

РОЗДІЛ 6

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 342.553

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-5/25>

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

MECHANISM FOR ENSURING GENDER EQUALITY IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

**Галіцина Н.В., д.ю.н., професор кафедри
конституційного та трудового права
Запорізький національний університет**

Стаття присвячена дослідженню механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України, під яким запропоновано розуміти складну, структуровану, динамічну, комплексну систему, через нормативно-правовий, інституційний та процедурний складник якої за допомогою певних правових інструментів цілеспрямовано забезпечується і впроваджується у діяльність Національної поліції України принцип гендерної рівності. Визначено, що ознаками механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України є: 1) правова регламентованість; 2) системність, логічність і функціональний зміст; 3) динамізм і стабільність; 4) цілеспрямованість; 5) гарантованість; 6) процедурний характер забезпечення; 7) постійний характер й ефективність.

Нормативно-правовий складник механізму забезпечення принципу гендерної рівності знаходить своє об'єктивне відображення у системі чинного законодавства України (законодавство України, підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України) та є дворівневим (загальнодержавне та відомче регулювання).

В інституційному складнику механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України також можливо виділити два рівні: 1) загальнодержавний (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Президент України, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції, інститути громадянського суспільства тощо); 2) відомчий (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).

Встановлено, 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). 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 тощо.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, Національна поліція України, механізм забезпечення гендерної рівності, гендерно-правова експертиза, гендерне квотування, акти-плани.

The article is devoted to the study of the mechanism of gender equality in the National Police of Ukraine, which is proposed to mean a complex, structured, dynamic, comprehensive system, through the legal, institutional and procedural components of which through certain legal instruments purposefully provided and implemented in the National Police of Ukraine. The principle of gender equality. It is determined that the signs of the mechanism of ensuring gender equality in the bodies of the National Police of Ukraine are: 1) legal regulation; 2) systematic, logical and functional content; 3) dynamism and stability; 4) purposefulness; 5) warranty; 6) procedural nature of security; 7) constant character and efficiency.

The normative and legal component of the mechanism for ensuring the principle of gender equality is objectively reflected in the system of current legislation of Ukraine (laws of Ukraine, bylaws, international regulations and treaties approved by the Verkhovna Rada of Ukraine) and is two-tier (national and departmental regulation).

The institutional component of the mechanism for ensuring gender equality in the National Police of Ukraine can also be divided into two levels: 1) national (Verkhovna Rada of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine Commissioner for Human Rights; general jurisdiction, civil society institutions, etc.); 2) departmental (National Police of Ukraine, Commissioners of the Head of the National Police for Control over Observance of Human Rights in Policing, International Association of Women Policemen, Ukrainian Association of Law Enforcement Representatives).

It has been established that service in the National Police of Ukraine is a set of certain administrative procedures that are organizational, non-jurisdictional, formal, declarative (for example, the procedure for conducting a competition for police service or a vacancy) or interfering (for example, public control of the police, dismissal procedure in connection with prosecution for a corruption offense, the procedure of psychophysiological examination of candidates for service in the police or the certification procedure). The tools for ensuring gender equality in the organization of the National Police of Ukraine are: a) adoption of relevant acts-plans; b) gender legal expertise; c) gender quotas; d) gender budgeting, etc.

Key words: gender, gender equality, National Police of Ukraine, mechanism for ensuring gender equality, gender legal expertise, gender quota, acts-plans.

Імплементация принципа гендерного паритета 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 під-

розділів 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 незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками.

Водночас упровадження гендерно виваженого підходу у лавах Національної поліції України, що де-юре є вільною від системних бар'єрів щодо 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 органах Національної поліції України.

Окремі аспекти забезпечення гендерної рівності під час проходження публічної служби у різних державних органах та установах були предметом дослідження таких науковців, як О. Абрамова, Д. Бахрах, Н. Грицак, Р. Денісова, В. Дроздова, Н. Єропкін, В. Кириченко, О. Кулачек, О. Лаврінченко, І. Лескіна, Г. Мельниченко, Е. Правдіна, М. Покровська, В. Толкунова, Н. Олійник, Н. Оніщенко, Н. Чередніченко, І. Шульженко та інші. 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 інші. Але сучасне комплексне дослідження механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України сьогодні відсутнє, що і актуалізує тему цієї наукової розвідки.

Передусім зазначимо, що 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 μηχανή, 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 явище [1, с. 695]. У правовій доктрині поняття «механізм» є поширеним, його використовують для позначення таких категорій, як «механізм правового регулювання», «механізм публічного адміністрування», «механізм забезпечення», та багато інших.

В аспекті проблематики реалізації принципу гендерної рівності в органах 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 складники такого механізму характеризуються певною варіативністю, що дозволяє виділити два підходи. Згідно з першим підходом механізм забезпечення гендерної рівності зводиться до його інституційного (організаційно-правового) складника. Так, Г.В. Герасименко ототожнює державний механізм сприяння гендерній рівності в Україні з його суто інституційним складником [2, с. 142], а Л.В. Гонокова і Н.С. Педченко розглядають механізм забезпечення гендерної рівності як впорядковану систему міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру [2, с. 116]. О.М. Венгер під механізмом забезпечення гендерної рівності розуміє інституційну урядову та парламентську структуру, яка створюється з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінній реалізації жінок своїх прав [4, с. 142], а К.Б. Левченко – сукупність органів державної влади, міжнародних, неурядових, науково-дослідних організацій, які перебувають у тісній взаємодії [5, с. 91]. 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 [6, с. 13], а Г.В. Даудова – організаційний, правовий, економічний, політичний [7, с. 117–118]. Т.М. Мельник, аналізуючи зарубіжний досвід забезпечення гендерної рівності, виокремлює понад п'ятнадцять форм механізмів, які відрізняються своєю функціональністю, зокрема: міжнародні, регіональні, національні; інституційні, правові, економічні, політичні; правові й неправові; політичні, економічні, соціальні, культурні; теологічні, психологічні, прагматичні тощо [8].

Не заперечуючи зазначеного підходу, підтримуємо 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 [9, с. 114–116]. Водночас вважаємо, що за такого підходу залишається невирішеним дуже важливе питання: «Як, за допомогою яких інструментів і в якому порядку втілюється у діяльність певного суб'єкта публічної адміністрації (в нашому разі – 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 складників: 1) нормативно-правового; 2) інституційного (організаційно-правового); 3) процедурного.

Під терміном «механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України» пропонуємо розуміти складну, структуровану, динамічну, комплексну систему, через нормативно-правовий, інституційний та процедурний складник 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 складники такого механізму утворюють цілісну систему, її побудова є логічною та між елементами системи є певні зв'язки); 3) динамізм і стабільність (механізм забезпечення принципу гендерної рівності є динамічним явищем, таким, що постійно розвивається, трансформується, удосконалюється і перебуває в безперервному русі, але водночас 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 (гендерна рівність забезпечується в межах певних процедур – процедур добору та призначення на службу, просування по службі, припинення служби); 7) постійний характер й ефективність (гендерний

паритет забезпечується постійно в процесі діяльності Національної поліції (під час прийняття на службу, впродовж службової кар'єри поліцейських, у разі припинення служби), а реалізація програм і проєктів 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 тощо); 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 тощо).

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 [10, с. 60].

Нормативно-правовий складник 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 їх аналізі 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 жінок і чоловіків (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 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 належать: Загальна декларація прав людини від 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 1966 р., Пакт про соціально-економічні та культурні права від 1966 р. та інші, 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 з 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 інші.

Наголосимо, що реальним кроком на шляху до реалізації взятих державою на себе зобов'язань стало прийняття відповідних законодавчих та підзаконних актів, які на рівні 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 [11]. Не менш важливу роль у сфері забезпечення гендерної рівності відіграють Закон України від 6 вересня 2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації» [12], Закон України від 7 грудня 2017 р. «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [13], 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. [14], 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. [15] 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. [16].

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. [17], Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи від 12 травня 2006 р. [18], Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проєктів нормативно-правових актів від 30 січня 2013 р. [19] та інші.

На відомчому рівні нормативно-правового регулювання центральне 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 [20, ч. 1 ст. 49]. Серед підзаконних нормативно-правових актів варто звернути увагу на Стратегію розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року [21], План заходів з реалізації Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. [22], Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 грудня 2015 р. «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» [23], 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., [24] та інші.

Таким чином, можна констатувати, що формування нормативно-правового складника 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, поєднанням принципів єдності і диференціації та застосуванням заходів позитивної дискримінації і позитивних дій.

Основою формування національного інституційного (організаційно-правового) складника 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 інституційному складнику механізму забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Національної поліції України, як і в нормативно-правовому, можливо виділити загальнодержавний та відомчий рівні, 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 міжнародних 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 [25].

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; ветовання прийнятих Верховною Радою України законів з наступним поверненням їх на повторний розгляд [26, ст. 106]. 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 [27]. 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 інше [11, ст. 10].

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. [11, ст. 11; 28].

Органічною частиною інституційного складника механізму забезпечення гендерної рівності є інститут омбудсмена, до складу якого входять Уповноважений 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 інше [11, ст. 9; 12, ст. 10].

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 [2].

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 правоохоронних 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 у себе організаційно поєднані структурні підрозділи, що забезпечують діяльність керівника Національної поліції України (територіального органу поліції), а також виконання покладених на поліцію завдань [20, ст. ст. 1, 13, 15].

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 влади 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 цей час 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.

Заслугою 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 професійних 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 цей час 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 [30]. 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 взяла 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 [31].

Питання процедурного складника у механізмі забезпечення гендерної рівності у правовій доктрині досліджувались фрагментарно. Так, наприклад, Н.В. Максименко оперує поняттям «процедури квотування кількості жінок та чоловіків» [32, с. 17], С. Нечипоренко – «процедури із встановлення придатності кандидата на посаду» [33, с. 89], І.О. Грицай – «процедура здійснення гендерно-правової експертизи» [9, с. 331], а І.Є. Лескіна – «процедури кадрового відбору, формування резерву та призначення на керівні посади з урахуванням принципу гендерної рівності» [34, с. 76], «процедури просування по службі» [34, с. 91].

Беручи до уваги усталене на цей час 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 цього дослідження названі елементи є не

тільки і не стільки елементами правового статусу названих суб'єктів, скільки складниками 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 акт та адміністративний договір [35, с. 9–10]. Разом з тим такий перелік інструментів може бути розширений, оскільки в діяльності публічної адміністрації можуть використовуватися також регуляторно-планувальні, організаційно-технічні, інформативні та інші правові прийоми, засоби та способи [36, с. 559–564].

Беручи до уваги перелік основних інструментів діяльності публічної адміністрації (нормативні акти, адміністративні акти, адміністративні договори, акти-плани, акти-дії) [37, с. 316] 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 інші.

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 виконавчими заходів із зазначенням мети, завдань, обсягу, методів, засобів та строків їх здійснення [38]. Доцільність їх використання в межах механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції країни пов'язана 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 [22], 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 [22, п. 22];

2. 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.) [22, п. 16];

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. [22, п. 17].

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 консультативних органах, миротворчих операціях, процесах установаження 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 установаження 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 [22, п. 23].

Доцільність запровадження гендерних квот обговорюється останнім часом у правовій доктрині в контексті гарантій реалізації принципу гендерної рівності у публічному адмініструванні. Так, Н. Максименко пропонує під час прийняття на службу, а також під час формування кадрового резерву, атестації, просування по службі тощо ввести процедури квотування кількості жінок та чоловіків під час утворення самих комісій, що будуть здійснювати ці функції [32, с. 4]. 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 [39], а І.Є. Лескіна пропонує встановлення квот на добір жінок в органи прокуратури на рівні 30/70 чи 40/60 [34, с. 180].

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 «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» [24, пп. 1.3 п. 1 розд. II].

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 посилюється 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 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, тобто визнаний міжнародною практикою рівень, який становить не менше 30% представників кожної статі. Вона дає можливість долати ген-

дерну 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, у 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 є 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 [40].

Попри 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) [34, с. 138], це лише фрагментарно впливає на гендерний складник працюючих у правоохоронних органах і скоріше ілюструє спрямованість державної політики у плані поліпшення становища жінок та можливості захищати свої права на законодавчому рівні.

Вважаємо загалом доцільним запровадження гендерного квотування в органах Національної поліції України як складника механізму дотримання принципу гендерної рівності за декількома напрямками: під час прийому на службу в органи Національної поліції, призначення на керівні посади, включення до складу конкурсних та атестаційних комісій жінок-поліцейських. В той же час зауважимо, що прорахунки у кадровій політиці внаслідок зайвої заангажованості гендерними проблемами у процесі роботи з персоналом цього правоохоронного органу можуть призвести до зниження 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 обґрунтовано.

ЛІТЕРАТУРА

1. Білодід І.К. Словник української мови: в 11 т. Київ : Наук. думка, 1973. Т. 4 : І–М. 840 с.
2. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2004. 223 с.
3. Гонюкова Л.В., Педченко Н.С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 2. С. 114–120.
4. Венгер О.М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2009. 198 с.
5. Левченко К.Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти) : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 428 с.
6. Слатвицька А.В. Міжнародний захист економічних прав жінок : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Київ, 2010. 277 с.
7. Даудова Г.В. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2008. 203 с.
8. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності : міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності : підручник. Київ : Стілос, 2010. 440 с.
9. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності : теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.
10. 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.
11. 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.
12. 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> (дата звернення : 22.08.2020).
13. 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> (дата звернення : 22.08.2020).
14. 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> (дата звернення : 22.08.2020).
15. 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> (дата звернення : 22.08.2020).

16. 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-derzhavnoi-socialnoi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku> (дата звернення: 22.08.2020).
17. 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> (дата звернення: 22.08.2020).
18. Інструкція з проведення гендерно-правової експертизи від 12 травня 2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06 (дата звернення: 22.08.2020).
19. 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> (дата звернення: 22.08.2020).
20. Про Національну поліцію України : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 22.08.2020).
21. Стратегія розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/files/strategiya.pdf> (дата звернення: 22.08.2020).
22. 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> (дата звернення: 22.08.2020).
23. 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> (дата звернення: 22.08.2020).
24. 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> (дата звернення: 20.12.2019).
25. Предмети відання Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин: Додаток до Постанови Верховної Ради України від 04.12.2014 № 22-VIII. URL: http://kompravlud.rada.gov.ua/news/Pro_komitet/pred_vidan/72608.html (дата звернення: 22.08.2020).
26. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 22.08.2020).
27. Національна стратегія у сфері прав людини: Указ Президента України від 25.08.2015 р. *Офіційний вісник України*. 2015. № 69. Ст. 2257.
28. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423. *Урядовий кур'єр*. 2015. № 126.
29. 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: 22.08.2020).
30. Асоціація жінок-поліцейських виборуватиме рівні права з колегами-чоловіками. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2423224-asociacia-zinokpolicejskih-viboruvatime-rivni-prava-z-kolegamicolovikami.html> (дата звернення: 22.08.2020).
31. Українська асоціація представниць правоохоронних органів : Поодинці ми сильні, разом ми могутні. URL: https://mvs.gov.ua/ua/news/21380_Ukrainska_asociaciya_predstavnic_pравоохоронних_organiv_Poodinci_mi_silni_razom_mi_mogutni.htm (дата звернення: 22.08.2020).
32. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 20 с.
33. Нечипоренко С.І. Адміністративно-правові засади проходження служби в органах прокуратури України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2011. 205 с.
34. Лескіна І.Є. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності прокуратури : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2013. 225 с.
35. Мельник Р.С., Бевзенко В.М. Загальне адміністративне право : навч. посіб. Київ : Ваіте, 2014. 376 с.
36. Загальне адміністративне право: підруч. / І.С. Гриценко, Р.С. Мельник, А.А. Пухтецька та ін. ; за заг. ред. І.С. Гриценка. Київ : Юрінком Інтер, 2015. 568 с.
37. Галіцина Н.В. Теорія та практика реалізації концепції соціальної держави в Україні : адміністративно-правове дослідження. Харків : ФОП Панов, 2016. 578 с.
38. Приймаченко Д. Правова природа актів планування : сучасний аналіз. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 52–58.
39. 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.). Київ : Міленіум, 2005. С. 33–35.
40. Жакупрова Р. Гендерный баланс на уровне принятия решений : опыт стран. URL: <http://www.businesswomen.kz/publikacii-i-statii/gendernyy-balans-na-urovne-prinyatiya-resheniy-opyt-stranzhakupova-r.html?lang=ru> (дата звернення: 22.08.2020).