

## НАПРЯМИ СПРИЯННЯ ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ В ПОЛІЦЕЙСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

### DIRECTIONS OF PROMOTION OF GENDER EQUALITY IN POLICE ACTIVITY

Каліман М.Р., викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Наукова стаття присвячена дослідженню напрямів сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності. Актуальність вибраної тематики підтверджена статистичними даними, проведеним дослідженням нормативно-правової бази, практичної діяльності поліцейських, доробків вчених із визначеної тематики.

На підставі аналізу законодавства та практики його застосування підтверджено гіпотезу про брак уваги до вдосконалення організації та правового регулювання проходження служби в Національній поліції жіночим персоналом.

Зроблено висновок про відсутність окремого нормативно-правового акта, який би чітко визначав пріоритетні напрями діяльності органів та підрозділів Національної поліції щодо сприяння гендерній рівності. Висловлена думка, що нормативно-правовим підґрунтям забезпечення гендерної рівності в Національній поліції мають стати Закон України «Про гарантії державного захисту жінок, які проходять державну службу» та Наказ МВС України «Про затвердження Стратегії сприяння гендерній рівності в діяльності Національної поліції України до 2030 року».

Під час визначення напрямів сприяння гендерній рівності в Національній поліції звернено увагу на зовнішню та внутрішню діяльність поліцейських, а до напрямів сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності зараховано дотримання рівності прав жінок та чоловіків під час розгляду звернень громадян, провадження слідчих дій, провадження у справах про адміністративні правопорушення, дозвільних проваджень та інших видів зовнішньої поліцейської діяльності, надання рівних прав жінкам та чоловікам під час доступу до поліцейської служби, просування по службі, обійняття керівних посад, здійснення дисциплінарного провадження, а також інших видів внутрішньої поліцейської діяльності.

Безпосередньо автором запропоновано розробити для жінок окремий вид контракту про проходження служби, передбачивши в ньому норми, які враховують особливості проходження служби жінками-поліцейськими, розробити спеціальні програми навчання жінок-поліцейських із використанням закордонного досвіду, періодично проводити моніторинг стану роботи з жіночим персоналом та вживати інші конкретні заходи.

**Ключові слова:** поліція, гендер, гендерна рівність, права, можливості, жінка, стратегія.

The scientific article is devoted to the research of the directions of promotion of gender equality in police activity. The relevance of the chosen research topic is confirmed by statistical data, a study of the regulatory framework, the practical activities of police officers, the work of scientists on certain topics.

Based on the analysis of the legislation and the practice of its application, the hypothesis of insufficient attention to improving the organization and legal regulation of service in the National Police by female staff was confirmed.

It was concluded that there is no separate legal act that would clearly define the priorities of the National Police bodies and units to promote gender equality. The opinion is expressed that the normative and legal basis for ensuring gender equality in the National Police should be the Law of Ukraine "About Guarantees of State Protection of Women in Civil Service" and the Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "About Approval of the Strategy of Gender Equality in the National Police of Ukraine until 2030".

In determining the areas of promoting gender equality in the National Police, attention is paid to the external and internal activities of police officers, and the areas of promoting gender equality in policing include: respect for equality of women's and men's rights in citizens' appeals, investigations, administrative offenses, licensing proceedings, and other types of external policing; granting equal rights to women and men during access to the police service, during promotion, management positions, disciplinary proceedings, as well as other types of internal police activities.

The author directly proposed to develop for women a separate type of contract of service, providing in it the rules that take into account the peculiarities of service by women police officers; develop special training programs for women police officers using foreign experience; periodically monitor the status of work with female staff, and other specific activities.

**Key words:** police, gender, gender equality, rights, opportunities, woman, strategy.

**Актуальність теми.** Актуальним для світової спільноти сьогодні є питання дотримання гендерної рівності в діяльності поліції. Аналіз статистичної інформації дає змогу зробити висновок про зростання ролі жінки в Національній поліції України. Зокрема, у 2017 році серед особового складу Національної поліції України 21,8% становили жінки [1]. У 2019 році кількість жінок в українській поліції збільшилася на 2% [2]. Відповідно, можна спостерігати суттєве підвищення відсотку жінок-керівників у Національній поліції України (з 4% до 8% [1; 2]).

Цікавим фактом є те, що кількість жінок у патрульній поліції України становить приблизно 24%. Так, згідно з Листом Департаменту патрульної поліції від 20.05.2021 р. № 459зі/41/4/032021 «Про розгляд запиту на інформацію» станом на 01.05.2021 р. облікова кількість працівників Департаменту патрульної поліції становить 16 070 осіб, з них жінок – 3915 [3].

З огляду на аналогічні показники поліції зарубіжних держав (наприклад, понад 20% особового складу американської поліції – це жінки [4]), вважаємо відсотковий рівень жінок в українській поліції таким, що відповідає світовим стандартам. Проте тим актуальним є питання дотримання гендерних прав у Національній поліції України.

**Постановка проблеми.** У межах наукової роботи акцентовано не на відсотковому співвідношенні чоловіків та жінок у Національній поліції України, а саме на організаційних заходах, які забезпечуватимуть гендерну рівність у Національній поліції, тобто рівних правах чоловіків та жінок. Проблеми в цьому контексті полягають у відсутності законодавчо визначених напрямів сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності.

**Стан дослідження теми.** Окремі питання забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах, забезпечення прав жінок у правоохоронній діяльності досліджували В. Кириченко, Н. Максименко, Н. Чередніченко, І. Шульженко та багато інших.

Проте конкретні напрями сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності дотепер не визначені на законодавчому рівні, а наукові дискусії з цього приводу тривають, що й підтверджує актуальність тематики дослідження.

**Мета написання наукової статті** – на підставі аналізу стану дотримання гендерної рівності в поліцейській діяльності визначити напрями сприяння такій рівності.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз законодавства та практики його застосування дає змогу підтвердити гіпо-

тезу про брак уваги до вдосконалення організації та правового регулювання проходження служби в Національній поліції жіночим персоналом, що зумовлено такими факторами:

- не враховуються сучасні демографічні процеси, що демонструють тенденцію до скорочення чоловічого населення країни, зокрема у віці надходження на службу в поліцію;

- у кадровій політиці МВС України неповною мірою приділяється увага гендерному підходу та об'єктивно зростаючій кількості жінок у кадровому корпусі Національної поліції;

- вимагає нормативно-правового закріплення службовий статус співробітників-жінок, що передбачає врегулювання питань, пов'язаних із сімейно-шлюбними відносинами, підтримкою материнства та дитинства, рівним доступом із чоловіками до професійного навчання, професійної підготовки, підвищення кваліфікації, заміщення керівних посад, службового зростання;

- все ще не враховується досвід організаційних, правових та соціально-психологічних підходів до організації служби жінок-поліцейських у країнах Західної Європи, США та Канади щодо реалізації принципу соціального партнерства, профспілкової підтримки та кар'єрного зростання;

- не вироблено системи адекватної оцінки службової діяльності органів та підрозділів Національної поліції, в яких частка жінок-співробітників значна.

З викладеного можна зробити висновок, що на тлі ролі жінок у сфері правоохоронної діяльності їхнє службове становище не дорівнює становищу співробітників-чоловіків.

Провідною ідеєю цієї наукової роботи є визначення на законодавчому рівні напрямів сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності. Аналіз чинного законодавства України підтверджує відсутність окремого нормативно-правового акта, який би чітко визначав пріоритетні напрями діяльності органів та підрозділів Національної поліції щодо сприяння гендерній рівності. Окремо варто зауважити, що для державних органів на загальнодержавному рівні такого нормативно-правового акта нині також немає, адже Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вироблена на період до 2021 року [5]. Подальших правових рішень досі не прийнято.

З огляду на викладене з метою вирішення проблем, що виникають у сфері соціально-правової захищеності жінок, які перебувають на державній службі, зокрема в поліції, вважаємо за необхідне розробити та ухвалити Закон України «Про гарантії державного захисту жінок, які проходять державну службу». Такий законодавчий акт у своїй сфері дії сприятиме дотриманню гендерній рівності у всіх державних органах України.

Вже нині повинен бути розроблений і відомчий нормативно-правовий акт, яким, на наш погляд, має стати Стратегія сприяння гендерній рівності в діяльності Національної поліції України до 2030 року, затверджена Наказом МВС України. Провідними суб'єктами реалізації такої Стратегії мають стати радник Голови Національної поліції, відділ із питань дотримання гендерної рівності, уповноважена особа (координатор), на яку покладено функції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (заступник Голови).

Визначення напрямів забезпечення гендерної рівності також є пріоритетом, який має бути визначений у запропонованій нами Стратегії. З огляду на те, що поліцейська діяльність може бути як зовнішньою, так і внутрішньою, дотримання принципів гендерної рівності має бути в обох випадках. Відповідно, до напрямів сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності ми зарахували:

- дотримання рівності прав жінок та чоловіків під час розгляду звернень громадян, провадження слідчих дій,

- провадження у справах про адміністративні правопорушення, дозвільних проваджень та інших видів зовнішньої поліцейської діяльності;

- надання рівних прав жінкам та чоловікам під час доступу до поліцейської служби, просування по службі, обійняття керівних посад, здійснення дисциплінарного провадження, а також інших видів внутрішньої поліцейської діяльності.

Розглянемо деякі аспекти зазначених напрямів, на яких варто зосередити увагу нормотворцям під час вироблення положень запропонованої нами Стратегії та правозастосовним органам під час застосування на практиці задекларованих положень.

По-перше, варто наголосити на тому, що особливості фізичного та психофізіологічного характеру обмежують практику залучення жінок-поліцейських до виконання службово-бойових завдань, оперативно-розшукових заходів та іншої екстремальної діяльності, здебільшого пов'язаної із застосуванням фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї. Існують винятки, проте здебільшого соціальна роль жінки не дозволяє в повному обсязі виконувати поставлені службові завдання.

Водночас окремі дослідження вчених на міжнародному рівні уможливають припущення про відсутність суттєвої різниці в рівні вигорання поліцейських-жінок і поліцейських-чоловіків. Стаття українських поліцейських не пов'язана з рівнем їхнього професійного вигорання [6].

Після реалізації реформи МВС України, на наш погляд, поліція має стати більш різноманітною та представницькою службою, що відповідатиме міжнародним стандартам поліцейської діяльності. Запровадження повсякчас сервісних центрів та залучення до їхньої діяльності жінок сприятиме дотриманню гендерної рівності в поліції. Таким чином співвідношення кількості чоловіків та жінок у поліції буде врівноважено, а робота в сервісних центрах якнайкраще відповідатиме психологічним та соціальним особливостям жінок.

Крім того, вважаємо за доцільне коригувати штатну чисельність конкретних підрозділів Національної поліції залежно від частки жінок, а також прямо передбачити у штатному розкладі перелік посад державної цивільної служби, не пов'язаних зі здійсненням правоохоронних функцій, які можуть заміщуватися жінками, тобто упорядкування співвідношення чоловіків та жінок має відбуватися і серед цивільних штатних працівників Національної поліції. Хоча саме в такому співвідношенні проблеми мають менші масштаби, адже зазвичай саме жінки обіймають більшість таких посад (канцелярія, бухгалтерія, тощо).

Окремим напрямом сприяння гендерній рівності пропонуємо визначити трудовий договір, за яким працюють жінки. Тобто з метою забезпечення захисту інтересів жінок, які перебувають на службі в поліції, доцільно розробити для них окремий вид контракту про проходження служби, передбачивши в ньому норми, які враховують особливості проходження служби жінками-поліцейськими. Наприклад, до таких особливостей можна зарахувати перелік обставин, за яких жінці-поліцейському може бути надана короткострокова відпустка за сімейними обставинами, та включити до неї такі обставини, як хвороба непрацездатного члена сім'ї, виїзд як супроводжуючої особи до місця лікування неповнолітньої дитини тощо.

Ще одним напрямом удосконалення діяльності поліцейських в Україні щодо дотримання гендерної рівності може бути вироблення спеціальних програм навчання жінок-поліцейських із використанням закордонного досвіду (початкова підготовка, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, підвищення кваліфікації та службова підготовка).

З метою адекватного своєчасного аналізу та прогнозування кадрової ситуації в Національній поліції України, у тому числі збільшення чисельності жінок-поліцейських, у Департаменті кадрового забезпечення Національної поліції

України, на наш погляд, доцільно організувати моніторинг стану роботи з жіночим персоналом. Періодичне проведення соціологічних опитувань особового складу Національної поліції, перевірок дотримання прав жінок-поліцейських під час проходження служби мають стати нормою до того часу, поки ситуація в Національній поліції щодо дотримання гендерної рівності перестане бути проблемною.

Водночас варто зауважити, що, окрім дотримання прав і свобод жінок, гендерна рівність стосується прав і свобод ЛГБТ, про що в системі Національної поліції практично не згадують, а тим більше не застосовують механізмів для врівноваження ситуації. У разі наявності серед особового складу осіб, яких зараховують до ЛГБТ, найчастіше такі факти замовчуються, адже розголошення не відбувається.

Позитивною є тенденція з дотриманням прав і свобод ЛГБТ у зовнішній діяльності Національної поліції. Яскравим прикладом є стан дотримання публічного порядку та безпеки під час проведення фестивалю квір-культури «Одеса Прайд» впродовж 2015–2021 років [7]. На протипагу попереднім рокам, коли відбувалися сутички між учасниками параду та його противниками, а поліцейські не могли запобігти цьому та попередити випадки травмування як цивільних осіб, так і поліцейських, у 2021 році мала місце чітка та злагоджена робота поліцейських, які не допустили порушень публічної безпеки та порядку, адже права ЛГБТ – це права громадян [7].

Тобто можна констатувати, що нині відбувається зростання уваги та застосування спеціальних механізмів реагування

з боку поліцейських на факти вчинення правопорушень проти жінок та ЛГБТ. Показовим є досвід останніх років діяльності Національної поліції України щодо протидії домашньому насильству. На жаль, категорія осіб, які належать до ЛГБТ, та протидія правопорушенням щодо таких осіб дотепер не визначені окремою категорією справ для Національної поліції (наприклад, мотив (ненависть до ЛГБТ) може бути виокремлений, як кваліфікуюча ознака). Відповідно, не вироблено спеціальних механізмів протидії поліцейськими таким правопорушенням. Така практика лише ними напрацьовується.

**Висновок.** Отже, сприяння гендерній рівності в органах та підрозділах Національної поліції – це один із пріоритетних напрямів політики МВС України та діяльності органів і підрозділів Національної поліції України. Для реалізації цього напрямку необхідне нормативно-правове підґрунтя, яким, на наш погляд, мають стати Закон України «Про гарантії державного захисту жінок, які проходять державну службу» та Наказ МВС України «Про затвердження Стратегії сприяння гендерній рівності в діяльності Національної поліції України до 2030 року». Під час визначення напрямів сприяння гендерній рівності в Національній поліції варто звернути увагу на зовнішню та внутрішню діяльність поліцейських.

Окреслені в роботі питання потребують проведення додаткових наукових досліджень із метою їх нормативно-правового визначення. Проте першочергове завдання – визначення напрямів сприяння гендерній рівності в поліції України – невідкладна справа.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. У Нацполіції працюють майже 22% жінок – МВС. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news/28851589.html> (дата звернення: 21.10.2021)
2. Кількість жінок у підрозділах МВС зросла – заступник міністра. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-kilkist-zinok-u-pidrozdilah-mvs-zroslo-zastupnik-ministra.html> (дата звернення: 21.10.2021)
3. Про розгляд запиту на інформацію : Лист Департаменту патрульної поліції від 20 травня 2021 р. № 459зі/41/4/032021. URL: [https://dostup.pravda.com.ua/request/86128/response/321201/attach/3/459.pdf?cookie\\_passthrough=1](https://dostup.pravda.com.ua/request/86128/response/321201/attach/3/459.pdf?cookie_passthrough=1) (дата звернення: 21.10.2021)
4. Як це служити в американській поліції: розповідь українки Ольги Орлової. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/ukrainka-robotamerykanska-politsiya/31223366.html> (дата звернення: 21.10.2021)
5. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 21.10.2021)
6. Valieiev, R., Polyvaniuk, V., Antonenko, T., Rebkal, M., Sobakar, A., Oliinyk, V. (2019). The effects of gender, tenure and primary workplace on burnout of Ukrainian police officers. *Postmodern Openings*, 10 (4), 116–131. URL: <https://doi.org/10.18662/po/97> (дата звернення: 21.10.2021)
7. "Одеса Прайд" – ретроспектива 2015–2021: як це було. URL: <https://upogau.org/inform/uanews/odesa-prajd-retrospektiva-2015-2021-yak-cze-bulo.html?fbclid=IwAR2nRhyzGRIRM6PSfSc-ErxINxN9x0F8v1cRRQqjKqr8crsqsdYRFOii93A> (дата звернення: 21.10.2021)