

УДК 305+351.74

DOI: 10.31733/15-03-2024/1/361-362

Андрій СТАХУРА

аспірант кафедри

загальноправових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ: ДУАЛЬНІСТЬ ЧИННИКІВ ВОЄННОГО СТАНУ

Гендерна рівність належить до основоположних принципів демократичного суспільства, що гарантує рівні можливості для жінок та чоловіків у всіх сферах суспільного життя, зокрема й правоохоронній. Натомість реальний стан справ свідчить про гендерний дисбаланс. Це обумовлено тим, що дотепер зберігається «помилковий» поділ професій на чоловічі та жіночі, а правоохоронна діяльність асоціюється саме з чоловіками.

Варто вказати про те, що Національна поліція України, як одна з найважливіших інституцій держави, поступово втілює гендерну рівність у свою діяльність. Погоджуючись з Б. Логвиненком та С. Ігнатовим, тут потрібно зважати на важливість приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів [1].

Воєнний стан, введений в Україні 24 лютого 2022 р., спричинив нові виклики для чутливої проблеми забезпечення гендерної рівності в Національній поліції. На нашу думку, це пов'язане з дуальністю чинників, які принесла із собою повномасштабна збройна агресія, розв'язана росією проти України.

Переходячи до пояснення сутності дуалізму таких чинників, зауважимо, що згідно зі ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію», на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою відповідно до рівня, визначеного згідно із Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [2]. Із законодавчих положень прямо випливає недопущення дискримінації за ознакою статі, що безпосередньо кореспондується із загальноєвропейською тенденцією на демілітаризацію поліції та уявлення про неї як про сервісну інституцію.

Утвердження рівного права на службу в поліції у сукупності зі збільшенням чисельності серед поліцейських осіб жіночої статі обумовлює потребу вжиття заходів для запобігання проявів дискримінації в органах і підрозділах поліції. Прикладами такої діяльності можна назвати методіку запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України, розроблену Управлінням моніторингу дотримання прав людини МВС України [3]. Сюди ж можна віднести роботу Української асоціації представниць правоохоронних органів (УАППО) – громадської організації, метою якої є впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах [4]. Отже, збільшення чисельності жінок серед особового складу поліції не лише спричиняє потенційне збільшення можливих проявів дискримінації, а й посилює увагу до превентивних антидискримінаційних заходів.

З іншого боку, збільшення навантаження на поліцейських та посилення військової складової у діяльності поліції у зв'язку із введенням воєнного стану викликає протилежний ефект. Так, відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону України «Про Національну поліцію», у разі виникнення загрози державному суверенітету України та її територіальній цілісності, а також у ході відсічі збройної агресії проти України органи та підрозділи, що входять до системи поліції, відповідно до законодавства України беруть участь в обороні України, у виконанні завдань територіальної оборони, забезпеченні та здійсненні заходів правового режиму воєнного стану у разі його оголошення на всій території України або в окремій місцевості [2].

Внаслідок дуальної дії чинників воєнного стану, коли збільшення ролі жінок у поліції супроводжується мілітаризацією служби, можна вести мову про зміну гендерних ролей. Пояснюючи власну позицію, наголосимо, що в умовах війни значний відсоток чоловічого

населення України долучився до Збройних Сил України. Як наслідок, традиційно чоловічі ролі в українському суспільстві беруть на себе жінки, у тому числі це стосується роботи поліції.

У свою чергу, війна призводить до зростання соціальної напруги, дестабілізує функціонування суб'єктів публічної адміністрації, справляє негативний психологічний вплив на населення. Зокрема, це стосується поліцейських – чоловіків та жінок, які несуть службу в умовах ризику для життя і здоров'я, зазнають емоційного виснаження, посттравматичних стресових розладів та інших проблем, пов'язаних зі станом психічного здоров'я.

Позитивно оцінюючи збільшення уваги до питання гендерної рівності у поліції, варто вказати на низку невирішених проблем. Звичайно, проведення різноманітних заходів, видання друкованої продукції та схвалення відповідних методик і програм є позитивними діями. Водночас організаційні зміни впроваджуються досить повільно. Так, на відміну від жінок-військовослужбовців Збройних Сил України, жінки-поліцейські не забезпечені одностроєм та спорядженням з урахуванням анатомічних особливостей, на місцях несення служби відсутні відповідні санітарно-гігієнічні умови, при плануванні чергувань не враховуються особливості жіночого календаря тощо.

Воєнний стан приніс із собою суттєве скорочення конкурсних процедур та тимчасово скасував атестування поліцейських. Внаслідок цього добір на вакантні посади в системі поліції відбувається не через прозорі процедури конкурсного відбору, а через призначення керівником, що істотно збільшує ризики гендерної дискримінації.

Для мінімізації негативного впливу чинників воєнного стану на стан гендерної рівності у системі Національної поліції вважаємо за потрібне оптимізувати низку заходів для забезпечення гендерної рівності. По-перше, слід розпочати з широкомасштабної просвітницької роботи в органах і підрозділах поліції щодо важливості підтримки гендерного балансу. По-друге, реалізація комплексної політики із забезпечення гендерної рівності не має піднятися діяльністю громадських організацій на кшталт УАППО – цим має займатися спеціально утворений підрозділ у структурі центрального органу управління самої поліції або МВС України. По-третє, важливо покращити психологічний супровід поліцейських, які несуть службу в умовах підвищених навантажень. Врешті-решт, мають бути створені дієві механізми реагування на прояви гендерної дискримінації у поліції, з відповідною системою гендерного аудиту, моніторингом поточної ситуації та заходами примусу для порушників. Вважаємо, що врахування зазначених заходів у діяльності поліції дозволить зробити її більш ефективною та стійкою перед дією чинників воєнного стану.

1. Логвиненко Б. О., Ігнатов С. О. Проблемні аспекти адміністративної відповідальності за вчинення булінгу (цькування). *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 6. С. 266–268.

2. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19/conv#Text>.

3. Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. Київ, 2023. 49 с. URL : https://media-www.npu.gov.ua/npu-pre-prod/sites/1/metodika_zapobigannya_ta_protidiyi_diskriminaciyi_za_oznakoyu_stati.pdf.

4. Українська асоціація представниць правоохоронних органів. *Національна поліція України*. URL : <https://www.npu.gov.ua/diyalnist/reforma-policiyi/ukrayinska-asociaciya-predstavnic-pravoohoronnih-organiv>.