

Нестерцова-Собакарь О.В.,
к.ю.н., доцент,
професор кафедри цивільно-правових
дисциплін ДДУВС

ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВООХОРОННОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ

Вагомим кроком на шляху підвищення рівня дотримання принципу гендерної рівності у всіх сферах життя українського суспільства стало затвердження Кабінетом Міністрів України Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [1]. Реалізація цієї програми сприятиме утвердженню принципу рівності жінок і чоловіків у пріоритетних сферах соціального та економічного розвитку в Україні, ефективному розв'язанню проблем та усуненню диспропорцій гендерного розвитку з чіткою орієнтацією на права людини.

Гендерна рівність як принцип полягає в тому, щоб вивчити і усунути всі соціальні бар'єри, що заважають людині проявитися як особистості, а також створити рівні соціальні можливості для реалізації особистості жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності залежно від особистого вибору людини.

Офіційно гендерної дискримінації в Україні не існує, адже на законодавчому рівні її заборонено Конституцією та Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Крім того, 1980 року Україною була ратифікована Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. 2005 року Верховна Рада ухвалила Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Навіть Угода про асоціацію між Україною та ЄС, містить статтю про гендерну рівність в економічному житті, яка декларує забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі ухвалення рішень.

Разом з тим на практиці й досі зберігається доволі консервативне та стереотипне сприйняття жінок та чоловіків, їхніх можливостей та ролей, які не дозволяють повною мірою реалізувати ту гендерну рівність, яка прописана у всіх згаданих документах. Хоча протягом останніх років ситуація потроху покращується. Не є винятком і правоохоронна сфера.

З одного боку, висококваліфіковані жінки-правоохоронці становлять високий відсоток штату, з іншого – численні стереотипи, які існують в організаціях, стримують їх професійне зростання та кар'єру. Все це не може не позначатися на уявленні жінок про самих себе, їх гендерної ідентичності.

Специфіка професійної діяльності з охорони правопорядку дозволяє активно залучати жінок до виконання професійних завдань, що зумовлює важливість пошуку принципово нових підходів до роботи з цією категорією

правоохоронних кадрів.

Абсолютно закономірною ознакою сьогодення, що відповідає сучасним світовим тенденціям, є збільшення кількості жінок, які проходять службу в різних правоохоронних відомствах України.

Необхідність залучення жінок до роботи в правоохоронних структурах, насамперед поліції, зумовлено тим, що це допомагає розв'язувати такі проблеми, як ефективна організація боротьби зі злочинністю жінок і неповнолітніх, попередження злочинів, скоєних на побутовому ґрунті. Крім того, збільшення прийому жінок до поліції на практиці розширює соціальну базу формування персонального складу даного правоохоронного відомства. З іншого боку, розширення прийому жінок на службу може спричинити в майбутньому необхідність перегляду деяких принципових моментів, які стосуються проходження служби, зокрема тактики використання сил і засобів поліції [2, с. 4].

На думку європейських поліцейських, служба жінки в поліції є результативною. Жінки більш комунікабельні при врегулюванні сімейних конфліктів, робота жінок-поліцейських незамінна при роботі з жертвами насильницьких дій, з підлітками-правопорушниками. Жінки набагато краще складають іспити й засвоюють матеріал у ході навчання. Поліцейських-жінок не залучають до проведення окремих спецоперацій (з агресивними демонстраціями, при звільненні заручників, роботи у спецпідрозділах), але в основному при підготовці жінки-поліцейські та чоловіки проходять однаковий курс навчання, і до оцінки їх знань, навичок та якостей використовуються однакові критерії.

Пілотні дослідження визначили досить слабкий сьогодні рівень вивчення питань професійної самореалізації жінок в умовах воєнізованих колективів, а також поставили проблему мотивації вибору жінками професії правоохоронця. Були виявлені тенденції, аналогічні російському ринку праці, коли 47% українських жінок-правоохоронців пішли на службу через необхідність мати гарантовану трудову зайнятість та службовий зріст. Ще 28,9% опитаних віддають перевагу роботі у чоловічих колективах через реальну перспективу влаштування особистого життя. Тобто майже 77% опитаних жінок обрали роботу в поліції в силу труднощів економічного характеру та негативних факторів суспільного розвитку [3, с. 21-24].

Наразі у структурі Національної поліції працює 21,8% жінок [4]. Прихід значної кількості жінок до поліцейських підрозділів є однією з характерних рис сьогодення. У низці служб жінки істотно «потіснили» чоловіків. Кількість дівчат, що бажають навчатися в освітніх установах системи МВС України, також продовжує зростати. Очевидно, що підвищений інтерес жінок до опанування «поліцейських» професій, які тривалий час вважалися суто чоловічою справою, не може бути зігнорований суспільством. При цьому ідея створення цілісної концепції правового регулювання діяльності жінок-правоохоронців тривалий час підтримується рядом фахівців, які вка-

зують на чисельні недоліки діючої нормативної бази, яка є наслідком невдалих компромісів, непродуманих рішень, недоглядів і помилок законодавця.

Таким чином, активне залучення жінок до служби у правоохоронних органах сприяє підвищенню їх ефективності. Однак широка участь жінок у діяльності Національної поліції України, на жаль, не призвела до усунення відмінностей між чоловіками і жінками. За кількісно близьким рівнем активності чоловіків і жінок, останні продовжують працювати в умовах гендерної нерівності. Дослідження доводить, що, хоча гендерна політика в Україні передбачає створення суспільства, в якому жінки і чоловіки користуються рівними можливостями, правами та обов'язками у всіх сферах життя, в реальності все ще залишаються відкритими такі питання, як дискримінація жінок, а також гендерні стереотипи в поліції. Збільшення кількості жінок в правоохоронних структурах є незворотнім процесом, а тому становлення гендерного паритету в правоохоронній діяльності потребує не лише окремого вивчення питань дотримання гендерної рівності, але й розробки відповідних заходів попередження порушень гендерних прав працівників поліції.

1. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/prozatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>.

2. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ: Державний науково-дослідний інститут МВС України, 2010. 20 с.

3. Лапшина В.Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудниц ОВД // Вісник УВС. 1999. № 8. С. 21-24.

4. В Нацполіції на сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС. URL: <https://www.unian.ua/society/v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinok-mvs.html>.

Орлова О.О., к.ю.н., доцент кафедри загальноправових дисциплін ДДУВС

Страшко О.В., здобувач вищої освіти 1 курсу другого (магістерського) рівня вищої освіти ННІ ЗНПК ДДУВС

ЗАТРИМАННЯ ОСОБИ ЯК ТИМЧАСОВИЙ ЗАПОБІЖНИЙ ЗАХІД КРІЗЬ ПРИЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Право на свободу і право на особисту недоторканність – це два окремих права людини, що мають самостійні сфери регулювання і механізми реалізації. Але вони настільки тісно доповнюють одне, що і в конституційній практиці і в міжнародно-правових документах досить часто закріплюються в єди-