

ЖІНКИ-ПОЛІЦЕЙСЬКІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ: ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І ЄВРОПЕЙСЬКІ ІНІЦІАТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Хоркавий С. В.

ВСТУП

Міжнародні інституції висвітлюють гендерне питання як один із пріоритетів розвитку людства: міжнародні організації зосереджені на гендерній рівності та розглядають її не лише з погляду соціальної справедливості, а і як ресурс соціально-економічного розвитку. Наша держава, перебуваючи на етапі становлення гендерного суспільства та права загалом, має на меті саме європейський вибір. І одним із ключових завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Саме гендер спрямований на справедливе встановлення міри свободи двох суб'єктів суспільства – чоловіків та жінок, а також їхнього статусу. Відносини гендерного права віддзеркалені в різних галузях права, що забезпечують здійснення економічних, громадянських, соціальних, культурних і політичних прав людини відповідно до принципу рівноправ'я статей¹.

Залучення жінок до служби в Національній поліції України є природним процесом формування гендерних відносин. Однак треба зазначити, що така ситуація все ж викликала низку питань. На шляху до досягнення гендерного паритету не треба забувати про усталені традиції гендерних рольових стереотипів². Служба в органах Національної поліції України висуває до жінок вимоги, що суперечать традиційному розумінню становища жінки як такої. Жінки повинні дотримуватися вимог, що висуваються до чоловіків, і дотримуватися вимог «чоловічої поведінки», хоча це суперечить фізичним і психологічним особливостям жінок.

Головною причиною того, що проблема гендерної рівності досить повільно набуває політичного значення є те, що вона не усвідомлена як

¹ Гаркуша А. Г. Гендерний паритет: жінка в національній поліції України. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування* 2019 № 1. URL: https://el-zbirn-du.at.ua/2019_1/4.pdf

² Сасенко М. І. Паритетна демократія і гендерна рівність у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. С. 94.

складова процесу демократизації та реалізації прав людини. У зв'язку з цим саме прийняття та реалізація європейських цінностей є необхідним моментом на шляху до європейської інтеграції. Цінності людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства закону і поваги до людських прав, включаючи права меншин, є засадничими для Європейського Союзу. Ці цінності є спільними для суспільств держав-членів, в яких превалюють плюралізм, відсутність дискримінації, толерантність, справедливість, солідарність і рівність між жінками і чоловіками³.

Якщо говорити про здійснення політики гендерної рівності в країнах ЄС (де вона проводиться цілеспрямовано), то можна виділити два основні напрямки, в межах яких здійснюється політика гендерної рівності: оплата й умови праці жінок і чоловіків, усунення перешкод у просуванні жінок. Ці напрямки пов'язані з практикою цілеспрямованої державної та наддержавної політики, яка здійснюється в межах багаторівневої системи соціальної підтримки, оскільки на сьогодні визнано неадекватність ринкових механізмів вирішувати проблеми, що виникають між владою й індивідами⁴.

Система трудового потенціалу України не є однорідною та уявляє собою складну взаємодію людських ресурсів як носіїв трудових можливостей, самих трудових можливостей та місць їх реалізації. Формування такої системи відбувається під впливом багатьох факторів природа яких обумовлена діяльністю економічної, політичної, духовної, соціальної, біологічної та геополітичної сфер суспільства. Жінка-поліцейська є трудовим ресурсом і забезпечує особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей.

За такого підходу трудове законодавство має бути на сторожі прав жінок, відштовхуючись від захисту їхнього здоров'я, яке містить в собі потенціал здоров'я майбутніх дітей – майбутніх нащадків, продовжувачів людського роду, а тому воно має будуватись на принципі єдності та диференціації норм трудового права, неврахування якого призводить до порушення права жінки на життя та здоров'я, призводить до її дискримінації, тому що не враховує об'єктивні особливості жіночого

³ Бондаренко О. Врахування гендерних аспектів при формуванні законодавства України в умовах євроінтеграції. Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: *збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму*. м. Кропивницький, 17 березня 2023 р. Кропивницький : ДонДУВС, 2023. С. 85–86.

⁴ Кушнір Н. Міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності. *Право і Безпека*. 2017. № 1. С. 96.

організму і не містить додаткового юридичного захисту, якого він потребує⁵.

Актуальність теми обумовлюється і тим, що на сучасному етапі розвитку й реформування правоохоронної системи України спостерігається тенденція до збільшення кількості жінок-працівників поліції. Адже в Україні ідея створення цілісної концепції правового регулювання діяльності жінок-працівників органів Національної поліції також підтримується рядом фахівців, які вказують на чисельні недоліки діючої нормативної бази, яка є наслідком невдалих компромісів, непродуманих рішень, недоглядів і помилок законодавця. Окремі аспекти правового регулювання порядку і умов проходження жінками служби в органах Національної поліції України, особливостей правового статусу жінок-поліцейських досліджувались у працях вітчизняних науковців та практиків. В числі таких необхідно виділити: С. Бабіна, О. Горбачову, К. Гусеву, А. Гаркушу, Ю. Константинову, Н. Лях, К. Марутян, Н. Полішко, О. Поплавську, М. Співак, М. Саєнко, О. Светлічну, М. Тищенко, О. Шевчук та ін.

Метою статті є з'ясування сучасного стану гендерної паритетності в органах Національної поліції України. Ця мета зумовила такі завдання: осмислити сутність гендерних перетворень в органах Національної поліції у контексті європейських змін; за допомогою статистичних даних здійснити функціональний аналіз гендерних відносин і визначити можливий спектр проявів гендерної нерівності; дослідити гендерні проблем на ринку праці органів Національної поліції та окреслити основні вектори подолання виявлених гендерних нерівностей.

Для виконання окреслених завдань у статті використано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів наукового дослідження, зокрема: логічного узагальнення, методи, індукції та дедукції – для визначення сутності та змісту правових категорій; діалектики та історизму – при дослідженні еволюції підходів до ролей чоловіків і жінок, поведінки в межах сім'ї та в професійному житті; аналізу та синтезу – для відбору системного, методичного, методологічного та інституційного підходів до визначення механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України; аналітичний,

⁵ Новіченко Н. В. Єдність і диференціація норм трудового права та гендерна рівність у трудових відносинах: перспективи співіснування в майбутньому. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Право.* 2022. Вип. 36. С. 103.

економіко-статистичний – для моніторингу гендерної рівності в органах Національної поліції України.

1. Гендерна статистика в органах Національної поліції

У зв'язку з трансформаційними змінами в суспільстві, триманням курсу на європеїзацію роль жінки все ж таки зростає й поступово займає нові позиції: зокрема професії, які до недавнього вважалися суто чоловічими, частково починають змінювати свій склад. На необхідності у розвитку системи гендерної статистики, що використовується для завдань планування, моніторингу та звітування, наголошують міжнародні документи, до яких приєдналася Україна: Конвенція ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінська Декларація та Пекінська Платформа дій, прийняті на 4-ій Всесвітній конференції зі становища жінок (1995), Цілі сталого розвитку до 2030, Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та суміжні резолюції, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони; Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція).

Важливим документом збору даних для моніторингу гендерної рівності є розпорядження КМУ від 2 грудня 2020 № 1517-р що затверджує перелік індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності. У частині визначення місця і ролі жінки в правоохоронних органах, а саме Національної поліції він виглядає так:

- частка жінок у складі учасників міжнародних операцій з підтримки миру та безпеки (2019 – 8,9 %; 2020 – 9,1 %);

- кількість постраждалих учасників Революції Гідності, учасників антитерористичної операції та осіб, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, які скористалися програмами психологічної реабілітації, соціальної та професійної адаптації, забезпечення санаторно-курортним лікуванням, за статтю, осіб (дані будуть доступні після 2022);

- кількість учасників бойових дій, за статтю, осіб (дані будуть доступні після 2022);

- частка працюючих осіб Національної поліції, яким надано статус учасника бойових дій, від загальної кількості працюючих (2020 – 19,3);

- розподіл кількості працюючих осіб Національної поліції, яким надано статус учасника бойових дій, за статтю (2020 – жінки 9,9 %, чоловіки – 90,1);

– кількість працюючих осіб Національної поліції, з інвалідністю, за статтю, осіб (2020 – всього 865 осіб, жінок – 291);

– кількість працюючих осіб Національної поліції, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною, за статтю, осіб (2020 – всього 3 916 осіб, жінок – 3 777);

– кількість працюючих осіб Національній поліції, батьків одинаків, за статтю, осіб (2020 – всього 1 701 осіб, жінок – 1 594 осіб);

– кількість працюючих осіб Національної поліції, які мають статус внутрішньо переміщених осіб, за статтю, осіб (2020 – всього 3 028 осіб, жінок – 923);

Всього передбачено 226 індикаторів, однак у розділі «Жінки. Мир. Безпека» – 16⁶. Слід відмітити, що дані збираються з 2015 однак по органах Національної поліції дані стосовно жінок доступні лише за 2019 та 2020⁷. Запровадження цих індикаторів дозволяє оцінити прогрес щодо створення умов і можливостей для рівноправної участі жінок і чоловіків у своїй правоохоронній сфері та органах Національної поліції зокрема.

Станом на 15.06.2020 чисельність Національної поліції України становила 151, 6 тис. працівників, з яких 33. 700 – жінки. За даними 2021 кількість жінок в Національній поліції України зросла на 5, 6 % і становить 35. 500 осіб⁸.

Ще одним важливим документом, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку є Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030. Стратегія спрямована на об'єднання суспільства у розумінні цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, на консолідацію дій центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, міжнародних організацій, соціальних партнерів, громадських об'єднань, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних

⁶ Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р. URL: https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/roz_1517.pdf (дата звернення: 23.11.23)

⁷ Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт. 2021. С. 162-169. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf (дата звернення: 23.11.23)

⁸ Полішко Н. Л. Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису : дис. ... доктора філософії за спеціальністю 081 Право. Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021. С. 89.

сфер, приватного сектору тощо для реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для сталого розвитку держави у всіх сферах⁹.

Реалізація Стратегії здійснюватиметься з урахуванням міжнародних інструментів ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, Організації з безпеки і співробітництва в Європі, рекомендацій міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Комісії ООН зі становища жінок тощо.

Окрім вище згаданих показників, доречним буде відмітити і те, що розрив в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні останні два роки демонструє тенденцію до скорочення (2020 – 20,4 %; 2021 – 18,6 %). А за останні 5 років він скоротився на 7,4 % – з 26 % у 2015 до 18,6 % у 2021, однак все ще залишається помітним¹⁰. Згідно з останніми дослідженнями Міжнародної організації праці (*Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality*, 2021) на сьогодні відсутні універсальні способи вирішення проблеми гендерного розриву в оплаті праці. У таких умовах особливого значення набувають міжнародні стандарти праці та інші ключові інструменти¹¹. У 2020–2021 Україна отримала офіційний статус учасниці таких міжнародних ініціатив, як «Партнерство Біарріці» і «Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності», набула членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC), а також приєдналася до Групи друзів жінок, миру й безпеки, чим продемонструвала прихильність до реалізації резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) та 2493 (2019). Крім того, у резолюції Ради Безпеки 2185 (2014) щодо діяльності поліції в підтримці

⁹ Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 23.11.23).

¹⁰ Уряд послідовно працює над зменшенням гендерного розриву в оплаті праці в Україні. Міністерство економіки України, опубліковано 19 жовтня 2022 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-poslidovno-pratsiuie-nad-zmshenniam-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-v-ukraini> (дата звернення: 23.11.23).

¹¹ Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#n14> (дата звернення: 24.11.23).

миру наголошується на заохоченні гендерної рівності як частини комплексного підходу до запобігання конфліктам і сталого миру¹².

2. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України

Гендерний глосарій Європейського інституту із гендерної рівності визначає, що інституційний механізм – органи, уповноважені забезпечувати гендерну рівність та підтримувати інтеграцію гендерного підходу в усі політики в усіх сферах. Зазвичай це – центральний державний орган, доповнений міжвідомчою координаційною структурою з питань гендерної рівності, а також контактні особи або координатори, відповідальні за інтеграцію гендерного підходу у міністерствах. Загальна структура може включати органи на різних рівнях управління – національний, регіональний та місцевий – та інші державні установи поза складом Уряду, особливо на парламентському рівні, а також незалежні агенції та інші органи, такі як органи з питань гендерної рівності та/або інституції Уповноважених з прав людини (Омбудсперсонс), що спеціалізуються на гендерній рівності або мають більш загальний мандат з повноваженнями приймати та аналізувати скарги на наявність дискримінації за ознаками статі та гендера¹³.

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є: *Верховна Рада України*; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об'єднання¹⁴.

В органах Національної поліції також можна виділити рівні та суб'єктів забезпечення гендерної рівності. Так на першому рівні будуть центральні органи управління, на другому – міжрегіональні

¹² UN police gender initiatives. United Nations Police. URL: <https://police.un.org/en/un-police-gender-initiatives> (дата звернення: 24.11.23).

¹³ Gender Equality Glossary and Thesaurus. URL: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/browse?language_content_entity=en (дата звернення: 25.11.23).

¹⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 25.11.23).

територіальні органи, на третьому – Головні управління поліції в областях України, на четвертому – державні установи та заклади¹⁵.

Механізми забезпечення гендерної рівності, О. Кисельова, визначає як інституційну урядову та парламентську структуру, яка створюється з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінній реалізації жіркою своїх прав¹⁶.

Увага дослідників звертається на те, що раніше головна роль інституційних механізмів гендерної рівності зводилась до трьох пунктів, а саме: прийнятті законодавства; спостереженні за його виконанням просвітницька діяльність щодо поліпшення статусу жінок. Сьогодні ж інституційні механізми відіграють набагато більшу роль – вони мають бути індикатором інтеграції гендерної проблематики в систему управління суспільством та державою¹⁷.

При порівнянні ступеню реалізації політики гендерної рівності на європейському континенті можна помітити дуже цікаву тенденцію: розвинуті західноєвропейські країни та країни, що входять до НАТО, значно просунулись на шляху розвитку інституційних механізмів (тобто, прийняті відповідні закони та створені відповідні урядові і парламентські структури, які контролюють їх виконання). Якщо проаналізувати досвід країн-членів НАТО зі створення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності, то перше, на що звертається увага, – це величезна різноманітність цих механізмів.

Переважає більшість таких механізмів на урядовому рівні представлена департаментами, відділами або комітетами в рамках міністерств. В деяких країнах ці механізми куруються прем'єр-міністром або навіть президентом. В окремих країнах ЄС (Іспанія, Швеція)^{18,19} і навіть, країнах Східної Африки (Уганда²⁰) були створені спеціальні міністерства або посади міністрів з питань гендерної рівності. Хоча

¹⁵ Структура Національної поліції. Офіційний вебпортал. URL: <https://www.npu.gov.ua/pro-policiyu/struktura-nacionalnoyi-policiyi> (дата звернення: 25.11.23).

¹⁶ Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. *Жінки в політиці: міжнародний досвід для України*: збірник наукових статей. 2006. С. 144–145.

¹⁷ Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності та досвід НАТО. Tuesday Nov 28, 2023. Журнал: *Ukraine to NATO*. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/instytutsiynyy-mekhanizm-zabezpechennia-hendemoi-rivnosti-ta-dosvid-nato/> (дата звернення: 25.11.23).

¹⁸ Governmental equality bodies. URL: https://eige.europa.eu/gendermainstreaming/countries/spain?language_content_entity=en (дата звернення: 25.11.23).

¹⁹ Minister for Gender Equality. URL: <https://www.government.se/sb/d/17121/a/207564> (дата звернення: 25.11.23).

²⁰ Ministry of Gender, Labour and Social Development. URL: <https://mglsd.go.ug/> (дата звернення: 25.11.23).

жодна країна ще не досягла повного гендерного паритету, однак дев'ять країн (Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Нова Зеландія, Швеція, Німеччина, Нікарагуа, Намібія та Литва), за вибіркою з 146 країн у 2023, скоротили щонайменше 80 % гендерного розриву²¹.

Водночас все більше визнання дістають структури, котрі мають незалежний від уряду статус – таких як: омбудсмен або агентства із забезпечення рівності. В деяких країнах існують спеціальні міжвідомчі структури, які здійснюють координацію діяльності між різними державними установами. Крім того, в оборонних та безпекових структурах як країн-членів НАТО, так і в загальній структурі Альянсі з'явилися посади гендерних радників. Загалом робота НАТО щодо жінок, миру та безпеки базується на трьох головних принципах: інтеграція, інклюзивність та цілісність²².

І. Грицай механізм забезпечення принципу гендерної рівності розглядає як складову комплексного механізму забезпечення прав і свобод людини. На думку автора це складна, структурована, динамічна, комплексна система, що через нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові цілеспрямовано забезпечує і впроваджує і усі сфери суспільного життя принцип гендерної рівності²³. М. Бучин досліджуючи дане питання зазначає, що держава використовує значну кількість механізмів, зокрема найбільше значення мають такі: закріплення у національному законодавстві принципу рівності прав жінок і чоловіків; ухвалення спеціальних законів на міжнародному рівні; утворення спеціальних інституцій, які займаються питанням гендерної рівності; запровадження гендерних квот, які гарантують певний рівень представництва жінок на виборах; дослідження стану гендерної рівності у конкретних країнах та ін.²⁴.

Під терміном «механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України», Н. Галіцина пропонує розуміти складну, структуровану, динамічну, комплексну систему, через нормативно-правовий, інституційний та процедурний складник якої за

²¹ Global Gender Gap Report 2023. Published: 20 June 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/> (дата звернення: 25.11.23).

²² Women, Peace and Security. Last updated: 02 Nov. 2023. North Atlantic Treaty Organization (NATO). URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm (дата звернення: 25.11.23).

²³ Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. С. 123.

²⁴ Бучин М. А., Данчук Г. Д. Основні механізми забезпечення принципу гендерної рівності у виборчому процесі. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2022. Вип. 2 (54). С. 14.

допомогою певних правових інструментів цілеспрямовано забезпечується і впроваджується у діяльність Національної поліції України принцип гендерної рівності.

На думку Н. Галіциної 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 прийняття 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 проектів 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 формування²⁵. Механізм формування та реалізації гендерної політики утворюють систему, елементами якої є загальні та спеціальні механізми, які здебільшого використовуються комплексно²⁶.

3. Проходження жінками-поліцейськими служби в органах Національної поліції України

Порядок проходження жінками-поліцейськими служби в органах Національної поліції України, регламентується низкою законодавчих та інших нормативно-правових актів, головне місце серед яких відведено Закону України «Про Національну поліцію». Аналізуючи Розділ VI «Добір на посаду поліцейського» принцип гендерної рівності при призначенні на посади поліцейських; встановленні вимоги до кандидатів на службу в поліції; у роботі поліцейської комісії для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції; призначенні на посаду та атестуванні поліцейського прямо не визначений²⁷.

Наступним нормативно-правовим актом, який регламентує порядок та умови проходження служби жінками-поліцейськими, є Положення про порядок та умови проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ²⁸. Тут ми бачимо, що особи рядового і молодшого начальницького складу в органах внутрішніх справ перебувають: чоловіки – до 45-річного віку, жінки – до 40-річного віку. При необхідності та за згодою цих осіб, за умови їх придатності до служби, строк служби може бути продовжено їм до п'яти років начальниками, яким надано право призначати на посади рядового і

²⁵ Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. С. 114–115.

²⁶ Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Львівський регіональний ін-т держ. управління Національної академії держ. управління при Президентові України. Львів, 2007. С. 9.

²⁷ Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 26.11.23).

²⁸ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.11.23).

молодшого начальницького складу. У документі принцип гендерної рівності не згадується.

Розглядаючи Постанову КМУ «Про однострій поліцейських» слід відмітити, що формений одяг жінок-поліцейських майже не відрізняється від чоловічого. Окремі виключення становить формений одяг якій у назві має приналежність до статі, наприклад: «Плащ жіночий», «Костюм (китель, спідниця)», «Брюки жіночі, Спідниця», «Костюм (сорочка, брюки) жіночий», «Сорочка літня жіноча», «Галстук жіночий»²⁹.

Якщо аналізувати зміни до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України³⁰ і Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України³¹ то тут законодавець у п. 8 Розділу II Положення визначає, що рівень фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу до Національної поліції України та на навчання у ЗВО МВС незалежно від статі визначається за результатами виконання таких контрольних вправ: 1) комплексна силова вправа; 2) біг на 100 метрів; 3) біг на 1000 метрів. У Розділі II. «Організація та порядок проведення перевірки» у п. 6 зазначено, що «для чоловіків та жінок умови тестування однакові». У п. 9 зазначено, що рівень фізичної підготовленості кандидатів на службу до підрозділів поліції особливого призначення незалежно від статі визначається за результатами виконання таких контрольних вправ: 1) підтягування на перекладині; 2) комплексна силова вправа; 3) біг на 100 метрів; 4) біг на 3000 метрів. Таблиці нормативів з фізичної підготовки кандидатів на навчання у ЗВО МВС, нормативів з фізичної підготовки кандидатів до вступу на службу до Національної поліції України, для кандидатів на службу до підрозділів поліції особливого призначення містять відмінності між чоловічими і жіночими показниками.

²⁹ Про однострій поліцейських : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2015 р. № 823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.11.23).

³⁰ Про затвердження Змін до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : Наказ МВС від 01.12.2021 № 888. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1626-21#Text> (дата звернення: 26.11.23)

³¹ Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : Наказ МВС від 09.02.2016 № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16#n15> (дата звернення: 26.11.23).

Досліджуючи окремі аспекти професійного добору жінок на службу в поліції, слід відмітити, що працівник-жінка повинна уміти виконувати задачі професійної діяльності не гірше від чоловіка, серед яких затримання правопорушника, звільнення від захватів, захист від ударів озброєного і неозброєного противника, від погрози зброєю, намагання заволодіти зброєю та ін. Перераховані обставини, вимагають від працівника-жінки добре розвинених фізичних здібностей: сили, швидкості, витримки, координації, формування та удосконалення яких здійснюється в процесі їх фізичної підготовки. При цьому необхідно враховувати фізіологічні та психологічні особливості жінок. З позиції законодавця фізична підготовка жінок-поліцейських повинна розглядатися поряд із психологічною готовністю, які розглядаються в сукупності, як необхідна внутрішня умова успішного здійснення ними службової діяльності. Згадаємо Наказ МВС «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» від 06.02.2019 № 88 де відсутні положення про питання пов'язані з поняттями «гендер» та «стать», психологію порівняння чоловіків та жінок; гендерну соціалізацію, гендерні стосунки та гендерну психологію лідерства в органах Національної поліції.

Варто також вказати, що сучасне національне законодавство у сфері проходження служби в органах Національній поліції базується на принципах трудового права. Нині для жінок, як і для всіх працездатних громадян України загальні вимоги щодо реалізації жінками трудової функції визначені Кодексом законів про працю України, яким власне передбачено лише одну спільну, для працездатних громадян, вимогу при прийнятті на роботу – досягнення певного віку. Якщо ж вести мову про відмінності в роботі жінок та чоловіків, то на них прямо вказує Кодекс законів про працю України. Зокрема, це – ст. 175 КЗпП про заборону використання праці жінок у нічний час; ст. 177 КЗпП про отримання згоди жінок, які мають неповнолітніх дітей при направленні у відрядження тощо³². Слід також вказати, що ці норми носять загальний характер і поширюються на усіх працюючих жінок. Однак у ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію» особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій

³² Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71. ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.11.23).

поліцейських: 1) службу у святкові та вихідні дні; 2) службу позмінно; 3) службу з нерівномірним графіком; 4) службу в нічний час.

Відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію», громадянин України може на підставі вільного вибору укласти контракт з органом поліції у випадках та в порядку, встановленому законом. В свою чергу, ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України визначено, що контракт є особливою формою трудового договору. Це дає підстави для висновку: у відповідному спеціальному законодавстві закріплюється основний принцип трудового права – принцип свободи трудового договору. Також про це свідчить і норма ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію», яка дозволяє припиняти трудові правовідносини за власним бажанням поліцейського. Законом України «Про Національну поліцію» закріплено антидискримінаційні засади комплектування поліції (ч. 1 ст. 49). Зі змісту названої статті випливає, що не може бути прямих або непрямих переваг чи обмежень при прийнятті на службу в поліцію за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану та місця проживання. З нашої точки зору, дана правова норма свідчить про закріплення такого принципу трудового права, як принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці. Принцип стабільності трудових правовідносин викладено в ст. 58 «Безстроковість призначення на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію». Відповідно до ч. 1 цієї статті призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків. Зі змісту зазначеної норми випливає, що встановлюється лише одна умова для дотримання загального правила про безстроковість призначення на посаду, а саме успішне виконання поліцейським своїх службових обов'язків. Тобто, якщо поліцейський буде просто виконувати свої службові обов'язки або неуспішно їх виконувати, то його можна буде звільнити в будь-який час. Слід також відзначити, що ч. 2 ст. 58 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює два випадки, коли є можливим встановлення строкових відносин з проходження служби у поліції: заміщення посади поліцейського на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається посада поліцейського; заміщення посад, призначенню на які, передує укладення контракту. Ст. 104 Закону України «Про Національну поліцію» дозволяє поліцейським з метою захисту своїх прав та законних інтересів утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Ця норма свідчить про закріплення в спеціальному законодавстві такого

принципу трудового права, як принцип свободи об'єднання працівників. Необхідно відзначити, що зазначена стаття також передбачає, що професійні спілки поліції здійснюють свої повноваження з урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції. Зокрема професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь. Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що у правових нормах Закону України «Про Національну поліцію» закріплено переважну більшість галузевих принципів трудового права, що додатково свідчить про трудово-правовий характер відносин проходження служби в Національній поліції України.

Однією із найважливіших складових соціального захисту жінок – працівників поліції є їх грошове забезпечення. Нині грошове забезпечення складається із: посадового окладу, окладу за спеціальним званням, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер), премії та одноразових додаткових видів грошового забезпечення, встановлені чинним законодавством України. Ст. 94 Закону України «Про Національну поліцію» визначено, що розмір грошового забезпечення, яке отримують поліцейські залежить від посади, спеціального звання, строку служби в поліції, інтенсивності та умов служби, кваліфікації, наявності наукового ступеня або вченого звання. До того ж нормою закону встановлено, що за поліцейськими, які тимчасово проходять службу за межами України, зберігається виплата грошового забезпечення в національній валюті та виплачується винагорода в іноземній валюті за нормами і в порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до показників звіту Global Gender Gap Report (випуская World Economic Forum) в Україні гендерний розрив у 2022 становив 29%. Це означає, що якщо чоловік заробляє 100 грн, то за аналогічну роботу жінка отримає лише 71 грн. Зі 147 досліджуваних країн в індексі гендерного розриву Україна займає 81-ше місце³³. З метою подолання нерівності в оплаті праці Кабінет Міністрів України схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердив операційний план заходів з її

³³ Гендерні диспропорції в Україні: інформація від Держпраці. Журнал «Кадровик України». 21 вересня 2023 р. URL: <https://profpressa.com/news/genderni-disproportsiyi-v-ukrayini-informatsiia-vid-derzhpratsi> (дата звернення: 27.11.23).

реалізації на 2023–2025 роки. Також передбачено осучаснити трудове законодавство – в новій редакції Закону «Про працю»³⁴.

ВИСНОВКИ

Отже, вищенаведене дозволяє стверджувати, що по-перше, проблема гендерного квотування все ще має місце в органах Національної поліції. Статистичні дані щодо кількості жінок, які несуть службу в Національній поліції України, засвідчують, що кількість їх постійно збільшується, однак у показниках щодо їх заохочення чи надання певних соціальних гарантій або статусу є невідповідності у першу чергу пов'язані з систематизацією статистичних даних (збір і обробка з 2019–2020) та допуску несення служби в екстремальних умовах, умовах воєнного стану тощо. Необхідною умовою в рамках гендерних перетворень є виокремлення та моніторинг гендерної статистики, яка адекватно та неупереджено відображає становище чоловіків та жінок у суспільстві, особливо в тих сферах, на які орієнтована гендерна політика. У цьому контексті є відчутний вплив Європейського Союзу на законодавство України у частині популяризації та реалізації принципів гендерної рівності під час проходження служби жінками-поліцейськими.

По-друге, в органах Національної поліції можна виділити чотири рівні суб'єктів забезпечення гендерної рівності: центральні органи управління, міжрегіональні територіальні органи, Головні управління поліції в областях України, державні установи та заклади. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України складна, структурована, динамічна, комплексна система, 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. На практиці він має свої ознаки і функції.

По-третє, служба жінок в Національній поліції України є особливим видом державної служби та характеризується такими ознаками: прийняття під час служби присяги; наявність у співробітників спеціальних звань і однострою; право на зберігання, носіння та застосування вогнепальної зброї, спеціальних засобів захисту, застосування фізичної сили; обмеження в політичних, соціально-економічних, особистих

³⁴ Уряд схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року. Міністерство економіки України, опубліковано 15 вересня 2023 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-skhvalyv-natsionalnu-stratehiyu-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-v-ukraini-na-period-do-2030-roku> (дата звернення: 27.11.23).

правах; особливий порядок прийому та звільнення зі служби. Крім того, службу в Національній поліції України необхідно віднести до виду мілітаризованої публічної служби, оскільки вона відповідає наступним критеріям: здійснення охоронної функції, що полягає в охороні й захисті життя і здоров'я громадян; можливість застосування примусу; наявність чіткої системи субординації; суворі ієрархії особового складу; обов'язковість виконання наказу.

По-четверте, служба у Національній поліції України є різновидом трудової діяльності. Такий висновок може бути обґрунтований наступним: працівники поліції, в тому числі жінки-поліцейські здійснюють свою професійну діяльність, виконують свої службові обов'язки, які за своєю соціально-правовою природою є характерними для будь-якої сфери суспільного виробництва; трудова функція поліцейського обумовлена певними особливостями, що зумовлено специфікою виконуваної ними роботи, та у зв'язку з чим до поліцейських висуваються спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності (громадянство України, рівень освіти, стан здоров'я, рівень фізичної підготовки, відсутність судимості тощо); професійна діяльність поліцейських базується на галузевих принципах трудового права, тобто має місце диференційоване застосування Закону України «Про Національну поліцію» та Кодексу законів про працю України.

По-п'яте, аналіз нормативно-правових актів, що регулює особливості проходження служби в органах Національної поліції, дає можливість зробити такі пропозиції:

– до ст. 47 Розділу VI «Добір на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію», доповнити п. 4 і викласти у такій редакції: «призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції відповідно до номенклатури посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України з дотриманням рівних можливостей та рівних прав жінок і чоловіків»;

– до п. 11 Розділу II «Права, обов'язки і відповідальність» постанови КМУ «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», у тексті внести зміни і викласти у такій редакції: «прямі начальники зобов'язані дбати про безпечні умови служби підлеглих, надавати їм реальні можливості для службового, культурного й морального зростання, створювати належні умови для побуту і відпочинку. При цьому має враховуватися думка колективу органу внутрішніх справ, дотримуватися принцип гендерної рівності, забезпечуватися гласність і соціальна справедливість»;

– з метою належного психологічного супроводження службової діяльності працівників поліції, можливістю розуміти гендер як

соціокультурну стать людини, усвідомлення основних закономірностей гендерного розвитку особистості; психологічних особливостей чоловіків і жінок при виконання службових завдань пов'язаних з ризиком, негативних наслідків гендерних стереотипів та їх подолання у психологічній практиці поліції внести зміни до п. 4 Розділу V. «Функції системи психологічного забезпечення у ЗВО» Наказу МВС «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» і доповнити перелік – п.п. 10) запровадження новітніх теоретичних та експериментальних знань з гендерної психології у практичну діяльність поліцейських.

АНОТАЦІЯ

Праця 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. Згідно з тенденціями в Європейському Союзі та Україні основними завданнями гендерної політики на загальному рівні є: активне включення жінок в публічну сферу діяльності та її захист у трудових відносинах. Сутність гендерних перетворень в органах Національної поліції у контексті європейських змін полягають у тому, що залучення осіб жіночої статі до проходження служби в органах Національної поліції України є закономірним процесом у становленні гендерних відносин. Створення різних асоціацій та залучення міжнародних донорів покращують динаміку вирішення даної проблеми.

Служба жінок в Національній поліції України є особливим різновидом трудової діяльності і видом державної служби, що характеризується певними ознаками. Проблемним для законодавця і всієї системи органів Національної поліції залишається питання поєднання репродуктивної функції жінки, використання декретної відпустки та виконання обов'язків жінкою на посаді поліцейського, носіння однострою поліцейського, ненормований робочий графік, гендерний розрив в оплаті праці, поєднання особливостей фізичного та психофізіологічного характеру практики залучення жінок-поліцейських.

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

Література

1. Гаркуша А. Г. Гендерний паритет: жінка в національній поліції України. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2019 № 1. URL: https://el-zbirn-du.at.ua/2019_1/4.pdf
2. Сасенко М. І. Паритетна демократія і гендерна рівність у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. С. 92–97. DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-92-97
3. Бондаренко О. Врахування гендерних аспектів при формуванні законодавства України в умовах євроінтеграції. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції* : збірник матеріалів інформаційно просвітницького форуму. м. Кропивницький, 17 березня 2023 р. Кропивницький : ДонДУВС, 2023. 362 с.
4. Кушнір Н. Міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності. *Право і Безпека*. 2017. № 1. С. 93–98.
5. Новіченко Н. В. Єдність і диференціація норм трудового права та гендерна рівність у трудових відносинах: перспективи співіснування в майбутньому. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право»*. 2022. Вип. 36. С. 95–104. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.11>
6. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р. URL: https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/roz_1517.pdf (дата звернення: 23.11.23).
7. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт. 2021. С. 170. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf (дата звернення: 23.11.23).
8. Полішко Н. Л. Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису : дис. ... доктора філософії за спеціальністю 081 Право. Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021. С. 257.
9. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 23.11.23).
10. Уряд послідовно працює над зменшенням гендерного розриву в оплаті праці в Україні. Міністерство економіки України, опубліковано 19 жовтня 2022 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-poslidovno-pratsiuie-nad-zmenschenniam-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-v-ukraini> (дата звернення: 23.11.23).

11. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#n14> (дата звернення: 24.11.23)

12. UN police gender initiatives. United Nations Police. URL: <https://police.un.org/en/un-police-gender-initiatives> (дата звернення: 24.11.23)

13. Gender Equality Glossary and Thesaurus. URL: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/browse?language_content_entity=en (дата звернення: 25.11.23).

14. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 25.11.23).

15. Структура Національної поліції. Офіційний вебпортал. URL: <https://www.npu.gov.ua/pro-policiyu/struktura-nacionalnoyi-policiyi> (дата звернення: 25.11.23).

16. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. *Жінки в політиці: міжнародний досвід для України* : збірник наукових статей. 2006. С. 144–145.

17. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності та досвід НАТО. Tuesday Nov 28, 2023. Журнал: *Ukraine to NATO*. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/institutsiynyy-mekhanizm-zabezpechennia-hendernoj-rivnosti-ta-dosvid-nato/> (дата звернення: 25.11.23)

18. Governmental equality bodies. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain?language_content_entity=en (дата звернення: 25.11.23).

19. Minister for Gender Equality. URL: <https://www.government.se/sb/d/17121/a/207564> (дата звернення: 25.11.23).

20. Ministry of Gender, Labour and Social Development. URL: <https://mglsd.go.ug/> (дата звернення: 25.11.23).

21. Global Gender Gap Report 2023. Published: 20 June 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/> (дата звернення: 25.11.23).

22. Women, Peace and Security. Last updated: 02 Nov. 2023. North Atlantic Treaty Organization (NATO). URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm (дата звернення: 25.11.23).

23. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.

24. Бучин М. А., Данчук Г. Д. Основні механізми забезпечення принципу гендерної рівності у виборчому процесі. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. Випуск 2 (54) 2022. С. 12–16.

25. Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 5/2020. С. 114–120. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-5/25>

26. Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Львівський регіональний ін-т держ. управління Національної академії держ. управління при Президентові України. Львів, 2007. 20 с.

27. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 26.11.23).

28. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.11.23).

29. Про однострій поліцейських. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2015 р. № 823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.11.23).

30. Про затвердження Змін до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : Наказ МВС від 01.12.2021 № 888. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1626-21#Text> (дата звернення: 26.11.23).

31. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : Наказ МВС від 09.02.2016 № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16#n15> (дата звернення: 26.11.23).

32. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.11.23).

33. Гендерні диспропорції в Україні: інформація від Держпраці. *Журнал «Кадровик України»*, 21 вересня 2023 р. URL: <https://profpressa.com/news/genderni-disproportsiyi-v-ukrayini-informatsiia-vid-derzhpratsi> (дата звернення: 27.11.23).

34. Уряд схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року. Міністерство економіки України, опубліковано 15 вересня 2023 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-skhvalyv-natsionalnu-stratehiuu->

podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-v-ukraini-na-period-do-2030-roku (дата звернення: 27.11.23).

Information about the author:

Khorkavyi Serhii Vasylovych,

Postgraduate Student at the Department of Constitutional and
Administrative Law
State University of Infrastructure and Technologies
9, Kyrylivska str., Kyiv, 04071, Ukraine