

**Ілля Намазов**  
курсант факультету підготовки фахівців  
для підрозділу кримінальної поліції

**Науковий керівник:**  
**Захарченко О. В.**  
викладач кафедри адміністративного права,  
процесу та адміністративної діяльності  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **Тематика гендерної рівності в правоохоронних органах**

Для комплексного інституційного аналізу гендерних відносин у суспільстві оптимальним є застосування комплексного підходу, за яким гендерні відносини вивчають у чотирьох ключових сферах суспільного життя: політиці, економіці, сім'ї, культурі. На всіх цих рівнях важливою є збалансована й цілісна система гендерної політики держави [1].

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 р., органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції [2].

На підставі ст. 13 цього Закону, в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Виконання їх обов'язків покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника органу виконавчої влади.

Гендерну рівність тривалий час не вважали складовою реформи сектору безпеки, саме тому вона не була інтегрована на стратегічному рівні.

Для сектору безпеки жіноцтво є важливою рушійною силою, бо воно завжди було активною частиною суспільства. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки сприятиме уникненню зайвої закритості й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності країни. Якщо жінки виявляють бажання служити в секторі безпеки, для них має бути створено всі можливості. Роль жінок у миротворчих процесах поглиблюється, а отже вони мають долучатися до них без зайвих перепон та забобонів. Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливість обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки та оборони, вони повинні мати право випробувати власні сили [2].

Однак оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони, здійснена Структурою ООН «Жінки в Україні» у 2017 році, виявила відсутність гендерної складової в розвитку сектору безпеки та оборони відповідно до міжнародних стандартів [5].

Назвемо перепони, з якими доводиться стикатися в процесі впровадження гендерної політики в діяльність правоохоронних органів як складової сектору безпеки:

1. Відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством.

2. Недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи МВС.

3. виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом.

4. Недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства.

5. Гендерні стереотипи та дискримінація.

6. Потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені.

7. Відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної пі-

дготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників органів системи тощо.

8. Відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками тощо [3].

Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб професія працівника або працівниці правоохоронних органів була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили.

*Переваги гендерної рівності для сектору безпеки:*

- забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки;
- ефективність у реагуванні на потреби населення;
- надання громадянам якісних та репрезентативних послуг;
- ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців;
- продуктивність умов праці;
- мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на

робочому місці;

- забезпечення вищої довіри з боку населення;
- формування недискримінаційної культури в секторі безпеки;
- дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності [4].

У сучасних умовах очевидним є прогрес на шляху реалізації державної гендерної політики України. Її інституційний механізм визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р.

Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими.

Організація фахової підготовки кадрів, розширення участі жінок у зміцненні правопорядку, встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, які постраждали від конфліктів є пріоритетними напрямками сучасних реформ, що, зокрема, спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, удосконалення вже наявних.

Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

1. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому. Жінки в громадському житті України. Київ : Либідь, 1995. 424 с.

2. Гендер для медій : підручник / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. 3-тє вид., виправ. та доповн. Київ : Критика, 2017. Ч. 2 : Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/soc\\_gum/usoc/2006\\_5/7-12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf)

3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр О. Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.

4. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. Н. Камінської. Київ, 2018. 285 с.

5. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 113-р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80/page>

6. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : Указ Президента України від 25 серп. 2015 р. № 501/2015. Офіційний вісник Президента України. 2015. № 20. С. 80.

7. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

8. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>