

співробітництва України з НАТО і Європейським Союзом. Відповідно, удосконалення організаційно-правових основ здійснення підготовки офіцерів запасу буде передумовою підвищення якості їх професійної спеціалізованої підготовки як суб'єктів виконання завдань із збройного захисту державного суверенітету і територіальної цілісності України у відповідності до чинного законодавства.

Список бібліографічних посилань

1. Про військовий обов'язок і військову службу : закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.
2. Про затвердження Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу : постанова Кабінету Міністрів України від 01.02.2012 № 48 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/48-2012-p> (дата звернення: 22.02.2019).

Одержано 07.03.2019

УДК 351.74(477)

Анна Сергіївна АМЕЛІНА,

кандидат юридичних наук, доцент,

професор кафедри фінансових розслідувань

Національного університету державної фіскальної служби України;

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7148-3586>

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Згідно із законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації [1]. Крім того, визначено, що рівні можливості жінок і чоловіків – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України [2], де закріплюється, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці. Метою Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі, але вони носять лише декларативний характер гендерної рівності та формальність прав жінок.

Згідно з ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію України» від 02 липня 2015 року № 580-VIII, на службу в поліції 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 [3].

Цілком слушним є твердження Сердюченко О. В., Коваленко Ж. А. про те, що нині, хоча й на законодавчому рівні, усе ж таки створені реальні передумови забезпечення та реалізації рівних прав жінок та чоловіків щодо працевлаштування, однак конкретизація положення щодо гендерної рівності під час працевлаштування в різних сферах суспільного життя, у тому числі й у правоохоронній, узагалі відсутня [4, с. 300].

Варто зазначити, що під поняттям гендерна рівність слід розуміти 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.

Рівність не означає однаковість. Це дуже важливий методологічний принцип. Інколи можна почути про те, що гендерна рівність полягає в однаковості підходів до чоловіків та жінок. Навпаки, якраз тому, що чоловіки та жінки не є однаковими, підходи повинні бути різними [5, с. 21].

Стереотипи самореалізації у виконанні традиційних сімейних обов'язків вимагають від жінки набагато більших витрат часу ніж від чоловіків. Відсутність «часу на родину» жінка також переживає боляче.

Н. О. Ляшенко, О. А. Гузьман зазначають, що наслідки «подвійної зайнятості» негативно впливають як на родину, так і на службу. Наприклад, працівники-жінки висувають більш низькі

вимоги до власного кар'єрного зростання. За даними опитування дівчат-курсантів кар'єрні очікування не піднімаються вище посади заступника начальника або начальника відділення. В той же час хлопці-курсанти хотіли б стати заступником начальника або начальником райвідділу, отримати посаду в міністерстві. Серед пояснень більш низьких вимог до кар'єри з боку дівчат на першому місці стоїть побоювання не справитися з виконанням сімейних ролей та небажання демонструвати жорсткий авторитарний стиль керівництва [6, с. 322].

Левченко К. серед проблем, які заважають професійному зростанню жінок відносить наступні:

1) проблеми використання прийомів самозахисту у реальній протидії злочинцям – менший зріст та вага, схильність правопорушників зневажати жінок – правоохоронців, існування певних складнощів при застосуванні зброї та фізичної сили роблять жінок-правоохоронців потенційно уразливими, якщо вони опиняються у конфліктній ситуації під час несення служби;

2) проблеми у кар'єрному просуванні через упередженість керівників- чоловіків;

3) проблем, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками;

4) протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок;

5) жінки-правоохоронці мають високу стресогенність [5, с. 57].

Слід відмітити, що процеси становлення гендерної рівності викликають необхідність окремого вивчення стану дотримання прав жінок у правоохоронних органах, а також розробки відповідних заходів попередження порушення їх прав. Такі превентивні заходи потребують чіткого уявлення щодо проблем універсального характеру, притаманних для більшості правоохоронних органів, у яких працюють жінки.

Приєднуємося до висновку О. І. Смірної про те, що від організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах багато в чому залежить можливість профорієнтаційного зросту працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей. Високі моральні якості, глибоке знання, правосвідомість, прийняття рішень у різних, інколи й екстремальних умовах, воля, витримка, можливість розібратися спокійно у складних питаннях – це далеко не вичерпний перелік якостей, якими має володіти працівник правоохоронних органів [7].

Список бібліографічних посилань

1. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : закон України від 08.09.2005 № 2866. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

2. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

3. Про Національну поліцію України : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 29.03.2019).

4. Сердюченко О. В., Коваленко Ж. А. Механізм забезпечення гендерної рівності при працевлаштуванні в органи прокуратури України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 300–304.

5. Левченко К. Гендерна проблематика в діяльності комітету Верховної Ради України з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності (до постановки проблеми) // Гендерна політика в комітетах Верховної Ради України: практика і перспективи : матеріали круглого столу (м. Київ, 18 січ. 2007 р.) / за заг. ред. О. І. Суслів, Е. Р. Рахімкулова. Київ : Заповіт, 2007. С. 9–27.

6. Ляшенко Н. О., Гузьман О. А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 48. С. 318–325.

7. Смірнова О. В. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т. 19, вип. 2 (32). С. 298–306.

Одержано 03.04.2019