

6. The Impact of the Roman Army (200 BC - AD 476). Economic, Social, Political, Religious and Cultural Aspects / eds.: Blois L., Lo Cascio E. Leiden ; Boston : Brill, 2007. 612 p.

Одержано 28.02.2019

УДК 351.74(477):316.346.2

Дар'я Сергіївна ГЕТА,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри загальноправових дисциплін факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0570-4846>

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сучасною Україною проголошено стратегію європейського вибору, згідно якого відбувається становлення гендерного права та суспільства. Одним з найважливіших завдань можна назвати забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та усунення усіх форм соціостатевої дискримінації. Правова держава забезпечує правову рівність між соціальними статтями, що означає надання їм рівних стартових можливостей. Однак реалізація прав жінкою та чоловіком залежить від їх особистих якостей. Це провокує випадки прояву нерівності у суспільстві [1, с. 356].

Щоденна практика засвідчує, що гендерний паритет, проголошений Конституцією України, в реальному житті часто порушується, як правило у прихованому вигляді. У зв'язку з цим необхідно провести комплексний науковий аналіз загальних механізмів забезпечення гендерної рівності, розвитку і гарантування прав, свобод і законних інтересів чоловіків та жінок, з урахуванням міжнародних гендерних стандартів в усіх структурних підрозділах Національної поліції України.

Для забезпечення гендерної паритетності у підрозділах Національної поліції України було затверджено «Стратегію розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року» [2].

Необхідно відзначити, що проблеми дискримінації грають величезну роль, як в українському законодавстві, так і в зарубіжному. Так, відповідно до Стратегії розвитку України – 2020 метою державної політики в сфері реформування МВС називають оптимізацію функцій усіх структурних підрозділів, впровадження оновлених критеріїв оцінювання роботи працівників органів внутрішніх справ для забезпечення підвищення рівня захисту демократії, а також державних інтересів.

Враховуючи потреби сучасного українського суспільства та специфіки діяльності Національної поліції України необхідно відмітити, що за основу реформування доцільно використовувати принцип оптимізації структури. В розрізі чого важливо розмежовувати політичні функції, які закріплені за міністром внутрішніх справ, і професійні, які повинні бути закріплені за керівництвом Національної поліції, Нацгвардії, Прикордонної служби, Міграційної служби, Служби з надзвичайних ситуацій.

Одним із найважливіших кроків у реформі правоохоронної системи України, вважають експерти, є заміна корумпованих і непрофесійних кадрів новими, добре підготовленими співробітниками, як чоловіками так і жінками, які готові виконувати свої обов'язки в нових умовах. На службу будуть прийматися громадяни, які пройшли спеціальну підготовку. В цьому розрізі постає актуальне проведення реформ, які враховують питання гендерного паритету, в освітянській сфері [3, с. 164].

Запроваджуючи європейські демократичні цінності в МВС України створюють умови для служби працівників, враховуючі засаду гендерної рівності, а також розробляють антидискримінаційні механізми прийняття на роботу та просування по кар'єрній драбині. Так, всі вакансії будуть підлягати оголошенню з одночасним створенням умов безперешкодного доступу кандидатів (чоловіків та жінок) до участі в конкурсному відборі. А кандидати на керівні посади регіонального рівня будуть проходити двоступеневу процедуру конкурсного відбору, яка складається з оцінки загальної та спеціальної компетенції.

Станом на 2018 р. в підрозділах МВС України працюють понад 23% жінок, що складає більше 50 тисяч жінок. В ДСНС працює понад 8 тис жінок, у Державній прикордонній службі – 11 тис,

з яких мають звання офіцера – 13 %, у Національній поліції – понад 30 тис, а в Національній гвардії – понад 4 тис. У загальному, в кожній структурі кількість жінок на службі варіюється від 11, 4 до 74,6 % [4].

Протягом 2018 р. було відкрито більше 450 посад, на які раніше жінки не могли претендувати. Так, станом на жовтень 2018 р. в Україні є жінка-керівник кінологічної служби, жінка-водолаз, перша жінка-генерал Національної поліції.

Активне залучення жінок до служби буде сприяти підвищенню ефективності діяльності, оскільки заповнюються вільні вакансії, зміцнюється морально-психологічний клімат у колективах, що дозволить чітко вирішувати поставлені державою завдання [5].

Проте наразі існують певні проблеми у забезпеченні гендерної рівності. При кількісно рівноцінному рівні активності чоловіків та жінок та однаковому виді посадових обов'язків, жінки продовжують працювати в умовах гендерної нерівності, що зазвичай виражається у нижчій заробітній платі; в отриманні завдань різного рівня складності. Жінки частіше стають об'єктом знущань, протизаконного насильства з боку чоловіків, є факти втручання в їх особисте життя, жінки страждають від невмотивованих відмов щодо прийняття на службу. Жінки, що несуть службу в підрозділах Національної поліції України, скаржаться на забезпечення форменим одягом, відсутність якісного медичного забезпечення, важку, громіздку і незручну конструкцію стандартних бронежилетів тощо. Водночас, існують певні проблеми щодо забезпечення прав поліцейських чоловічої статі, зокрема чоловіки частіше стикаються з виконанням службових завдань, пов'язаним і з ризиком для життя та здоров'я та ін. [6, с. 47].

Що ж стосується діяльності жінок-поліцейських України, то виділяють наступні проблемні питання:

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

Отже, дотримання гендерної паритетності в усіх структурних підрозділах Національної поліції України є базисом на якому можна побудувати міцну правову державу, в якій неухильно буде підвищуватися рівень життя усіх громадян, як чоловіків так і жінок. Саме тому жіноче представництво на вищих керівних посадах у відповідних структурах можна розглядати не тільки як один із механізмів приведення до влади нової еліти, але і як спосіб побудувати справедливе соціально захищене для усіх категорій населення демократичне суспільство.

Список бібліографічних посилань

1. Смірнова О. М. Сучасний стан та проблеми гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. № 6 (43). С. 356–360.
2. Стратегія розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 1023-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-p> (дата звернення: 12.03.2019).
3. Криштанович М. О. Питання про завдання і напрями сучасного реформування органів внутрішніх справ України. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 42. С. 162–168.
4. Гендерна політика МВС // SlideShare : сайт. URL: https://www.slideshare.net/MIA_Ukraine/ss-75390886 (дата звернення: 12.03.2019).
5. Ковальчук Т. Фундаментальна основа діяльності МВС – політика рівних можливостей // Міністерство внутрішніх справ України : офіц. сайт. URL: https://mvs.gov.ua/ua/news/15982_Tetyana_Kovalchuk_Fundamentalna_osnova_diyalnosti_MVS_politika_rivnih_mozhlivostey_FOTO_VI_DEO.htm (дата звернення: 12.03.2019).
6. Орлова О. О. Гендерні аспекти у формуванні іміджу поліцейського в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2. С. 45–51.

Одержано 13.03.2019