

3. Council of Europe Gender Equality Strategy 2024-2029. Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy> (accessed: 27.04.2026).

4. Gender mainstreaming. European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming> (accessed: 27.04.2026).

5. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. United Nations. URL: <https://sdgs.un.org/goals/goal5> (accessed: 27.04.2026).

Ємельянов В. Р.,

к. держ. упр., доцент кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС СЕРЕД АДВОКАТІВ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ ПРАВНИЧОЇ ПРОФЕСІЇ

Сучасна правнича професія перебуває в умовах глибоких соціальних, інституційних та ціннісних трансформацій, що зумовлюють необхідність переосмислення не лише професійних стандартів адвокатської діяльності, а й внутрішньої організації адвокатської спільноти. Одним із важливих аспектів такого переосмислення є питання гендерного балансу серед адвокатів, оскільки адвокатура як незалежний професійний інститут має відображати демократичні засади рівності, недискримінації, професійної доброчесності та доступу до правничої професії на основі здібностей, кваліфікації й етичної відповідності.

Адвокатура традиційно розглядається як інститут захисту прав людини, представництва інтересів фізичних і юридичних осіб, забезпечення права на правничу допомогу та участі у здійсненні правосуддя. Відповідно, внутрішня структура адвокатської професії, умови доступу до неї, можливості професійного зростання, участі в органах адвокатського самоврядування та реалізації лідерського потенціалу мають відповідати загальним засадам рівності прав і можливостей. Закон України

«Про адвокатуру та адвокатську діяльність» № 5076-VI від 5 липня 2012 року визначає правові засади організації і діяльності адвокатури та адвокатської діяльності в Україні [1]. Саме тому питання гендерного балансу в адвокатурі не є суто соціологічним або кадровим, а має безпосередній зв'язок із якістю правничої професії, довірою до неї та відповідністю адвокатури сучасним стандартам правової держави.

Конституція України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 року закріплює принцип рівності громадян перед законом і заборону привілеїв чи обмежень за ознаками, зокрема статі [2]. Водночас Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV від 8 вересня 2005 року визначає організаційно-правові засади забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [3], а Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» № 5207-VI від 6 вересня 2012 року встановлює правові механізми запобігання та протидії дискримінації [4]. У сукупності ці нормативно-правові акти формують загальну основу для осмислення гендерного балансу в адвокатурі не як формальної вимоги, а як складової професійної рівності, справедливого доступу до можливостей і належного функціонування правничої спільноти.

Гендерний баланс серед адвокатів доцільно розглядати як стан професійного середовища, за якого жінки й чоловіки мають рівні можливості доступу до адвокатської професії, професійного розвитку, участі в адвокатському самоврядуванні, спеціалізації, набуття професійного авторитету, клієнтської довіри та реалізації лідерських функцій. Йдеться не лише про кількісне співвідношення жінок і чоловіків у професії, а про реальну рівність можливостей у межах усіх етапів професійної траєкторії адвоката.

Гендерний баланс не повинен ототожнюватися з механічним вирівнюванням статистичних показників. Його зміст є ширшим і охоплює питання доступу до професії, рівності умов праці, відсутності упередженого ставлення, недопущення дискримінаційних практик, рівного доступу до складних і престижних категорій

справ, можливості поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками, участі у професійних об'єднаннях, органах адвокатського самоврядування та науково-практичному розвитку адвокатури.

У цьому контексті адвокатура має особливу природу. З одного боку, це незалежна професійна спільнота, яка ґрунтується на принципах самоврядування, професійної автономії, конфіденційності, незалежності та етичної відповідальності. З іншого боку, адвокатура виконує важливу публічно значущу функцію, оскільки забезпечує право особи на професійну правничу допомогу, бере участь у реалізації права на захист і є невід'ємною частиною механізму доступу до правосуддя. Саме тому гендерний баланс у цій сфері має значення не лише для самих адвокатів, а й для суспільства загалом.

Особливістю гендерного питання в адвокатурі є те, що формальна рівність доступу до професії не завжди означає фактичну рівність професійних можливостей. На нормативному рівні законодавство України не встановлює обмежень щодо доступу жінок або чоловіків до адвокатської діяльності за ознакою статі. Однак у практичній площині можуть зберігатися стереотипні уявлення щодо «чоловічих» і «жіночих» напрямів правничої роботи, нерівномірний доступ до певних категорій клієнтів, різний рівень представництва у керівних органах професійної спільноти, а також неформальні бар'єри у кар'єрному просуванні.

До характерних особливостей гендерного балансу серед адвокатів можна віднести насамперед його багаторівневий характер.

Перший рівень стосується доступу до професії, тобто можливості особи незалежно від статі здобути юридичну освіту, пройти професійну підготовку, скласти кваліфікаційний іспит і отримати право на заняття адвокатською діяльністю.

Другий рівень охоплює умови фактичного здійснення адвокатської діяльності, включаючи доступ до клієнтів, спеціалізації, професійної репутації, оплати праці та професійної автономії.

Третій рівень пов'язаний із представництвом в органах адвокатського самоврядування, професійних комітетах, дисциплінарних органах, освітніх і науково-практичних платформах.

Четвертий рівень стосується професійної культури, тобто наявності або відсутності стереотипів, упереджень, дискримінаційної комунікації та неформальних обмежень.

Другою особливістю є зв'язок гендерного балансу з професійною етикою. Адвокатська діяльність передбачає високий рівень відповідальності, довіри, незалежності та поваги до людської гідності. Якщо всередині професійної спільноти зберігаються гендерні стереотипи або нерівність можливостей, це може негативно впливати на загальну якість професійного середовища. Адвокат, який захищає права інших осіб, має функціонувати в середовищі, де сама професійна організація демонструє повагу до принципу рівності.

Третьою особливістю є вплив гендерного балансу на довіру до адвокатури. Суспільство очікує від адвокатів не лише високої кваліфікації, а й здатності представляти різні соціальні групи, розуміти різноманітність життєвих ситуацій і діяти без упереджень. Наявність збалансованого професійного середовища сприяє підвищенню довіри до адвокатури, оскільки демонструє її відкритість, сучасність і відповідність демократичним стандартам.

Четвертою особливістю є взаємозв'язок гендерного балансу з питаннями професійної спеціалізації. У правничій практиці можуть існувати неформальні уявлення про те, що окремі напрями адвокатської діяльності, наприклад кримінальний захист, корпоративні спори, податкове право чи представництво у складних господарських справах, є більш «престижними» або традиційно асоціюються з чоловічою професійною присутністю. Натомість сімейне право, захист прав дітей, соціальні справи або трудові спори можуть сприйматися як більш «жіночі» напрями. Такі уявлення є проблемними, оскільки вони звужують професійний вибір і закріплюють стереотипні моделі кар'єрного розвитку.

П'ятою особливістю є вплив війни, міграції, економічної нестабільності та цифровізації на професійне становище адвокатів. У сучасних умовах адвокатська діяльність вимагає високої адаптивності, здатності працювати дистанційно, оперативно реагувати на зміни законодавства, здійснювати правничу допомогу в умовах безпекових викликів, релокації бізнесу, сімейного роз'єднання, соціальних травм, захисту прав військовослужбовців, ветеранів, внутрішньо переміщених осіб і постраждалих від збройної агресії. У таких умовах гендерний баланс набуває нового змісту, оскільки професійні навантаження, доглядові обов'язки, економічна вразливість і можливості кар'єрного розвитку можуть по-різному впливати на жінок і чоловіків.

До основних проблем гендерного балансу серед адвокатів можна віднести, по-перше, збереження неформальних гендерних стереотипів у професійному середовищі. Такі стереотипи можуть проявлятися у припущеннях щодо «придатності» жінок або чоловіків до певних категорій справ, стилю ведення процесу, здатності до лідерства, переговорів, участі у складних судових або комерційних спрах. Проблема полягає в тому, що такі оцінки часто не мають жодного зв'язку з професійною компетентністю, досвідом або етичними якостями адвоката.

По-друге, проблемним є недостатній рівень видимості жінок-адвокатів або інших недостатньо представлених груп у професійному лідерстві. Йдеться не лише про формальну участь в адвокатському самоврядуванні, а й про представленість у професійних дискусіях, конференціях, експертних групах, дисциплінарних органах, кваліфікаційних структурах, робочих групах із підготовки змін до законодавства. Якщо професійне лідерство є нерівномірним, це може впливати на те, які проблеми визнаються важливими, які рішення пропонуються та чий досвід враховується.

По-третє, окремою проблемою є поєднання адвокатської діяльності із сімейними, батьківськими або доглядовими обов'язками. Адвокатська професія часто пов'язана з ненормованим робочим часом, терміновими процесуальними діями, необхідністю участі у судових засіданнях, перемовинах, виїздах, чергуваннях або роботі з клієнтами у кризових ситуаціях. За відсутності гнучких професійних практик

це може створювати додаткове навантаження, особливо для тих адвокатів, які несуть основну частину сімейних чи доглядових обов'язків.

По-четверте, складною залишається проблема недискримінаційної професійної комунікації. У правничому середовищі можуть зберігатися жарти, висловлювання, оцінки зовнішності, стилю поведінки або сімейного стану, які не мають стосунку до професійної компетентності. Такі практики не завжди усвідомлюються як дискримінаційні, однак вони формують нерівне професійне середовище і можуть знижувати рівень психологічної безпеки в адвокатській спільноті.

По-п'яте, актуальною є проблема відсутності системного збору й аналізу даних щодо гендерного балансу в адвокатурі. Без належної аналітики складно оцінити реальний стан представництва, динаміку професійного зростання, участь у самоврядуванні, розподіл за спеціалізаціями, регіональні відмінності, участь у підвищенні кваліфікації та доступ до керівних позицій. Відсутність даних не дозволяє сформувати обґрунтовану політику рівних можливостей.

Шляхи вирішення окреслених проблем мають бути комплексними і не повинні зводитися до формальних декларацій. Насамперед доцільним є розвиток внутрішньо-професійної культури рівності, яка передбачає повагу до професійної компетентності адвоката незалежно від статі, віку, сімейного стану чи інших ознак, не пов'язаних із якістю правничої допомоги. Така культура має формуватися через професійну освіту, підвищення кваліфікації, етичні стандарти, публічну комунікацію органів адвокатського самоврядування та приклад професійного лідерства.

Важливим напрямом є включення гендерної чутливості до програм підвищення кваліфікації адвокатів. Йдеться не про ідеологізацію правничої професії, а про практичні знання щодо недискримінації, професійної етики, комунікації з клієнтами, захисту постраждалих від домашнього насильства, сексуального насильства, дискримінації у трудових відносинах, захисту прав дітей, військовослужбовців, ветеранів і внутрішньо переміщених осіб. Гендерна компетентність у цьому сенсі є складовою якості правничої допомоги.

Доцільним є також запровадження системного моніторингу гендерного балансу в адвокатурі. Такий моніторинг може охоплювати кількісні показники участі жінок і чоловіків у професії, органах адвокатського самоврядування, дисциплінарних і кваліфікаційних органах, професійних заходах, освітніх програмах, а також у різних напрямках спеціалізації. Важливо, щоб такий моніторинг не мав карального характеру, а виконував аналітичну й управлінську функцію.

Ще одним шляхом є посилення представництва різних професійних груп в органах адвокатського самоврядування. Це може бути досягнуто не лише через формальні квоти, які потребують окремої дискусії, а й через створення умов для ширшої участі адвокатів у виборчих процесах, професійних комітетах, робочих групах, освітніх платформах і консультаційних органах. Головним критерієм має залишатися професійна компетентність, однак доступ до можливостей має бути відкритим і недискримінаційним.

Важливим є розвиток наставництва й професійної підтримки молодих адвокатів. Практика наставництва може допомогти подолати неформальні бар'єри, сприяти професійному становленню, розвитку спеціалізації, формуванню клієнтської бази та професійної впевненості. Особливо корисними є програми, які орієнтовані на адвокатів, що починають професійну діяльність, повертаються до практики після перерви, змінюють спеціалізацію або працюють у складних соціальних умовах.

Не менш важливим є впровадження гнучких професійних практик, які дозволяють поєднувати адвокатську діяльність із сімейними та іншими соціальними обов'язками без втрати професійного статусу. Йдеться про розвиток дистанційної участі в освітніх заходах, електронної комунікації, цифрового документообігу, раціонального планування професійних подій, підтримку адвокатів із дітьми або доглядовими обов'язками. Такі заходи не є «пільгами», а є способом підвищення стійкості професії.

Окремої уваги потребує удосконалення етичних стандартів щодо недискримінаційної поведінки в адвокатському середовищі. Професійна етика має

охоплювати не лише відносини адвоката з клієнтом, судом або іншими учасниками процесу, а й культуру взаємодії всередині професійної спільноти. Неприпустимими мають бути приниження, упереджене ставлення, сексуалізовані коментарі, дискримінаційні висловлювання або інші форми поведінки, що підривають гідність адвоката як представника правничої професії.

Важливо також розвивати наукове дослідження гендерного балансу в адвокатурі. У межах юридичної науки це питання може розглядатися через призму конституційного права, адміністративного права, професійної етики, соціології права, прав людини, адвокатського самоврядування та доступу до правосуддя. Такий міждисциплінарний підхід дозволить уникнути поверхового розуміння теми й сформулювати практично корисні рекомендації для професійної спільноти.

Отже, забезпечення гендерного балансу серед адвокатів є не другорядним питанням внутрішньої організації професії, а одним із напрямів підвищення якості адвокатури, довіри до правничої допомоги та утвердження сучасних стандартів правової держави.

Список використаних джерел

1. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5076-17>

2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр>

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5207-17>