РЕФЕРАТ

Антоненко А. О. Забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України: правове регулювання та практика реалізації. – Запоріжжя, 2020. – 111 с.

Кваліфікаційна робота складається з сторінок, містить 101 джерело використаної інформації.

 Інтеграція України до ЄС потребує суттєвої перебудови всіх соціальних інституцій та процесів за новими демократичними принципами, вільними від будь–якої форми дискримінації, зокрема й за ознакою гендеру. Імплементація принципу гендерного паритету в діяльність Національної поліції України не є даниною моді чи вимушеною поступкою євроінтеграції. За досвідом європейських країн, де жінки становлять 25-40 % персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості.

Разом з тим упровадження гендерно виваженого підходу у лавах Національної поліції України на практиці викликає низку проблем як для жінок, так і для чоловіків, які потребують невідкладного вирішення як на рівні правової доктрини, так і на рівні законодавства України, що регулює механізм забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України.

Метою кваліфікаційної роботи є всебічний науковий аналіз стану правового забезпечення та практики реалізації гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України, виділення існуючих проблемта визначення шляхів їх вирішення, в тому числі з урахуванням зарубіжного досвіду.

Об’єктом дослідження даної кваліфікаційної роботи є суспільні відносини, що виникають в сфері забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України.

Предметом дослідження є правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України.

Методологічнуоснову роботи складають сукупність філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів дослідження, використання яких дало змогу отримати науково-обґрунтовані результати. Для проведення дослідження будуть застосовані такі загальнонаукові методи як: аналіз і синтез, логіко-семантичний, структурно-функціональний та ін.

Теоретико-методологічною основою дослідження в роботі є історичний метод та метод матеріалістичної діалектики, застосування яких сприяло розглянути всі процеси в генезі забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції не виокремлено, а в тісному зв’язку і взаємозалежності з історичним розвитком України, її державності, всіх соціальних явищ, що справили вплив на формування цього правового інституту.

ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ, МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА, ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ, АКТИ-ПЛАНИ, ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ, ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД, НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ.

SUMMARY

Antonenko A. О. Ensuring gender equality in the organization of the employees of the National Police of Ukraine: legal regulation and practice implementation. – Zaporozhye, 2020. – 111 p.

Qualification work consists of pages, contains 101 sources of information used.

Ukraine's integration into the EU requires a major restructuring of all social institutions and processes on the basis of new democratic principles free of any form of discrimination, including gender. The implementation of the principle of gender parity in the activities of the National Police of Ukraine is not a tribute to fashion or a forced concession of European integration. According to the experience of European countries, where women make up 25-40 % of the staff, women's police service has a positive potential and is effective: it contributes to improving the quality of staff recruitment, improving the social and psychological climate in the team, improving the effectiveness of the units and the quality of management decisions, as well as public trust in the police.

At the same time, the implementation of a gender-sensitive approach in the ranks of the National Police of Ukraine in practice causes a number of problems for both women and men, who need urgent solutions both at the level of legal doctrine and at the level of the legislation of Ukraine governing the mechanism of ensuring gender equality in Ukraine. organization of activities of the National Police of Ukraine.

The aim of the thesis is a comprehensive scientific analysis of the status of legal support and the practice of gender equality in the organization of activities of employees of the National Police of Ukraine, the identification of existing problems and identification of ways to solve them, including taking into account foreign experience.

The subject of the study of this qualification work is the social relations that arise in the field of gender equality in the organization of activities of employees of

the National Police of Ukraine.

The subject of the study is the legal support for gender equality in the organization of activities of the National Police of Ukraine.

The methodological basis of the work is a set of philosophical, general scientific and specially legal methods of research, the use of which allowed to obtain scientifically sound results. For carrying out the research such general scientific methods as: analysis and synthesis, logic-semantic, structural-functional, etc. will be applied.

Theoretical and methodological basis of the study in the work is the historical method and the method of materialistic dialectics, the use of which contributed to consider all processes in the genesis of gender equality in the bodies of the National Police not in isolation, but in close connection and interdependence with the historical development of Ukraine, its statehood, all social phenomena that influenced the formation of this legal institute.

GENDER, NATIONAL POLICE OF UKRAINE, GENDER EQUALITY MECHANISM, GENDER AND LEGAL EXAMINATION, GENDER QUOTATION, ACT-PLAN, GENDER BUDGETING, FOREIGN EXPERIENCE, IMPROVEMENT DIRECTIONS.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА…….......................................................9

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА……………………………………………...40

* 1. Історико-правовий аспект забезпечення гендерної рівності

в органах внутрішніх справ............................................................................40

* 1. Гендерні стереотипи працівників Національної поліції України

та шляхи їх подолання....................................................................................47

* 1. Загальна характеристика інструментів забезпечення гендерної

рівності в органах Національної поліції України.........................................60

2.4 Гендерно-правова експертиза в механізмі забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України……………….................64

2.5 Зарубіжний досвід правового забезпечення гендерної рівності в організації діяльності правоохоронних органів……..........................…….73

* 1. Напрямки вдосконалення правового забезпечення гендерної

рівності в органах Національної поліції України.........................................85

ВИСНОВКИ…………...............................................................................................95ПЕРЕЛІК використаних джерел…….………...........................................101

РОЗДІЛ 1 ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

*Актуальність теми.* Формування України як демократичної, правової держави з високим соціальним та економічним рівнем життя і політичною стабільністю зумовлює необхідність орієнтації нашої держави на європейську інтеграцію, яка визнається одним із основних орієнтирів її сучасної зовнішньої політики. Інтеграція до ЄС потребує суттєвої перебудови всіх соціальних інституцій та процесів за новими демократичними принципами, вільними від будь–якої форми дискримінації, зокрема й за ознакою гендеру. Саме у цьому дусі витримана державна політика країн Європейського союзу, які проголосили одним з основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстримінгу (“gender mainstreaming policy”) як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

За цих умов постає потреба у гармонізації соціальних та економічних інституцій, а також національного законодавства із загальноєвропейськими стандартами та вимогами. Це, у свою чергу, передбачає проведення ефективного реформування вітчизняної публічної адміністрації, одним із напрямів якого є забезпечення гендерної рівності в її діяльності, оскільки проблема формування та реалізації дієвої гендерної політики в українському суспільстві сьогодні є актуальною і потребує невідкладного вирішення.

Імплементація принципу гендерного паритету в діяльність Національної поліції України не є даниною моді чи вимушеною поступкою євроінтеграції. За досвідом європейських країн, де жінки становлять 25-40 % персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час врегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінна в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками.

До 1999 року в Україні  правила вступу закладів системи МВС обмежували кількість дівчат, які приймалися до навчання, в межах 5-10 % від загальної кількості щорічного набору курсантів, що створювало в подальшому гендерний дисбаланс у правоохоронних органах. А вже станом на 2019 рік у системі МВС України працює 24,5 % жінок. Разом із тим упровадження гендерно виваженого підходу у лавах Національної поліції України, що де-юре є вільною від системних бар’єрів для повноцінної участі у професійній діяльності незалежно від статі, на практиці викликає низку проблем як для жінок, так і для чоловіків, які потребують невідкладного вирішення як на рівні правової доктрини, так і на рівні законодавства України, що регулює механізм забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України.

*Об’єктом кваліфікаційної роботи* є суспільні відносини, що виникають в сфері забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України.

*Предметом* дослідження є правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України.

*Метою роботи* є всебічний науковий аналіз стану правового забезпечення та практики реалізації гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України, виділення існуючих проблемта визначення шляхів їх вирішення, в тому числі з урахуванням зарубіжного досвіду.

Зазначені мета та об’єкт роботи зумовили наступні *завдання дослідження*, які мають бути вирішені в роботі:

* з’ясувати сутність поняття “гендерна рівність” в юридичній науці, виокремити основні риси гендерної рівності як правової категорії;
* надати юридичну характеристику стану нормативно-правового регулювання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні;
* охарактеризувати гендерний аспект проходження служби в органах Національної поліції України;
* проаналізувати законодавство про Національну поліцію України з точки зору його відповідності стандартам правового забезпечення рівних прав жінок та чоловіків;
* виявити та проаналізувати фактичний стан реалізації принципу рівності статей в органах Національної поліції України, його правового забезпечення в організації діяльності цього правоохоронного органу;
* вивчити зарубіжний досвід правового забезпечення гендерної рівності при проходженні служби в правоохоронних органах та запропонувати шляхи його запозичення в Україні;
* визначити основні напрями вдосконалення правового забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України.

*Ступінь наукової розробки проблеми.* Фундаментальною та основоположною базою дослідження вказаної проблематики є праці вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема й фахівців у галузі адміністративного права, які в різні історичні періоди досліджували окреслене коло питань, а саме: К. Бартлет, Дж. Батлер, Р. Брайдотті, Т. Де Лауретіс, В. Авер’янова, С. Айвазової, О. Бандурки, А. Берлача, Ю. Битяка, В. Близнюка, М. Бурбики, Л. Гентош, І. Грицай, О. Дашковської, Г. Дмітрієвої, І. Жеребкіної, П. Каркача, С. Ківалова, О. Кісь, В. Кириченко, Л. Кобелянської, К. Левченко, О. Лукашової, Д. Лученка, А. Лушнікова, В. Маляренка, І. Марочкіна, В. Марчук, Т. Мельник, М. Мичка, С. Нечипоренка, Н. Оніщенко, О. Руднєвої, С. Стеценка, С. Хрисанової, Н. Цакадзе, В. Чечерського, Ю. Шемшученка, В. Шуби та ін.

Варто зазначити, що окремі аспекти забезпечення гендерної рівності при проходженні публічної служби у різних державних органах та установах вже стали предметом наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Зазначених питань у своїх роботах торкались О. Абрамова, Д. Бахрах, Н. Грицяк, Р. Денісова, В. Дроздова, Н. Єропкін, В. Кириченко, О. Кулачек, О. Лавріненко, І. Лєскіна, Г. Мельниченко, Е. Правдіна, М. Покровська, В. Толкуновоа, Н. Олійник, Н. Оніщенко, Н. Чередніченко, І. Шульженко та ін.

Дослідженню питання проходження жінками служби в органах внутрішніх справ також присвячено значну увагу українськими та зарубіжними вченими. Питання адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС, адміністративно-правового регулювання службової діяльності жінок у міліції, соціально-правового захисту жінок–працівників ОВС, правового регулювання праці жінок-працівників ОВС розкривали у межах дисертаційних досліджень В. Кириченко, Н. Максименко, Н. Чередніченко, І. Шульженко та ін.

*Опис проблеми, що досліджується.* Одним із головних ознак демократичного розвитку суспільства у ХХІ столітті є утвердження гендерної рівності як форма подолання дискримінації жінок, оскільки об'єктивно до сьогоднішнього дня в Україні продовжує існувати гендерний дисбаланс у кожній сфері життєдіяльності, що об’єктивно унеможливлює повноцінне функціонування суб'єктів публічної адміністрації та зумовлює появу деструктивних процесів у суспільстві, утворює перепони на шляху до соціальної єдності та, як наслідок, призупиняє сталий людський розвиток і процвітання. Тому забезпечення рівності жінок і чоловіків є одним із головних питань становлення Української держави.

Формування та розвиток знань про рівність чоловіків та жінок потребує поглибленого осмислення основоположних засад – категорій та термінів у сфері гендерної проблематики, серед яких саме поняття “гендерна рівність” є основоположним.

Слід зазначити, що донедавна проблема гендерної рівності в Україні мала здебільшого абстрактно–теоретичний характер, виступаючи частиною ідеологічної складової певних політичних партій, неурядових організацій з метою популяризації їх діяльності як рухів з європейськими цінностями, то нині дослідження цієї тематики має безпосереднє відношення та вплив на правотворчість і правозастосовний процес. Констатуючи широке використання поняття гендерної рівності у вітчизняній правовій доктрині, наголосимо, що його єдиного визначення, та навіть єдиного підходу до визначення вказаного поняття науковою спільнотою дотепер не вироблено. Це пояснюється багатовіковою історією становлення принципу рівності взагалі та рівності між чоловіком й жінкою зокрема, а також надто суперечливим ставленням до так званого гендерного питання.

Саме поняття рівності є основоположним у цій правовій конструкції, а тому зупинимося на з'ясуванні його змісту більш детально. Питання рівності належить до фундаментальної філософської, етичної, політико-правової та економічної проблематики. У період буржуазних революцій її ідея стала гаслом зростаючої політичної ролі буржуазії та вперше була закріплена в американській Декларації незалежності, французькій Декларації прав та свобод людини і громадянина].

У сучасній правовій доктрині категорія рівності трактується досить по-різному. Так, вченими-теоретиками держави і права категорія рівності розглядається як сутнісна ознака прав людини, принцип права, соціальна ознака права, а також як ознака громадянського суспільства. На думку П. М. Рабіновича, права людини є певними можливостями людини, котрі необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку в конкретно-історичних умовах, об'єктивно зумовлюються досягнутим рівнем розвитку суспільства, забезпечені обов'язками інших суб'єктів та повинні бути рівними, однаковими в усіх людей. Лише тоді вони будуть правовими (від слів "правильний", "справедливим", "праведний" тощо).

Н. І. Бокало акцентує увагу, що у процесі історичного розвитку сформувалися декілька значень поняття «рівність»: перше ґрунтується на тезі «Бог створив людей рівними, відповідно, всі повинні отримувати однакове» і виражає початкове бачення рівності без урахування індивідуальності кожної людини та зводить ідею рівності до рівності потреб; другий підхід полягає у тому, що кожна людина має рівні стартові можливості і, використовуючи свої інтелектуальні здібності, може досягнути відповідного життєвого рівня; відповідно до третього підходу – ліберального (у філософії права розглядається як найбільш обґрунтований) – люди є рівними винятково у своїх правах та рівними перед законом.

За визначенням О. М. Руднєвої, рівність людей – це фактична, реальна однаковість їх соціальних можливостей не тільки у використанні своїх прав і свобод, а й у виконанні соціальних обов’язків. Підтримуючи позицію О. М. Руднєвої, О. Р. Дашковська наголошує, що люди не є рівними за своїми фізичними та психічними можливостями, рівнем життя, іншими характеристиками. Права можуть бути неоднаковими для різних груп людей (певні обмеження можуть існувати для іноземців, особливі права можуть надаватися молоді тощо), але вони мають бути рівними в межах групи для всіх її членів.

Досліджуючи конституційний принцип рівності людини і громадянина, І. К. Полховська, зазначає, що гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод. За допомогою конституційного права і норм права у цілому можна гарантувати саме правову рівність, тобто рівні права, свободи і обов’язки, а також рівність всіх перед законом.

Слід підтримати І. О. Грицай, що рівність – це створення однакових умов та можливостей для кожного. Рівність є постійно змінюваним, динамічним суспільним явищем, що враховує особливості суспільного розвитку, його потреби та інтереси. Рівність у першу чергу має соціальне значення й виступає значно ширшою категорією, ніж рівноправність. Рівність встановлюється послідовно, а рівноправність виступає однією із її складових, що функціонує в межах правового поля, формалізуючись в чинному законодавстві. Враховуючи вказане, у сучасній юридичній термінології більш доречно використовувати термін «гендерна рівність», який однозначно має глибоке міждисциплінарне наповнення й не може виступати лише частиною однієї науки. Застосовувати поняття «гендерна рівноправність» та інші близькі за значенням терміни доречно лише у тих виключних випадках, коли науковець хоче звернути увагу саме на його вживання у правовій сфері.

З'ясувавши зміст поняття “рівність”, тепер зупинимося на поняттях “гендер” і “гендерна рівність”.

Передусім зазначимо, що концепція гендеру (від латинської «genus» – «походження», «матеріальний носій спадковості», «той, що народжує»; з англійської (gender) – граматичний рід (чоловічий, жіночий, середній)) стала загальновизнаним досягненням західного феміністичного руху 1960-1970-х рр., який змінив уявлення про зміст демократії, змусив побачити різнобарвність соціального простору. У 1968 р. Р. Столер визначав гендер як поняття, що виражає психологічні, соціальні, культурні особливості статі, відносно незалежні щодо власне біологічної статі. Тим самим було закладено вирізнення понять “маскулінність” і “фемінність”, що не пов’язані безпосередньо із біологічною статтю, а виражають суб’єктивно–психологічну і соціально–рольову самоідентифікацію. В Україні ж поняття гендеру почало застосовуватися на початку 1990-х рр. в юриспруденції, політології і соціології, а нині вживається практично в усіх сферах життєдіяльності та має не завжди єдине значення.

Так, на сьогоднішній день гендер розглядається у трьох напрямах: 1) гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка й жінки, на відміну від біологічної; 2) гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей; 3) гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

У довідниковій літературі, як правило, надаються декілька визначень гендеру: а) як соціальної організації статевих відмінностей; б) як культурологічну характеристику поведінки, що відповідає статі у даному суспільстві у даний час; в) як соціальну конструкцію системи соціостатеворольових відносин, або як соціальної статі, під якою розуміють соціокультурний конструкт, що первісно приписує індивіду соціальну роль, стиль поведінки, залежно від його статі.

Що стосується поняття гендерної рівності, то в юридичній довідниковій літературі вона визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, таким чином акцентуючи увагу на рівності прав, тобто відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі, рівності можливостей як рівних умов для реалізації рівних прав жінок і чоловіків та рівності результатів як ліквідації негативних наслідків попередньої дискримінації та забезпечення рівних стартових можливостей для жінок і чоловіків.

У правовій доктрині визначення поняття “гендерна рівність” характеризується певною варіативністю.

Так, О. В. Нечаєва визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяють особам обох статей вільно розвивати свої потенційні можливості, виробляти вміння і навички для участі у політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку й освоєнні його досягнень, В. В. Чвикалов – принцип-ідею, що закріплює юридичну і фактичну рівність прав чоловіків і жінок і можливостей для їх реалізації, а І. І. Ларінбаєва – як цивілізаційну цінність (не в юридичному, а в більш широкому сенсі), що включає рівність перед законом, рівність можливостей і рівність результатів. На думку І. К. Полховської, гендерна рівність є загальним, універсальним стандартом однакових прав і свобод індивідів обох статей , а Н. В. Аніщук акцентує увагу на рівності не лише прав, а й можливостей, тобто наявності механізмів, які забезпечують реальне відтворення гендерної рівності в усіх сферах соціального життя, у тому числі й нормативних, інформаційних та освітніх системах.

За визначенням Т. М. Мельник, гендерна рівність передбачає рівність соціального статусу чоловіків і жінок та загальну участь всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, подолання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність та їх результати – більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. І.Є.Лєскіна під гендерною рівністю розуміє закріплений на нормативному рівні та втілений у реалізації норм права принцип рівності жінки та чоловіка, що включає рівність прав, свобод, обов’язків та відповідальності, а також рівність їх перед судом, а І. О. Грицай – рівність правового статусу жінок і чоловіків (рівність прав, свобод та обов’язків) та створення умов для реалізації здібностей і можливостей кожної особи у всіх сферах приватного, суспільного та державного життя.

З метою більш поглибленого вивчення гендерної рівності науковці здійснюють спроби визначити її складові. Так, наприклад, О. М. Руднєва виокремила чотири параметри гендерної рівності: 1) права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для чоловіків і жінок; 2) права людини як права жінки; 3) права, свободи, обов`язки, відповідальність як основні елементи правового становища особи в суспільстві (саме вони у своїй сукупності є мірилом стандарту рівності в Основному Законі і в чинному законодавстві України); 4) рівні можливості як основний елемент гендерної рівності (відбиває адекватність, ступінь реалізації і ступінь гарантованості стандарту рівності, який міститься в Конституції України і в національному законодавстві). Аналогічний підхід використовується у дослідженнях й інших науковців.

У законодавстві України гендерна рівність визначена як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь всіх сферах суспільного життя, що дає змогу виділити його три складові: 1) рівний правовий статус; 2) рівні можливості; 3) рівна участь у всіх сферах суспільного життя. У законодавстві ж зарубіжних країн змістовне наповнення терміну «гендерна рівність» певною мірою залежить від належності правової системи країни до тієї чи іншої правової сім’ї світу. Так, у термінології романо-германської правової системи гендерна рівність переважно розглядається у площині формального закріплення рівних юридичних прав, перш за все у соціально–трудовій сфері, а також системи норм та дій, спрямованих на попередження насильства щодо жінок. Загалом, для країн континентальної правової сім’ї характерними є наявність системи законодавчих норм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, як правило, на чолі із єдиним цільовим законодавчим актом (Японія, Франція, Німеччина, Хорватія, Румунія, Україна). При цьому діапазон моделей впливу на гендерні відносини варіюється від гендерно-нейтральної із формальним забезпеченням рівності до патерналістської, що для неї характерним є набір так званих позитивних дій. Для країн англосаксонської правової системи притаманною є ліберальна модель із мінімальним втручанням держави у міжстатеві відносини (Великобританія, США). При цьому акцент зміщується із встановлення формальної рівності прав та забезпечення її на практиці до надання рівних можливостей.

Узагальнюючи вищезазначене, пропонуємо під гендерною рівністю закріплений на нормативному рівні та втілений у реалізації норм права принцип рівності правового статусу, можливостей, участі у всіх сферах суспільного життя та відповідальності чоловіків та жінок.

Основними ознаками гендерної рівності є: 1) її нормативне закріплення у системі законодавства (Конституція, імплементовані норми міжнародного права, закони та підзаконні нормативно–правові акти); 2) фактичне втілення в суспільних відносинах через правомірну поведінку соціальних суб’єктів; 3) рівність прав та свобод чоловіків і жінок шляхом визначення рівних правових можливостей, з одночасним урахуванням відмінностей та особливих потреб кожної статі; 4) рівність обов’язків представників обох статей; 5) рівна відповідальність чоловіків і жінок за аналогічні проступки; 6) рівність перед судом.

Забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України є об’єктивно можливим за умови існування реально діючого правового механізму, за допомогою якого цей принцип буде впроваджуватися у суспільне життя через діяльність державних і громадських інституцій та підкріплюватися гарантіями з боку держави.

Термін «механізм» (від грецької μηχαύη, mechane – «машина»; з англійської mechanism та німецької mechanismus – «механізм») несе в собі специфічне смислове навантаження і визначається як пристрій, що передає або перетворює рух; внутрішня будова, система чого-небудь; сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та ін. явище. У правовій доктрині поняття «механізм» є поширеним, його використовують для позначення таких категорій як «механізм правового регулювання», «механізм публічного адміністрування», «механізм забезпечення» та багато ін.

В аспекті проблематики реалізації принципу гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України пропонуємо використовувати термін “механізм забезпечення гендерної рівності”, а тому необхідно визначити його поняття, елементи та надати загальну характеристику.

Зазначимо, що у правовій доктрині складові такого механізму характеризуються певною варіативністю, що дозволяє виділити два підходи. За першим підходом, механізм забезпечення гендерної рівності зводиться до його інституційної (організаційно–правової) складової. Так, Г. В Герасименко ототожнює державний механізм сприяння гендерній рівності в Україні з його суто інституційною складовою, а Л. В. Гонюкова і Н. С. Педченко розглядають механізм забезпечення гендерної рівності як впорядковану систему міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру. О. М. Венгер під механізмом забезпечення гендерної рівності розуміє інституційну урядову та парламентську структуру, яка створюється з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінної реалізації жінкою своїх прав, а К. Б. Левченко – сукупність органів державної влади, міжнародних, неурядових, науково-дослідних організацій, які перебувають у тісній взаємодії. Зауважимо, що такий підхід є надто вузьким і не відображає реального змісту механізму забезпечення гендерної рівності.

Представники другого підходу вважають, що забезпечення гендерної рівності здійснюється через одночасно кілька окремих, самостійних механізмів, що діють як єдине ціле. Так, А. В. Слатвицька виділяє чотири механізми, через які відбувається реалізація державної гендерної політики – міжнародний, регіональний, національний державний і недержавний, а Г. В. Даудова – організаційний, правовий, економічний, політичний. Т. М. Мельник, аналізуючи зарубіжний досвід забезпечення гендерної рівності, виокремлює понад п’ятнадцять форм механізмів, які відрізняються своєю функціональністю, зокрема: міжнародні, регіональні, національні; інституціональні, організаційні, фінансові; правові й неправові; політичні, економічні, соціальні, культурні; теологічні, психологічні, праксеологічні та ін.

Не заперечуючи зазначеного підходу, підтрумуємо І. С. Грицай, що виділені форми механізмів не складають єдиного комплексного механізму, а тому дослідницею пропонується у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності виділення нормативно-правової та організаційно-правової (інституційної) підсистем. У той же час вважаємо, що при такому підході залишається невирішеним дуже важливе питання: “Як, за допомогою яких інструментів і в якому порядку втілюється у діяльність певного суб'єкта публічної адміністрації (в нашому випадку – органів Національної поліції України) принцип гендерної рівності?”. І відповідь на це питання може бути дана лише в контексті процедурної діяльності такого суб'єкта з акцентуацією уваги на правових інструментах механізму забезпечення гендерної рівності. Саме тому пропонуємо виділення у механізмі забезпечення гендерної рівності трьох складових: 1) нормативно–правової; 2) інституційної (організаційно-правової); 3) процедурної.

Відомчій рівень

- Національна поліція України

- Уповноважений Голови Національної поліції з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності

- Міжнародна асоціація жінок-поліцейських

- Українська асоціація представниць правоохоронних органів

Відомчій рівень

Проходження служби в органах Національної поліції є сукупністю певних адміністративних процедур, які є організаційними, неюрисдикційними, формальними, заявними (процедура проведення конкурсу на службу в поліції) чи втручальними (громадський контроль поліції, процедура атестації, процедура звільнення за корупційне правопорушення)

Відомчій рівень

- Закон України «Про Національну поліцію України»

- Підзаконні НПА (Стратегія розвитку системи МВС до 2020 р., План заходів з реалізації Стратегії…, Наказ МВС «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських», План заходів МВС щодо виконання Національного плану...)

Загальнодержавний рівень

Проект Адміністративно-процедурного кодексу України повинен врегулювати всі існуючі різновиди адміністративних процедур:

- заявні та втручальні;

- організаційні та функціональні;

- юрисдикційні та неюрисдикційні;

- формальні та спрощені.

Загальнодержавний рівень

- Верховна Рада Украіни

- Уповноважений ВРУ з прав людини

- Президент України

- Кабінет Міністрів України

- Урядовий уповноважений з питань гендерної політики

- Міністерство соціальної політики України

- Міжнародні фонди та програми

Загальнодержавний рівень

-Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації» та ін.

- Підзаконні НПА (Національний план дій…, Державна соціальна програма та ін.)

- Міжнародні НПА та договори (Загальна декларація прав людини, Резолюція РБ ООН «Жінки. Мир. Безпека», Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр.)

Процедурна складова

Нормативно-правова складова

Інституційна складова

Механізм забезпечення гендерної рівності

в організації діяльності Національної поліції України

Під терміном “механізм забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України” пропонуємо розуміти складну, структуровану, динамічну, комплексну систему, через нормативно-правову, інституційну та процедурну складові якої за допомогою певних правових інструментів цілеспрямовано забезпечується і впроваджується у діяльність Національної поліції України принцип гендерної рівності.

Ознаками механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України є: 1) правова регламентованість (нормативно-правове регулювання принципу гендерної рівності здійснюється через систему нормативно-правових актів та інших джерел права, а також індивідуального правового регулювання (прийняття адміністративних актів), що здійснюється в процесі адміністративно-процедурної діяльності органів Національної поліції України); 2) системність, логічність і функціональний зміст (всі складові такого механізму утворюють цілісну систему, її побудова є логічною та між елементами системи існують певні зв'язки); 3) динамізм і стабільність (механізм забезпечення принципугендерної рівності є динамічним явищем, таким, що постійно розвивається, трансформується, удосконалюється і перебуває в безперервному русі, але в той же час для нього характерне тривале збереження певного якісного стану та передбачуваність); 4) цілеспрямованість (функціонування такого механізму орієнтоване на досягнення певної мети – реалізацію основоположного правового принципу рівності в суспільстві через досягнення реального стану рівності чоловіків і жінок у діяльності органів Національної поліції України); 5) гарантованість (означає наявність загальних і спеціальних умов та засобів, що практично забезпечують його функціонування, наприклад, гендерного квотування з метою забезпечення гендерного паритету); 6) процедурний характер забезпечення (гендерний рівність забезпечується в межах певних процедур – процедур добору та прийняття на службу, просування по службі, припинення служби); 7) постійний характер й ефективність (гендерний паритет забезпечується постійно в процесі діяльності Національної поліції (при прийнятті на службу, впродовж службової кар'єри поліцейських, при припиненні служби), а реалізація програм і проектів щодо поліпшення статусу жінок і чоловіків постійно моніториться і у разі неефективності – коригується).

Функціями механізму забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України є: 1) загальні (прогнозування, планування, організація, координація та ін.); 2) спеціальні (здійснення процедур кадрового відбору, формування резерву та призначення на керівні посади з урахуванням принципу гендерної рівності, організація навчання з гендерних питань тощо); 3) допоміжні (кадрові, матеріально-технічні та ін.).

Важливою передумовою гендерних змін є нормативно-правова база, оскільки саме вона офіційно закріплює у суспільстві та свідомості людей певні норми поведінки, спрямовані на повагу до прав жінок і чоловіків. Законодавство одночасно і відображає традиційні суспільні погляди, і визначає їх формування.

Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності знаходить своє об’єктивне відображення у системі чинного законодавства України, яку складають: закони України; підзаконні нормативно–правові акти; міжнародні нормативно–правові акти та договори, згоду на обов’язковість яких надано Верховною Радою України. При цьому в нормативно-правовому регулюванні забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України можна виділити два рівні: 1) загальнодержавний; 2) відомчий, на аналізі яких зупинимося більш детально.

Основні права, свободи і обов’язки людини і громадянина закріплені в Конституції України. Серед основоположних принципів правового статусу людини – конституційний принцип рівності, який передбачає: 1) рівні конституційні права і свободи громадян та рівність кожного перед законом (ст. 21); 2) заборону привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (ст. 24); 3) рівність жінки і чоловіка (ст. 24). Проте декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності жінок і чоловіків у суспільстві.

Нормотворчу діяльність щодо забезпечення принципу гендерної рівності на міжнародному рівні здійснюють ООН, Рада Європи, Європейський Союз, ОБСЄ та інші міжнародні організації, до преважної більшості яких приєдналась і Україна. Основні міжнародні акти, що визначають стандарти рівності людей, їх соціальну цінність, незалежно від статі, можна поділити на загальні та спеціальні. Так, до загальних відносяться: Загальна декларація прав людини від 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., Міжнародний пакт про громадські та політичні права від 1966 р., Пакт про соціально–економічні та культурні права від 1966 р. та ін., а до спеціальних – Конвенція про політичні права жінок від 1952 р., Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р., Статут Організації Об’єднаних Націй від 1945 р., Конвенція про боротьбу торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 1949 р., Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок від 1967 р., Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325(2000) «Жінки. Мир. Безпека», Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. та ін.

Наголосимо, що реальним кроком на шляху до реалізації взятих державою на себе зобов'язань стало прийняття відповідних законодавчих та підзаконних актів, які на ріні законодавства України закріпили забезпечення принципу гендерної рівності одним із першочергових завдань із реалізації ефективної державної політики. Так, у базовому Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. визначено спрямування державної політики на закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запроваджено обов’язкове проведення гендерно-правової експертизи; заборонено дискримінацію за ознакою статі; визначено систему суб’єктів, що наділені повноваженнями у сфері гарантування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; передбачено засади забезпечення гендерної рівності у конкретних сферах; введено позитивні дії; встановлено відповідальність за порушення законодавства про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків. Не менш важливу роль у сфері забезпечення гендерної рівності відіграють Закон України від 6 вересня 2012 р. “Про засади запобігання та протидії дискримінації”, Закон України від 7 грудня 2017 р. “Про запобігання та протидію домашньому насильству”, Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р., Концепція державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року, затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 квітня 2017 р. та безпосередньо сама Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів від 11 квітня 2018 р.

Серед підзаконних нормативно-правових актів загальнодержавного рівня необхідно звернути увагу на Постанову Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» від 12 квітня 2006 р., Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи від 12 травня 2006 р., Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів від 30 січня 2013 р. та ін.

На відомчому рівні нормативно-правового регулювання центральні місце займає Закон України від 02 липня 2015 р. “Про Національну поліцію України”, згідно з яким 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. Серед підзаконних нормативно-правових актів варто звернути увагу на Стратегію розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року, План заходів з реалізації Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р., Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 грудня 2015 р. “Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських”, План заходів МВС щодо виконання Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 12 грудня 2017 р. та ін.

Таким чином, можна констатувати, що формування нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України не є комплексним, структурним і лінійним процесом і відбувається під впливом міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерного паритету. При цьому декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, так само як декларування гендерної рівності в органах Національної поліції України в спеціалізованому Законі не гарантує реальну рівність поліцейських незалежно від їх статі. Саме тому вважаємо, що подальше формування законодавчої бази щодо забезпечення гендерної рівності повинно здійснюватися з обов'язковим дотриманням європейських стандартів прав людини, поєднання принципів єдності і диференціації та застосуванням заходів позитивної дискримінації і позитивних дій.

Основою формування національної інституційної (організаційно-правової) складової є чітке розуміння, які суб’єкти можуть до неї входити та здійснювати забезпечення принципу гендерної рівності ефективно. Їх систематизація є необхідною умовою для визначення та законодавчого закріплення конкретних функцій і повноважень у цій сфері.

В інституційній складовій механізму забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України, як і в нормативно–правовій, можливо виділити два рівні: 1) загальнодержавний; 2) відомчий, на аналізі яких зупинимося більш детально.

На загальнодержавному рівні суб'єктами забезпечення гендерної рівності є: 1) орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини); 2) глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини); 3) органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики); 4) органи судової влади та конституційної юстиції (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції); 5) правоохоронні та правозахисні органи (прокуратура; адвокатура); 6) органи місцевого самоврядування; 7) інститути громадянського суспільства; 8) міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні. Зупинимося на повноваженнях деяких з них.

Верховна Рада України: а) формує правові та організаційні засади механізму забезпечення принципу гендерної рівності; б) визначає засади внутрішньої і зовнішньої політики держави у сфері забезпечення гендерного паритету; в) підтримує принцип гендерної рівності в загальнодержавних програмах економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку, охорони довкілля; г) затверджує видатки Державного бюджету України, спрямовані на реалізацію гендерної рівності; д) здійснює парламентський контроль за її дотриманням тощо. До повноважень Комітету ВРУ з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин віднесено додержання прав і свобод людини і громадянина, законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо, а діяльність підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації спрямована на розробку та удосконалення законодавчих механізмів забезпечення гендерної рівності, адаптацію національного гендерного законодавства до європейських та міжнародних стандартів.

Президент України є гарантом прав і свобод людини і громадянина та має правозахисні повноваження, завдяки яким забезпечує рівність чоловіків і жінок шляхом укладення міжнародних договорів України, підписання законів, прийнятих Верховною Радою України; ветування прийнятих Верховною Радою України законів з наступним поверненням їх на повторний розгляд. Голова держави видає укази і розпорядження, серед яких варто відзначити затверджену Указом Президента України Національну стратегію у сфері прав людини від 25 серпня 2015 р., одним із стратегічних напрямів якої визначено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Також варто наголосити, що громадяни України мають право звернутися до Президента України через подання електронних петицій на сайті Офіційного інтернет-представництва з пропозиціями, зауваженнями, скаргами щодо забезпечення принципу гендерної рівності.

Кабінет Міністрів України є основним суб’єктом реалізації державної гендерної політики, до повноважень якого віднесено: а) розробка і реалізація Національного плану дій та державної цільової програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; б) координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади у цій сфері; в) організація підготовки державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; г) врахування принципу гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; затвердження порядку проведення гендерно-правової експертизи та ін.

Кабінет Міністрів України координує діяльність спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – Міністерства соціальної політики України, яке з метою утвердження принципу гендерної рівності: формує та реалізує відповідну державну політику; координує діяльність суб’єктів, що здійснюють заходи у цій сфері, міністерств та інших органів; проводить інформаційно-роз’яснювальну роботу в ЗМІ, організовує проведення просвітницьких заходів; здійснює розроблення заходів, спрямованих на зміну соціальних культурних моделей поведінки, подолання стереотипів; формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; організовує навчання державних службовців; здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з гендерних питань; організовує наукові і експертні дослідження; здійснює моніторинг ефективності заходів у цій сфері та ін*.*

Органічною частиною інституційної складової механізму забезпечення гендерної рівності є інститут омбудсмена, до складу якого входятьУповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений Президента України з прав дитини та Урядовий уповноважений з питань гендерної політики.

До повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини віднесено: контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розгляд звернень про випадки дискримінації та насильства за ознакою статі, ведення обліку та узагальнення таких випадків; звернення до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів; внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, застосування та припинення позитивних дій; висвітлення питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі у щорічній доповіді та ін.

Посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики для організації здійснення урядом повноважень у сфері гендерної рівності була запроваджена 7 червня 2017 р., а 14 лютого 2018 р. першим Урядовим уповноваженим призначено професора К. Левченко, яка з 1999 р. очолює Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна». Основними завданнями Урядового уповноваженого є: сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; участь у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно–правових актів; участь у здійсненні Прем’єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах; співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Серед суб'єктів забезпечення гендерної рівності на відомчому рівні варто виділити: 1) Національну поліцію України; 2) Уповноваженого Голови Національної поліції з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності; 3) Міжнародну асоціацію жінок-поліцейських; 4) Українську асоціацію представниць правовохоронних органів.

Національна поліція України створена у 2015 році і є центральним органом виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, підтримання публічної безпеки і порядку та являє собою організацію (колектив державних службовців), повноваження яких розподілені серед структурних підрозділів. Систему поліції складають: а) центральний орган управління поліцією; б) територіальні органи поліції. Центральний та територіальні органи управління поліцією включають в себе організаційно поєднані структурні підрозділи, що забезпечують діяльність керівника Національної поліції України (територіального органу поліції), а також виконання покладених на поліцію завдань.

Міністерство внутрішніх справ України, а згодом і Національна поліція України є яскравим прикладом впровадження гендерної рівності в системі правоохоронних органів. Так, ще восени 2004 року в МВС України введена посада Радника з прав людини та гендерних питань, до повноважень якого було віднесено: аналіз стану діяльності органів внутрішніх справ щодо дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та гендерних питань; внесення пропозицій щодо забезпечення участі органів внутрішніх справ в реалізації гендерної політики, координація взаємодії МВС з міжнародними організаціями (ООН, Рада Європи, Європейська Комісія, Міжнародна організація праці, ОБСЄ, Міжнародна організація з міграції та інші), проведення консультацій з їх експертами, представництвами та підрозділами, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження гендерної рівності, проведення консультацій з представниками громадських організацій, у тому числі правозахисних та жіночих, залучення їх до спільних заходів, інформування керівництва Міністерства щодо рекомендацій наукових досліджень, національних та міжнародних науково-практичних конференцій з прав людини, гендерної рівності, підтримка постійних контактів з Уповноваженим Верховної Ради України а прав людини з Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, профільними комітетами Верховної Ради України, органами державної виконавчої впади в межах зазначеної компетенції, здійснення моніторингу стану дотримання прав людини та впровадження гендерних питань у діяльність МВС України, сприяння розробленню та впровадженню програм з прав людини та гендерної рівності в навчальних закладах МВС України. На сьогоднішній день такими ж повноваженнями наділений Уповноважений Голови Національної поліції з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності. Отже, введення такої посади стало виявом усвідомлення того факту, що Національна поліція України може бути активним учасником процесу формування та реалізації гендерної політики в Україні.

Заслуговує на увагу і діяльність Міжнародної асоціації жінок-поліцейських (МАЖП), яка була організована у 1915 р., але почала активно працювати з 1976 р., проводячи щорічно конференції, які стали місцем зустрічей та дискусій не тільки офіцерів поліцейських підрозділів, а й для представників наукових кіл, дослідників, університетських викладачів з різних галузей кримінальної юстиції. З кожним роком усе більше поліцейських підрозділів звертаються до послуг Асоціації для отримання доступу до професіональних поліцейських тренінгів, отримання інформації з таких сучасних тем, як сексуальні домагання, домашнє насильство, гендерна проблематика, мережеві підходи, програми наставництва тощо. У 2006-2007 рр. Радою Директорів Асоціації був розроблений Стратегічний план розвитку та роботи організації, спрямований на підняття іміджу організації, вплив на політику держав та керівництва правоохоронних органів в аспекті гендерної рівності, особливо у сфері трудових прав і залучення жінок до служби в поліції, підвищення рівня кваліфікації та професіоналізму жінок-поліцейських, проведення щорічних тренінгів і конференцій, робота над тим, щоб досягнення жінок та їхній внесок у роботу поліції оцінювалися адекватно; зміцнення зв’язків між різними філіями асоціації та її членами, проведення досліджень з гендерної проблематики тощо.

15 березня 2018 р. розпочала роботу Українська асоціація представниць правоохоронних органів (УАППО), яка на сьогоднішній день є членом Міжнародної асоціації жінок-поліцейських. Основними завданнями Асоціації є створення сприятливого середовища для покращення положення жінок і чоловіків у правоохоронних органах, адвокатування лідерства і професійного розвитку поліцейських та розвиток мереж і можливостей наставництва для жінок у правоохоронних органах. У вересні 2019 р. Українська делегація представниць правоохоронних органів взяла участь у 57-й щорічній Міжнародній конференції жінок-поліцейських у м. Анкоридж, США, в якій прийняли участь понад 700 учасниць із 43 країн, на якій були обговорені питання гендерної рівності, менторства, жіночого лідерства, можливостей для навчання, особистого розвитку та побудови кар’єри.

Питання процедурної складової у механізмі забезпечення гендерної рівності у правовій доктрині досліджувались фрагментарно. Так, наприклад, Н. В. Максименко оперує поняттям “процедури квотування кількості жінок та чоловіків”, С. Нечипоренко – “процедури із встановлення придатності кандидата на посаду”, І. О. Грицай – “процедура здійснення гендерно–правової екпертизи”, а І. Є. Лєскіна – “процедури кадрового відбору, формування резерву та призначення на керівні посади з урахуванням принципу гендерної рівності”, “процедури просування по службі” .

Беручи до уваги усталене на сьогоднішній день визначення адміністративної процедури як регламентованих адміністративним правом дій, які вчиняються суб’єктом владних повноважень щодо розгляду, розв’язання і вирішення індивідуально-визначеної справи, зазначимо, що проходження служби в органах Національної поліції України є сукупністю певних адміністративних процедур, які є організаційними, неюрисдикційними, формальними, заявними (наприклад, процедура проведення конкурсу на службу в поліції або на зайняття вакантної посади) чи втручальними (наприклад, громадський контроль поліції, процедура звільнення зі служби у зв’язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, процедура психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції або процедура атестації).

Оскільки предметом нашого дослідження є саме гендерний аспект правового забезпечення проходження служби в органах Національної поліції України, вбачається доцільним зосередити увагу саме на правових інструментах, за допомогою застосування яких і забезпечується гендерний паритет у цьому правоохоронному органі.

Наголосимо, що першими та найбільш визначальними засадами діяльності будь-якого суб’єкта публічної влади є закріплені на рівні Конституції та законів України його завдання, повноваження та способи діяльності. Проте у контексті даного дослідження названі елементи є не тільки і не стільки елементами правового статусу названих суб’єктів, скільки складовими механізму реалізації публічних функцій або, у нашому випадку, механізму забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України. Саме завдяки їм він наповнюється певним змістом, набуваючи необхідної конкретизації.

Конкретні інструменти діяльності публічної адміністрації необхідно розкривати через призму системи її інституціонально-функціональних характеристик. На думку Р. С. Мельника, до інструментів діяльності публічної адміністрації включають нормативні акти публічної адміністрації, адміністративний акти та адміністративний договір. Разом з тим такий перелік інструментів може бути розширений, оскільки в діяльності публічної адміністрації можуть використовуватися також регуляторно-планувальні, організаційно-технічні, інформативні та ін. правові прийоми, засоби та способи.

Беручи до уваги перелік основних інструментів діяльності публічної адміністрації, запропонований Н. В. Галіциною (нормативні акти, адміністративні акти, адміністративні договори, акти-плани, акти-дії), та враховуючи їх режимний, сервісний та захисний виміри, вважаємо, що інструментами забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України є: а) прийняття відповідних актів-планів; б) гендерно-правова експертиза; в) гендерне квотування; г) гендерне бюджетування та ін.

Проблематика актів-планів як інструментів діяльності публічної адміністрації є достатньо новою для вітчизняної правової доктрини, а сам акт–план може бути визначений як письмовий документ, прийнятий та затверджений уповноваженим адміністративним органом, що визначає послідовність здійснення виконавцями заходів із зазначенням мети, завдань, обсягу, методів, засобів та строків їх здійснення. Доцільність їх використання в межах механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції країни пов’язано з тим, що акти-плани дають змогу поєднувати в собі правозастосовні та нормативні приписи, забезпечуючи стандартизацію процесу здійснення правоохоронної функції, що створює умови для прийняття суб’єктами публічної адміністрації типових рішень в аналогічних ситуаціях. Особливо актуально це під час прийняття таких рішень органами публічної адміністрації, які посідають нижчу ланку в ієрархії суб’єктів, задіяних у реалізації гендерної рівності.

Прикладом актів-планів є План заходів з реалізації Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року, яким передбачено:

* + 1. Розвиток спроможностей органів системи МВС щодо ефективної реалізації гендерної політики, а саме:

а) забезпечення функціонування інституту радників з гендерних питань у центральних органах управління органів системи МВС шляхом призначення таких радників наказами системи МВС, розроблення програми навчально–тренінгових заходів для радників з гендерних питань та охоплення ними 100 відсотків визначених категорій працівників ОВС;

б) створення (визначення) в центральних органах управління органів системи МВС окремих структурних підрозділів із забезпечення гендерної політики в межах затвердженої штатної чисельності , 80 % яких станом на грудень 2019 р. укомплектовано;

* + 1. Створення механізмів забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до служби/роботи, просування по службі або кар’єрного зростання в органах системи МВС, а саме:

а) проведення аналізу стану реалізації принципу гендерної рівності в кадровій політиці органів системи МВС, насамперед під час відбору, прийому на службу/роботу, просування по службі або кар’єрного зростання (аналітичний звіт затверджено у грудні 2019 р.);

б) розроблення методики оцінки гендерного впливу галузевих реформ та її затвердження наказом МВС до березня 2020 р.;

в) забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до служби/роботи, просування по службі або кар’єрного зростання в органах системи МВС (планується зниження гендерного дисбалансу під час прийому на службу/роботу на 50 % порівняно з 2017 роком);

г) удосконалення статистичної звітності з питань кадрового забезпечення в частині врахування гендерних аспектів розподілу працівників відповідно до займаних посад (нову форму статистичної звітності затверджено у вересні 2019 р.);

3. Уніфікація вимог щодо фізичної підготовленості для кандидатів на службу (працевлаштування) в органах системи МВС з метою забезпечення гендерної рівності, а саме:

а) аналіз міжнародного досвіду щодо рівня фізичної підготовленості для правоохоронних органів (аналітичний звіт з пропозиціями щодо оптимального рівня фізичної підготовленості для органів системи МВС затверджено у вересні 2019 р.)

б) нормативне врегулювання встановлення єдиних вимог до рівня фізичної підготовленості для кандидатів на службу до органів системи МВС до липня 2020 р.

4. Створення механізмів забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до участі у робочих та консультативних органах, миротворчих операціях, цивільно-військовому співробітництві, а також протидії гендерно зумовленим правопорушенням на службі, а саме:

а) аналіз стану забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до участі у робочих та консультаційних органах, миротворчих операціях, процесах установлення миру тощо (відповідний аналітичний звіт затверджено у грудні 2019 р.);

б) забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків з числа персоналу органів системи МВС до участі у робочих групах і комісіях з питань реформування зазначених органів влади, а також робочих групах відповідної спрямованості, що утворюються на рівні Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України або на міжвідомчому рівні шляхом прийняття до липня 2020 р. необхідних нормативно–правових актів та видання відповідних організаційно-розпорядчих актів та зниження до грудня 2020 р. гендерного дисбалансу на 50 відсотків порівняно з 2017 р. та забезпечення включення жінок у пропорційному представництві відповідно до рекомендацій Ради Європи;

в) забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до участі в проведенні миротворчих операцій, процесах установлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам;

г) розроблення окремого механізму розгляду скарг, пов’язаних з учиненням сексуальних домагань і гендерно зумовлених правопорушень з боку колег по службі.

Доцільність запровадження гендерних квот обговорюється останнім часом у правовій доктрині в контексті гарантій реалізації принципу гендерної рівності у публічному адмініструванні. Так, Н. Максименко пропонує при прийнятті на службу, а також при формуванні кадрового резерву, атестації, просуванні по службі тощо ввести процедури квотування кількості жінок та чоловіків при утворенні самих комісій, що будуть здійснювати ці функції, В. Чуб та В. Пугач ведуть мову про виділення певної, науково обґрунтованої, кількості робочих місць в ОВС, які можуть бути надані лише особам жіночої статі, а І. Є. Лєскіна пропонує встановлення квот на добір жінок в органи прокуратури на рівні 30/70 чи 40/60.

Ідея запровадження гендерного квотування знаходить своє відображення і у нормативно-правових актах. Зокрема, План заходів МВС щодо виконання Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 12 грудня 2017 р передбачає як один із заходів виконання передбачає “досягнення рівності (співвідношення хоча б 30/70) між жінками і чоловіками серед працівників апарату МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, у тому числі керівних”.

Визначимо сутність гендерного квотування. Так, одним із засобів реалізації принципів гендерної демократії і є позитивні дії. Позитивна дія у своєму крайньому вияві – це позитивна дискримінація, коли збільшення представництва жінок (чи інших дискримінованих категорій громадян) досягається наданням певних пільг чи запровадженням квот. Ця тенденція у ЄС посилилася завдяки підписанню Маастрихтського договору, стрижнем якого є утвердження принципу соціальної справедливості у внутрішній політиці держав-членів ЄС. Гендерні квоти – це політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва та реалізації відповідних соціальних інтересів. У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

 Прихильниками гендерних квот висувається аргумент, що цей механізм треба розглядати як тимчасовий, перехідний засіб для підготовки громадської думки щодо усвідомлення необхідності ширшого представництва жінок. Простежується певна закономірність, що «гендерні квоти» у політичній сфері фактично є «квотами для жінок». Це не є суперечністю, оскільки для більшості країн світу залишається гострою проблема забезпечення більш ширшого представництва жінок в органах влади. Гендерні квоти спочатку почали застосовуватися у політичній сфері. Існує навіть такий усталений термін як «критична маса» представництва у парламенті – визнаний міжнародною практикою рівень, який становить не менше 30 % представників кожної статі. Вона дає можливість долати гендерну асиметрію, впливати на формування та прийняття рішень, бо саме 30 % прихильників певної ідеї можуть змінити ситуацію у будь-якому колективі на свою користь.

Лідерами із розв’язання проблем гендерної рівності у світі залишаються Скандинавські держави, Швеція та Канада. Так, наприклад, в Норвегії більше у всіх органах влади та правоохоронних структурах нараховується 40 % жінок і це є наслідком прийняття закону щодо 40-відсоткової гендерної квоти у всіх суб'єктах публічної адміністрації в країні. Саме завдяки цьому закону 8 міністерських постів обіймають жінки. У державі існує соціальна «програма рівноправ’я», а в апараті уряду діє уповноважений з питань додержання закону у контексті реалізації вказаної програми. Широке розповсюдження в Норвегії отримало і так зване «м’яке квотування», що передбачає обов’язкову участь у конкурсі на одне місце представників двох статей.

Не дивлячись на методику так званого «квотування» жіночого представництва в органах державної влади, що існує останнім часом у багатьох країнах світу (Аргентина, Індія, Бразилія, Домініканська республіка, Скандинавські держави, Перу, Індонезія тощо), це лише фрагментарно впливає на гендерну складову працюючих у правоохоронних органах і скоріше ілюструє спрямованість державної політики у плані поліпшення становища жінок та можливості захищати свої права на законодавчому рівні.

Вважаємо в цілому доцільним запровадження гендерного квотування у органах Національної поліції України як складової механізму дотримання принципу гендерної рівності за декількома напрямками: при прийомі на службу в органи Національної поліції, призначенні на керівні посади, включенні до складу конкурсних та атестаційних комісій жінок-поліцейських. В той же час зауважимо, що прорахунки у кадрової політиці внаслідок зайвої заангажованості гендерними проблемами у процесі роботи з персоналом цього правоохоронного органу можуть призвести до зниження в цілому рівня якості професійного складу Національної поліції України та негативно вплинути на якість виконання своїх професійних обов'язків поліцейськими. Саме тому до питання введення квоти на добір жінок у правоохоронні органи слід ставитися досить виважено та обгрунтовано.

*Апробація результатів дослідження.* Результати кваліфікаційної роботи були обговорені на засіданнях кафедри адміністративного та господарського права Запорізького національного університету. Положення даної магістерської роботи були враховані автором в ході підготовки наукових статей для опублікування в українській наукові періодиці, під час участі у роботі наукових конференцій: Міжнародна науково-практична конференція “Вплив юридичної науки на розвиток міжнародного та національного законодавства”, м. Харків, 15-16 лютого 2019 р.; Міжнародна науково-практична конференція “Правова система України: сучасні тенденції та фактори розвитку”, м. Запоріжжя, 22-23 березня 2019 р.; Міжнародна науково-практична конференція “Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності”, м. Одеса, 13-14 вересня 2019 р.; Міжнародна науково-практична конференція “Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрямки його вдосконалення”, м. Одеса, 11-12 жовтня 2019 р.; Міжнародна науково-практична конференція “Актуальні проблеми вдосконалення законодавства та правозастосування”, м. Запоріжжя, 25-26 жовтня 2019 р.; Міжнародна науково-практична конференція “Юридична наука України: історія, сучасність, майбутнє”, м. Харків, 1-2 листопада 2019 р.

РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

2.1 Історико-правовий аспект забезпечення гендерної рівності в органах внутрішніх справ

З’ясування особливостей механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України як певної системи передбачає дослідження такої її ознаки як історичність, тобто розвиток у часі. Саме тому вбачається необхідним приділити увагу саме зародженню та становленню цього правового інституту, оскільки, на думку деяких дослідників, однією з причин негативного ставлення до жінок, що працюють в поліції, є стереотипне мислення та відсутність врахування історичного досвіду щодо їх залучення до праці в правоохоронній сфері.

Перші відомості про жінок-войовниць пов’язані з амазонками, згадки про яких зустрічаються ще в працях, датованих V ст. до нашої ери. «Жіночі військові поселення» були поширені у досить великому географічному просторі – від Південної Америки до Лівії і від Персії до Нової Гвінеї. До речі, жили амазонки і на території Росії – у районах Ростовської області, П’ятигорська і передгір’ях Кавказу поблизу річки Терек. У слов’янській історії образ жінки–воїна також має давню традицію. Так, вже у 626 р. візантійські літописці свідчать, що при облозі Константинополя знаходили між убитими русичами жінок у латах. А, приміром, Немирович-Данченко писав: “…первісні слов’янки зненацька лякали ворогів під час бою, коли несамовито, з мечами в руках вривалися в їхні ряди”. Загальновідомим є й факт, що княгиня Ольга мала в Києві свою дружину й успішно здійснювала військові походи проти непокірних сусідів.

У європейських арміях представниці прекрасної статі вперше здобули статус штатних військових у період 1560-1650 р.р., а у Російській Імперії перші факти залучення жінок до військової служби зафіксовані у Статуті військовому 1716 р., норми якого наказували жінкам нести таку службу в шпиталях, на господарських та санітарних роботах.

До середини XIX ст. російські жінки активної участі в бойових діях не брали і зброї не носили. Виняток складали тільки показні формування, створення яких було винятково забаганкою російських імператриць. Так, у 1787 р. на честь візиту Катерини II до Таврії у Балаклаво-грецькому батальйоні зі ста «шляхетних дружин і дочок панів офіцерів» за розпорядженням князя Григорія Потьомкіна була сформована «амазонська рота», до якої входили жінки та дочки офіцерів. Але цей підрозділ мав скоріше екзотичний, ніж військовий характер.

У зв’язку з тим, що в бойових частинах жінкам служити не дозволялося, багато хто із них, з патріотичних міркувань, «проривався» до армії під чоловічими іменами та прізвищами. Так, наприкінці XVIII ст. під ім’ям убитого брата Олександра ротою уланів командувала Саша Тихомирова, яка прослужила в кавалерії 15 років. Перша російська жінка-офіцер, дочка гусарського ротмістра Надія Дурова, у 1807 р. стала юнкером Кінно-Польського уланського полку під прізвищем Соколов. Проте, можна сказати, що у період до 60-х років ХІХ ст. вважалося, що серед чоловічих професій жінкам не має місця і чоловіки можуть впоратися, не вдаючись до допомоги жінок. З 60-х років ХІХ ст. розпочалася «нова хвиля» вступу жінок до служби у різні відомства, міністерства, канцелярії та ін. Зокрема, з 70-х років було розпочато прийом жінок на службу різних комітетів Міністерства внутрішніх справ, зокрема до статистичних комітетів.

Однак, із 14 січня 1871 р. Урядом Олександра ІІ було видано та надіслано до всіх Міністерств та Головнокомандуючих особливий “Устав про службу по визначенню від уряду”, нормами якого було заборонено приймати на службу жінок. Зокрема норми Указу визначали, що “на канцелярські й інші посади у всіх урядових і суспільних установах, де місця надаються за призначенням від керівництва й за вибором, забороняється прийом жінок навіть і за наймом”. Таким чином, можна зробити висновок, що саме у період 1716-1875 років були закладені підвалини для подальшої служби жінок у правоохоронних органах.

З початком правління Олександра ІІІ суспільні потреби визначили необхідність залучення жінок до служби у Міністерстві внутрішніх справ, у зв’язку з чим було прийнято поправку до норм вищевказаного Указу. Жінки знову мали можливість нести службу в губернських і повітових правліннях, з’їздах; у канцеляріях губернаторів, градоначальників і інших установах, Департаментах Міністерства внутрішніх справ. В основному жінки несли службу у таких відділеннях, як адресні столи, телеграфи, телефони, канцелярія. Як свідчать історичні джерела, більшість начальників провінційних установ Міністерства внутрішніх справ відмічали позитивні результати діяльності жінок, вказуючи при цьому на поліпшення психологічного клімату у колективі: «робота жінок атестується, як досить сумлінна; одна присутність їх у канцеляріях позитивно впливає на чоловіків».

Наприкінці ХІХ ст. кількість жінок, що несли службу в різних відомствах Міністерства внутрішніх справ, постійно збільшувалася і вже після 1905-1907 рр. це призвело до визначення урядом Російської Імперії статусу жінок на державній службі. Причини зміни державної політики в цьому питанні викладені в листі чиновника особливих доручень при міністрові внутрішніх справ А. Г. Кондратьєва директору департаменту загальних справ МВС А. Д. Арбузову, в якому зазначено, що практичний досвід дав змогу засвідчити, що жіноча служба може бути більш продуктивнішою за чоловічу, проте повна безправність жінок “ставить їх у становище якихось паріїв в ряду інших службовців і принижує особисту гідність видатних працівниць перед малопридатними до справи особами чоловічої статі”, знижуючи тим самим ефективність їх службової діяльності. Для вирішення цієї проблеми було створено спеціальну комісію, основною метою якої було застосування жіночої праці в підвідомчих установах та ставлення керівників різних підрозділів Міністерства внутрішніх справ до питання про раціональність залучення жінок на державну службу та їх правовий статус. За даними комісії, у 1909 р. на службі в місцевих підрозділах МВС несли службу 1459 жінок.

Прийняття жінок на службу до МВС залежало від багатьох причин. По-перше, від власного відношення місцевих керівників до цього питання. Частіше жінки мали згоду влаштуватися на роботу до підрозділів МВС у більш економічно розвинених районах країни, де чоловіки мали більше можливостей реалізувати свої здібності поза державним апаратом. По-друге, певну роль відігравали і місцеві традиції. Так практично не приймалися на службу МВС жінки в козацьких областях і на деяких національних околицях, в губернських і повітових з військової повинності. У цілому комісією було зазначено, що 94 керівника різних місцевих та центральних установ ставилися позитивно до прийняття жінок на державну службу і тільки десять було категорично проти. Чиновники відмічали сумлінність, акуратність, дисциплінованість жінок, а також те, що вони, як правило, більше дорожать службою, ніж їх колеги-чоловіки. Крім того, жінки мали в більшості середню освіту, належали до інтелігентного класу і як показав досвід проявляли достатню працездатність.

Противники залучення жінок до служби МВС зазначали, що жінки нездатні повною мірою виконувати свої посадові обов’язки. Зокрема, деякі поліцейські чиновники мотивували відмову у прийомі жінок на службу тим, що канцелярські службовці поліцейських установ нерідко залучаються до виконання оперативної роботи, яка жінкам не під силу. Крім того, деякі з них запевняли, що за своїми психологічними даними жінки не можуть займати посади на службі в МВС, тому що посади ці є відповідальними, вимагають певних навичок, знання справи і знайомства з законами, до вивчення яких жінки не схильні та вважають їх для себе сухим матеріалом. Незважаючи, що така позиція все ж була рідкістю серед керівників поліції, проте в даний період на службі Міністерства внутрішніх справ жінки в основному виконували допоміжні ролі, що не давало жінкам можливості розкрити свій потенціал повній мірі.

У 1914 р. вийшли закони, згідно з якими жінкам було надано право на заняття нижчих штатних посад при умові відповідної освіти, не нижчої жіночої гімназії, єпархіального жіночого училища або наявності звання домашньої вчительки. Проте у нормах зазначених законів не йшлося про забезпечення гендерної рівності, оскільки жінки не прирівнювалися до становища чоловіків, які займали рівнозначні посади. Основним обмеженням було призначення на посаду, присвоєння чинів, а також отримання нагород.

У період Першої світової війни на добровільних засадах було сформовано жіночі батальйони, які приймали участь у військових діях. Так у перший батальйон М. Бочкарьової входило понад 300 жінок. Головною метою жіночих батальйонів було сприяння формування відчуття патріотизму у солдатів. До 1917 р., крім жіночих батальйонів, були створені жіночі команди зв’язку та інших жіночих загонів. Зокрема такі загони було сформовано у Києві, Харкові, Одесі, Полтаві та інших українських містах. Проте відношення до жіночих батальйонів з боку головнокомандуючих було неоднозначним, навіть негативним.

У 1916 р. було видано проект Постанови Ради Міністрів Російської імперії “Про посилення поліції у 50 губерніях імперії та про поліпшення службового та матеріального становища поліцейських чинів”, згідно з нормами якого жінкам дозволялося працювати у канцеляріях та діловодстві з однаковими для осіб чоловічої статі, що обіймають відповідні посади, службовими правами та привілеями, за винятком права на присвоєння чинів та нагородження орденами. Недосконалість законодавства у правоохоронній сфері, нестача чисельності та низький професійний рівень підготовки кадрів міліції, неспроможність захисти населення від злочинності зумовили процес активізації залучення жінок до служби в міліції. Так, наприклад, у місті Жванці Кам’янець-Подільського повіту було створено загони жіночої міліції, метою яких була боротьба з контрабандистами.

Радянський період генези забезпечення гендерної рівності в органах внутрішніх справ було розпочато з експерименту за клопотанням перед НКВС РСФСР по створенню в країні «жіночої міліції». Так 26 травня 1919 р. через «Червону газету» було оголошено «заклик добровольців жінок-робітниць для несення міліцейської служби Петрограду». Умовами прийняття жінок до міліції було: пролетарське походження, рекомендації від членів профспілок або робочих колективів, проходження медичної комісії. Для жінок, які мали намір вступити до лав міліціонерів, було розроблено спеціальний курс підготовки, який передбачав вивчення законодавчих основ правоохоронної діяльності, теорії карного розшуку, вогневу, стройову підготовку, географію місцевості. Так у липні 1919 р. 522 жінки успішно закінчили курс та були направлені на службу в підрозділи та ділянки міліції (постову службу, охорону громадських установ та таборів примусових робіт). Вже у вересні 1919 р. Відділом управління Петрограду у звіті Головному керівництву міліції НКВС було зазначено позитивний досвід проведеного експерименту. Зокрема, у звіті вказувалося, що завдяки своїм психологічним якостям “жінки несуть службу толково, обов’язки виконують сумлінно й акуратно”.

З 22 жовтня 1920 р. згідно з наказом начальника міліції УСРР м. Харкова, створено перший взвод жіночої міліції чисельністю 20 жінок. Як зазначають К. Б. Левченко та О. А. Мартиненко, досвід залучення жінок до роботи в міліції та НКВС УРСР, накопичений під час громадянської війни показав, що жінки не тільки спроможні замінити чоловіків–міліціонерів на багатьох ділянках роботи, а й при виконанні певних завдань взагалі незамінні. 1 лютого 1928 р. відповідно до наказу Робітничо–селянської міліції УСРР “Про використання жінок в органах Робітничо–селянської міліції УСРР” № 14 було зазначено, що використання жінок в органах міліції можливо на роботах, які не вимагають фізичної сили та міцного здоров’я, а саме:

* + 1. У надвірній міліції: для роботи щодо доручення повісток, проведення стягнень, розноски пакетів, вартування на зібраннях, з'їздах та при камерах для затриманих, при особистих обшуках затриманих жінок та помічниками вартових в Управління поліції.
		2. У розшуковій роботі – ... для проведення агентурної роботи ... щодо виявлення притонів, малин, виявлення звідників або звідниць.

Крім цього, жінок можливо використовувати також для проведення роботи в галузі дізнань.

Варто зазначити, що у зазначений період забезпечення гендерної рівності було лише частковим. Так, наприклад, жінкам не надавали можливості займати керівні посади в міліції, а також не було створено відповідних умов для практичної реалізації їх професійного та психологічного потенціалу. Масовий прийом жінок на службу до міліції відбувся у період Великої Вітчизняної війни, що зумовлено масовою мобілізацією на фронт та відповідно нестачею значної кількості особового складу міліції (чоловіків). Нестачу чисельності стали поповнювати жінки. Незважаючи на важкі часи, у перші ж роки Великої Вітчизняної війни було налагоджено підготовку і перепідготовку працівників правоохоронних органів, до яких активно залучалися жінки – співробітники ОВС. У 1944 р. кількість жінок–випускників – майбутніх працівників ОВС становила 188 осіб. Однак, проблемами кадрів в ОВС були: недостатня укомплектованість штатів, низький освітній рівень працівників, складність добору кадрів.

В той же час, як зазначають К. Б. Левченко та О. А. Мартиненко, наприкінці війни в українській міліції серед 24919 працівників ОВС налічувалося вже 7399 жінок, що становило 29,7 % особового складу. Жінки обіймали різні посади, і керівні не були винятком. Так, підрозділи Державної автомобільної інспекції здебільшого комплектувалися саме з жінок.

Значні зміни у кадровій роботі відбулися з прийняття Положення Ради Міністрів СРСР «Про подальше вдосконалення правового регулювання діяльності радянської міліції» від 8 червня 1973 р., відповідно до якого значні зусилля були спрямовані на підготовку висококваліфікованих кадрів в ОВС. Серед освітніх закладів, до персоналу якого входили і жінки, проводилась робота щодо вдосконалення навчального процесу майбутніми співробітниками ОВС з метою засвоєння матеріалу у сфері боротьбі зі злочинністю в країні.

 Після прийняття незалежності Україна ратифікувала низку міжнародних документів та прийняла ряд законодавчих актів, норми яких проголошують цінність прав людини, закріплюють принцип гендерної рівності та забороняють дискримінацію (Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р., Конституція України (ст. 24), Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» від 8 вересня 2005 р. та ін). Детально період після проголошення незалежності України був проаналізований у попередньому розділі роботи.

Отже, у генезі забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників органів внутрішніх справ України можливо виділити такі етапи: 1) дореволюційний (до 1917 р.); 2) радянський (1917–1991 рр.); 3) сучасний (з 1991 р.).

2.2 Гендерні стереотипи працівників Національної поліції України та шляхи їх подолання

Імплементація принципу гендерного паритету в організацію діяльності працівників Національній поліції України не є даниною моді чи вимушеною поступкою євроінтеграції. За досвідом європейських країн, де жінки становлять 25–40 % персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально–психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час врегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінна в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками. Разом із тим упровадження гендерно виваженого підходу у лавах Національної поліції України, що де-юре є вільною від системних бар’єрів для повноцінної участі у професійній діяльності незалежно від статі, на практиці викликає низку проблем як для жінок, так і для чоловіків. Першочергово це пов’язано з домінуванням гендерно-рольових стереотипів і пануванням традиційних (патріархальних) уявлень про гендерні ролі в таких організаціях.

Під гендерними стереотипами розуміють узагальнені та спрощені уявлення людей про моделі поведінки й риси характеру, які відповідають поняттям “чоловіче” та “жіноче”. Особливостями таких стереотипів є те, що вони набувають статусу непрямих норм і цінностей, а чоловіки та жінки намагаються культивувати в собі стереотипні риси відповідно до домінуючих соціальних уявлень про поняття “чоловіче” та “жіноче”, щоб підтримувати позитивну “Я-концепцію”. Цей тиск, який підштовхує до бажаної поведінки, підкріплюються ще й тиском очікувань “спостерігачів”.

Результати проведеного тестування 411 співробітників ОВС України (124 жінки (84 курсантки 2-4 курсів університетів ОВС України та 40 працюючих) та 287 чоловіків (159 курсантів 2-4 курсів університетів ОВС України та 128 працюючих), які несуть службу в підрозділах міліції громадської безпеки, кримінальної міліції та слідства, свідчать про існування значної кількості гендерних стереотипів у лавах поліції.

Так, наприклад, 18,87 % чоловіків курсантів та 11,7 % чоловіків, які несуть службу в ОВС України вважають, що жінка в погонах завжди буде програвати чоловікові; 12,58 % чоловіків курсантів та 15,47 % працюючих чоловіків співробітників вважають, що служба жінки в ОВС – це данина сучасній моді. Також чоловіки вважають, що успіх у професійній діяльності жінці забезпечують: наявність впливових зв'язків (38,86 % курсантів та 29,7 % працюючих), а також приваблива зовнішність (10,69 % курсантів та 16,4 % працюючих чоловіків).

Жінки ж вважають, що вони такі ж співробітники МВС України, як і чоловіки (63,1 % жінок курсантів і 75 % працюючих жінок). На думку жінок, їх успіх у професійній сфері забезпечують: професійна освіта і/або високий професійний рівень (54,76 % курсантів і 35 % працюючих жінок); особисті якості (30,95 % курсантів і 35 % працюючих жінок); хоча наявність впливових зв'язків відзначають також і 17,5 % працюючих жінок.

Серед опитаних чоловіків співробітників ОВС України 50,94 % курсантів і 37,5 % працюючих вважають, що причинами, що спонукали жінку одягнути погони, є бажання довести оточуючим, що жінка може бути рівною, а іноді і краще чоловіки. Ще 23,27 % курсантів і 18 % працюючих чоловіків вважають, що основною причиною вибору професії жінки в системі МВС України є боротьба з внутрішніми комплексами або можливість самоствердитися. Ще 10,2 % курсантів та 3,14 % працюючих чоловіків серед головних причин вибору жінкою даної професії вказують можливість вийти заміж.

Хоча більша частина опитаних, як чоловіків (66,04 % курсантів, 46,1 % працюючих), так і жінок (61,9 % курсантів і 40% працюючих) зазначили, що їм комфортно працювати (вчитися) з жінками в одному колективі, більша частина опитаних чоловіків вважають, що на якість служби жінки в ОВС України впливає дітородна функція (54,09 % курсантів та 31,3 % працюючих) та кількість пропусків у зв'язку з цим у жінок однозначно більше (61,64 % курсантів та 36, 7 % працюючих).

Також велика частина чоловіків респондентів (67,92 % курсантів та 45,3 % працюючих) вважають, що жінки більшою мірою схильні до професійної деформації і, несучи службу в системі ОВС України, жінка втрачає свої жіночі якості (48,43 % чоловіків курсантів та 36,7 % працюючих чоловіків).

Як зазначає Т. А. Титаренко, професійна діяльність співробітників ОВС є різновидом державної служби з притаманними їй специфічними якостями і характеризується надзвичайною різноманітністю вирішуваних завдань, ефективність виконання яких залежить не тільки від задатків, покликання та освіти, а й від службового досвіду, ряду професійних навичок і вмінь, від рівня правосвідомості. Проведене емпіричне дослідження вказало на стійкість історично сформованих гендерних стереотипів при виконанні завдань в ОВС України. Так, серед чоловіків 32,08 % курсантів та 23,4 % працюючих вважають, що жінки в ОВС України можуть працювати тільки з документацією; 67,92 % чоловіків курсантів та 40,6 % працюючих чоловіків однозначно б не взяли жінку на виконання небезпечного завдання. Жінки ж (42,86 % курсантів і 30 % працюючих) готові виконувати будь-яку роботу в ОВС і вважають, що за наявності необхідної кваліфікації, жінки можуть виконувати небезпечні завдання (30,95 % курсантів і 35 % працюючих).

Велика частина чоловіків респондентів вважають, що жінки і зброя – це дві несумісні речі (55,97 % курсантів та 35,9 % працюючих). Жінки, які несуть службу в ОВС України, вважають, що вони чудово справляються зі зброєю в зв'язку та їх підвищеною відповідальністю при застосуванні зброї (40,48 % курсантів і 40 % працюючих), а також у зв'язку з їх меншою конфліктністю, ніж у чоловіків (10,71 % курсантів і 20 % працюючих). У аспектах даного питання проявився і сучасний стереотип андрогенності жінок і романтичності, нав'язаної кіноіндустрією та ЗМІ: 21,43 % жінок курсантів, 20 % працюючих жінок, а також 16,35 % чоловіків курсантів та 16,4 % працюючих чоловіків вважають, що жінки і зброя доповнюють один одного.

Важливо також зазначити, що, незважаючи на високий рівень трудової активності жінок в ОВС України, що склався у другій половині ХХ ст. Досі існує неписаний «соціальний договір», в якому закріплено розподіл ролей в сім'ї і на службі. Історично протягом довгого часу склалося так, що на жінках лежить основна відповідальність за ведення домашнього господарства та по догляду за дітьми (літніми батьками), а обов'язком чоловіка є бути годувальником сім'ї, заробляти гроші. Це призводить до того, що, особливо враховуючи високий рівень зайнятості жінок співробітниць ОВС України, час чоловіків більшою мірою розподіляється між роботою і дозвіллям, а у жінок між роботою, дозвіллям і діяльністю в домашньому господарстві (середні витрати часу жінки в тиждень на всі види домашньої роботи складають 30,3 годин, а у чоловіків – 14 годин).

Традиційний «соціальний договір» суперечить і не відповідає новим ролям чоловіків і жінок в діяльності ОВС України. Вирівнювання позицій у діяльності має бути доповнене вирівнюванням позицій в домашньому господарстві. Однак, з цього питання серед опитаних респондентів поряд з досить розповсюдженою позицією про рівноправність, який широко розподіляється і чоловіками і жінками в родині, звертає на себе досить значна кількість опитаних, які мають консервативний настрій. Так, більша частина опитаних і чоловіків (35,85 % курсантів та 44,5 % працюючих) і жінок (40,48 % курсантів та 32,5 % працюючих) вважають, що жінки зобов'язані вести домашнє господарство, доглядати за дітьми та людьми похилого віку родичами, так як на їх думку жінкам легше поєднувати службу в ОВС та домашні обов'язки (82,14 % курсантів жінок, 75 % працюючих жінок і 67,3 % курсантів чоловіків, 59,4 % працюючих чоловіків).

Дослідження показує, що думка чоловіків і жінок з питання наявності вільного часу розділилися. Так, більша частина чоловіків (21,38 % курсантів і 25 % працюючих) вважають, що у жінки більше вільного часу. Жінки ж (46,43 % курсантів і 45 % працюючих) вважають, що наявність вільного від роботи в ОВС України часу залежить від роду служби та підрозділу, а також залежить від самої людини (20,24% курсантів та 17,5 % працюючих). Виявлені стереотипи дають можливість вважати про наявність гендерної дискримінації в системі ОВС України. Так, на наявність гендерної дискримінації вказують 40,48 % курсантів та 52,5 % працюючих серед жінок, а також 70,44 % і 39,1 % працюючих серед чоловіків. При цьому, жінки (29,29 % курсантів і 40 % працюючих) та чоловіки (79,87 % курсантів та 38,3 % працюючих) вказують, що гендерної дискримінації на службі в ОВС України більше піддаються жінки. Слід також зазначити, що більша частина працюючих жінок (47,5 %) вважають, що дискримінації на службі в ОВС України піддаються і чоловіки і жінки. Однак, прихованої дискримінації, на думку працюючих жінок (52 %), піддаються все ж таки жінки.

Серед найбільш поширених видів дискримінації по відношенню до жінок співробітники ОВС України визначають: дискримінацію в отриманні завдань відзначають жінки (30,95 % курсанти та 22,5 % працюють) і чоловіки (28,3 % курсанти та 22,5 % працюють); на дискримінацію при прийомі (звільнення) вказує 61,01 % курсантів чоловіків і 19,5 % працюючих чоловіків; наявність сексуальної дискримінації відзначають як жінки (19,05 % курсантів та 27,5 % працюючих), так і чоловіки (31,45 % курсантів та 22,7 % працюючих).

Вважаємо необхідним проаналізувати усталені уявлення щодо гендерних розбіжностей чоловіків і жінок-правоохоронців задля об’єктивної оцінки їх професійних якостей. Наприклад, порівняння психофізіологічних характеристики обох статей підтверджує, що чоловіки мають ширший кругозір, більшу швидкість мислення та реагування на зовнішні подразники, особливо у стресових ситуаціях, меншу схильність до робочих стресів, проте у жінок зазвичай більше обсяг пам’яті й кращі здатність до логічного мислення та концентрації уваги. Головні ж розумові здібності – кмітливість, тямущість, абстрактність мислення – розвинуті однаково гарно в обох статей. Що стосується фізичних властивостей організму, то за рахунок більшої маси м’язів чоловіки є сильнішими за протилежну стать, але витривалість і здатність витримувати біль краще розвинуті все-таки у жінок. Отже силові та швидкісні фізичні тести, покликані визначати професійну придатність до служби в поліції, першочергово потребують науково обґрунтованого аналізу необхідних вимог і стандартів з урахуванням специфіки чоловічої й жіночої анатомії.

Окремо слід вказати і на проблеми використання прийомів самозахисту в реальній протидії злочинцям. Менші зріст і вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських та існування певних складнощів у застосуванні зброї й фізичної сили роблять жінок-поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються в конфліктній ситуації під час несення служби. З огляду на це існує потреба у розробці для жінок-правоохоронців спеціальних навчальних курсів, спрямованих на вироблення психологічної стійкості та впевненості, вміння тримати особисту дистанцію, а також таких специфічних для жінок навичок, як влучна стрільба й ефективне переслідування, вміння проводити прийоми рукопашного бою в положенні лежачи, більш широке використання захватів і больових прийомів.

Саме поняття «гендер» передбачає той момент, що переважна більшість відмінностей між статями, зокрема пов’язаних із професійними властивостями, здібностями і рисами, має не природне походження, а є наслідком виховання, соціалізації, впливу культури й соціальних конструктів-штампів.

Наступним, не менш важливим стереотипом є переконання, що жінки неспроможні обіймати керівні посади. Ця проблема існує завдяки практиці вертикальної професійної сегрегації як непропорційного розподілу жінок за позиціями посадової ієрархії й має назву «ефект скляної стелі». Це неформальні штучно створені бар’єри, що заважають кваліфікованим працівникам-жінкам досягати вищих щаблів у професійній діяльності й просуватись службовими сходинками. За словами Ю. В. Івченко, «щоб підтвердити спроможність обіймати посаду, жінкам-поліцейським доводиться підтверджувати свої знання та навички і працювати, як мінімум, вдвічі ефективніше за чоловіків». Якщо жінка обіймає високу посаду, то це сприймається не як її власне досягнення, а як випадкове, незаслужене просування службовими сходинками, а іноді ще й призводить до зайвої маскулінізації жінки. Жінці пропонується розвивати в собі суто чоловічі якості – жорсткість, наполегливість, авторитарність, схильність до знеособленого управління, емоційний аскетизм. Результати жіночої кар’єри часто не вписуються в “чоловічі” моделі побудови професійної діяльності, порушуючи принцип рівності статей, за якого не повинні встановлюватись як норма умови та спосіб життя, притаманні чоловікам. У такій ситуації перед жінкою постає вибір: або прийняти існуючу модель поведінки, або витрачати зусилля для утвердження в колективі свого права на жіночий стиль поведінки.

Незважаючи на активні зусилля жінок щодо зменшення негативного впливу зовнішніх і внутрішніх бар’єрів кар’єрного зростання, що заважають реалізації можливостей, зменшення негативних тенденцій щодо відносно специфічних сфер самореалізації, освітні й професійні досягнення обдарованих жінок свідчать про їх значний нерозкритий потенціал. За даними дослідників із «Thomson Reuters», більшого успіху досягають ті організації, які очолюють представники обох статей. З моменту створення у 2015 році Національної поліції України ситуація з обійманням керівних посад жінками поступово змінюється – вони залучаються не лише до територіальних, а й до центрального органу управління поліцією. Окрім того, представниці жіночої статі у ВНЗ МВС України дедалі частіше обіймають керівні місця командирів груп, начальників курсів чи факультетів.

Ще однією проблемою є «різниця людського капіталу». Дійсно, більшість жінок-поліцейських поєднують професійну діяльність із сімейно-господарськими обов’язками, які жінки не в змозі перекласти на інших членів сім’ї, внаслідок чого страждають від постійного фізичного й емоційного перенавантаження та применшують власні прагнення кар’єрного зростання. Якщо жінка віддає максимум сил і часу службі, вона потребує більшої допомоги вдома з боку чоловіка або інших родичів, що досить проблематично. У більшості сучасних сімей бюджет родини складається з двох часто рівних частин, що надходять як від чоловіка, так і від жінки. Чоловік уже не є єдиним годувальником родини, тож як стійкий пережиток минулого зберігається патріархальна ідеологія та небажання чоловіків релевантно розподіляти сімейні обов’язки.

Дотепер залишаються невирішеними питання щодо можливостей самореалізації жінок у професійній сфері й забезпечення балансу в родині, а більшість жінок продовжують працювати в режимі подвійного навантаження Іншою проблемою є те, що керівництво переважно негативно ставиться до жінок у репродуктивному віці, побоюючись можливої вагітності й подальшого виходу у відпустку, пов’язану з материнством. Але це та об’єктивна реальність, з якою доводиться рахуватися державам, плануючи свою демографічну політику. Отже, жінки-поліцейські першочергово є жертвами дискримінаційних практик, поширюваних силовою структурою. Вони стикаються з труднощами адаптації до умов служби в поліції, до домінуючого чоловічого середовища й поліцейської субкультури; з несприйняттям їх як повноцінних працівників чоловіками-колегами. Вони частіше потерпають від упереджень щодо професіоналізму, мають меншу мобільність у кар’єрному зростанні, підкорені заздалегідь визначеній ролі жінки у колективі й стають жертвами сексуальних домагань тощо.

Стратегії поведінки жінок у зазначеній ситуації можуть бути такими: 1) підкоритися вимогам стереотипів, виконувати другорядні ролі в організації, ставитися до гендерної приналежності як до «долі»; 2) намагатися в процесі професійної діяльності довести, що жінка в організації є кращою та перспективнішою, ніж колеги-чоловіки; 3) обрати суто «чоловічу» поведінку, намагатися ні в чому не поступатися чоловікам. Найчастіше обирається перша стратегія, але під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, сувора регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація стосунків відбувається процес маскулінізації жінок як результат сприймання та засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що становить зміст початкової професійної деформації. Як наслідок поліція втрачає соціальний потенціал активних і компетентних працівників жіночої статі, яким дуже важко посісти своє місце, інша ж частина жінок, яка все ж таки залишиться, буде вимушена поводитись «традиційно по-чоловічому», і тоді організація знову втрачає той потенціал, який обумовлений перевагами саме працівників-жінок. Жінки вимушені приймати той чи інший тип відносин, який вже склався, – ієрархічний, авторитарний, агресивний, що суперечить соціально прийнятому образу жіночості. Такий стан справ обумовлює існування низку привілеїв для чоловіків у поліції, що пов’язані з їх статусом і неформальним домінуванням, матеріальним забезпеченням, перспективами кар’єрного зростання, привілеями у відносинах з керівництвом тощо. Водночас у поліції інституціоналізувались і практики неформальних «жіночих привілеїв», пов’язаних з умовами праці та її змістом. Наприклад, жінкам надається робота, яка менше пов’язана з ризиком, їх рідше викликають з відпустки, їм легше отримати лікарняний лист, у “змішаних” колективах вони «завантажені» головним чином паперовими справами й виконують менш відповідальну роботу, до них менш критично ставиться керівництво, до них висувають менші вимоги під час несення служби, керівництво частіше задовольняє їх неформальні прохання, вони частіше отримують відпустку в зручний для них час тощо.

 Як показали дослідження О. А. Гузьман та Н. О. Ляшенко, жінки вдовольняються таким положенням і незадоволені вимогами гендерної рівності, вбачають у них загрозу своїм гендерним привілеям. Переважна більшість із них вважає, що основні вимоги службової діяльності необхідно виконувати, але природне виконання репродуктивної функції надає їм низку закономірних гендерних привілеїв.

Зазначені практики «неформальних привілеїв» і вкоріненість стереотипу «жіночої меншовартості» в поліції, який містить у собі цілу низку окремих стереотипів, стають причиною непорозуміння, невдоволення й конфліктів серед працівників поліції, а також негараздів під час виконання службових обов’язків і призводять до особистісних дисгармоній як жінок, так і чоловіків – негативно впливають на їх професійну мотивацію, задоволення професійним вибором та умовами праці, на рівень самоактуалізації, вибір ціннісних орієнтацій тощо Загалом зазначені проблеми є універсальними для всіх країн, де на службу у правоохоронні органи приймаються жінки, які мають однакові з чоловіками функціональні обов’язки та робоче навантаження. Головне питання постає в тому, наскільки держава зацікавлена в імплементації гендерного паритету й застосуванні гендерного підходу на практиці. Це вимагає інституційної перебудови Національної поліції України, що є вельми актуальним у світлі сучасного реформування правоохоронної структури і, відповідно, вимагає не тільки законодавчих змін, а й цілеспрямованого системного нівелювання вкорінених неформальних норм і практик.

* 1. Загальна характеристика інструментів забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України

У контексті європейської інтеграції України одним із ключових питань, поставлених перед державою, є приведення системи та механізму публічного адміністрування у відповідність до європейських стандартів. У такому ракурсі особливого значення набуває питання запровадження до національного законодавства низки змін організаційного та правового характеру, включаючи оновлення понятійно-категоріального апарату. Насамперед мова йде про наявні на сьогоднішній день проблеми нормативно-правового забезпечення інструментів діяльності публічної адміністрації, обумовлені використанням застарілих підходів до їх розуміння та, як наслідок, звуженого бачення законодавцем їх значення та потреб в урегулюванні на нормативному рівні.

Взагалі ідея права як інструмента не є новою. Без врахування інструментів у правовому механізмі неможливо ні впорядкувати суспільні відносини в межах конкретної галузі права залежно від їхнього інституціонального характеру, ні забезпечити фундамент для належного, ефективного та справедливого функціонального забезпечення реалізації конкретного правового механізму. Науковий аналіз проблематики інструментальної складової в механізмі забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України пропонуємо розпочати з аналізу теоретичних конструктів, які діють у загальнотеоретичному вимірі (інструментів, правових інструментів), в адміністративному праві (інструментів діяльності публічної адміністрації).

Так, за законами логіки інструменти є поняттям з більшим обсягом, порівняно з правовими інструментами, оскільки інструменти можуть бути й неправовими. Водночас, що стосується інструментів як загальнотеоретичної категорії в праві, то в доктрині зазначається, що за більш ніж сторіччя закон маршалірувався як засіб для досягнення конкретної мети, а не за його цінністю або цінністю, закладеною в ньому. Тобто, інструмент у праві, як правило, отожнюється з теоретико–правовими конструкціями, спрямованими на регулювання конкретних суспільних відносин. У такому плані, на переконання С.С. Алексєєва, йдеться про спеціально–юридичний аспект інструментарію механізму правового регулювання, який охоплює увесь комплекс засобів, увесь юридичний інструментарій, що «працює» в процесі правового регулювання. Як бачимо, для формулювання сутності інструменту в праві застосовується широкий підхід, відповідно до якого інструменти – це весь комплексів засобів правового регулювання/впливу.

При цьому в теорії права найчастіше вживається термін «правові інструменти». Зокрема, М.Ю. Челишев пише про те, “що закріплення правових інструментів … відбувається за допомогою правових конструкцій, які показують (повинні показувати) всі правові грані того чи іншого правового інструменту…”. По суті, такий підхід означає, що правові інструменти є юридичними категоріями регуляторно-впливаючого спрямування, що дають змогу розглядати функції права через призму юридичних способів і засобів, які справляють вплив на суспільні відносини як елемент правового механізму. Відтак, з наведених тез чітко простежується, що інструменти та правові інструменти є синонімічними категоріями в межах юридичної науки, тому в подальшому ми будемо застосовувати виключно термін “правові інструменти” для позначення сутності відповідного явища правової дійсності.

У ракурсі викладеного підходу також помітно, що правові інструменти можуть відрізнятися залежно від галузі права, норми якої закладають юридичну основу для цих інструментів. Зважаючи на предмет нашого дослідження, у вважаємо за можливе користуватися категорією “інструменти діяльності публічної адміністрації”, частиною якої є поняття з більш вузьким обсягом (інструменти забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України).

Саме використовуючи певні правові інструменти, суб’єкти публічної адміністрації вступають в адміністративно–правові відносини і досягають бажаного для публічного адміністрування якнайповнішого забезпечення прав, свобод та законних інтересів приватних осіб, публічного інтересу держави й суспільства загалом.

Інструменти публічного адміністрування характеризуються такими ознаками: а) вони є зовнішнім виразом форми адміністративної діяльності публічної адміністрації; б) відображають правову динаміку публічного адміністрування; в) залежать від змісту компетенцій суб’єктів публічної адміністрації; г) зумовлені реалізацією адміністративних обов’язків суб’єктів публічної адміністрації; д) їх вибір зумовлюється специфікою поставленої мети щодо певного об’єкта публічного впливу, що встановлює найбільш ефективний варіант діяльності.

На нашу думку, для створення соціально прийнятної та суспільно бажаної, а не спотвореної ролі інструментів забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України, необхідно враховувати їхні режимний, сервісний та захисний виміри. Зокрема, режимний вимір таких категорій спирається на особливості використання кожного з інструментів і “винятковість” за сферами застосування. Вдало цю тезу пояснює Д. Д. Коссе, вказуючи, що відповідне використання повинно бути винятком із системного правового регулювання суспільних відносин в державі. Правовий режим фактично стає особливим правовим інструментом (юридичним винятком). Він повинен застосовуватися із обов’язковими обмеженнями за такими параметрами: суб’єкт, об’єкт, територія застосування, час застосування. У такому випадку режимний вимір інструментів реалізації адміністративно-правового механізму соціальної держави являє собою «розширений спектр» у межах всієї множини юридичного інструментарію, що постає сполучною ланкою та стрижнем цілісної конструкції у сфері правових прийомів, способів і засобів. Звідси важливим питанням є детермінація шляхів і процедур при застосуванні правових інструментів для розв’язання суспільно корисних завдань, для чого, як зазначає С. С. Алексеев, треба “вибрати оптимальний для вирішення відповідної задачі правовий режим, відпрацювати його відповідно до специфіки того завдання та змісту відносин, що врегульовано”.

Натомість сервісний вимір інструментів забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України є набагато вужчим і більш прикладним за своїм характером. Це проявляється в орієнтації всієї роботи з кадрами Національної поліції України на максимально зручний формат, що наближений до суб'єктів застосування. У свою чергу, захисний вимір інструментів забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України постає як інструмент реалізації права на захист.

З огляду на описані вище правову природу, цільові характеристики, режимний, сервісний та захисний виміри інструментів діяльності публічної адміністрації наголосимо на тому, що більшість із цих категорій є теоретичними конструктами, які мають позанормативний характер. При цьому серйозною проблемою в усіх інших сферах, де здійснюється публічне управління, є відсутність Адміністративно-процедурного кодексу, який би регламентував загальні види і загальні вимоги до усіх інструментів незалежно від сфери регулювання. Принагідно доцільно врегулювати змістовно-процедурну специфіку інструментів механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України на рівні правових норм, які б регламентували особливості порядку врегулювання суспільних соціальних відносин, вирішення індивідуальних адміністративних справ, підтримки жінок-правоохоронців із боку публічної адміністрації та ін.

Таким чином, інструмент публічного адміністрування – це зовнішній вираз однорідних за своїм характером і правовою природою груп адміністративних дій суб’єктів публічної адміністрації, реалізований у межах суворої відповідності визначеної законом компетенції з метою досягнення бажаного для публічного адміністрування результату.

Наголосимо, що вибір належного інструмента публічного адміністрування в діяльності суб’єкта публічної адміністрації базується на двох основних чинниках:

По-перше, суворо дотримуватися принципу законності (суб’єкт публічної адміністрації має діяти виключно в порядку й у спосіб, передбачений Конституцією та законами України), іншими словами – обирати серед інструментів публічного адміністрування виключно ті, використання яких дозволяє законодавчо прописана компетенція.

По-друге, забезпечити ефективне відновлення прав, свобод і законних інтересів приватних осіб, публічного інтересу суспільства. У цьому разі в обранні інструмента публічного адміністрування суб’єкт публічної адміністрації має враховувати низку чинників із певними суперечностями. Суб’єкт публічної адміністрації в другому випадку має оптимально поєднати найвищу ефективність щодо відновлення порушених цінностей особи, яка цього потребує, з мінімальними незручностями для інших осіб і мінімальним витрачанням людських і матеріальних ресурсів та часу.

Вважаємо, що специфічними інструментами забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України є: а) прийняття відповідних актів-планів; б) гендерно–правова експертиза; в) гендерне квотування; г) гендерне бюджетування та ін..

2.4 Гендерно-правова експертиза в механізмі забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України

Суттєвою перешкодою на шляху успішного встановлення принципів гендерної рівності є низька якість гендерно-правової експертизи законодавчих актів, як тих, які вже були прийняті і діють, так і тих, що перебувають на стадії розробки, через що недоліки законопроектів і діючих актів законодавства не завжди усуваються, що створює безліч проблем для громадян України через порушення балансу рівності у реалізації прав та можливостей чоловіків та жінок. Істотно підвищити якість законопроектів, проаналізувати можливі наслідки впливу законів і знайти в них недоліки до моменту прийняття Верховною Радою України остаточного рішення дозволить своєчасна, ретельна і професійна правова експертиза, невід’ємною частиною якої є власне гендерно–правова експертиза.

Поняття гендерно-правової експертизи вперше визначено у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, гендерно-правова експертиза – це аналіз чинного законодавства, проектів нормативно–правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Ст. 4 вищезазначеного закону регламентовано, що чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт. Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов’язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У свою чергу, науковці у юридичній літературі надають наступні визначення поняття гендерно-правової експертизи. Так, Т. М. Мельник характеризує гендерну експертизу законодавства як міжнародно-правовий підхід до оцінки чинного законодавства з позиції свободи, справедливості та рівних статей. Гендерна експертиза українського законодавства в реальній практиці, на думку автора, є розробкою концептуальних рамок і методологій, які дали змогу оцінити стан справ у законодавчій сфері з точки зору втілення в ній проблематики соціальної рівності статей та інтегрування її в усі галузі права; на основі гендерного підходу до аналізу законодавства здійснення комплексного його перегляду щодо закріплення рівності чоловіків і жінок та можливостей досягнення такої рівності, а також характеру і обсягу їх закріплення у правових актах, виявлення механізмів їх застосування; рекомендації щодо творення нових норм гендерного права відповідно до умов сучасного перехідного періоду і властивих для нього перетворень; порівняльний аналіз українського законодавства з міжнародним досвідом гендерної правотворчості та правозастосування із урахуванням національних особливостей. І. П. Лаврінчук визначає гендерну експертизу як сукупність прийомів і правил процесу збору достовірної інформації з урахуванням гендерних відмінностей у різних сферах суспільного буття, що визначають потенційні наслідки його впровадження для чоловіків і жінок. Гендерна експертиза визначає дослідницький підхід (сукупність методів розгляду об’єкта та його впливу на реальні явища), об’єктивно необхідний при побудові законодавчих положень, складовою творення права. У цьому зв’язку ще Пекінська платформа дій, прийнята одностайно 189-ма країнами на 4-й Всесвітній жіночій конференції ООН у 1995 р., також рекомендувала здійснення заходів з «інтеграції гендерних підходів у законодавство, програми та проекти», передбачала «проведення аналізу їх впливу на жінок та чоловіків до прийняття рішень з політичного курсу».

Здійснюючи гендерно-правову експертизу законодавства, Україна виконує свої обов’язки перед міжнародною спільнотою, які вона взяла на себе, приєднавшись до Віденської декларації прав людини та інших актів, щодо гендерної рівності та міжнародного співробітництва у цьому напрямку. Тим самим держава демонструє свою відкритість до суспільства та готовність удосконалювати законодавство.

Постановою Кабінету Міністрів України “Про проведення гендерно-правової експертизи” від 12 квітня 2006 р. № 504 встановлено: гендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції; така експертиза проводиться як складова частина правової.

Міністерством юстиції України було розроблено та затверджено Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи. Інструкція визначає механізм проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів з метою встановлення їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Окрім Інструкції, Міністерством юстиції України спільно з Програмою рівних можливостей Програмою розвитку Організації Об’єднаних Націй були розроблені Методичні рекомендації з метою покращення проведення фахівцями Міністерства юстиції України гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів. У вищенаведених Методичних рекомендаціях визначено, що гендерно-правова експертиза здійснюється щодо: а) актів чинного законодавства, ухвалених органами державної влади та органів місцевого самоврядування України; б) актів органів влади Союзу РСР та Української РСР, що зберігають чинність на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України “Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства СРСР”; в) багатосторонніх та двосторонніх міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою України.

Дашковська О. Р. підходить більш комплексно до розуміння змісту і предмета гендерно-правової експертизи і зазначає, що її предметом є ефективність правових механізмів регулювання й регламентування всіх сфер суспільного життя, що впливають на доступ громадян та їх об’єднань до різноманітних ресурсів, ступінь і можливість реалізації ними своїх конституційних прав. До предметного аналізу гендерної експертизи належать нормативно–правові акти, правова поведінка громадян, їх правосвідомість, а також сукупність соціально-економічних, культурних і політичних відносин, що забезпечують конструювання гендерних відносин. Саме таке широке визначення предмета аналізу дозволяє визначити об’єктом гендерної експертизи всю сферу державно-правової дійсності.

При проведенні гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів оцінюється відповідність проекту положенням міжнародно-правових актів у сфері прав людини в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Основним завданням гендерної експертизи є впровадження принципу рівноправності статей через розробку правових механізмів, що виражається в паритетному представництві, рівному доступі до прийняття рішень і ресурсів влади, рівній відповідальності. Необхідно зазначити, що метою гендерної експертизи є не просто аналіз прав жінки як окремої категорії громадян, а дослідження більш широкого поняття – умов забезпечення гендерної рівності.

Таким чином, метою гендерно-правової експертизи є забезпечення: 1) рівних прав і обов’язків чоловіків і жінок; 2) рівних можливостей чоловіків і жінок; 3) однакової відповідальності чоловіків і жінок; 4) рівних партнерських взаємовідносин чоловіків та жінок у всіх сферах життєдіяльності; 5) рівнозначних результатів життєдіяльності чоловіків та жінок; 6) уникнення (недопущення) гендерної дискримінації. В той же час метою гендерно-правової експертизи є вивчення (детальний аналіз) як проектів нормативно-правових актів, так і діючого законодавства, виявлення прямої чи прихованої (непрямої) дискримінації за ознаками статі, різних стереотипів у поведінці людей, які можуть якимось чином дискримінувати певні групи людей та дискредитувати сам закон. До того ж у сфері вирішення гендерно–правових проблем дана експертиза є дієвим механізмом контролю суспільства над державою.

З метою удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності Кабінетом Міністрів України було схвалено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, у якій запропоновано комплексний підхід до розв’язання проблеми шляхом подолання системних недоліків та посилення взаємодії між державними органами влади всіх рівнів, Верховною Радою України, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, громадськими об’єднаннями за професійною ознакою (зокрема у сфері юстиції, журналістики, освіти, охорони здоров’я та соціальній сфері), профспілками та роботодавцями, засобами масової інформації, громадськими об’єднаннями, міжнародними організаціями та бізнесом.

Згідно з §45, 46 глави 4 розділу 4 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України» від 18 липня 2007 р. № 950, Мін’юст під час проведення правової експертизи перевіряє проект акта Кабінету Міністрів на відповідність Конституції України, актам законодавства та чинним міжнародним договорам України, стандартам Ради Європи у сфері демократії, верховенства права та прав людини, зокрема положенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, з урахуванням практики Європейського суду з прав людини, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерно–правова експертиза). За результатами правової експертизи проекту акта Кабінету Міністрів Мін’юст оформляє висновок за встановленою ним формою, невід’ємною частиною якого є висновок за результатами експертизи на відповідність проекту акта положенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, з урахуванням практики Європейського суду з прав людини.

У висновку Мін’юсту обов’язково зазначаються правові підстави прийняття акта з посиланням на норми законодавчих актів, згідно з якими предмет правового регулювання проекту акта належить до повноважень Кабінету Міністрів. Висновок підписує Міністр, а у разі його відсутності – перший заступник Міністра.

Гендерно-правова експертиза може здійснюватися експертом одноособово або групою експертів. Колегіальна гендерно-правова експертиза призначається, як правило, для оцінки та аналізу положень кодифікованих нормативно-правових актів та законодавчих актів, що мають вищу юридичну силу. Гендерно-правова експертиза інших нормативно–правових актів здійснюється, як правило, одноособово.

Відповідно до Інструкції з проведення гендерно-правової експертизи, гендерно-правова експертиза актів законодавства проводиться згідно із щорічним планом, що затверджується координатором з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. План проведення гендерно–правової експертизи актів законодавства на відповідний рік формується на підставі пропозицій, що надійшли до Міністерства юстиції (Департаменту соціального, трудового та гуманітарного законодавства) протягом року, що йому передував, від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, громадян, та затверджується до 31 грудня.

У Методичних рекомендаціях щодо проведення гендерно–правової експертизи передбачено поділ процедури здійснення гендерно–правової експертизи чинного законодавства на такі етапи: перший етап пов’язаний із формуванням гендерної чутливості експерта, тобто евристичної діяльності експерта з метою набуття відомостей про стан та засоби забезпечення рівності жінок та чоловіків, напрацювання особистих позицій із питань соціального та правового забезпечення гендерної рівності; другий етап передбачає з’ясування кола суспільних відносин та сфер суспільної активності (соціальної, економічної, політичної, екологічної тощо), які є предметом аналізованого законопроекту; третій етап передбачає з’ясування мети (спрямованості) аналізованого законодавчого акта, передбачених ним принципових засад правового регулювання та детальний аналіз норм законодавчого акта, ефективності їх реалізації; четвертий етап передбачає підготовку експертного висновку. Загальна гендерно–правова оцінка законодавчого акта формулюється на основі висновків по кожному з етапів гендерно–правової експертизи.

На сьогодні науковцями визначено від 3 до 10 етапів здійснення гендерно-правової експертизи. Так, К. Б. Левченко (яка з 2018 р. Є Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики для організації здійснення урядом повноважень у сфері гендерної рівності) вважає, що запропонована нею додаткова класифікація етапів здійснення гендерно-правової експертизи може вдосконалити цей процес та зробити його прозорішим для фахівців. Розглянемо запропоновану класифікацію детальніше: підготовчий етап (за межами здійснення гендерно–правової експертизи). Формування гендерної чутливості експерта є важливою передумовою здійснення експертизи, а не її етапом; перший етап – опанування теорії та практики здійснення гендерно–правової експертизи нормативно-правових актів; другий етап – опис предмета відання Закону або, іншими словами «предмета регулювання аналізованого закону та суміжних галузей суспільних відносин». На цьому етапі потрібно з’ясувати такі питання: коло суспільних відносин, що регулюються законом; цільові групи населення, на які розповсюджується сфера впливу цього закону; відповідальні органи державної влади та місцевого самоврядування, які здійснюють контроль за дотриманням та виконанням цього закону та інші; третій етап – аналіз міжнародних документів, які формулюють стандарти гендерної рівності взагалі та у сфері регулювання Закону. Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності сформульовані в низці документів ООН, Ради Європи, ОБСЄ, Міжнародної організації праці та інших міжнародних організацій, членом яких є Україна; четвертий етап – пошук дотичних Законів та інших нормативно-правових актів, які доповнюють або тлумачать положення Закону (постанови Кабінету Міністрів України, відомчі накази, інструкції, колективні договори тощо) та їх гендерно-правова експертиза. Національне законодавство складається у великому обсязі з підзаконних нормативно-правових актів, саме ці документи досить часто конкретизують норми, сформульовані в законах; п’ятий етап – детальний аналіз тексту закону на предмет виявлення статей та положень, які мають відношення до проблем гендерної рівності. Процес вирізнення статей потребує враховувати, що вони можуть мати як пряме, так і опосередковане відношення до питань гендерної рівності; шостий етап – аналіз вибраних дотичних до законів нормативно-правових актів на предмет наявності положень, які мають відношення до проблем здійснення та забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок. Здійснення експертизи додаткових документів є факультативним (необов’язковим) положенням; сьомий етап – типологізація висновків з аналізу положень статей Закону України. При типологізації висновків можна використовувати типологію, розроблену експертами з гендерних питань Програми сприяння Парламенту України; восьмий етап –можливості і шляхи перевірки закону та моніторинг його виконання (факультативний); дев’ятий етап – підготовка експертного висновку; десятий етап – поширення інформації щодо результатів експертизи. Експертний висновок має залишатися не лише у Міністерстві юстиції України, а й бути оприлюднений на сайті Міністерства юстиції України, переданий до всіх зацікавлених міністерств та відомств, наукових установ та громадських організацій, до профільних комітетів Верховної Ради України. Внесення змін (за потреби) до нормативно-правового акта чи проекту на основі експертного висновку.

Дашковська О. Р. приділяє увагу трьом етапам здійснення гендерно-правової експертизи: перший етап – перевірка доцільності правового регулювання, експерт повинен переконатися, чи повинні ті або інші суспільні відносини регулюватися нормами права, або їх регламентація можлива і найбільш доцільна на рівні правил моралі; другий етап – перевірка системності ієрархічної структури законодавства з питань гендерної рівності, яка має починатися з аналізу співвідношення норм закону або іншого нормативного акта з положеннями Конституції України; третій етап – перевірка системності галузевої структури законодавства з питань гендерної рівності. Одна із центральних задач експерта – аналіз відповідності нормативного акта, що перевіряється, законам тієї або іншої галузі законодавства. Важливою частиною гендерної експертизи як аналізу системи прийняття рішень є те, що вона дозволяє оцінити вплив державної політики на виявлення та подолання фактів дискримінації в різних сферах суспільного життя.

Отже, гендерно-правова експертиза – це невід’ємна частина правового аналізу нормативних актів, що спрямована на забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок і полягає у встановленні наявності дискримінаційних за статевою ознакою правових норм чи таких норм, що можуть призвести до обмеження чи переваги однієї статі над іншою у майбутньому.

2.5 Зарубіжний досвід правового забезпечення гендерної рівності в організації діяльності правоохоронних органів

Звертаючись до зарубіжного досвіду, слід зауважити, що однією з ключових задач Європейського Союзу, закріплених Амстердамським договором 1999 року, є гендерний паритет чоловіків і жінок та ліквідація дискримінації серед чоловіків та жінок у всіх сферах життєдіяльності людини. Європейський досвід здійснення гендерно–правової експертизи слід розглядати крізь призму Комплексного гендерного підходу, оскільки останній є частиною повсякденної праці парламентарів Європейського Союзу.

Комплексний гендерний підхід (КГП) представляє собою включення гендерної концепції в усі компоненти законодавчого процесу (розробку, застосування, моніторинг та оцінку) для досягнення кінцевої мети – рівності прав чоловіків та жінок. Як і інші засоби, направлені на аналіз гендерної проблематики, комплексний гендерний підхід є не самоціллю, а засобом досягнення рівності.

Спочатку проаналізуємо загальноєвропейський досвід та здійснення гендерно–правової експертизи, яка має назву “Оцінка гендерного впливу”. Перший етап – розуміння гендерних проблем у конкретній сфері: аналіз потреб та збір даних (інформації). На цьому етапі оцінки гендерного впливу у законодавстві здійснюється оцінка поточної ситуації та потреб (практичних, стратегічних та особливих) чоловіків та жінок у конкретній сфері, на яку направлений вказаний законодавчий акт. Важливим кроком тут є збір точних, докладних кількісних та якісних даних. На цьому етапі слід визначити: доступність даних, їх аналіз (соціально-економічні фактори, вік, рівень освіти, етнічне походження, належність до національної меншини, сімейний стан, рівень доходів та інші), необхідності додаткових даних. Наступним кроком є взаємодія із заінтересованими сторонами та проведення консультацій з метою виявлення їх потреб та можливість здійснення більш глибокого гендерного аналізу. Зацікавленими сторонами виступають особи, в інтересах яких приймається нормативно-правовий акт, представники державних органів, громадянське суспільство, науковці та засоби масової інформації. Останнім кроком на першому етапі є узагальнення отриманої інформації з метою надання відповіді на деякі питання, залежно від сфери життєдіяльності суспільства та сфери законодавства. Другим етапом є оцінка впливу конкретного закону на гендерні групи. Перш за все необхідно аналізувати показники – представництво, ресурси, права та реалії, які відображають нерівність між чоловіками та жінками. На цьому етапі слід відповісти на такі блоки питань: загальні питання, прийняття рішень, економічний статус, професійна діяльність, підприємництво та бізнес, освіта, виховання дітей, державні послуги, здоров’я та благополуччя, безпека, середовища та умови життя, дозвілля. Третім етапом гендерно-правової експертизи є включення гендерно–орієнтованих заходів у проект нормативно-правового акта. Головне питання на цьому етапі полягає в тому, яким саме чином вказаний закон може сприяти усуненню наявної нерівності та затвердженню гендерного паритету серед чоловіків та жінок у різних сферах життєдіяльності людини. Не слід включати гендерно–орієнтовані заходи до законодавчих актів, які не впливають на гендерні питання. Заключним, четвертим етапом є розробка індикаторів для виміру передбачуваного впливу на гендерні групи. Розрізняють якісні та кількісні гендерні індикатори, які необхідно розробляти разом із зацікавленими сторонами. Прикладом кількісних індикаторів є кількість нових робочих місць, створених відповідно для чоловіків та жінок у секторі малого бізнесу у результаті цілеспрямованих заходів уряду, реалізованих у даному секторі. Якісний гендерний індикатор може бути зафіксований у результаті проведення інтерв’ю щодо рівня довіри чоловіків і жінок до законодавства у сфері сімейного права.

У Республіці Австрії все законодавство, проекти нормативно-правових актів та великі проекти (з 2013 р.) повинні пройти оцінку гендерного впливу, яка поділяється на 6 сфер та має тестовий режим. Крім загальних питань, на які мають відповісти експерти, у кожній сфері є свій перелік (блок) питань: платежі фізичним і юридичним особам (Чи очікуються які–небудь наслідки, пов’язані з питанням гендерної рівності? Хто насправді виграє від цих виплат? Хто є цільовою групою для отримання субсидій, допомоги і т. д.?); освіта, зайнятість і доходи (Чи очікується вплив на доступ до освіти, та на якому рівні? Чи очікуються будь–які зміни в жіночій і чоловічій зайнятості? Чи очікується вплив на гендерний розрив в оплаті праці?); неоплачувана робота (Які очікуються наслідки з розподілу неоплачуваної роботи жінок і чоловіків? Чи буде змінений час, витрачений на неоплачувану працю, наприклад по догляду за дитиною, робота по домогосподарству, догляду за хворими людьми та людьми похилого віку?); державні доходи (Який очікуваний результат щодо податків, зборів, мита, що сплачують чоло–віки і жінки?); процес прийняття рішень та органи, що приймають рішення (Чи жінки і чоловіки представлені рівною мірою? Чи до–ступ до процесу прийняття рішень полегшиться для недопредставленої статі?); здоров’я (Які сфери життя будуть зачіпатися новим законодавством, наприклад, профілактика, медична продукція, фізичні і психологічні фактори стресу, життєві звички?).

Швеція – одна із перших європейських країн розробила різні методи впровадження оцінки гендерного впливу. Починаючи з 1994 р., у Швеції гендерна проблематика (gender mainstreaming) – це головна стратегія досягнення національної політики щодо гендерної рівності. Перший план впровадження стратегії гендерної рівності до урядових установ був прийнятий в 2004 р. У 2011 р. уряд прийняв платформу щодо того, як гендерна політика повинна здійснюватися на центральному, регіональному та місцевому рівнях. У 2012 р. було прийнято стратегію гендерної проблематики в урядових установах. У 1995 р. було запроваджено метод 3R (Representation, Resources and Realia) – Представництво, Ресурси та Реалії, який пізніше було перейменовано на метод 4R оскільки було додано Результати (Results). Останній метод був поширений на місцевому рівні. Наступна хвиля розробки нових методів припала на кінець 1990–х р. Один із таких методів, який і досі використовується відділом з питань гендерної рівності, є «J mKas». Він заснований на трьох простих, але ключових питаннях: Яку гендерну модель (шаблон) ви хочете вивчити (дослідити)? Які основні причини? та Які наслідки від цієї гендерної моделі (шаблону)? Систематично Відділом з питань гендерної рівності проводяться різноманітні тренінги, семінари для своїх співробітників та нових робітників (менеджерів та референтів) з оцінки гендерного впливу та методів його здійснення. На законодавчому рівні регулювання оцінки гендерного впливу законопроектів не передбачено, однак відповідно до головної стратегії досягнення національної політики щодо гендерної рівності, оцінка гендерного впливу повинна бути включена до всіх законодавчих актів.

У Бельгії у 2013 р. було прийнято Закон “Оцінка нормативного впливу”, відповідно до якого всі законодавчі акти, які надійдуть на розгляд до Ради міністрів, повинні пройти процедуру оцінки нормативного впливу. Оцінка нормативного впливу складається з 5 інструментів, охоплюючи гендерний тест. Гендерний тест, який передбачений Законом гендерної проблематики від 12 січня 2007 р., являє собою оцінку впливу проектів нормативно–правових актів на права чоловіків та жінок. Вказаний аналіз складається з п’яти відкритих питань: Хто сам (прямо або опосередковано) залучений до проекту та який гендерний склад цієї групи?; Які можливі відмінності між становищем жінок і чоловіків?; Чи обмежують деякі з цих відмінностей доступ до ресурсів або здійснення прав жінками або чоловіками (проблематичні відмінності)?; З огляду на надані попередні відповіді, вкажіть позитивний і негативний вплив проекту на рівність прав жінок і чоловіків; Які заходи вживаються для пом’якшення/компенсації негативних наслідків? Виходячи із наданих відповідей на перші три питання, четверте стосується вже оцінки впливу проекту закону на рівне становище чоловіків та жінок. Перші три питання потребують обробки статистичних даних, останнє питання пов’язано з визначенням компенсаційних заходів у разі негативного впливу на гендерну рівність. Для того щоб аналіз був дієвим, його потрібно проводити у самому початку розробки закону/нормативно-правового акта. Кожен член уряду зобов’язаний проводити оцінку нормативного впливу по проектах нормативно-правових актів, що входять до його компетенції. Агентство зі спрощених адміністративних процедур відповідальне за федеральну оцінку нормативного впливу.

У Фінляндії оцінка гендерного впливу законопроектів передбачена Законом про «Рівність між жінками та чоловіками». Вона користується великою політичною підтримкою, що відображається в урядових програмах та в Урядових Планах дій з питань гендерної рівності. Міністерством юстиції Фінляндії у 2004 р. було прийнято Інструкцію з гендерного впливу, відповідно до якої усі законопроекти повинні містити звіт про оцінку гендерного впливу. Державні службовці проводять оцінку гендерного впливу як частину зви–чайної законодавчої роботи, на яку окремо не виділяються кошти. Теорія і методологія для оцінки гендерного впливу законопроектів була розроблена Урядовим підрозділом з питань гендерної рівності та виглядає таким чином: 1. Визначення необхідності здійснення оцінки гендерного впливу на початку роботи: а) чи зачіпає повсякденне життя людей; чи є значні відмінності між жінками та чоло–віками у визначеній сфері; б) якщо відповідь «так», проводиться оцінка гендерного впливу. 2. Створюється план проведення оцінки гендерного впливу: а) закріплення оцінки гендерного впливу після прийняття рішення щодо розробки законопроекту; б) визначається доступна і відсутня інформація. 3. Оцінка гендерного впливу: а) аналіз статистичної та доступної інформації; б) звіт комісії у разі необхідності; в) заслуховування експертів та зацікавлених сторін. Взяття до уваги висновку оцінки гендерного впливу при підготовці остаточної пропозиції законопроекту. 5. Звітування про методи та результати оцінки гендерного впливу та включення висновків до законопроекту. 6. Моніторинг впливу закону на гендерну рівність після його імплементації (впровадження). Оцінка гендерного впливу проводиться в 11 сферах життєдіяльності людини, в яких частіше зустрічаються розбіжності між жінками та чоловіками, серед яких: батьківство, освіта, комунальні послуги, відпочинок, прийняття рішень.

Розглядаючи європейський досвід боротьби за гендерну рівність, слід приділити увагу досвіду Литовської Республіки. У Законі про рівні можливості жінок і чоловіків (1998) та Законі про рівні можливості (2004) визначена головна мета Литовської Республіки – гендерна рівність. У 2003 р. урядом держави було прийнято резолюцію «Методи і процедури проведення оцінки впливу», якою було визначено певну процедуру здійснення оцінки гендерного впливу. Відповідно до цієї резолюції, усі стратегічні документи держави по–винні пройти оцінку гендерного впливу, яка здійснюється на стадії розробки стратегічного документа. За її проведення відповідальні – Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ та Інститут Прем’єр-Міністра Литовської Республіки. Оцінку гендерного впливу проводять досвідчені законотворчі, однак якщо є необхідність у додаткових консультаціях, то залучаються досвідчені експерти у цих сферах. Для здійснення оцінки гендерного впливу було розроблено анкету, яка містить три групи запитань: 1. Статус-quo з основним питанням: який вплив буде здійснювати невирішена проблема на конкретні сфери, якщо вона не буде вирішена шляхом прийняття стратегічного проекту, нової урядової програми, міжнародного договору?. 2. Перша альтернатива для вирішення проблеми. 3. Друга альтернатива для вирішення проблеми. Останнє обов’язкове питання, на яке необхідно надати відповідь: Який плив здійснюватиме прийнятий стратегічний документ/рішення/ урядова програма/договір на гендерну рівність: на ринку праці, на жінок з соціально незахищених груп населення, на діяльність жінок у всіх сферах життя? Після цього заповнюється спеціальний документ, де зазначається передбачуваний вплив (соціальний, економічний та інші). Потім вказаний висновок надсилається до всіх установ та інститутів громадянського суспільства.

Суттєвим аспектом європейського права з питань рівних можливостей є послідовна політика підтримки позитивних дій. Регіональна європейська політика законодавчого забезпечення позитивних дій відповідає духу та принципам Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, викладеним у статтях 2 і 4. Спеціальні закони з рівності прав і можливостей чоловіків та жінок прийняті у багатьох країнах, серед яких Норвегія, Ісландія, Швеція, Данія, Литва, Словенія; у 2005 році до цього переліку приєдналася і Україна.

Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16 листопада 1988 р., зокрема, наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, які спрямовані на якнайскоріше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах, та зокрема у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН визнав потребу у спеціальних позитивних заходах, вказавши, що вони можуть бути інколи необхідними для того, щоб привести особу (групу осіб), які перебувають у невигідному становищі, чи маргінальну особу (групу осіб) до того ж фактичного рівня, що й інші. Наприклад, якщо загальні умови певної частини населення не дають змоги чи послаблюють використання ними своїх прав, держава повинна вжити спеціальних заходів для виправлення таких умов. Такі заходи можуть передбачати надання на деякий час частині населення певного преференційного ставлення («рreferential treatment») у певних сферах, порівняно з рештою населення. Однак тільки на час, потрібний для виправлення дискримінації на практиці. Отже, Держави-учасниці заохочуються до прийняття тимчасових спеціальних заходів для прискорення досягнення рівності між чоловіками та жінками. Такі заходи не визнаються дискримінаційними, якщо вони базуються на зобов’язанні держави викорінити невигідні умови, спричинені колишніми чи наявними дискримінаційними законами, традиціями та практиками.

Найбільш поширеними видами спеціальних позитивних заходів, які використовуються в національних та міжнародних юрисдикціях, є навчання та подальше просування; надання преференцій (preferential treatment); квотування в політичній сфері; спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.

Деякі національні нормативні акти з прав людини визначають навчання та підтримку як один із методів подолання проблеми нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не вирішує проблеми дискримінації, що виникає на останній стадії відбору кандидатів чи просування по службовій драбині. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але існуючі упередження чи стереотипи завадять досягненню рівності можливостей у зайнятті певної посади. Наприклад, у Великобританії законом (UK Sex Discrimination Act, 1975) передбачено, що за певних обставин, зокрема надто низького представництва однієї з груп, працедавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нової роботи чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак працедавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи.

Практика надання преференцій членам груп, які перебувають у невигідному становищі чи потерпають від дискримінації, є формою позитивних заходів, яка інколи заборонена міжнародними нормами. Автоматичне надання переваги чи спеціальна увага, що ґрунтується на певних особистих характеристиках, через яку особи або групи відібрані для роботи, навчання чи підвищення кваліфікації, є забороненою в деяких країнах через дискримінаційний ефект на інших осіб. Це можливо навіть у випадках, коли особисті характеристики, наприклад стать, використовується тільки як так званий «плюс–фактор» для вибору одного з двох однаково кваліфікованих кандидатів. Альтернативна форма преференційного ставлення містить врахування належності особи до групи осіб, які перебувають у невигідному становищі чи потерпають від дискримінації, разом з іншими факторами, які впливають на рішення про прийняття на роботу. Європейський Суд Справедливості розглядав питання автоматичного надання переваги у справах гендерної дискримінації на робочому місці. Законодавство Європейського Союзу дозволяє таку пріоритетність, але тільки у випадках, коли кандидати мають однакові якості та кваліфікацію. У таких випадках за однакової кваліфікації двох претендентів на робоче місце перевага може віддаватися представникові групи осіб, які перебувають у невигідному становищі чи потерпають від дискримінації.

Суд Справедливості ЄС сформулював критерії, при дотриманні яких перевага при працевлаштуванні, надана за ознакою статі, не буде вважатися дискримінаційною: 1) відповідні заходи мають застосовуватися там, де наявна недопредставленість представників однієї зі статей; 2) перевага надається за умови рівної кваліфікації кандидатів (перевагу не може бути надано менш кваліфікованому кандидату); 3) така перевага не може носити автоматичний і безумовний характер, кожного разу питання про надання такої переваги має вирішуватися в індивідуальному порядку з урахуванням усіх обставин справи.

Ісландія встановила квоту у 40 % із вимогою висувати кандидатів обох статей на кожну наявну позицію у всіх національних та місцевих комітетах та радах. Неможливість досягти мети може бути виправдана лише в тому випадку, якщо неможливо було висувати кандидатів обох статей через «об’єктивні обставини». Однак відсутність санкцій за невиконання робить цю гнучку систему квот досить неефективною. Така ж проблема існує і в моделі “датської м’якої квоти”. Всі місцеві органи влади в Ірландії зобов’язані сприяти належному гендерному балансу при призначенні всіх комітетів. Проте відсутність точних числових цілей і санкцій робить це більшою мірою інструментом підвищення обізнаності, аніж фактичною системою квот. Іспанська модель “збалансованої участі” на всіх управлінських та представницьких посадах, або італійська “принаймні одна третина” стикаються з подібною критикою.

Є досвід країн, коли квоти щодо представництва жінок (мінімального представництва обох статей) запроваджуються тільки щодо конкретних органів. Наприклад, у Франції передбачено квоту 1/3 для “присяжних і комісій”, які приймають рішення щодо набору та підвищення державних службовців. Подібна практика є в Італії. Недолік полягає у тому, що не передбачено негативні наслідки недотримання цієї вимоги щодо мінімального представництва представників обох статей у складі таких органів (наприклад, визнання недійсним рішення про призначення особи на посаду, якщо таке рішення не відповідає квотному принципу). Ірландія встановила квоту у 40 % для виконавчих комітетів суспільних служб мовлення компаній. Італія також вважає за доцільне прийняти спеціальну політику щодо сектору радіо та телебачення.

Фінляндія прийняла вимогу щодо застосування гнучких квот у 40 % для всіх органів державного управління та органів, що здійснюють державні функції. Відповідний орган може виправдати нездатність досягти мети у 40 % за наявності “особливих причин”. У разі порушення встановленої вимоги щодо квотування без таких “особливих причин” рішення про призначення особи на відповідну посаду поза квотою може бути оскаржене в адміністративному суді. Норвегія прийняла аналогічну модель гнучкої квоти, яка передбачає мінімум 40 % представництва обох статей у всіх державних колегіях та комітетах. Неможливість досягти цільової мети у 40 % може бути виправдана лише у тому випадку, якщо «особливі обставини призводять до очевидної нерозумності виконання цілі». Проте відсутність будь-яких супутніх санкцій за невиконання цілей робить норвезьку модель значно слабшою порівняно з фінською.

Щодо забезпечення балансу зайнятості у державному секторі, у тому числі в правоохоронних органах, виділяють три групи заходів як позитивних дій: м’які позитивні заходи, надання переваг і квоти.

М’які позитивні заходи. Роботодавцю надається дискреція у виборі конкретних дій для досягнення гендерного балансу. Одна з версій – дуже загальне зобов’язання сприяти рівності можливостей. Наприклад, в Естонії передбачено, що державні та місцеві органи влади повинні систематично та цілеспрямовано просувати гендерну рівність. Закон передбачає, що членство у комітетах, радах та інших колегіальних органах, створених державними та місцевими органами влади, по можливості мають включати обидві статі. Жодних конкретних цілей або санкцій не встановлено. Інший захід, який відноситься до цього типу позитивних дій і який використовують держави, – правило паритету номінації. Воно вимагає від роботодавця, який номінує кандидата на певну посаду, пропонувати щонайменше двох кандидатів з однаковим рівнем кваліфікації, але різної статі (Данія). Зважаючи на те, що це не є обов’язковим, цей захід зазвичай діє без санкції за його невиконання. Ще одним заходом з числа м’яких позитивних дій є обов’язок роботодавця заохочувати заявки на роботу/просування по службі з боку представників недопредставленої статі.

Найбільш поширеною м’якою позитивної дією є так званий План дій із забезпечення гендерної рівності. Такі плани вимагають від роботодавців активного сприяння рівності шляхом прийняття заходів, що перевищують вимоги, встановлені обов’язковими нормами антидискримінаційного законодавства. Значна частина держав передбачає прийняття Плану рівності як обов’язкову дію у сфері зайнятості (наприклад, в Іспанії, Швеції, Австрії, Італії та Нідерландах, де такі плани дій були прийняті в минулому для певних груп роботодавців у сфері державної служби (зокрема, міністерства і деякі установи, такі як поліція)). Незважаючи на те, що Плани рівності у різних державах–членах різняться, вони схожі за своєю структурою. Зазвичай вони вимагають, щоб роботодавець проводив певний аналіз ситуації, одночасно надаючи роботодавцю значний розсуд у виборі конкретних заходів для вирішення виявлених проблем. Такі заходи потребують періодичного перегляду. Значна частина планів дій вимагає від роботодавця пояснити причини, через які він не зміг реалізувати цілі, встановлені попереднім Планом. Деякі держави, такі як Великобританія або Італія, прямо вказують, що план дій може передбачати надання переваги при працевлаштуванні одній зі статей як позитивну дію.

Надання переваг при працевлаштуванні і просуванні по службі. Сила цих заходів змінюється залежно від двох обставин: здатність роботодавця обґрунтувати невиконання вимог про надання відповідної переваги та супровідна санкція. Цільові переваги найму / просування або навчання – це стандартний приклад позитивних дій. Захід вимагає від роботодавців державного сектору надавати переваги при працевлаштуванні кандидатам тієї статі, яка є недопредставленою у складі відповідного органу, установи, підприємства, організації (у переважній більшості випадків це жінки), доки не буде досягнуто визначеної мети. Цей тип заходів позитивної дії можна знайти в різних формах у різних державах. Наприклад, у Нідерландах різні міністерства та громадські установи використовують надання переваг (за умови, що кандидати мають однакову кваліфікацію).

Однак вжиття цих заходів не підкріплено жодними санкціями, тому по суті є доброю волею роботодавців. В Італії працівники державного сектору зобов’язані обґрунтовувати своє рішення найняти/просувати чоловіка, якщо чоловіки є надмірно представленими у відповідній організації. Іспанські роботодавці державного сектору зобов’язані забезпечувати збалансований склад у комісіях з найму/просування, якщо не існує “обґрунтованої та об’єктивної причини”, яка може виправдати виняток з цього правила. У Норвегії в деяких колективних договорах у державному секторі можна знайти положення про необхідність надання переваг представникам тієї статі, яка є менш представленою. Норвезький уряд скористався цим заходом для надання переваг жінкам з метою збільшення кількості жінок-суддів. Лише деякі держави, такі як Італія або Іспанія, вимагають від роботодавців державного сектору надавати переваги для взяття участі у програмах навчання (підвищення кваліфікації) для жінок і чоловіків, які були відсутні на роботі через обов’язки щодо догляду за дітьми.

Німеччина та Австрія прийняли обов’язкові (суворі) вимоги щодо надання роботодавцями переваг при наймі і просуванні по службі у державному секторі. Так, австрійські державні установи повинні надавати переваги при наймі або просуванні по службі жінкам, що мають однакову кваліфікацію із кандидатами–чоловіками, коли жінки становлять менше 45 % працівників у відповідному відділі. Німеччина має найбільш розвинуту систему преференцій у сфері зайнятості державного сектора. Роботодавці німецького державного сектору зобов’язані прийняти Плани рівності для жінок (Frauenförderpläne, Gleichstellungspläne), метою якого є збільшення представництва жінок на всіх рівнях зайнятості. Плани повинні містити числові цілі та часові рамки, а також допоміжні заходи, такі як покращення балансу між професійним та приватним життям та навчанням. Крім того, вони повинні включати обов’язок наймати або просувати по службі кандидата менш представленої статі, за винятком випадків, коли є виняткові причини приймати рішення на користь іншого кандидата. Крім того, критерії набору та просування повинні бути визначені таким чином, щоб уникнути традиційних негативних наслідків «типових жіночих» способів зайнятості. У цьому відношенні закони та внутрішні положення передбачають, що сімейна робота повинна враховуватися як позитивний чинник. Аналогічним чином, безперервний стаж роботи або просто тривалість зайнятості більше не є вирішальними критеріями, і враховуються лише тоді, коли вони є необхідними кваліфікаціями відповідної позиції.

2.6 Напрямки вдосконалення правового забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України

Досягнення гендерної рівності в українському суспільстві потребує розробки та впровадження цілеспрямованої політики, що має передбачати застосування гендерного підходу при складанні будь-яких державних програм, стратегій та проектів, а також проведення інформаційної роботи з населенням з метою трансформації стійких суспільних стереотипів щодо гендерних ролей. Результат здійснення гендерної політики в Українській державі передбачає створення реальних умов для рівної реалізації чоловіками і жінками своїх прав та свобод як людини та громадянина та можливості реалізуватися в різних сферах життєдіяльності суспільства: політичній, соціальній, економічній, ідеологічній.

Основними напрямами гендерної політики є: недопущення дискримінації за статевою ознакою, забезпечення рівних можливостей поєднання професійних та сімейних обов’язків, забезпечення рівної участі у прийнятті суспільно важливих рішень, виховання гендерної культури та захист від пропаганди гендерної нерівності, дискримінації й насильства. Соціальна складова в системі суспільно-політичних і економічних пріоритетів України сьогодні набуває значення одного із домінуючих національних інтересів, адже найважливішим об’єктом національної безпеки, без сумніву, є права та свободи громадянина. Питання гендерної політики стосуються соціальних можливостей кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці й є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства.

Однак в Україні до сьогоднішнього дня очевидними є чинники забезпечення переваг, які мають чоловіки під час зайняття посад у владних структурах; власність і управління економікою перебувають у руках чоловіків; спостерігається обмеженість гендерного світогляду у чоловічого населення країни та ін.. У контексті цього важливим є звернення до соціальних досліджень, проведених неурядовими аналітичними центрами, та думок експертів у цій сфері.

З приводу активності органів державної влади у забезпеченні гендерної рівності в Україні слід звернутися до соціологічного дослідження О. Піщуліної, яка зазначила, що нині існує дефіцит політичної волі української влади у здійсненні гендерних перетворень, зокрема: не вистачає розуміння стратегічних переваг гендерної політики, існують моменти декларативності певних норм вітчизняного законодавства. До того ж у просуванні гендерної політики громадські організації роблять набагато більше, ніж державні органи. Тобто подальшим впровадженням у життя гендерної політики у цілому більше зацікавлена громадськість, ніж представники органів державної влади. Позитивним у цьому аспекті слід відзначити те, що гендерна рівність українським суспільством все більш глибоко усвідомлюється як цінність.

Наголосимо, що невід’ємною складовою сучасних трансформацій у сфері державної гендерної політики є активне впровадження інституту гендерного бюджетування. Метою гендерного бюджетування є підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків з різних соціальних груп. Потреби чоловіків і жінок в послугах, які фінансуються з бюджету, є різними. На перший погляд, бюджет видається гендерно–нейтральним політичним інструментом. Але політикам не слід вважати, що податки і державні видатки однаково впливають на чоловіків і жінок, оскільки вони, як правило, займають різні соціальні та економічні позиції. Гендерне бюджетування – це використання фіскальної політики задля гендерної рівності та подальшого розвитку. Гендерне бюджетування зараз впроваджують у всьому світі, але Європа – це регіон, який можна назвати взірцем впровадження гендерного бюджетування.

Отже, гендерно орієнтоване бюджетування – результативний інструмент досягнення принципу гендерної рівності, визнаний в усьому цивілізованому світі. Застосування принципу гендерного бюджетування сприятиме прискореному встановленню гендерного збалансування в українському суспільстві.

Лише через двадцять шість років української незалежності забезпечення гендерної рівності стає невід’ємною частиною системної роботи Уряду. Сьогодні гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні перебуває на стадії вивчення та дослідження на місцевих рівнях та на стадії свого становлення і запровадження у національну систему. Але попри розвинуту законодавчу базу з проблематики гендерної рівності основними проблемами є недостатній рівень реалізації положень законодавства. Утім у 2017 р. вперше гендерне бюджетування інтегровано в документах Міністерства фінансів – Стратегії управління державними фінансами на 2017–2020 роки, частиною якої є гендерно–орієнтоване бюджетування. У ст. 24 Конституції України закріплено принцип рівності прав жінок та чоловіків і гарантування рівності прав і свобод усім громадянам та заборона обмеження за ознакою статі. Крім того, 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.

Окремі положення Бюджетного кодексу України прямо пов’язані із ключовими засадами гендерно–орієнтованого бюджетування. Так, підп. 9 п. 1 ст. 7 Бюджетного кодексу України містить складові гендерного бюджетування – принцип справедливості і неупередженості, що будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами. У другому розділі Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки зазначено, що «інтеграція гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес забезпечить підвищення ефективності та якості наданих державних послуг з урахуванням потреб соціальних груп, у тому числі за гендерною ознакою, дозволить посилити підзвітність розпорядників бюджетних коштів та прозорість бюджету. Має бути забезпечена ефективна оцінка показників результативності з метою своєчасного прийняття управлінських рішень, спрямованих на коригування діяльності бюджетної установи для досягнення цілей».

Чинне законодавство створює широку правову базу для інтегрування соціальних аспектів у процеси формування бюджетів в Україні. Але відсутність єдиного загальнодержавного стратегічного документа, який би визначав необхідність здійснення гендерно–орієнтованого бюджетування та закріпив методологічне підґрунтя його реалізації, гальмує процес запровадження такого бюджетування. Таким чином, вирішити проблему існування нерівності між жінками і чоловіками та розподілу державних ресурсів з урахуванням гендерного аспекту можливо шляхом запровадження в бюджет елементів гендерного бюджетування та гендерного аналізу на законодавчому рівні.

Потенціал гендерно-орієнтованого бюджетування достатньо великий, а його впровадження має чимало переваг. Досвід багатьох країн свідчить, що гендерно–орієнтоване бюджетування сприяє підвищенню ефективності державних витрат, якості програм та послуг для населення, темпів економічного розвитку територій. До інших переваг гендерно-орієнтованого бюджетування належить можливість: підвищити ефективність реалізації політик і забезпечити більшу підзвітність урядових органів; удосконалити закони і політики з метою подолання наявних гендерних проблем; зменшити гендерну нерівність і дати поштовх розвитку гендерно–чутливої політики; здійснювати моніторинг досягнення політичних цілей і заяв щодо гендерної рівності; заохочення досягнення цілей гендерної рівності та розвитку людського потенціалу; підвищення прозорості, підзвітності та участі громадськості в плануванні і реалізації бюджетів.

Також гендерно-орієнтоване бюджетування є інструментом для підвищення ефективності міжнародної допомоги. Моніторинговий звіт Міжнародного валютного фонду (МВФ) і Світового банку (2007) доводить, що гендерна рівність має значний економічний сенс і допомагає досягненню цілей в галузі розвитку. Також у ньому підкреслюється, що розширення можливостей жінок відіграє центральну роль у цьому процесі та вимагає перетворення задачі досягнення гендерної рівності на загальновизнану мету, яка потребує технічної кваліфікації та фінансування. В опублікованій у 2013 р. доповіді МВФ «Жінки, праця та економіка: макроекономічні вигоди від гендерної рівноправності» підкреслюється принципове значення гендерних питань для макроекономіки, оцінюючи втрати ВВП на душу населення внаслідок гендерної диференціації ринку праці. Передбачається, що подальша робота МВФ також враховуватиме гендерні наслідки впровадження програм і заходів. До того ж гендерне бюджетування поєднує два процеси, не пов’язані між собою: забезпечення гендерної рівності і управління державними фінансами. З одного боку, заходи із забезпечення гендерної рівності переважно відносять до сфери захисту прав людини. З іншого боку, управління державними фінансами часто сприймається як суто технічний процес розподілу фінансових ресурсів, у тому числі і через бюджет. Гендерно-орієнтоване бюджетування поєднує ці процеси та засвідчує той факт, що принципи гендерної рівності можуть і повинні бути включені у бюджетний процес та реалізовані на практиці.

Таким чином, останніми роками в Україні гендерні перетворення поступово впроваджуються у діяльність органів публічної влади; існує тенденція до зростання кількості жінок на керівних посадах, у виборних органах влади. Проте якщо оцінювати ефективність гендерної політики у відсотках щодо збільшення кількості жінок у Верховній Раді України, можна констатувати, що вітчизняна практика реалізації гендерної політики потребує певної інтенсифікації, враховуючи наявність низки позитивних прикладів та відпрацьованих механізмів забезпечення гендерної рівності в управлінні державними справами. Одним із пріоритетних напрямів соціальної політики в Україні має стати досягнення гендерного паритету на ринку праці, оскільки жінки внаслідок цілого комплексу чинників зазнають тут особливого тиску і проявів дискримінації. Зважаючи на високі рівні економічної активності та зайнятості жінок в економіці, їх значний освітньо-професійний потенціал і загальну суспільну активність, які супроводжуються вищою очікуваною тривалістю життя та кращими характеристиками здоров’я, ніж у чоловіків, є всі підстави для забезпечення гендерної рівності щодо якісних характеристик зайнятості. До того ж, соціологічні дослідження показали, що активне масове залучення жінок до всіх сфер ринку праці на рівні шведських показників дозволило б збільшити внутрішній валовий продукт європейських країн на 25 %. Вважаємо, що такий показник, з певною похибкою, може очікувати й національну економіку України.

Забезпеченню гендерної рівності в доступі до гідної праці сприятимуть заходи державної політики у сфері зайнятості, що мають реалізовуватись одночасно в кількох напрямах: попередження випадків прямої дискримінації на ринку праці, подолання стереотипів існування “жіночих” та “чоловічих” професій, що посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю, розширення залучення жінок до системи отримання освіти впродовж життя.

Саме соціальне партнерство у цій сфері може виступити важливим каталізатором забезпечення принципу гендерної рівності (наприклад, введення до колективних угод положень щодо рівної оплати праці незалежно від статі, врахування потреб та особливостей робітників, які мають малолітніх дітей тощо). Реальні перепони на ринку праці для жінок містяться у самій системі організації зайнятості та у проблемах, з якими стикаються жінки, прагнучи поєднати професійну діяльність з виконанням сімейних обов’язків. Частково проблеми жіночої зайнятості могли б бути вирішені за рахунок державної підтримки практики зайнятості неповний робочий час. На відміну від країн ЄС, в Україні така практика є мало поширеною.

Врахування інтересів та потреб працівників, які мають маленьких дітей, виступає пріоритетною позицією у багатьох європейських державних та недержавних установах. Сьогодні подібна практика в Україні існує лише в незначній частині приватних підприємств, до того ж, переважно, міжнародного рівня. Тому впровадження сімейної політики як загального явища (з метою встановлення суспільного благополуччя, пропагування сімейних цінностей, підвищення демографічної ситуації в державі), так і частини гендерної політики має сьогодні стати обов’язковою частиною функціонування державних установ та приватних організацій. Також зазначимо, що сімейну політику не варто розглядати лише в рамках підняття рівня народжуваності. Інтеграція сімейної політики сприятиме в цілому підвищенню якості людського капіталу та розвитку трудового потенціалу. Разом із тим слід пам’ятати та вживати відповідних заходів з подолання гендерної дискримінації і щодо чоловіків.

Слід наголосити, що особливе місце у сфері захисту прав жінок займає інститут Уповноваженого з прав людини (омбудсмена). В Україні на національному, регіональному, місцевому рівнях запроваджено інституції Уповноваженого з прав жінок або рівного статусу, які зможуть об’єднати державні, правоохоронні органи, громадські організації, засоби масової інформації у напрямку впровадження гендерної політики.

Дійсно, такий факт має місце, але на сьогодні кардинальної зміни у сфері гендерних відносин в Україні не відбулося. Слід погодитися з І. Є. Лєскіною, що це пов’язано із недосконалістю такої системи. Тому систему захисту щодо жінок треба вибудовувати не тільки та не стільки за регіональним принципом, скільки за галузевим, а в рафінованому варіанті – у гармонійному зв’язку регіонального та галузевого принципів, так як кожен з них покриває окрему соціальну площину. Мається на увазі, створення системи представників омбудсмена не тільки в органах державної влади при місцевих адміністраціях, а й в поява їх у конкретних державних органах в якості радників керівників управлінь та профільних міністерств тощо. Такі радники повинні мати подвійне підпорядкування: у питаннях трудової дисципліни та забезпечення вони повинні підпорядковуватись безпосередньому керівнику – керівнику профільного органу (Національної поліції України, міністерствам, управлінням міністерств в областях тощо), а у питаннях загальної стратегії впровадження гендерної рівності та питаннях безпосереднього вирішення проблем у конкретних державних органах та управліннях – прямому керівнику, тобто Уповноваженому з прав людини (омбудсмену). До того ж, сама побудова такого повинна складатися із двох блоків: державного, до якого входитимуть вказані радники та необхідний апарат для забезпечення нормального функціонування такої структури; громадського, який буде складатися із представників громадських організацій, що опікуються цими проблемами.

Рішення у такому органі, а це ми бачимо як окремий орган при омбудсмені, мають прийматися колегіально, із участю представників двох блоків із рівними правами, аби уникнути державної заангажованості. Так на низовій ланці означені особи мали б можливість не тільки безпосередньо вирішували необхідні проблеми в рамках впровадження гендерного паритету, а й залучали інші органи для їх вирішення. Також вони повинні мати представництво на зборах рад усіх рівнів при формуванні державного та місцевого бюджетів із визначеними права щодо ветування таких бюджетів за умов неврахування гендерних проблем. До того ж, з огляду на наявність такого представника у кожній державній структурі, процес взаємодії, на нашу думку, був би позбавлений бюрократичної тяганини.

Вбачається, що чим більше різноманітних органів та громадських організацій, кожний у своєї сфері, буде залучено до вирішення питань гендерного паритету, тим більш цілісною та продуктивною буде система захисту прав людини взагалі та гендерних, зокрема. Також, з метою здійснення нерозривного зв’язку із керівництвом виконавчої та законодавчої влади держави на засіданнях цього органу повинен бути присутнім представник Кабінету міністрів України та Верховної Ради України. Мета такого представництва – негайне повідомлення керівництва держави про проблеми гендерного паритету, які потребують безвідкладного реагування на державному рівні з боку її керівництва, та внесення необхідних змін до чинного законодавства. До плюсів такої організаційно–правової конструкції слід також віднести і порівняльну дешевизну такого проекту, так як половину трудовитрат, за логікою, візьмуть на себе представники громадських організацій. Безумовно, запропонована модель не є еталоном та не позбавлена певних недоліків, але, враховуючи її позитивні сторони, вона може стати міцним підґрунтям для побудови цілісної та сучасної системи захисту гендерних прав.

Окрім проблем загальнодержавного рівня, існують й проблеми відомчого рівня, які потребують свого вирішення, зокрема, несення жінками служби в правоохоронних органах, які на сьогоднішній день де-факто є патріархальними інститутами, де жінкам відводиться далеко не провідна роль і де вагому роль відіграють існуючі гендерні стереотипи, детальній характеристиці яких був присвячений підрозділ 2.2 цієї магістерської роботи. Ключовими принципами реформування гендерних відносин у поліції мають стати такі: врахування анатомічної різниці між статями, яка, проте, не може бути перешкодою для рівного підходу до них у професійній сфері; системний підхід до трансформації гендерних відносин, що має охоплювати головні аспекти забезпечення діяльності поліції; мотивування залучених у перетворення сторін як одна з головних умов трансформації гендерних відносин, моніторинг гендерної ситуації.

Повертаючись до питання квот жінок у представницьких органах та органах державної влади, зауважимо, що це вірна та слушна думка. Питання квотування слід вирішувати негайно, як показує досвід розвинутих держав, із більшим представництвом жінок в органах влади та парламенті гендерні проблеми вирішуються у рази швидше та якісніше. Вважаємо, що квотування повинно бути законодавчо запроваджено і у Національній поліції України, особливо з урахуванням існуючої гендерної асиметрії у цьому правоохоронному органі на рівні 40 % – при прийомі на службу в Національну поліцію України і 30 % – при призначенні на керівні посади. Такий захід, на наш погляд, мінімізує існуючі прояви дискримінації жінок та створить необхідні умови для їх профілактики.

Слід погодитись із думкою про те, що для фактичного забезпечення гендерного балансу недостатнім є просте декларування та формальне законодавче закріплення принципу рівності статей. Необхідно створити систему контролю та моніторингу виконання відповідних нормативних актів, у тому числі і в органах Національної поліції України, спрямовану на забезпечення рівності у реалізації потенційних можливостей та захист інтересів як жінок, так і чоловіків.

Наостанок зазначимо, що гендерний вимір політики в Україні свідчить про ще досить поширене патріархальне приписування жінці таких властивостей, як потреба в чоловічому керівництві, підпорядкованість чоловікові, схильність до ефективності, безсловесної покори, зосередження на материнстві. Нині потрібно налагодити процес цілеспрямованого систематичного прищеплення особам обох статей моральних і правових форм рівноправності, взаємоповаги, врахування як спільного, так і відмінного, що властиво жінці й чоловікові, а також формування вільної особистості з гендерним світоглядом і навичками гендерно орієнтованої поведінки. Практично єдиним та дієвим заходом у цьому напрямі є гендерне виховання, що має стати складовою гендерної культури.

ВИСНОВКИ

В процесі комплексного аналізу правового забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України, проведеного в межах кваліфікаційної роботи, на основі аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичного осмислення ряду наукових праць у різних областях знань, сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення чинного галузевого законодавства в досліджуваній сфері.

* + 1. Запропоновано визначення гендерної рівності як закріпленого на нормативному рівні та втіленого у реалізації норм права принципу рівності правового статусу, можливостей, участі у всіх сферах суспільного життя та відповідальності чоловіків та жінок. Виокремлено основні ознаки гендерної рівності: її нормативне закріплення у системі законодавства (Конституція, імплементовані норми міжнародного права, закони та підзаконні нормативно-правові акти); фактичне втілення в суспільних відносинах через правомірну поведінку соціальних суб’єктів; рівність прав та свобод чоловіків і жінок шляхом визначення рівних правових можливостей, з одночасним урахуванням відмінностей та особливих потреб кожної статі; рівність обов’язків представників обох статей; рівна відповідальність чоловіків і жінок за аналогічні проступки; рівність перед судом.
		2. Визначено, що механізм забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників Національної поліції України - це складна, структурована, динамічна, комплексна система, через нормативно-правову, інституційну та процедурну складові якої за допомогою певних правових інструментів цілеспрямовано забезпечується і впроваджується у діяльність Національної поліції України принцип гендерної рівності. Ознаками механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України є: а) правова регламентованість (нормативно-правове регулювання принципу гендерної рівності здійснюється через систему нормативно-правових актів та інших джерел права, а також індивідуального правового регулювання (прийняття адміністративних актів), що здійснюється в процесі адміністративно-процедурної діяльності органів Національної поліції України); б) системність, логічність і функціональний зміст (всі складові такого механізму утворюють цілісну систему, її побудова є логічною та між елементами системи існують певні зв'язки); в) динамізм і стабільність (механізм забезпечення принципугендерної рівності є динамічним явищем, таким, що постійно розвивається, трансформується, удосконалюється і перебуває в безперервному русі, але в той же час для нього характерне тривале збереження певного якісного стану та передбачуваність); г) цілеспрямованість (функціонування такого механізму орієнтоване на досягнення певної мети - реалізацію основоположного правового принципу рівності в суспільстві через досягнення реального стану рівності чоловіків і жінок у діяльності органів Національної поліції України); д) гарантованість (означає наявність загальних і спеціальних умов та засобів, що практично забезпечують його функціонування, наприклад, гендерного квотування з метою забезпечення гендерного паритету); е) процедурний характер забезпечення (гендерний рівність забезпечується в межах певних процедур - процедур добору та прийняття на службу, просування по службі, припинення служби); є) постійний характер й ефективність (гендерний паритет забезпечується постійно в процесі діяльності Національної поліції (при прийнятті на службу, впродовж службової кар'єри поліцейських, при припиненні служби), а реалізація програм і проектів щодо поліпшення статусу жінок і чоловіків постійно моніториться і у разі неефективності - коригується).
		3. Запропоновано у генезі забезпечення гендерної рівності в організації діяльності працівників органів внутрішніх справ України виділення таких етапів: 1) дореволюційний (до 1917 р.); 2) радянський (1917-1991 рр.); 3) сучасний (з 1991 р.). Визначено, що дореволюційний етап характеризується започаткуванням служби жінок у правоохоронних органах на фоні їх правової дискримінації, більш жорстких критеріїв відбору, обмеження можливостей кар'єрного зростання та меншої заробітної плати. В межах радянського періоду встановлено значне збільшення кількості жінок в правоохоронних органах на фоні часткового забезпечення гендерної рівності (відсутність певних умов для просування по службі, практичної реалізації професійного та психологічного потенціалу). Для сучасного етапу характерне поступове утвердження принципу гендерної рівності у практичній діяльності МВС і Національної поліції України та домінуванні ідеї компетентності та професіоналізму без огляду на статеву приналежність.
		4. З'ясовано, що формування нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України не є комплексним, структурним і лінійним процесом і відбувається під впливом міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерного паритету. При цьому декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, так само як декларування гендерної рівності в органах Національної поліції України в спеціалізованому Законі не гарантує реальну рівність поліцейських незалежно від їх статі. Саме тому вважаємо, що подальше формування законодавчої бази щодо забезпечення гендерної рівності повинно здійснюватися з обов'язковим дотриманням європейських стандартів прав людини, поєднання принципів єдності і диференціації та застосуванням заходів позитивної дискримінації і позитивних дій.
		5. Виділено два рівні в інституційній складовій механізму забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України: а) загальнодержавний; б) відомчий. На загальнодержавному рівні суб'єктами забезпечення гендерної рівності є: орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини); глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини); органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики); органи судової влади та конституційної юстиції (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції); правоохоронні та правозахисні органи (прокуратура; адвокатура); органи місцевого самоврядування; інститути громадянського суспільства; міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні. Серед суб'єктів забезпечення гендерної рівності на відомчому рівні виділено: Національну поліцію України; Уповноваженого Голови Національної поліції з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності; Міжнародну асоціацію жінок-поліцейських; Українську асоціацію представниць правовохоронних органів.
		6. Доведено, що проходження служби в органах Національної поліції України є сукупністю певних адміністративних процедур, які є організаційними, неюрисдикційними, формальними, заявними (наприклад, процедура проведення конкурсу на службу в поліції або на зайняття вакантної посади) чи втручальними (наприклад, громадський контроль поліції, процедура звільнення зі служби у зв’язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, процедура психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції або процедура атестації).
		7. Визначено, що специфічними інструментами забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України є: а) прийняття відповідних актів-планів; б) гендерно-правова експертиза; в) гендерне квотування; г) гендерне бюджетування та ін.
		8. Акцентовано доцільність використання актів-планів в межах механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції країни у зв'язку зі здатністю актів-планів поєднувати в собі правозастосовні та нормативні приписи, забезпечуючи стандартизацію процесу здійснення правоохоронної функції, що створює умови для прийняття органами Національної поліції України типових рішень в аналогічних ситуаціях. Особливо актуально це під час прийняття таких рішень органами публічної адміністрації, які посідають нижчу ланку в ієрархії суб’єктів, задіяних у реалізації принципу гендерної рівності.
		9. Визначено, що інститут гендерно-правової експертизи має важливе значення для запобігання порушенням основоположних прав і свобод людини та прискорення адаптації системи національного законодавства до законодавства Європейського Союзу, а процедура її проведення потребує удосконалення, у зв'язку з чим пропонуємо внести зміни у ч. 2 ст. 3 Інструкції з проведення гендерно-правової експертизи, затвердженої наказом Міністерства юстиції України “Деякі питання проведення ґендерно-правової експертизи! від 12 травня 2006 р., доповнивши її таким змістом: “Гендерно-правова експертиза проводиться поетапно: 1) перший етап – співвідношення положень проекту нормативно-правового акту з національним, міжнародним законодавством, яке регулює питання, пов’язані з принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та зі складовими частинами принципу гендерної рівності (рівними правами, обов’язками, можливостями, рівними партнерськими відносинами); 2) другий етап – проведення гендерного аналізу (визначення сфери соціальних відносин, які будуть регулюватись вказаним проектом нормативно-правового акта; визначення гендерно-соціального прогресу (за умови прийняття проекту нормативно-правового акта); 3) третій етап – підготовка та складання висновку за результатами проведеної експертизи; 4) четвертий етап – здійснення моніторингу нормативно-правового акта (у разі позитивного висновку експерту та прийняття нормативно-правового акта. У разі виявлення порушень під час моніторингу, експертом ініціюється питання внесення змін до нормативно-правового акта, спрямованих на відновлення гендерного паритету, або розробка нового нормативного акта, якщо внесення змін є недоцільним. Кожен наступний етап розпочинається після завершення попереднього)”.
		10. З'ясовано, що гендерні квоти є видом позитивної дискримінації, тобто системою пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок. Вважаємо в цілому доцільним запровадження гендерного квотування у органах Національної поліції України на мінімальному рівні 30/70 як складової механізму дотримання принципу гендерної рівності за декількома напрямками: при прийомі на службу в органи Національної поліції, призначенні на керівні посади, включенні до складу конкурсних та атестаційних комісій жінок-поліцейських. В той же час зауважимо, що прорахунки у кадрової політиці внаслідок зайвої заангажованості гендерними проблемами у процесі роботи з персоналом цього правоохоронного органу можуть призвести до зниження в цілому рівня якості професійного складу Національної поліції України та негативно вплинути на якість виконання своїх професійних обов'язків поліцейськими. Саме тому до питання введення квоти на добір жінок у правоохоронні органи слід ставитися досить виважено та обгрунтовано.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Boman A. Exchange of good practices on gender equality. Approach to Gender Impact Assessment in Sweden. 2014. URL: http:// ec.europa.eu/justice/gender–equality/files/exchange\_of\_good\_ practices\_at/se\_comments\_paper\_at\_2014\_en.pdf (дата звернення : 20.12.2019).
2. Brian Z. Tamanaha How an Instrumental View of Law Corrodes the Rule of Law.  *DePaul Law Review. St. John’s Legal Studies Research Paper* *№ 06–0061.* 2007.  Vol. 56.  Р. 469–506.
3. Exchange of good practices on gender equality. Gender training of education. Portugal. 2012. URL : https://eige.europa.eu/ resources/dk\_discussion\_paper\_pt\_2012\_en.pdf (дата звернення : 20.12.2019).
4. Global Monitoring Report 2007 : Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States. World Bank and International Monetary Fund. URL : https://www.imf.org/external/pubs/ft/ GMR/2007/eng/gmr.pdf (дата звернення : 20.12.2019).
5. Leinarte D. Exchange of good practices on gender equality. Gender Impact Assessment in Lithuania. 2014. URL : http://ec.europa.eu/ justice/gender–equality/files/exchange\_of\_good\_practices\_at/lt\_ comments\_paper\_at\_2014\_en.pdf. (дата звернення : 20.12.2019).
6. Making Laws Work for Women and Men : A Practical Guide to Gender–Sensitive Legislation, Warsaw: Organization for Security and Cooperation in Europe, 2017. 33 p.
7. Saskia C., Ravesloot I. Exchange of good practices on gender equality. Regulatory Impact Assessment in Belgium. 2014. URL : [http://ec.europa.eu/justice/gender–equality/files/exchange](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange)\_ of\_good\_practices\_at/be\_comments\_paper\_at\_2014\_en.pdf (дата звернення : 20.12.2019).
8. Schratzenstaller M. Exchange of good practices on gender equality. Gender Impact Assessment in Austria. 2014. URL: http:// ec.europa.eu/justice/genderequality/files/exchange\_of\_good\_practices\_at/at\_discussion\_paper\_at\_2014\_en.pdf. (дата звернення : 20.12.2019).
9. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / Галунько В., Діхтієвський П., Кузьменко О., Стеценко С. та ін. Херсон : ОЛДІ–ПЛЮС, 2018. 446 с.
10. Алексеев С. С. Общая теория права : моногр. : в 2 т. М. : Юридическая литература, 1982.  Т. 2 : Технико–юридическое содержание права.  360 с.
11. Аніщук Н. В. Правові засоби викоренення гендерного насильства в Україні: історико–теоретичний аналіз : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2008. 35 с.
12. Антоненко А. О. Механізм забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України. *Актуальні проблеми законодавства України* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м.Одеса, Україна, 11-12 жовтня 2019 рю) Одеса : ГО “Причорноморська фундація права”. 2019. С. 54-57.
13. Асоціація жінок-поліцейських виборюватиме рівні права з колегами-чоловіками. URL : [https://www.ukrinform.ua/rubric–society/2423224–asociacia–zinokpolicejskih–viboruvatime–rivni–prava–z–kolegamicolovikami.html](https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2423224-asociacia-zinokpolicejskih-viboruvatime-rivni-prava-z-kolegamicolovikami.html) (дата звернення : 20.12.2019).
14. Білодід І. К. Словник української мови: в 11 т. Київ : Наук. думка, 1973. Т. 4 : І–М. 840 с.
15. Боднар С. Б. Рівність як категорія філософії права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Чернівці, 2009. 185 с.
16. Бокало Н. І. Формування і розвиток ідеї рівності в праві : філософсько–правовий вимір : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.12. Львів, 2014. 205 с.
17. Бондар Г. Г. Концептуалізація детермінації гендерної нерівності в українському суспільстві : дис. … канд. соц. наук : 22.00.01. Запоріжжя, 2012. 224 с.
18. Брэйнам Д. Кто сильнее – мужчины или женщины? Половые различия и результаты тренировок. URL : http://hardgainer.ru/hard2.view5.page158.html (дата звернення : 20.12.2019).
19. Бюджетний кодекс України від 24.12.2010 № 2456–VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 50. Ст. 572.
20. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. К. : Юридична думка, 2007. 992 с.
21. Венгер О. М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2009. 198 с.
22. Вознюк Є. В. Порівняльний вимір гендерної політики перехідних держав (на прикладі України та Росії) : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.04. Київ, 2011. 181 с.
23. Галіцина Н. В. Теорія та практика реалізації концепції соціальної держави в Україні : адміністративно-правове дослідження. Харків : ФОП Панов, 2016. 578 с.
24. Гарбуз Г. В. Женщины на государственной службе в России империи в начале XX в. URL : [https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny–na–gosudarstvennoy–sluzhbe–v–rossii–v–nachale–xx–v](https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-v-rossii-v-nachale-xx-v) (дата зверення : 20.12.2019)
25. гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. / Шевченко Л. О., Кобікова Ю. В., Ламаш І. В. та ін. К. : К.І.С., 2015. 148 с.
26. Гендерна політика ЄС : чи можна імплементувати найкращий досвід в Україні? URL : https://www.prostir. ua/?news=henderna–polityka–es–chy–mozhna–implementuvatynajkraschyj–dosvid–v–ukrajini (дата звернення : 20.12.2019).
27. Гендерне бюджетування має стати частиною плану розвитку України. ГОБ в Україні. На крок ближче до імплементації. URL : http://grbproject.org/content/sobytiya/last\_news/?ELEMENT\_ ID=728 (дата звернення : 20.12.2019).
28. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально–економічної політики в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2004. 223 c.
29. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України.* 2016. № 2. С. 114-120.
30. Горбачова О. В. Соціально–психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. Право і безпека. 2016. № 4 (63). С. 128-132.
31. Грицай І. О. Теоретико-правова характеристика інституту гендерно-правової експертизи : вітчизняний та зарубіжний досвід. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 4 (89). С. 15–23.
32. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності : теорія та практика : монографія. К. : Хай–Тек Прес, 2018. 560 с.
33. Гузьман О. А., Ляшенко Н. О. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. Ві*сник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 1 (48). С. 318-326.
34. Даудова Г. В. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2008. 203 с.
35. Дашковська О. Р. Гендерно–правова експертиза законодавства як інструмент забезпечення рівноправності статей. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія: Юриспруденція. 2014. № 10-1. Т. 1. С. 8-10.
36. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності : загальнотеоретичний аналіз : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 392 с.
37. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів від 11 квітня 2018 р. URL : [https://www.kmu.gov.ua/npas/pro–zatverdzhennya–derzhavnoyi–socialnoyi–programi–zabezpechennya–rivnih–prav–ta–mozhlivostej–zhinok–i–cholovikiv–na–period–do–2021–roku](https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhlivostej-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku) (дата звернення : 20.12.2019).
38. Жакупрова Р. Гендерный баланс на уровне принятии решений : опыт стран. URL : [http://www.businesswomen.kz/pubikacii–i–stati/gendernyy–balans–na–urovne–prinyatiya–resheniy–opyt–stranzhakupova–r.html?lang=ru](http://www.businesswomen.kz/pubikacii-i-stati/gendernyy-balans-na-urovne-prinyatiya-resheniy-opyt-stranzhakupova-r.html?lang=ru).(дата звернення : 20.12.2019).
39. Жінки в арміях світу. URL : ([http://vyhovna–robota.blogspot.com/2012/03/blog–post\_04.html](http://vyhovna-robota.blogspot.com/2012/03/blog-post_04.html)дата звернення 201.2.2019).
40. Загальне адміністративне право : підруч. / І. С. Гриценко, Р. С. Мельник, А. А. Пухтецька та ін. ; за заг. ред. І. С. Гриценка. К. : Юрінком Інтер, 2015. 568 с.
41. Івченко Ю. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері : проблемні питання. *Право України.* 2006. № 5. С. 57-61.
42. Інструкція з проведення гендерно–правової експертизи від 12 травня 2006 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42\_5323–06](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06) (дата звернення : 20.12.2019).
43. Конституція України. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96–%D0%B2%D1%80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80) (дата звернення : 20.12.2019).
44. Концепція державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року, затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 квітня 2017 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273–2018–%D0%BF](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF) (дата звернення : 20.12.2019).
45. Коссе Д. Д. Значення та сутність правового режиму в правовій системі України. *Часопис Київського університету права*.  2010.  № 2.  С. 25-29.
46. Краснопольська Т. Співвідношення понять «паритетна демократія» та «гендерна демократія». *Гілея*. 2015. Вип. 98. С. 368-371.
47. Лаврінчук І. П. гендерна експертиза як метод та підхід. Впровадження гендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України : практ. посібник / за ред. В. О. Зайчук. Київ : К.І. С., 2005. 186 с.
48. Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні : дис... канд. наук з держ. управл. : 25.00.02. Львів, 2007. 217 с.
49. Ларинбаева И. И. Юридическая онтология гендерного равноправия : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Уфа, 2004. 32 c.
50. Левченко К. Б. Методологічні підходи щодо здійснення гендерно-правової експертизи національного законодавства України. Київ : Телесик, 2008. 88 с.
51. Левченко К. Б., Мартиненко О. А. Жінки в органах внутрішніх справ. К. : Телесик, 2008. 56 с.
52. Левченко К. Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно–правові аспекти) : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 428 с.
53. Лєскіна І. Є. Адміністративно–правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності прокуратури : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2013. 225 с.
54. Львова О. Л. Гендерна рівність: перспективи та загрози. *Альманах права*. 2013. Вип. № 4. С. 206-211.
55. Максименко Н. В. Адміністративно–правове регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. К., 2010. 20 с.
56. Мартиненко О. Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності : досвід інших країн у вітчизняному контексті. URL : http://khpg.org/index.php?id=1241689788 (дата звернення : 20.12.2019).
57. Мельник Т. М. Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади). Київ : Логос. 2001. 120 с.
58. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. *Закони зарубіжних країн з гендерної рівності: підручник.* Київ: Стілос, 2010. 440 с.
59. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право : навч. посіб. К. : Ваіте, 2014. 376 с.
60. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності : міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності : підручник. К. : Стілос, 2010. 440 с.
61. Методичні рекомендації щодо проведення гендерно–правових експертиз. Київ : [б. в.], 2007. 29 с.
62. Михайленко П.. ДОВБНЯ в. НКВС – МВС – МОГП Української РСР (1946–1968 рр.). *Міліція України.* 2005. № 11. С. 20–22.
63. Національна стратегія у сфері прав людини : Указ Президента України від 25.08.2015 р. *Офіційний вісник України.* 2015. № 69. Ст. 2257.
64. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113–2016–%D1%80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80) (дата звернення : 20.12.2019).
65. Нечаева О. В. Гендерные проблемы России как социального государства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Саранск, 2007. 30 с.
66. Нечипоренко С. І. Адміністративно–правові засади проходження служби в органах прокуратури України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2011. 205 с.
67. Основи теорії гендеру : навч. посібник / за ред. М. М. Скорик. К. : К.І.С., 2004. 536 с.
68. Патерило І. В. Проблеми сучасного розуміння інструментів діяльності публічної адміністрації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія : Юриспруденція. 2014. № 12. Т. 1. С. 97-100.
69. Пищуліна О., Чернова А. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.
70. План заходів з реалізації Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 693-р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693–2019–%D1%80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693-2019-%D1%80) (дата звернення : 20.12.2019).
71. План заходів МВС щодо виконання Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 12 грудня 2017 р. № 1019. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113–2016–%D1%80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80) (дата звернення : 20.12.2019).
72. Політологічний словник : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. М. Ф. Головатого та О. В. Антонюка. К. : МАУП, 2005. 792 с.
73. Полховська І. К. Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2007. 197 с.
74. Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно–правових актів від 30 січня 2013 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61–2013–%D0%BF](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2013-%D0%BF) (дата звернення : 20.12.2019).
75. Правоохранительные органы государств–участников и партнеров. URL : [https://www.inprol.org/resource/9795/policing–online–information–system](https://www.inprol.org/resource/9795/policing-online-information-system) (дата звернення : 20.12.2019)
76. Предмети відання Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин: Додаток до Постанови Верховної Ради України від 04.12.2014 № 22–VIIІ. URL : http://kompravlud.rada.gov.ua/news/Pro\_komitet/pred\_ vidan/72608.html (дата звернення : 20.12.2019).
77. Приймаченко Д. Правова природа актів планування : сучасний аналіз. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 52-58.
78. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866–IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2005. № 52. Ст. 561.
79. Про запобігання та протидію домашньому насильству :Закон України від 07.12.2017 р. № 2229–VIII. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229–19](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19) (дата звернення : 20.12.2019).
80. Про засади запобігання та протидії дискримінації : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207–VI. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207–17](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17) (дата звернення : 20.12.2019).
81. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423. *Урядовий кур’єр*. 2015. № 126.
82. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.08.2007 р. № 9502007-п (зі змін. та допов.). *Офіційний вісник України. 2007.* № 54. Ст. 2180.
83. Про Національну поліцію України : Закон України вд 2 липня 2015 р. № 580–VIII. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580–19](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19) (дата звернення : 20.12.2019).
84. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 грудня 2015 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049–16](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16) (дата звернення : 20.12.2019).
85. Про проведення гендерно–правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997–2018–%D0%BF](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF) (дата звернення : 20.12.2019).
86. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 № 142-р. *Офіційний вісник України.* 2017. № 23. Ст. 659.
87. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250049925 (дата звернення : 20.12.2019).
88. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посібник. К. : Атіка, 2001. 176 с.
89. Рівність не народжується за наказом : чи існує гендерний паритет в правоохоронній системі Черкащини? URL : <https://chk.gp.gov.ua/ua/info.html?_m=publications&_t=rec&id=247261> (дата звернення 20.12.2019).
90. Руднєва О. М. Гендерна рівність у праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2002. 178 с.
91. Слатвицька А. В. Міжнародний захист економічних прав жінок : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Київ, 2010. 277 с.
92. Смірнова О. М. Забезпечення гендерної рівності у діяльності органів внутрішніх справ України. *Вісник Національного університету оборони України.* 2014. № 3 (40). С. 321-325.
93. Смірнова О. М. Сучасний стан та проблеми гендерної рівності в дільності органів внутрішніх справ України. *Вісник Національного університету оборони України.* 2014. № 6 (43). С. 356-360.
94. Социология : єнциклопедия / сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин та ін. Мн. : Книжный Дом, 2003. 1312 с.
95. Стратегія розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року. URL : <https://mvs.gov.ua/upload/files/strategiya.pdf> (дата звернення : 20.12.2019).
96. Титаренко Т. А. Значение правосознания в становлении сотрудника ОВД. *Психопедагогика в правоохранительных органах.* 2011. № 1(44). С. 45-47.
97. Уварова О. А. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ : [б.в.], 2018. 204 с.
98. Українська асоціація представниць правоохоронних органів : Поодинці ми сильні, разом ми могутні. URL : <https://mvs.gov.ua/ua/news/21380_Ukrainska_asociaciya_predstavnic_pravoohoronnih_organiv_Poodinci_mi_silni_razom_mi_mogutni.htm> (дата звернення : 20.12.2019).
99. Українське гендерне законодавство загалом відповідає європейському – соцдослідження. Центр Разумкова. URL : http:// razumkov.org.ua/ukr/news.php?news\_id=790 (дата звернення : 20.12.2019).
100. Чвыкалов В. В. Гендерное равенство в праве : историко-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2012. 35 с.
101. Челишев М. Ю. О юридических конструкциях в Проекте изменений и дополнений в Гражданский кодекс Российской Федерации. *Изменения в Гражданском кодексе Российской Федерации: новеллы гражданского законодательства 2012 :* Сб. материалов Всероссийской научно–практической конференции (г. Казань, 15 июня 2012 г.).  М. : Изд–во «Юрист», 2012. С. 79-86.
102. Чуб В. І., Пукач В. О. Реформування МВС України та його гендерна складова. *Механізми впровадження гендерної рівності в діяльність ОВС*: матеріали міжнародної науково-практичної конф., Київ, 18–20 травня 2005 р.). К. : Міленіум, 2005. С. 33-35.