

реальну прогресивну зміну в політиці гендерної рівності [4, с. 10].

Узагальнюючи вищенаведене, можемо зробити такий висновок: роль жінки в правоохоронних органах займає дуже важливе місце і щоб позбутися такої проблеми, як гендерний стереотип в роботі поліцейського, потрібно не замилювати її, а навпаки підключити до її вирішення набагато ширші кола, такі як – представник громадянського суспільства, політики та експертне середовище. Хоч і рівноправ'я закріплено законодавчо, але для суспільства відійти від настанов дуже важко, яке спостерігається у перевазі чоловіка над жінкою, що явно простежується у разі вибору жінки професії, особливо служби в органах НПУ.

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. No 30. ст. 141. З наступним змінами та доповненнями.

2. «У поліції немає жінок і чоловіків. Є поліцейські» URL: <https://povaha.org.ua/u-politsiji-nemaje-zhinok-i-cholovikiv-e-politsejski-lutski-patrolni/> (Дата звернення 04.03.2023р.)

3. «Жінки в поліції» URL: <http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi> (Дата зверненн 04.03.2023р.)

4. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Київ, 2017. 264 с.

УДК 342.722

DOI: 10.31733/17-03-2023-630-631

Зорина СІВЕРСЬКА

курсант ННІ права та підготовки фахівців для підрозділів Національної поліції

Марина ЮНІНА

доцент кафедри цивільного права та процесу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ

Гендерна політика в Україні особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів постає зовсім у новому, актуальному світлі та вимагає утвердження цінностей гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок та чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо [1].

Цілі досягнення гендерної справедливості були сформульовані і в заявах з викладом позицій ВООЗ, Організації Об'єднаних Націй та Європейського Союзу (ЄС). Для цілей справжнього аналітичного огляду під терміном "проблема політики" розуміється то, яким чином системи охорони здоров'я могли б підходити до досягнення гендерної справедливості з тим, щоб зменшити розрив між чоловіками і жінками в відношенні здоров'я і поліпшити коефіцієнт корисної дії у своїй роботі [2, с. 31].

В даному документі названі деякі з основних підходів, які використовуються для досягнення гендерної справедливості в системах охорони здоров'я, і більш докладно описуються три приклади, щоб показати, як можна було б розвивати ці методи в контексті політики охорони здоров'я різних країн Європи.

Правове регулювання гендерних відносин є найефективнішим способом з усіх способів впливу на запобігання дискримінації та її усунення. Це обумовлено тим, що тільки правове регулювання передбачає як превентивні заходи, так і відповідальність за порушення прав жінок в різних сферах відносин.

Гендерна законодавство України складається з міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України, і національного законодавства, прийнятого на підставі міжнародних норм. Звісно ж, що саме національне законодавство може враховувати всі особливості відносин в країні, появи категорій осіб, які потребують особливого захисту, не властивих іншим країнам [3, с. 123].

Згідно з тенденціями в Європейському Союзі та Україні основними завданнями гендерної політики на загальному рівні є: активне включення жінок в публічну сферу

діяльності (представництво паритетної жіночої перспективи в політиці та прийнятті управлінських рішень; формування регуляторних політик із специфічних питань – як материнство, виховання; підвищення економічної спроможності жінок, розвиток жіночого підприємництва), з одного боку; з іншого боку – збільшення «чутливості до чоловічого питання» та підвищення ролі чоловіка в приватній сфері – створення умов для відповідального батьківства, активної участі у виховному та освітньому процесі дітей, перерозподіл домашніх обов'язків [4].

Гендерну рівність протягом тривалого часу не вважали складовою реформи сектору безпеки, саме тому вона не була інтегрована на стратегічному рівні.

Людство складається з двох начал: чоловічого і жіночого. Чоловіче, як прийнято вважати, більш наполегливе і агресивне, і жіноче – більш терпиме і витривале. Баланс цих енергій сприяв би гармонізації людства. Тому так важливо рух жінок за свої права, які в той же час пов'язані з загальними закономерностями соціального прогресу, перспективами людства [5, с. 318].

За одне століття жінки відвоювали право на освіту, економічну незалежність, політичні права, право на планування сім'ї. В результаті повністю змінилося соціальне становище і поведінку жінок, які стали носіями нової психології, збільшеного самосвідомості.

Усталені стереотипи заважають жінкам проявляти весь свій потенціал, перешкоджають їм бути активним елементом громадянського суспільства. Для цього, на нашу думку, необхідно розробити республіканську стратегію забезпечення рівності чоловіків і жінок; сформувати нову структуру у виконавчій владі - Комісію з питань забезпечення гендерної рівності; органам державної влади і місцевого самоврядування стимулювати діяльність жіночих громадських організацій, за допомогою системи грантів і програм; жіночим організаціям активно інформувати населення про свою діяльність [2, с. 32].

Практика показує, що в тих суспільствах, де є хоча б відносно гендерна рівноправність, де жінки мають можливість бути представленими в політиці, бізнесі, громадському житті, спостерігається порівняльне благополуччя. У таких суспільствах досягається баланс різних енергій і світовідчуття, який сприяє сприятливому розвитку держави [6, с. 134].

Слід зауважити і про дискримінацію та сексуальні домагання щодо жінок, які поширені в секторі безпеки. Чи мало людей у секторі не визнають, що дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок є проблемою, яка потребує розв'язання. Одним з можливих пояснень такої ситуації є обмежене розуміння того, що є дискримінацією та сексуальними домаганнями загалом. Унаслідок цього бракує інформації про поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також конкретних механізмів звітування. Також немає даних про випадки сексуального насильства та звалтування в секторі безпеки. Водночас наявна певна дискримінація чоловіків питаннях відпустки для догляду за дитиною, оскільки чоловікам заборонено брати таку відпустку на час проведення операції АТО/ООС [7].

Таким чином, проведений аналіз свідчить, що сучасний етап реформування Національної поліції України вимагає урахування гендерного аспекту та нових якостей від правоохоронця. Гендерна політика сьогодні побудована на домінуванні компетентності та професіоналізму без урахування статевої належності.

1. Стройко Т.В., Єремєєва А. Рівень гендерної рівності в умовах євроінтеграційних прагнень України. 2018 URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/105.pdf.

2. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. с. 31-32.

3. Дрозд О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. Науковий вісник публічного та приватного права. 2020. № 3. С. 112–116.

4. Хавлін, Т. В. «Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір». Український соціум 2. 2018. с. 25. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/04/113-122_no-2_vol-25_2008_UKR.pdf.

5. Ляшенко Н.О., Гузьман О.А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ. 2010. № 48. С. 318–325.

6. Політова А. Права жінок-поліцейських та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21 жовт. 2016р.). Маріуполь, 2016. С. 132–134.

7. Берлінська М. «Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні: соціологічне дослідження». 2021. С. 9 Соціологічне дослідження. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20138/Nevidymyi_batalion_3.0.pdf?sequence=3&isAllowed=y.