної теорії;
- міжнародно-правові акти та зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації та відповідне національне законодавство;
- форми та прояви дискримінації в публічній / приватній сферах, у тому числі у роботі суду;
- алгоритм розгляду скарг щодо дискримінації (сформований практикою ЄСПЛ);
- гендерні особливості роботи, що здійснюються в межах повноважень суддів, які обіймають адміністративні посади;
- шляхи реагування на факти гендерної дискримінації, зокрема в судовій системі;
- зміни, які відбуваються в сучасному суспільстві, пов'язані з утвердженням гендерної рівності;
- особливості утвердження гендерної рівності в судовій системі;
- а також уміннями та навиками:
 - ідентифікувати гендерно чутливі ситуації, зокрема, в роботі суду;
 - здійснити правильну кваліфікацію (знайти відповідні приписи (принципи, норми) права, включно з тими, які є міжнародних актах);
 - застосовувати положення законодавства з утвердження гендерної рівності у своїй щоденній роботі;
 - визначати гендерні стереотипи та розвінчувати їх, зокрема при виконанні своїх повноважень;
 - належно реагувати на прояви гендерної упередженості та гендерної дискримінації у своїй професійній діяльності;
 - застосувати алгоритм аналізу скарги щодо гендерної дискримінації до обставин конкретної справи/ситуації;
 - не допускати впровадження дискримінаційних практик у суді;

- застосовувати гендерно чутливі підходи при виконанні повноважень голови суду;
- інтегрувати гендерний підхід у свою професійну діяльність;
- використовувати фемінітиви та гендерно чутливе мовлення.

Ставлення та цінності передбачають:

- прихильність ідеї гендерної рівності;
- гендерну чуйність;
- культуру не-толерування гендерної дискримінації, зокрема, сексизму;
- готовність до впровадження змін, що сприяють утвердженню гендерної рівності.

Безперечно, розроблений нами перелік гендерних компетенцій не є повним, оскільки гендер – поняття динамічне. Водночас зауважимо, що на оволодіння наведеними знаннями, уміннями та навичками, а також формування відповідних цінностей та ставлення спрямований навчальний курс (у формі 1,5 денного тренінгу) «Гендерні аспекти діяльності суддів, обраних на адміністративні посади в судах», що на початку 2018 р. розроблений Національною школою суддів України у співпраці з канадсько-українським Проєктом підтримки судової реформи, у якому протягом 2018-2019 рр. взяли участь близько 100 керівників судів з 5 регіонів (Хмельницької, Запорізької, Чернігівської, Дніпропетровської та Харківської областей).

Висновки і пропозиції. На підставі проведеного дослідження можна зробити висновки, що гендерна компетентність голів місцевих судів має три взаємопов'язані складові, якими є когнітивна (сукупність необхідних знань), діяльнісна (уміння та навички), та ставленнєво-ціннісна. При здійсненні повноважень голови суду, зокрема при виконанні представницької та організаційної функцій, виникає чимало ситуацій, вирішення яких потребує не лише знань основ гендерної теорії та розуміння особливостей утвердження гендерної рівності в судовій системі, але й специфічних умінь та навичок, таких як розпізнавати гендерно чутливі ситуації, належно їх кваліфікувати, застосовувати гендерно чутливі підходи та не допускати впровадження дискримінаційних практик у суді та ін., а також ціннісного ставлення.

Водночас спостерігається дефіцит досліджень, присвячених гендерній компетентності суддів, у тому числі й тих, які обіймають адміністративні посади; відсутні методологічні та методичні напрацювання щодо їх проведення. На нашу думку, у подальшому перспективними є виокремлення компетенцій голови

суду, оволодіння якими є найбільш складним, та пошук належних та ефективних методів розвитку необхідних складових гендерної компетентності; дослідження шляхів і способів формування гендерної компетентності.

Список використаної літератури:

1. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 р. № 634-р / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80> (дата звернення: 04.05.2020).
2. Про роль голів судів : Висновок № 19 (2016) / Консультативна рада європейських суддів (КРЕС). URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/vysnovok_kryes_no_19_2013_pro_rol_goliv_sudiv.pdf (дата звернення: 04.05.2020).
3. Левченко К.Б., Сулова О.І. Формування гендерних компетенцій фахівців системи кримінального правосуддя. *Забезпечення прав і свобод людини в умовах судово-правової трансформації в Україні: II Київський полілог* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 27 грудня 2018 р. Київ : Національна академія прокуратури України, 2019. С. 104–108.
4. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Вид. 2-ге, випр. Київ : ВАІТЕ, 2016. 180 с.
5. Впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України: досвід та кращі практики Всеукраїнської мережі системи гендерної ВНЗ освіти 2012–2014 роки. 44 с. URL: http://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/vpr_g_p.pdf (дата звернення: 04.05.2020).
6. Клецина И.С. Развитие гендерной компетентности государственных и муниципальных служащих в процессе гендерного образования. *Женщина в российском обществе. Российский научный журнал*. 2007. № 3 (44). С. 60–65.
7. Нежинська О.О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.07. Київ, 2011. 35 с.
8. Переверзева Д.А. Гендерная компетентность: проблемы и перспективы формирования и измерения. *Вчені записки ХГУ «НУА»*. С. 552–560.
9. Шевченко Т.Ю. До питання про структуру гендерної компетентності батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки : реалії та перспективи»* : збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2018. Вип. 63. С. 205–209.
10. Фулей Т.І., Лукас Л., Сайц Л. Використання методики вирішення проблем для розробки та експертизи проектів нормативно-правових актів. Київ, 2013. 256 с.
11. Славінська І.О. Дмитро Кулеба: Стамбульську конвенцію не ратифікували, тому що суспільство не готове до нормального сприйняття гендеру. *Повага* : вебсайт. 30 грудня 2019 р. URL: <https://longread.povaha.org.ua/dmytro-kuleba-stambulsku-konventsiiyu-naratyfikuvaty-tomu-shho-suspilstvo-ne-gotove-do-normalnogo-spryjnyattya-genderu/> (дата звернення: 04.05.2020).
12. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 04.05.2020).
13. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
14. Gutek B.A., Morasch B. Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work. *Journal of Social Issues*. 1982. Vol. 38. Issue 4. P. 55–74.
15. Виртосу І.В. Топ-8 стереотипів про жінок, які охоче тиражують українські ЗМІ. *ZMINA* : вебсайт, 19 трав. 2017 р. URL: https://zmina.info/articles/top8_stereotipiv_pro_zhinok_jiaki_ohoche_tirazhujiut_ukrajinski_zmi-2/.
16. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ, 2016. 244 с.

Fuley T. I. Gender competencies of local court presidents

The article is devoted to defining components of gender competence of local court presidents. It is noted that enshrinement of activities related to the development of standards (criteria, requirements) of gender competence of specialists in the National Action Plan approved by the Order of the Cabinet of Ministers № 634-r is aimed at fulfilling Ukraine's international obligations under the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women. The approaches to the concept of "gender competence" and components of gender competence available in the professional literature are generalized, on the basis of which the author concludes that the main components

of gender competence are cognitive (necessary knowledge), activities-related (skills and abilities), and encompassing values and attitudes, while all three components are interconnected. The powers of the presidents of the local court are outlined, and their classification according to the functional criterion is proposed. Examples of different attitudes to women and men court presidents in their representative function (participation in formal and informal events, communication with the media) are illustrated. Gender aspects are revealed through considering issues, the solution of which is critical for the effective implementation of the judiciary and the coordinated work of the court staff (approval of the schedule of vacations of judges, shifts, appointment of investigating judges, etc.). Thus, based on the analysis of typical situations that arise when court presidents perform their representative and organizational functions, gender aspects of their activities are identified that require specific knowledge, skills and abilities as well as a certain attitude and values. Given the components of gender competence, the author formulates specific requirements for knowledge (conceptual framework, international acts and commitments of Ukraine to ensure gender equality, forms and manifestations of discrimination, algorithm for reviewing complaints of discrimination based on ECtHR case law, gender specifics of work carried out within the scope of powers of the court president, etc.), skills and abilities (to identify gender-sensitive situations, in particular, in the work of the court, to qualify them correctly, to apply the provisions of gender equality legislation in their daily work, to respond appropriately to gender bias, to apply discrimination analysis algorithm to the circumstances of a particular case, to prevent the implementation of discriminatory practices in court, to use feminine forms and gender-sensitive language, etc.), as well as attitudes and values (commitment to the idea of gender equality, gender sensitivity, culture of non-tolerance of gender discrimination, implementation of changes that promote gender equality), the mastery of which allows the court president to acquire gender competence.

Key words: court president, gender, gender competence, gender equality, gender stereotypes, discrimination.