УДК 343.226

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3.20>

ДРОЗД О.Ю.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ: ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ

Статтю присвячено дослідженню сучасного стану забезпечення гендерної рівності в системі МВС України. На основі вивчення законодавства та наявних наукових поглядів проаналізовано зміст поняття «гендерна рівність». Визначено особливості забезпечення гендерної рівності в системі МВС України. Охарактеризовано наявний стан забезпечення гендерної рівності в системі МВС України. Розглянуто такі стратегічні пріоритети розвитку органів системи МВС на період до 2020 року, як дотримання та забезпечення прав людини та розвиток кадрового потенціалу й соціальний захист працівників, що своєю чергою передбачають удосконалення організаційних механізмів забезпечення реалізації гендерної політики в діяльності органів системи МВС та впровадження комплексного гендерного підходу до політики розвитку кадрового потенціалу. Проаналізовано затверджені Планом заходів з реалізації Стратегії розвитку органів систем Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року завдання з реалізації гендерної політики в системі МВС України. Зокрема, щодо розвитку спроможностей органів системи МВС для ефективної реалізації гендерної політики, 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, створення механізмів забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до служби, роботи, просування по службі або кар'єрного зростання в органах системи МВС та уніфікації вимог щодо фізичної підготовленості для кандидатів на службу (працевлаштування) в органах системи МВС з метою забезпечення гендерної рівності тощо. Висвітлено проблемні питання в зазначеній сфері та визначено перспективні напрями наукових досліджень у сфері забезпечення гендерної рівності в системі МВС України.

Ключові слова: *гендерна рівність, гендерна політика, МВС України.*

The article is devoted to the study of the current state of ensuring gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. Based on the study of legislation and existing scientific views, the content of the concept of “gender equality” is analyzed. Peculiarities of ensuring gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are determined. The current state of ensuring gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is described. The strategic priorities of the Ministry of Internal Affairs system development for the period up to 2020 such as observance and provision of human rights and development of human resources and social protection of employees are considered, which in turn provide improvement of organizational mechanisms to ensure gender policy in the Ministry of Internal Affairs system to the policy of human resources development. The approved by the Action Plan for the implementation of the Strategy for the Development of Systems of the Ministry of Internal Affairs for the period up to 2020 tasks for the implementation of gender policy in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. In particular, on developing the capacity of the Ministry of Internal Affairs to effectively implement gender policy, creating mechanisms to ensure equal access for women and men to participate in working and advisory bodies, peacekeeping operations, civil-military cooperation, as well as combating gender-based offenses at work, creating mechanisms to ensure equal conditions for women and men to have access to service, work, promotion or career

advancement in the bodies of the Ministry of Internal Affairs and unification of physical training requirements for candidates for employment (employment) in the bodies of the Ministry of Internal Affairs in order to ensure gender equality, etc. Problematic issues in this area are highlighted and promising areas of research in the field of gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are identified.

Key words: *gender equality, gender policy, Ministry of Internal Affairs of Ukraine.*

Вступ. Відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень, в тому числі і за ознаками статі. Рівність прав жінки і чоловіка має забезпечуватися наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо [1].

Останнім часом гендерна політика та питання гендерної рівності набули особливої популярності. Важливість та обов'язковість дотримання рівності прав жінок та чоловіків, встановлена Конституцією України, є запорукою демократичної держави та невіддільною частиною розвитку сучасного суспільства.

Діяльність органів та підрозділів системи МВС України спрямована передусім на забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Слід підкреслити, що у світлі сучасних змін та реформ належне виконання зазначених обов'язків залежить від якісно організованої роботи органів та підрозділів МВС України з дотриманням європейських стандартів рівності. Саме тому удосконалення організаційних механізмів забезпечення розвитку органів системи МВС, зокрема і реалізації гендерної політики в їх діяльності, залишається актуальним питанням, що потребує свого висвітлення з метою виявлення наявних проблем та пошуку шляхів їх вирішення.

Стан дослідження проблеми. Дослідженням питань гендерної рівності свою увагу приділяли такі вчені, як О.О. Бакуменко, М.М. Білінська, Л.О. Воронько, А.Г. Гаркуша, І.О. Грицай, А.А. Герц, К.К. Дайнеко, Г.М. Захарчин, Ю.В. Івченко, О.Ю. Кашаба, М.І. Крочук, К.Б. Левченко, Н.О. Мельничук, О.О. Уварова, К.І. Чижмарь, І.В. Щербина та інших. Питання забезпечення гендерної рівності в системі МВС України досліджували Т.С. Ганзицька, О.В. Горбачова, В.В. Кириченко, О.А. Мартиненко, Т.А. Плугатар, О.М. Смірнова та інші. Попри досить високий інтерес до цієї тематики, все ж залишаються питання, які потребують свого висвітлення, зокрема це стосується практичного застосування міжнародних стандартів та ефективного забезпечення гендерної рівності в системі МВС України в умовах сучасних цивілізаційних викликів.

Постановка завдання. Метою дослідження є здійснення комплексного аналізу сучасного стану забезпечення гендерної рівності в системі МВС України. Для досягнення зазначеної мети необхідним є виконання ряду завдань, таких як: з'ясування змісту поняття «гендерна рівність»; визначення особливостей забезпечення гендерної рівності в системі МВС України; характеристика наявного стану забезпечення гендерної рівності в системі МВС України; висвітлення проблемних питань та визначення перспективних напрямів наукових досліджень.

Наукова новизна. Новизна дослідження полягає у тому, що у ньому, з урахуванням поглядів учених та норм чинного законодавства, удосконалено розуміння сутності забезпечення гендерної рівності в системі МВС України в сучасних умовах.

Результати дослідження. Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено, що гендерна рівність – це 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 [2]. В Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки зазначається, що досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої полягає у захисті прав людини, підтримуванні демократії та забезпеченні принципу верховенства права, та зазначається, що «гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя» [3].

Попри закріплення зазначеного поняття на законодавчому рівні, є низка поглядів щодо його визначення у працях вчених. Так, на думку К.Б. Левченко та О.А. Мартиненко, гендерна рівність – це правовий принцип, який включає в себе як законодавче закріплення рівних прав суб'єктів незалежно від статі, так і систему юридичних та інших гарантій щодо реалізації цієї рівноправності [4, с. 4].

Свою чергою М.І. Крочук зазначає, що гендерна рівність – це складник загального принципу рівності, який: охоплює рівність прав, рівність можливостей, забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей, гендерну симетрію; визначає однаковий правовий статус особи в суспільстві; стверджує основні права особи-жінки та особи-чоловіка [5, с. 470]. На думку І.О. Грицай, гендерна рівність – це правове становище, гарантування будь-яким особам незалежно від статі можливості однакової реалізації своїх прав, бажань, задумів, утілення ідей, учинення дій, отримання гендерно-незалежних результатів праці, професійної, громадської, політичної діяльності тощо [6, с. 14]. Як зазначає Л.О. Воронько, «Під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність їхнього соціального статусу та загальна участь у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, долання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок» [7, с. 3]. На думку Ю.В. Івченко, гендерна рівність є одним з основних аспектів загальнолюдського принципу рівності, що безпосередньо пов'язаний із правовим статусом людини та громадянина як з центральним інститутом права [8, с. 52].

Отже, всі ці визначення відрізняються за формою, але за змістом є досить схожими та визначають, що гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків та рівні можливості для їх реалізації.

Як стверджують О.О. Уварова та К.К. Дайнеко, «досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах і є потужним резервом для прогресу будь-якої держави» [9, с. 18].

Актуальною є проблема забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах, оскільки в жодній сфері такого роду дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці [10, с. 169].

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, що має на меті удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, серед шляхів подолання наявних проблем передбачає, зокрема, зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами й подолання гендерних стереотипів [11].

У зв'язку зі змінами в суспільстві, глобалізаційними процесами та європеїзацією роль жінки поступово зростає, зокрема, це відображається в професійній діяльності. Професії, які раніше вважались суто чоловічими, опановуються жінками, зокрема і в органах системи МВС. Так, наприклад, як зауважує О.В. Горбачова, посилаючись на досвід європейських країн, де жінки становлять від 25 до 40% від загальної кількості персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і результативність: 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 [12, с. 128].

Але кількісне співвідношення жінок і чоловіків в органах системи МВС України все ж залишається показовим.

Так, перший заступник міністра внутрішніх справ Сергій Яровий під час зустрічі в Представництві НАТО в Україні щодо імплементації Резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» в 2017 році відзначав, що кількість жінок в органах та підрозділах служби цивільного захисту складає 12,5% від загальної чисельності, в апараті ДСНС – 47,2%. У Держприкордонслужбі 24% особового складу – жінки, з яких 13% – офіцери. В структурі Національної поліції працює 21,8% жінок. Відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії до кількості військовослужбовців-чоловіків становить 6,2% [13].

У 2019 році заступник міністра внутрішніх справ Тетяна Ковальчук під час конференції заявила, що у структурних підрозділах Міністерства внутрішніх справ за останні два роки спостерігається позитивна тенденція щодо збільшення кількості жінок-працівниць, зокрема, в ДСНС – на 5 відсотків, в Національній поліції – на 2 відсотки, в Нацгвардії збільшення відбулося десь на 7 відсотків [14].

Показники зростають, але, як зазначає Т.А. Плугатар, проблеми недостатньої рівності між жінками та чоловіками серед працівників органів системи МВС залишаються. Зокрема, це недостатнє забезпечення рівного ставлення та рівних кар'єрних можливостей для жінок та чоловіків, невмотивовані відмови щодо прийняття на службу жінок або часті порушення соціально-трудових прав чоловіків, виконання ними завдань, пов'язаних з ризиком для життя та здоров'я [15, с. 45].

Слід зазначити, що відповідно до Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року серед стратегічних пріоритетів розвитку органів системи МВС на цей період зазначено дотримання та забезпечення прав людини та розвиток кадрового потенціалу та соціальний захист працівників, що своєю чергою передбачають удосконалення організаційних механізмів забезпечення реалізації гендерної політики в діяльності органів системи МВС та упровадження комплексного гендерного підходу до політики розвитку кадрового потенціалу [16].

Планом заходів з реалізації Стратегії розвитку органів систем Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року [17] передбачено перелік завдань щодо реалізації зазначених напрямів.

Аналіз зазначених нормативних документів дозволяє зробити висновок про те, що впровадження гендерної рівності в органах системи МВС України є важливим напрямом діяльності, а виконання поставлених завдань є запорукою ефективного забезпечення гендерної політики в означеній сфері. Зокрема, планом передбачені заходи, що сприяють розвитку спроможностей органів системи МВС України щодо ефективної реалізації гендерної політики, та передбачено приведення у відповідність із законодавством заходів щодо запобігання та протидії всім формам гендерно зумовленого насильства нормативно-правових актів МВС, утворення окремих структурних підрозділів із забезпечення гендерної політики та забезпечення функціонування інституту радників з гендерних питань у центральних органах управління органів системи МВС. Важливим є напрям щодо створення механізмів забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до участі у миротворчих операціях, у робочих та консультативних органах, цивільно-військовому співробітництві та протидії гендерно зумовленим правопорушенням на службі, що передбачає аналіз наявного стану забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до участі у зазначених заходах, а також розроблення окремого механізму розгляду скарг, пов'язаних з учиненням гендерно зумовлених правопорушень з боку колег по службі. Слід підкреслити, що одним з основних напрямів ефективного забезпечення гендерної політики в органах системи МВС України, на нашу думку, є саме створення механізмів забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до служби, роботи та просування по службі, що також визначено зазначеним планом та передбачає аналіз стану реалізації принципу гендерної рівності під час відбору, прийому на службу тощо.

Окрему увагу приділено уніфікації вимог щодо фізичної підготовленості для кандидатів на службу в органах системи МВС з метою забезпечення гендерної рівності, що передбачає аналіз міжнародного досвіду з цих питань та нормативне врегулювання таких вимог.

У квітні 2019 року було затверджено План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року [18]. Цим планом передбачається запровадження гендерного підходу в реформі МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, урахування гендерних аспектів та розширення участі жінок у миротворчій та мирозахисній діяльності, а також запобігання насильству проти жінок та дівчат, чоловіків та хлопчиків та відповідне реагування на такі конфлікти.

Зазначені вище напрями діяльності охоплюють широкий обсяг питань, що наразі потребують урегулювання та в перспективі мають сприяти усуненню проблеми недостатньої рівності між жінками та чоловіками серед працівників органів системи МВС України.

Висновки. Упевнено можна стверджувати, що забезпечення гендерної рівності в системі МВС України – це складний процес, який характеризується своєю багатоаспектністю. Але сучасний етап реформування органів системи МВС України вимагає прогресивних підходів до відбору, підготовки, прийняття на службу працівників та їх кар'єрного зростання. Врахування гендерного аспекту та подолання гендерних стереотипів у цій сфері є вкрай важливими, адже основними критеріями в цьому разі мають бути професіоналізм та компетентність. Аналіз нормативних документів дозволяє зробити висновок про те, що впровадження гендерної рівності в органах системи МВС України є важливим напрямом діяльності. Але сучасний стан забезпечення гендерної рівності потребує удосконалення для приведення у відповідність до вимог міжнародних стандартів.

Одним з перспективних напрямів наукових досліджень у цій сфері має стати розробка та впровадження ефективних механізмів забезпечення рівних кар'єрних можливостей для жінок та чоловіків в органах системи МВС України з урахуванням особливостей професійної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
3. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.
4. Жінки в органах внутрішніх справ України / К.Б. Левченко, О.А. Мартиненко. Київ : ТОВ «Видавництво «Телесик», 2008. 56 с.
5. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 464–471.
6. Грицай І.О. Принцип гендерної рівності: вітчизняний досвід і міжнародні стандарти. *Національний юридичний журнал: теорія та практика*. 2018. № 3-2(31) С. 13–16 URL: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2018/3/part_2/2018-3_2.pdf.
7. Воронько Л.О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_10.
8. Івченко Ю.В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості). *Філософські та методологічні проблеми права*. 2013. № 1-2. С. 52–59.
9. Уварова О.О., Дайнеко К.К. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні : навч. посіб. Київ : Вид-во «ФОП Голембовська О.О.», 2019. 156 с.
10. Герц А.А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ : Вид-во «ФОП Голембовська О.О.», 2018. 326 с.
11. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>.
12. Горбачова О.В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 128–132.
13. В Нацполіції сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС. 13.11.2017 URL: <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsuyut-mayje-22-jinok-mvs.html>.
14. Кількість жінок у підрозділах МВС зросла – заступник міністра. 07.12.2019. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-kilkist-zinok-u-pidrozdilakh-mvs-zroslo-zastupnik-ministra.html>.
15. Плугатар Т.А. Забезпечення гендерної рівності у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 3. Том 2. С. 42–47.
16. Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 1023-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-р>.
17. План заходів з реалізації Стратегії розвитку органів систем Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 693-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693-2019-%D1%80#Text>.
18. План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26.04.2019 № 330 URL: https://mvs.gov.ua/upload/file/plan_1325_18.04.2019%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%96%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B2.%20%D0%BD.%20%E2%84%96%20330%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2026.04.19.docx.