

5. International Bureau for Children's Rights. A Guide on International Human Rights and Humanitarian Law on Children in Armed Conflict. 2010. URL: http://www.essex.ac.uk/armedcon/story_id/000911.pdf. 458 p.

6. Zakon Ukrainy «Pro okhoronu dytynstva». 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2024-14#Text>.

7. Safe Schools Declaration. URL: https://protectingeducation.org/wp-content/uploads/documents/documents_safe_schools_declaration-final.pdf.

Володимир ТИМОФЄЄВ,
старший викладач
кафедри вогневої підготовки
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ОСІБ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНО-ЗУМОВЛЕНИМ ЗАГРОЗАМ, ПОВ'ЯЗАНИМ ЗІ ЗБРОЙНОЮ АГРЕСІЄЮ

Рівноправність і сталий розвиток в Європі і Центральній Азії знаходяться під загрозою заміщення установками, в основі яких лежать гендерні забобони. Наслідки можуть виявитися особливо болючими для дітей, які і так належать до незахищених груп.

У ринковій економіці носій робочої сили продає свою працю за винагороду в рамках трудової угоди. Взаємодія роботодавця і працівника, що реалізовується в формі трудової угоди в якості кінцевої мети, передбачає отримання вигоди кожної зі сторін. Існування неформальних соціальних і культурних установок, що створюють умови для виникнення трудових бар'єрів для обмеження трудової конкуренції, призводить до появи на ринку праці такого явища, як «гендерна експлуатація».

Гендерна експлуатація являє собою комплекс соціально-економічних відносин, заснованих на принципах гендерної нерівності, що дозволяють частину трудового ресурсу працівника привласнювати на неекономічній основі на шкоду його інтересам. При цьому під нейтральним формулюванням «привласнення частини трудового ресурсу» розуміється нерівність в оплаті праці, що виявляється в розмірах заробітної плати чоловіків і жінок [1].

Тобто жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Особливо необхідно зазначити, що в Україні участь жінок у процесах прийняття управлінських рішень є мінімальною. Це обумовлено існуючими в

країні гендерними стереотипами про другорядність ролі жінки в громадсько-політичному житті.

Відповідне ставлення до жінок неоднаразово демонстрували й найвищі посадовці в українському політикумі. Маючи однаковий з чоловіками рівень професійної підготовки, досвід роботи, жінки часто змушені зупинятися у процесі кар'єрного зростання або на рівні виконавців, або в кращому випадку – на рівні заступників керівників [3].

Поступальний розвиток суспільства обумовлений багатьма факторами, одним із яких є реалізація потенціалу кожного його члена, розвиток його духовних та фізичних можливостей. Рівність людей – це однаковість їх соціальних можливостей не лише у користуванні своїми правами, а і у виконанні суспільних обов'язків. Держава зобов'язана гарантувати гендерну рівність і у сімейних правовідносинах. Роботодавці повинні забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками [4].

Політика гендерної рівності в Україні хоча й передбачає створення суспільства, в якому жінки та чоловіки користуються рівними можливостями, правами та обов'язками в усіх сферах життя, насправді все ще залишаються відкритими такі питання, як дискримінація жінок, а також дискримінаційні відносини та сформовані в НП України гендерні стереотипи [3].

Насамкінець можна зробити висновок, що, незважаючи на досить широкий масив законодавчих актів у сфері забезпечення гендерної рівності, на сучасному етапі розвитку України жінки в НП нерідко стають жертвами гендерної дискримінації, зокрема психологічного і сексуального насильства, і, як правило, мають більш обмежений доступ до виконання деяких завдань та працевлаштування на службу в НП [4].

Таким чином, суспільні погляди та виховання, нав'язані стереотипами щодо сегрегації ринку праці, не дозволяють жінці, яка несе службу в НП України, реалізувати свій багатий потенціал. Гендерні стереотипи створюють невидимий, але реально відчутний бар'єр, який заважає жінкам реалізувати себе, обмежує можливість висловлювання їх як особистості і призводять до гендерної дискримінації.

Збільшення кількості жінок в НП України є незворотним процесом і терміново потребує адекватної реакції з боку кадрових та психологічних служб. Становлення гендерного паритету діяльності НП України потребує не лише окремого вивчення дотримання гендерної рівності, але й розробки відповідних заходів попередження порушення гендерних прав працівників поліції.

З урахуванням багатогранності та складності проблеми виникає також необхідність у проведенні спеціальних досліджень у цій сфері із залученням не лише науковців з наукових та освітніх установ системи МВС України, а й спеціалістів з інших відомств, представників зацікавлених державних органів та громадських організацій, практичних працівників НП України для розробки рекомендацій щодо проходження жінками служби в НП.

Список використаних джерел:

1. Алексеева А. В. Чинники престижності професій: гендерний аспект. А. В. Алексеева. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 27-30.
2. Бреус С. М. Міжнародно-правові стандарти і зарубіжний досвід у сфері гендерної ідентичності. С. М. Бреус. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 83-87.
3. Бриндіков Ю. Л. Гендер: суспільно-політичний аспект / Ю. Л. Бриндіков. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3. С. 591-595.
4. Головнюва І. В. Особливості спрямованості особистості, що впливають на ефективність управлінської діяльності: гендерні відмінності. І. В. Головнюва, Ю. Л. Твердохвалова. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Філософія*. 2012. Вип. 43(1). С. 61-68.

Дмитро ТІНІН,
старший викладач кафедри
тактико-спеціальної підготовки
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ДОТРИМАННЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ
ЧОЛОВІКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ОСОБЛИВОСТІ
ПЕРЕВІРКИ ДОКУМЕНТІВ У ЧОЛОВІКІВ ПРАЦІВНИКАМИ
ТЦК ТА СП ПРИ СПРИЯННІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

В умовах дії правового режиму воєнного стану посилення боєздатності та обороноздатності держави постає одним з найважливіших питань протидії збройній агресії окупанта та боротьби з ворожими елементами всередині нашої держави. Стримання зовнішнього та внутрішнього натиску в державі унеможливить появу політичних, економічних, соціальних кризових явищ.

У дослідженні М. П. Войтюк зазначає, що якою б не була особа підготовленою, все одно в деяких ситуаціях не уникнути конфлікту. Конфлікт – суспільний феномен, від якого залежить процес нормального людського розвитку, і вважається неминучим явищем та охоплює найрізноманітніші сфери людського буття [1].

У період проведення мобілізаційних заходів широко розповсюдженим явищем постало негативне відношення суспільства до роботи працівників територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (далі – ТЦК та СП). В даному аспекті відношення до поліції в цілому також не сприяє підняттю іміджу та довіри в суспільстві. Вказані обставини призводять до поступового наростання агресії серед населення і, як правило, підвищення спротиву суспільства в момент виконання військовослужбовцями та правоохоронцями своїх обов'язків.