

Кіра УМАНЕЦЬ

курсант факультету підготовки
фахівців для органів досудового
розслідування Національної
поліції України

Марина ЛОГІНОВА

викладач кафедри цивільно-правових
дисциплін факультету підготовки
фахівців для підрозділів кримінальної
поліції Національної поліції
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)

**ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

Гендерна рівність є невід'ємною складовою демократичної правової держави та одним із базових принципів реалізації прав людини. Вона передбачає забезпечення рівних прав, можливостей і гарантій для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, включаючи професійну діяльність та соціальний захист. У системі правоохоронних органів питання гендерної рівності набуває особливої актуальності, оскільки служба в поліції пов'язана з підвищеним ризиком для життя і здоров'я, психологічним навантаженням, високою відповідальністю та специфічними умовами праці. Саме тому система соціального захисту поліцейських повинна гарантувати справедливі та однакові умови для всіх працівників незалежно від статі.

Правовою основою забезпечення гендерної рівності в Україні є Конституція України. Відповідно до статті 24 Конституції, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, а також не може бути привілеїв чи обмежень за ознакою статі. Подальший розвиток цього принципу міститься у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначає державну політику щодо запобігання дискримінації та забезпечення рівності у сфері праці, соціального захисту та службової діяльності. Спеціальні норми щодо соціальних гарантій поліцейських закріплені у Законі України «Про Національну поліцію», який регламентує порядок проходження служби, грошове забезпечення, пільги та компенсації.

Реалізацію кадрової політики та соціального забезпечення у системі органів правопорядку здійснює Національна поліція України. Система соціального захисту поліцейських включає грошове забезпечення (посадовий оклад, надбавки, премії), страхування життя та здоров'я, медичне забезпечення, одноразові грошові виплати у разі поранення або загибелі, пенсійне забезпечення, компенсації за службу в особливих умовах, а також гарантії членам сімей. В умовах воєнного стану передбачені додаткові виплати за участь у заходах із забезпечення національної безпеки та оборони.

Формально соціальні гарантії є однаковими для жінок і чоловіків. Однак аналіз кадрової статистики свідчить про наявність певного гендерного дисбалансу. За офіційними даними Національної поліції за 2024 рік, загальна чисельність особового складу становить близько 130 тисяч осіб, з яких приблизно 33 % - жінки. Порівняно з 2015 роком, коли частка жінок становила близько 15 %, цей показник зріс більш ніж удвічі. Водночас серед керівних посад жінки становлять лише близько 18 %, а у вищому керівництві - близько 5–7 %. Такий дисбаланс свідчить про наявність вертикальної гендерної сегрегації, відомої як явище «скляної стелі».

Оскільки рівень грошового забезпечення безпосередньо залежить від займаної посади, обмежений доступ жінок до керівних посад впливає і на рівень їх соціального захисту. Крім того, жінки частіше користуються відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною. Якщо при розрахунку стажу служби чи нарахуванні надбавок такі періоди враховуються не повністю, це може призводити до зменшення розміру грошового забезпечення або пенсійних виплат. Формально норма є нейтральною, але фактично вона може мати непропорційний негативний вплив саме на жінок. У такому випадку йдеться про непряму дискримінацію.

Судова практика відіграє важливу роль у забезпеченні реальної рівності. У низці постанов Верховний Суд наголошував, що принцип рівності означає не лише формально однакове застосування норм, а й обов'язок державних органів не допускати ситуацій, коли їх застосування призводить до дискримінаційних наслідків. Зокрема, у постанові від 10 квітня 2019 року у справі № 826/8917/16 суд підкреслив, що державні органи повинні забезпечувати

рівні умови реалізації соціальних прав. У постанові від 03 червня 2020 року у справі № 520/1273/19 Верховний Суд зазначив, що періоди відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами не можуть автоматично виключатися зі стажу служби, якщо це призводить до обмеження соціальних гарантій. У постанові від 27 січня 2021 року у справі № 640/17462/19 суд підтвердив необхідність застосування принципу пропорційності та недискримінації при обчисленні грошового забезпечення.

Українські суди також враховують практику Європейський суд з прав людини, який у своїх рішеннях наголошує, що різниця у ставленні за ознакою статі допускається лише за наявності об'єктивного і розумного обґрунтування. ЄСПЛ підкреслює, що навіть формально нейтральні норми можуть порушувати принцип рівності, якщо вони мають непропорційний вплив на одну зі статей.

Соціально-культурні чинники також впливають на реалізацію гендерної рівності. Історично правоохоронна діяльність сприймалася як «чоловіча професія», що зумовлювало формування стереотипів щодо професійної придатності жінок до служби в підрозділах із підвищеним ризиком. У результаті жінки частіше працюють у слідчих, кадрових або адміністративних підрозділах, тоді як чоловіки переважають у спеціальних підрозділах, де передбачені додаткові надбавки за складність і небезпечність служби. Це створює різницю у середньому рівні матеріального забезпечення.

В умовах воєнного стану проблема гендерної рівності у соціальному захисті набуває нового значення. Жінки-поліцейські виконують завдання з евакуації населення, документування воєнних злочинів, підтримання правопорядку в зоні бойових дій. Відповідно, система соціального забезпечення повинна гарантувати їм рівний доступ до додаткових компенсацій та пільг, а також забезпечувати належні умови служби, включаючи екіпірування та медичну підтримку.

Позитивною тенденцією є впровадження внутрішніх програм із забезпечення гендерної рівності, проведення тренінгів з недискримінації та створення механізмів реагування на випадки порушення прав. Однак для досягнення реальної рівності необхідно вдосконалити моніторинг гендерної статистики, забезпечити прозорість кадрових призначень та систематично аналізувати порядок нарахування грошового забезпечення на предмет можливих непрямих форм дискримінації.

Таким чином, гендерна рівність у системі соціального захисту поліцейських є складним і багатовимірним явищем. Незважаючи на нормативне закріплення принципу рівності та позитивну динаміку збільшення кількості жінок у поліції, зберігаються проблеми вертикальної сегрегації, непрямой дискримінації та впливу соціальних стереотипів. Забезпечення реальної рівності потребує комплексного підходу, що поєднує удосконалення законодавства, ефективну судову практику, прозору кадрову політику та формування культури рівності у правоохоронних органах.

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV.
3. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII.
4. Постанова Верховного Суду від 10.04.2019 у справі № 826/8917/16.
5. Постанова Верховного Суду від 03.06.2020 у справі № 520/1273/19.
6. Постанова Верховного Суду від 27.01.2021 у справі № 640/17462/19.

Вілена ЯРОЩУК
курсант академії

Ірина МІЩИНЬСКА
доцент кафедри іноземних мов
Національної академії
Державної прикордонної служби
України імені Богдана Хмельницького
(м. Хмельницький, Україна),
кандидат педагогічних наук, доцент

РОЗПОДІЛ ГЕНДЕРНИХ РОЛЕЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Гендерна рівність є невід'ємною складовою демократичного розвитку держави та важливою умовою реалізації прав і свобод людини. В умовах воєнного стану це питання набуває особливої актуальності, оскільки збройний конфлікт суттєво впливає на соціальні