

жінками. На підприємствах, де кількість працюючих чоловіків і жінок не приблизно однаково, необхідно наймати додаткових представників непередставлених статі. Наприклад, якщо на одну роботу претендують два кандидати, то необхідно прийняти кандидата рівного статі, який недостатньо представлений на підприємстві [5, с. 70].

У преамбулі Закону України від 8 вересня 2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» говориться, що його мета - досягнення рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життя, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, усунення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних заходів, спрямованих на усунення диспропорції між здатністю жінок і чоловіків користуватися рівними правами, наданими їм Конституцією і законами України [6].

Відповідно до ч. 5 ст. 16 цього Закону для досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорії посадових посад допускається застосування позитивних дій. Частина перша ст. 17 цього закону говорить, що роботодавці можуть приймати позитивні заходи для досягнення балансу між жінками і чоловіками в різних сферах діяльності і між різними категоріями працівників.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, необхідно внести поправки в ці положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які включають не право, а обов'язок глав держави і місцевого самоврядування та роботодавців діяти позитивно, щоб усувати нерівність між чоловіками і жінками, користуватися конституційним правом на працю.

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> ( дата звернення 08.05.2021 )

2. Прогонюк Л. Ю. Сучасні тенденції розвитку трудових прав в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 6. С. 42.

3. Гендерна політика в системі державного управління: підручник. За заг. ред. М. М. Білінської, Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

4. Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К., 2013. 120 с.

**Карина Пісоцька**  
викладач кафедри  
адміністративного права, процесу  
та адміністративної діяльності  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Сьогодні в нашій державі відбувається становлення гендерного права та гендерного суспільства. Одним із важливих векторів розвитку держави в цьому напрямку є реформування правоохоронних органів та сектору оборони із врахуванням гендерної складової.

Основним завданням правоохоронних органів є охорона прав і свобод людини, а тому приділення уваги таким питанням як гендерна чутливість під час професійної діяльності та вирішення проблем громади тільки розширить межі демократичності, професійності та ефективності в діяльності правоохоронців.

Водночас, не дивлячись на явні переваги гендерночутливих правоохоронних структур, існують певні проблеми щодо реалізації гендерної рівності.

Зокрема, в органах Національної поліції України діяльність жінок-поліцейських, в рамках гендерної рівності, мають такі проблемні питання:

- проблеми, які виникають при поєднанні служби і домашніх обов'язків;
- протиріччя між інтересами державної служби та материнством;
- суперечливість впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання професійних обов'язків (більш високий рівень емоційності; розвиненість емпатії; рівень виконавчої дисципліни; схильність до професійних стресів; залежність від шкідливих звичок; рівень агресивності);
- наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці та адаптації до умов

роботи;

– недосконалість у сфері соціальної та правової захищеності жінок. [1, с. 47].

Отже, можемо констатувати, що сьогодні існує проблема реалізації гендерної рівності в Національній поліції України.

Рівність прав чоловіків та жінок в Україні закріплена на законодавчому рівні.

В основі гендерної політики лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995) «Пекінська платформа дій», резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1325 «Жінки, мир та безпека» та інших [2, с. 38].

Що ж до національного законодавства, то в Україні прийнято низку нормативно-правових актів щодо рівності прав жінок та чоловіків. Принцип гендерної рівності також гарантується Конституцією України.

Так, в 24 статті Конституції України зазначено, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Також базовим національним нормативно-правовим актом в сфері гендерної рівності є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Даний Закон прийнято для досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [3].

Окрім цього, в ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію України» від 02 липня 2015 року зазначено, що на службу в поліцію 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.

Отже, можемо констатувати, що на законодавчому рівні принцип гендерної забезпечується, в той же час науковці та фахівці в даній сфері стверджують, що дані норми права забезпечуються формально.

Так, цілком слушним є твердження Сердюченко О. В., Коваленко Ж. А. про те, що нині, хоча й на законодавчому рівні, усе ж таки створені реальні передумови забезпечення та реалізації рівних прав жінок та чоловіків щодо працевлаштування, однак конкретизація положення щодо гендерної рівності під час працевлаштування в різних сферах суспільного життя, у тому числі й у правоохоронній, узагалі відсутня [3, с. 300].

Орлова О. О., вивчаючи гендерні аспекти у формуванні іміджу поліцейського в Україні, дійшла висновку, що при кількісно рівноцінному рівні активності чоловіків та жінок та однаковому виді посадових обов'язків, жінки продовжують працювати в умовах гендерної нерівності, що зазвичай виражається у нижчій заробітній платі; в отриманні завдань різного рівня складності. Жінки частіше стають об'єктом знущань, протизаконного насильства з боку чоловіків, є факти втручання в їх особисте життя, жінки страждають від невмотивованих відмов щодо прийняття на службу. Жінки, що несуть службу в підрозділах Національної поліції України, скаржаться на забезпечення форменим одягом, відсутність якісного медичного забезпечення, важку, громіздку і незручну конструкцію стандартних бронежилетів тощо. Водночас, існують певні проблеми щодо забезпечення прав поліцейських чоловічої статі, зокрема чоловіки частіше стикаються з виконанням службових завдань, пов'язаним і з ризиком для життя та здоров'я та ін. [1, с. 47].

Отже, процеси становлення гендерної рівності в Національній поліції України викликають необхідність вивчення дотримання прав жінок, а також розроблення відповідних заходів для більш чіткого уявлення щодо стану порушення прав жінок в сфері гендерної рівності.

1. Орлова О. О. Гендерні аспекти у формуванні іміджу поліцейського в Україні. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2017. № 2. С. 45–51.
2. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки/ Колектив авторок. – Київ, 2017. – 264 с.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV Урядовий кур'єр: офіційне видання від 19.10.2005 №198
4. Сердюченко О. В., Коваленко Ж. А. Механізм забезпечення гендерної рівності при працевлаштуванні в органи прокуратури України. Порівняльно-аналітичне право. 2015. №2. С. 300–304

**Сергій Прокопович**

викладач кафедри тактичної підготовки  
навчально-наукового інституту №3  
Національної академії внутрішніх справ

### **ГЕНДЕРНИЙ ФАКТОР В ПРАВООХОРОННИХ СТРУКТУРАХ І ЙОГО ВПЛИВ НА ТАКТИКУ ДІЙ ПОЛІЦІЇ В РІЗНИХ УМОВАХ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Питання гендерної рівності у сучасному світі є важливим у всіх сферах життєдіяльності суспільства, і виконання службових обов'язків правоохоронцями не є виключенням. Головною метою даної роботи є висвітлення особливостей тактики дій поліцейського з урахуванням статі та роль жінки, як співробітника органів системи Міністерства внутрішніх справ України.

Для початку потрібно звернути увагу на те, що проблема дискримінації осіб за ознакою статі була актуальною завжди, незважаючи на прийняття законів, які сприяють забезпеченню однакових можливостей чоловіків та жінок [1], поширення так званого фемінізму – суспільного руху, який спрямований на досягнення рівності усіх людей, незважаючи на гендерну належність, у політичній, економічній, культурній, соціальній та інших сферах життєдіяльності, проведення різноманітних масових заходів з боротьби за можливість позиціонування жінки в суспільстві не лише як матері або дружини, а як рівноправного суб'єкта, що не окреслюється певними стереотипними межами.

Питання щодо забезпечення гендерної рівності в повній мірі розкривається у професійній діяльності і серед усіх спеціальностей правова посідає чи не перше місце. Для вступу до лав нової генерації поліції усі, незважаючи на стать, мають пройти фізичний тест з ідентичними вимогами для чоловіків та жінок, психологічний та медичний тест, а також скласти екзамен щодо перевірки набутих знань із певних дисциплін. І хоча відбір на посаду співробітника правоохоронних органів для всіх відбувається однаково, вважається, що в подальшому жінки мають працювати з документацією, займатися комунікацією з населенням, а чоловіки в свою чергу керувати батальйонами та виконувати службові завдання з використанням сили та спеціальних засобів.

Але, незважаючи на важкість службової діяльності в правоохоронних органах та урівняння нормативів для вступу до підрозділів Національної поліції України, за останніми підрахунками кількість жінок в секторі безпеки значно зросла завдяки відкриттю їм майже пів тисячі нових посад, на які вони раніше навіть не могли претендувати. У зв'язку з розширенням можливостей реалізації професійного потенціалу шляхом впровадження засад гендерної рівності кількість жінок, що заміщують керівні посади в структурі Міністерства внутрішніх справ збільшилась. Також з початку 2018 року в секторі безпеки впроваджено регулярний статистичний збір даних співробітників з урахуванням статі, що дає можливість поліпшити кар'єрний ріст жінок у юриспруденції. [3]

В сфері тактики застосування підрозділів поліції між представниками правоохоронних органів все ж таки існував умовний розподіл ролей в залежності від їх статі. Вважалось, що в певних підрозділах Національної поліції України та Національної гвардії України, які передбачають значні фізичні навантаження, особовий склад має складатися з осіб чоловічої статі. Так, в поліції особливого призначення традиційно працювали переважно чоловіки, адже тактика виконання покладених на них доручень потребує спеціальної фізичної підготовки та витримки, що, зважаючи на фізіологічно-психологічні особливості організму, є майже непосильними для виконання їх жінками. Вимоги «чоловічої поведінки» трохи галь-