

DOI: 10.33270/03243401.65
УДК 305:378.6

Гендерна сегрегація в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання: причини і шляхи подолання

ГОРБАЧ-КУДРЯ Іванна*

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри поліцейського права Національної академії
внутрішніх справ
м. Київ, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8640-2486>;

ЗАХАРЧЕНКО Юлія

здобувач ступеня вищої освіти бакалавра навчально-наукового інституту № 2
Національної академії внутрішніх справ, м. Київ, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1631-0822>

Анотація. Гендерна рівність на ринку праці передбачає рівний доступ чоловіків і жінок до всіх можливостей, зокрема до місць роботи, пов'язаних із відповідальністю та прийняттям рішень. Крім нижчого, порівняно з чоловіками, представництва жінок на керівних посадах у Міністерстві внутрішніх справ, органах (підрозділах) Національної поліції України, помітно меншим є їх залучення до навчання в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. Цей дисбаланс обумовлює те, що основним способом вступу для жінок на службу в поліцію є відбір через поліцейські комісії. Низька конкурентоздатність жінок-поліцейських у конкурсах на вищі посади обумовлена тим, що фахову підготовку вони здобувають переважно в стислий проміжок часу під час проходження первинної професійної підготовки, а не в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. Метою роботи є висвітлення сутності й особливостей подолання гендерної сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання для ефективного регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері адміністративного права. Для досягнення мети дослідження використано діалектико-матеріалістичний, функціональний, системно-структурний, історико-правовий, порівняльно-правовий, герменевтичний та формально-догматичний філософські підходи, загальнонаукові методи аналізу, синтезу, дедукції, індукції, спеціальні методи соціологічного дослідження та математичної статистики. Встановлено, що гендерна сегрегація являє собою форму непрямой дискримінації і за видовою класифікацією має горизонтальний та вертикальний вияв. Емпірично доведено, що основною причиною її появи в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання є наявність гендерно-корпоративних стереотипів. Проаналізовано міжнародне й національне законодавство за напрямом. Запропоновано рекомендації з удосконалення нормативно-правового регулювання запобігання та протидії гендерній сегрегації. Практична значущість роботи полягає в тому, що її результати можуть бути використані в законотворчій діяльності, пов'язаній з реалізацією національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Ключові слова: дискримінація; запобігання; насильство; підготовка поліцейських; позитивні дії; протидія; реалізація політики.

Історія статті:

Отримано: 25.01.2024
Переглянуто: 28.02.2024
Прийнято: 28.03.2024

Рекомендоване посилання:

Горбач-Кудря І., Захарченко Ю. Гендерна сегрегація в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання: причини і шляхи подолання. *Юридична психологія*. 2024. № 1 (34). С. 65–75. doi: 10.33270/03243401.65.

*Відповідальний автор

© Горбач-Кудря І., Захарченко Ю., 2024

Вступ

Мінливість актуального стану соціально-політичної ситуації в Україні, високі ризики для безпечної життєдіяльності населення, зумовлені війною, низкою негативних об'єктивних і суб'єктивних чинників з одночасним упровадженням Спільної декларації міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти»¹, реформуванням освіти і науки, реалізацією Національної доктрини розвитку освіти² висувають особливі вимоги до професійної підготовки майбутніх поліцейських (Oliinyk, & Koval, 2023). Аналітики прогнозують, що залучення до навчання за військовими професіями найбільш обдарованої молоді незалежно від статі сприятиме не лише ефективному виконанню правоохоронних функцій (Khraban, & Vuhivska, 2021) органами (підрозділами) Національної поліції України на деокупованих і прифронтових територіях, а й дасть змогу вирішити питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освітній сфері, змінити на мінімальну найвищу позицію (27 місце) за Індексом ґендерної нерівності³, що її посіла наша держава 2020 року.

За офіційними даними Державної служби статистики, станом на 1 січня 2021 року в Україні зареєстровано близько 1,4 млн юридичних осіб, з яких лише у 29 % керівні посади обіймають жінки. Хоча ця цифра далека від ґендерного паритету, вона співвідноситься зі середньосвітовим показником (29 %) і середнім показником у Європейському Союзі (30 %)⁴. Станом на 1 квітня 2021 року жінки становлять 48 % зайнятого населення віком від 15 до 70 років в Україні (7,3 млн з 15,4 млн зайнятих). Якщо оцінити рівень зайнятості жінок і чоловіків за віком, то помітним є, що в кожній віковій групі працює більший відсоток чоловіків (відносно всіх чоловіків у цій віковій групі), ніж жінок. Найвищий рівень зайнятості в жінок віком від 40 до 49 років (75 %), чоловіків – від 30 до 34 роки (82 %). Різниця в заробітних платах чоловіків і жінок зменшилася протягом 2012–2020 років: 2012 року заробітна плата жінок становила 78 % від заробітної плати чоловіків, натомість 2020 року – уже майже 80 % від відповідного показника⁵.

¹ Спільна декларація міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти» (Болонья, 19 червня 1999 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_525#Text.

² Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17 квіт. 2002 р. № 347/2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text>.

³ 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 серп. 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>.

⁴ Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf.

⁵ Там само.

Обґрунтовуючи, що нерівні можливості на ринку праці для спільноти працівників формуються за визначеними критеріями продуктивності праці або якостями робочої сили, О. В. Іващенко, О. М. Лободинська (2013) вбачають у сфері дії або її наслідках підґрунтя виникнення дискримінації. Вияв дискримінації за сферою дії виявляється в доступі окремих представників суспільства до певних професій чи посад. Такі обмеження виникають попри те, що особа, яка потенційно претендує на зайнятість, здатна до виконання цих робіт. Наслідками дискримінації є виникнення дисбалансу в оплаті праці, коли значно нижчою є оплата одних працівників, порівняно з іншими, за виконання тієї самої роботи.

У Конвенції про дискримінацію в галузі праці й занять № 111⁶, прийнятій 1958 року Міжнародною організацією праці, дискримінацію визначають як порушення прав, проголошених у Загальній декларації прав людини⁷, що охоплює будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження та призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці й занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення можливостей чи поведінки в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами⁸. У національному законодавстві термін «дискримінація» використовують у значенні ситуації, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного й майнового становища, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути реальними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁹, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними й необхідними¹⁰.

⁶ Конвенція про дискримінацію в галузі праці й занять № 111 : міжнар. док. від 25 черв. 1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

⁷ Загальна декларація прав людини : міжнар. док. від 10 груд. 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

⁸ Конвенція про дискримінацію в галузі праці й занять № 111 : міжнар. док. від 25 черв. 1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

⁹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

¹⁰ Там само.

Нормативно-правове забезпечення запобігання та протидії дискримінації в Україні є недосконалим. Пов'язано це насамперед з новизною тих рухів, що привернули увагу громадськості до дискримінації, та всіх тих явищ, появу яких вона спричинює. У дослідженнях підготовки фахівців у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання увагу здебільшого зосереджено на формуванні в здобувачів вищої освіти моральних й етичних принципів дотримання академічної доброчесності (Ilkiv, 2023; Nesterchuk, 2023), упровадженні проєктної технології та поєднанні її елементів із традиційною методикою викладання (Pedorych, 2019), обґрунтуванні доцільності використання системи кросфіт-тренувань для вдосконалення фізичної підготовки майбутніх правоохоронців з метою ефективного виконання завдань з охорони публічної безпеки й порядку в умовах масового поширення зброї серед населення, диверсійних дій ворожих спеціальних підрозділів, зачистки звільнених від окупації території України та мародерства (Anisimov, 2023), виявленні професійно важливих якостей та професійної готовності до майбутньої ризиконебезпечної професії (Artemov, 2018; Oliinyk, & Koval, 2023). Запровадження стандартів рівності прав і свобод жінок та чоловіків на отримання освіти для набуття професії «Поліцейський» потребують наукового осмислення та пошуку нових підходів (Koponenko, & Suslykov, 2023).

Мета роботи – визначити особливості запобігання та протидії ґендерній сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, формулювання висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення національного законодавства. Досягти мети можливо, схарактеризувавши ґендерну сегрегацію як об'єкт адміністративно-правових досліджень, виокремивши види, причини її виникнення та характерні властивості, проаналізувавши нормативно-правові засади подолання, визначивши особливості реалізації стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчивши зарубіжний досвід подолання ґендерної сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання та можливості його використання в Україні, накресливши шляхи вдосконалення адміністративно-правового забезпечення в подоланні ґендерної сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Матеріали та методи

Методологічну основу роботи становлять концептуальні підходи до проведення наукового пошуку в галузі адміністративного права, пов'язаного із застосуванням *діалектико-матеріалістичного методу*. Методи *аналізу, синтезу, дедукції, індукції* використано для всебічного вивчення

науково-теоретичних і практичних засад подолання ґендерної сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Функціональний та системно-структурний методи* допомогли визначити систему адміністративно-правових заходів подолання ґендерної сегрегації, дослідити специфіку реалізації стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків закладом вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Історико-правовий метод* надав можливість прослідкувати генезу нормативно-правового забезпечення запобігання та протидії ґендерній сегрегації. *Порівняльно-правовий метод* забезпечив аналіз позицій науковців на досліджувану проблему, наукові поняття, категорії, міжнародний досвід. *Герменевтичний та формально-догматичний методи* сприяли тлумаченню юридичних категорій, поглибленню та уточненню понятійного апарату. Методи *соціологічного дослідження та статистичний метод* забезпечили емпіричне підґрунтя сформованих у роботі наукових положень щодо адміністративно-правових засад подолання ґендерної сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Емпіричну базу дослідження становлять статистичні дані й узагальнення звітності Державної служби статистики, Національної академії внутрішніх справ; результати анкетування 174 здобувача вищої освіти навчально-наукового інституту № 2 Національної академії внутрішніх справ (далі – ННІ № 2 НАВС) віком від 17-ти до 20 років стосовно проблем ґендерної сегрегації в закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання. Об'єктивність дослідження забезпечено шляхом залученням до опитування всіх здобувачів вищої освіти, які навчаються в ННІ № 2 НАВС, з першого до четвертого курсів незалежно від статі. Поміж усіх опитаних більшу частину становили особи чоловічої статі – 59,8 % (104 особи). Вибірка осіб жіночої статі репрезентована 40,2 % (70 осіб). Середній вік усіх опитуваних – у межах 18–20 років – 75,3 % (131 особа).

Результати

Поняття ґендерної сегрегації в адміністративно-правових дослідженнях традиційно розглядають в аспекті дискримінаційних уявлень і тлумачення терміна «дискримінація». За визначенням О. В. Іващенко, О. М. Лободинської (2013), ґендерна сегрегація передбачає стійкий розподіл чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, у яких представники кожної статі з різних причин мають зайнятість у різних видах занять і робіт. У такий спосіб встановлюють нерівномірність представництва жінок і чоловіків у різних галузях та професіях, що спричиняє ґендерну асиметрію фахового середовища. Найпоширенішою ґендерна сегрегація стає переважно в освітній сфері. Нерівні можливості,

що мають чоловіки й жінки в професійній підготовці та здобутті певних видів освіти, суттєво впливають на ситуацію на ринку праці, і саме вони є причиною виникнення такого явища, як гендерна сегрегація.

І. В. Ангелко, Г. А., Л. В. Лех Рібун (2018) (обстоюють позицію, що гендерна сегрегація формується під впливом зовнішніх обмежень економічного та соціального характеру, а також залежить від індивідуального вибору особою власної професійної діяльності. На сучасному етапі економічного розвитку вона щільно пов'язана з професійною сегрегацією. І так само, як остання, має два види – горизонтальний та вертикальний. Горизонтальна сегрегація впливає

на розподіл жінок і чоловіків за професіями, галузями й видами трудової діяльності. Вертикальна ж є віссю горизонтальної сегрегації, тому що саме з першою пов'язаний розподіл жінок і чоловіків за рівнем кваліфікації, певним організаційним статусом у професійному полі й навіть престижем в обранні професії.

Отримані результати емпіричного дослідження вказують на те, що в комплектуванні здобувачами вищої освіти навчальних груп у закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання має вияв горизонтальна гендерна сегрегація (рис. 1), основною причиною якої є панування гендерних стереотипів у суспільстві про «нежіночість» професії «Поліцейський».

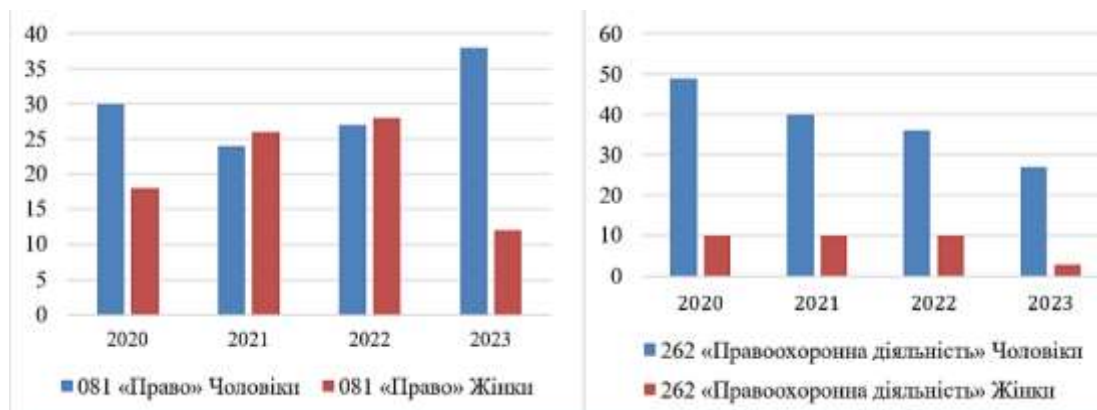


Рис. 1. Співвідношення між кількістю осіб чоловічої та жіночої статей у навчальних групах ННІ № 2 НАВС за спеціальностями 081 «Право» та 262 «Правоохоронна діяльність» протягом періоду з 2020-го до 2023 року

Графічний матеріал рис. 1 засвідчує, що кількість осіб жіночої статі, які вступали 2023 року за спеціальністю 081 «Право», порівняно з 2022 роком, зменшилася на **57 %**. Так само негативну динаміку мають показники комплектування навчальних груп такими здобувачами освіти за спеціальністю 262 «Правоохоронна діяльність». 2023 року, порівняно з 2022 року, вони зменшилися на **70 %**. Водночас статистика комплектування здобувачами вищої освіти жіночої статі навчальних груп ННІ № 2 НАВС до повномасштабного вторгнення РФ в Україну протягом 2020–2022 років фактично мала сталу диференціацію за обома спеціальностями. Комплектування особами чоловічої статі навчальних груп ННІ № 2 НАВС у 2022–2023 роках має незначні відмінності. Протягом останніх років кількість таких осіб, що вступали за спеціальностями 081 «Право» та 262 «Правоохоронна діяльність», сукупно залишалася однаковою. Проте через зменшення кількості місць державного замовлення за спеціальністю 081 «Право», а також збільшення кількості місць державного замовлення за спеціальністю 262 «Правоохоронна діяльність» у статистичних показниках фіксується відповідно збільшення кількості здобувачів освіти чоловічої статі на **41 %**, які вступали 2023 року за спеціальністю 081 «Право», порівняно з 2022 року, і зменшення кількості

здобувачів освіти чоловічої статі на **33 %**, які вступали 2023 року за спеціальністю 262 «Правоохоронна діяльність», порівняно з 2022 роком.

Основу нормативно-правового регулювання запобігання та протидії гендерній сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання становлять міжнародні правові документи, зокрема Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок 15 вересня 1995 року¹, і нормативно-правові акти національного законодавства, а саме: Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків»², Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»³, постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930

¹ Пекінська декларація : міжнар. док. від 15 верес. 1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

² Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

³ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30 верес. 2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#n15>.

«Деякі питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»¹, розпорядження КМУ від 15 вересня 2023 року № 815-р. «Про схвалення Національної стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року»², а заходи, спрямовані на подолання ґендерної сегрегації та закріплені в них, мають адміністративно-правовий характер.

Крім того, що Національна академія внутрішніх справ вживає заходів для подолання ґендерної сегрегації, на підставі соціологічного опитування виявлено, що основною причиною непропорційності комплектування навчальних груп особами жіночої та чоловічої статей залишається збереження ґендерних стереотипів та упереджень у суспільстві (табл. 1, с. 70).

Емпірична модель подолання ґендерної сегрегації з метою руйнування ґендерних стереотипів й упереджень про «нежіночість» професії «Поліцейський» передбачає застосування ґендерно чутливих підходів до освіти. Упровадження ґендерно чутливої освіти до навчальних планів і підготовки в поліцейських коледжах та академіях є поширеним у світовій практиці. З метою встановлення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, шляхом забезпечення ліквідації дискримінації за ознакою статі й усунення дисбалансу в національному законодавстві було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків»³. Увагу в цьому нормативному акті слід зосередити на ст. 17 («Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї») розділу IV «Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері»⁴, у якій передбачено, що жінки та чоловіки мають рівні права й можливості в працевлаштуванні, просуванні в роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, а одним з обов'язків роботодавця є створення умов праці, які давали б змогу жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівних засадах. Одним із заходів подолання ґендерної сегрегації закріплено заборону роботодавцеві під час оголошення про вакансію пропонувати посаду лише жінкам або чоловікам⁵.

В Указі Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку

України на період до 2030 року»⁶ поміж 17 цілей, які є орієнтирами для розроблення проєктів і програм, нормативно-правових актів для збалансованого економічного й соціального розвитку України, окремо визначено забезпечення всеохопної та справедливої якісної освіти й заохочення можливості навчатися впродовж життя для всіх; забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат⁷.

Постановою КМУ від 9 жовтня 2020 року № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»⁸ затверджено типові положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також типові положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Поміж основних завдань на відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків покладено координацію роботи інших структурних підрозділів органу влади з питань застосування ґендерних підходів під час проведення аналізу й оцінювання впливу державної/регіональної політики на жінок і чоловіків, стратегічного планування, організації та моніторингу діяльності (відповідно до компетенції органу влади). Консультування із застосування позитивних дій з подолання ґендерної асиметрії та дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі, та їх припинення окремим завданням закріплено за радником з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі⁹.

У Національній стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці до 2030 року, затвердженій розпорядженням КМУ від 15 вересня 2023 року № 815-р¹⁰, визначено рівні ґендерної сегрегації. Стратегію розроблено для подолання нерівності в оплаті праці, дотримання Україною забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, а також забезпечення ґендерної рівності в освіті. У досягненні цілей сталого розвитку в Україні до 2030 року планується забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, сприяння поступальному, всеохопному й сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, скорочення нерівності¹¹.

¹ Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовт. 2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-n#Text>.

² Про схвалення Національної стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 верес. 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#Text>.

³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 6 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

⁴ Там само.

⁵ Там само.

⁶ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 верес. 2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#n15>.

⁷ Там само.

⁸ Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовт. 2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-n#Text>.

⁹ Там само.

¹⁰ Про схвалення Національної стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 верес. 2023 р. № 815-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#Text>.

¹¹ Там само.

Таблиця 1

Розподіл відповідей у соціологічному опитуванні

№ з/п	Питання	Кількість респондентів	Питома вага, %
1	Розподіл респондентів за статтю		
	жінки	70	40
	чоловіки	104	60
	Розподіл респондентів за віком		
	до 18 років	24	14
	18–20 років	131	75
2	понад 20 років	19	11
	Чи мають жінки та чоловіки в закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання рівні права й можливості?		
	так	151	87
3	ні	23	13
	Чи можна поділити службові завдання в органах (підрозділах) Національної поліції на жіночі та чоловічі?		
	1) ні	110	63
	2) деякі посади можна вважати суто жіночими	38	22
4	3) точно поділяється	26	15
	Яка основна роль жінок у правоохоронних органах?		
	1) забезпечення рівності й гендерного балансу	50	29
	2) підвищення ефективності команди через різноманіття підходів	103	59
5	3) забезпечення безпеки жінок і дітей у суспільстві	21	12
	Основною причиною диспропорції між кількістю жінок і чоловіків у навчальних групах НАВС є:		
	1) непривабливість професії для жінок	35	20
	2) стереотипи й упередження	120	69
6	3) брак підтримки та можливостей для розвитку кар'єри	19	11
	Як часто трапляються випадки дискримінації за ознакою статі в поліції?		
	ніколи	50	29
	іноколи	97	56
	часто	146	12
7	постійно	5	3
	Чи можуть жінки, які обіймають керівні посади, виконувати складні завдання на рівні з керівниками чоловічої статі?		
	так	157	90
8	ні	17	10
	Яка форма інформування про подолання гендерної сегрегації (гендерної нерівності) видається оптимальною?		
	онлайн ресурси	97	56
	тренінги, семінари, консультації	63	36
	друковані видання	14	8

Обговорення

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹ закріплює два види заходів, які може бути застосовано для запобігання та протидії гендерній сегрегації, а саме: позитивні дії та заходи щодо протидії дискримінації. Позитивні дії – це спеціальні тимчасові заходи з правомірною, об'єктивно обґрунтованою метою. Вони спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та/або групи осіб у реалізації їх на рівних підставах прав і свобод, що

надані Конституцією² і законами України. Здійснення таких заходів пов'язано зі збереженням ідентичності окремих груп осіб у разі, якщо це необхідно³.

Застосування заходів з протидії дискримінації закріплено в ст. 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁴ як повноваження Уповноваженого Верховної Ради

² Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

³ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

⁴ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

¹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

України з прав людини в межах здійснення парламентського контролю за дотриманням конституційних прав і свобод людини та громадянина й захистом прав кожного на території України і в межах її юрисдикції. До таких заходів належать контроль за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, зокрема приватній сфері; право звернутися до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів та участь у судовому процесі у випадках і порядку, встановлених законом; моніторинг й узагальнення результатів дотримання принципу недискримінації в різних сферах відносин; розгляд звернень осіб та/або груп осіб з питань дискримінації; облік та узагальнення випадків дискримінації в різних сферах відносин; право вносити пропозиції з удосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, застосування та припинення позитивних дій; надання висновків у справах про дискримінацію за зверненням суду; висвітлення в щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації; співпраця з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації. Цей перелік заходів не є вичерпним. Його може бути доповнено іншими заходами, що належать до повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини і є визначеними Конституцією¹ та законами України².

Основним суб'єктом запобігання та протидії дискримінації в українському законодавстві визначено Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Це означає, що сфера застосування адміністративно-правових заходів подолання ґендерної сегрегації для закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання обмежується позитивними діями. Позитивні дії, попри їх спеціальний статус і змістову невизначеність, є тими регуляторами, що дають змогу впливати на диспропорції ґендерної нерівності в закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання. Зміст і форми таких заходів є предметом численних дискусій та досліджень у науковій літературі (Marutian, 2021; Kniazieva, & Leonidova, 2023).

Наказом МВС України від 28 травня 2021 року № 407 «Про організацію виконання заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» затверджено План заходів МВС з реалізації Державної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року й забезпечення Плану невідкладних заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постра-

ждали від такого насильства³. Завдання та заходи, визначені цим підзаконним актом, основними пріоритетами для закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання визначають запобігання домашньому насильству, подолання в українському суспільстві негативних стереотипів і формування нетерпимого ставлення до насильницької моделі; реагування на факти домашнього насильства й насильства за ознакою статі, розбудову нової системи реагування на насильство; забезпечення доступності та якості надання необхідних соціальних послуг особам, постраждалим від домашнього насильства й насильства за ознакою статі; належне розслідування фактів домашнього насильства, притягнення кривдників до передбаченої законом відповідальності та зміну їх поведінки. Попри вагомість переліку заходів, передбачених у Плані, затвердженому наказом МВС від 28 травня 2021 року № 407⁴, поза увагою посадовців залишилося питання подолання ґендерної сегрегації.

У Плані заходів НАВС з реалізації наказу МВС «Про організацію виконання заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» від 28 травня 2021 року № 407 на період 2021–2025 років, окремі завдання містять позитивні дії подолання ґендерної сегрегації. Зокрема, у п. 2 передбачено підвищення рівня поінформованості населення про форми, вияви, причини й наслідки насильства за ознакою статі, його непропорційного впливу на жінок і чоловіків, а п. 6 як пріоритетне завдання визначає формування кадрового забезпечення спеціально уповноважених органів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі⁵.

Деякі дослідження засвідчують важливість упровадження до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання ґендерно чутливої освіти (Bitna, Xu, & Jurg, 2019; Tripathi, 2020), проте, як і будь-яке нововведення, воно супроводжується певними складнощами.

Keith K., Kratchmer Char (2007), обґрунтовуючи потребу розподілу в навчальних програмах в Атлантичній поліцейській академії з урахуванням статі здобувача вищої освіти, відзначали ефективність такого підходу для освітнього процесу. Відокремлення курсантів-поліцейських чоловічої та жіночої статей на деяких навчальних курсах з безпеки та захисту вважають ефективнішим. Після того як курсантів-чоловіків і курсантів-жінок навчали окремо тактиці та використанню спорядження на основі їхніх фізіологічних відмінностей, навчальний курс

¹ Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

² Там само.

³ Про організацію виконання заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства : наказ МВС України від 28 трав. 2021 р. № 407.

⁴ Там само.

⁵ Там само.

об'єднували, щоб жінки могли відпрацьовувати свою гендерну тактику й техніку на чоловіках. Імовірно виникнення випадків, коли фізіологічні відмінності між курсантами чоловічої та жіночої статей призведуть до уповільнення навчання для однієї зі статей, але на такому етапі найкраще розділити чоловіків і жінок, щоб повільніший час навчання не змусив представників однієї статі втратити впевненість у своїх здібностях, виміряних швидшим опануванням знань іншою статтю. Інтегроване навчання доцільно відновлювати, коли рівень опанування знань і формування навичок обома статями зрівняється.

Упровадження гендерно чутливої освіти до навчальних планів і програм підготовки поліцейських спрямоване на створення більш інклюзивного й різноманітного середовища в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. Такий підхід не суперечить основним положенням Закону України «Про вищу освіту»¹, проте під час його реалізації нагальними постають проблеми опору й негативної реакції (Radwaan, Laurab, & Sabrinac, 2023), суспільних стереотипів та упередження (Bloksgaard, Fekjær, & Moberg, 2020), відсутності гендерно інклюзивних приміщень та обладнання (Nirvikar, 2021), сексизму й сексуальних домагань (Contreras et al., 2023; Ervin, 2024), обмеженої обізнаності та розуміння (Ocampo, Panadero, & Díez, 2023).

Висновки

Тлумачення терміна «дискримінація», закріплене в міжнародному законодавстві, суттєво відрізняється від визначення, зафіксованого в Законі України «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні». Якщо в Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці й занять № 111² основним у розумінні дискримінації є порушення прав людини, то національним законодавством³ акценти переводять на визначення сфери обмежень і правомірності, об'єктивної обґрунтованості їх мети, а також належності й необхідності способів досягнення останньої. Як форма непрямой дискримінації, що виявляється в нерівномірному розподілі жінок і чоловіків у певній сфері зайнятості та обмеженнях у реалізації їх можливостей, гендерна сегрегація має горизонтальний та вертикальний вияви. Якщо горизонтальну гендерну сегрегацію переважно пов'язують з обранням особою жіночої або чоловічої статі певної професії (наприклад, професії «Поліцейський»), то горизонтальну гендерну сегрегацію

ототожнюють із гендерними «бар'єрами» кар'єрного зростання.

Основною причиною появи гендерної сегрегації в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання є наявність гендерно корпоративних стереотипів, що призводить до нерівномірного розподілу осіб чоловічої та жіночої статей у комплектуванні навчальних груп, а також наявності гендерних переваг у наділенні повноважень її учасників.

Систему адміністративно-правових заходів подолання гендерної сегрегації становлять позитивні дії та заходи щодо протидії дискримінації. Позитивні дії передбачають спеціальні тимчасові заходи з правомірною, об'єктивно обґрунтованою метою, що спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та/або групи осіб у реалізації їх на рівних підставах права і свободи, що надані Конституцією⁴ і законами України. Застосування заходів з протидії дискримінації закріплено виключно за повноваженнями Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Особливості реалізації гендерної політики в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання у сфері запобігання та протидії гендерній сегрегації обмежені в застосуванні адміністративно-правових заходів національним законодавством. Позитивні дії, що реалізуються у внутрішній політиці, не мають ефективності через їх спеціальний тимчасовий характер. Подолання гендерних стереотипів потребує додаткового опрацювання та внесення окремих заходів до Плану, затвердженого наказом МВС України від 28 травня 2021 року № 407; внесення змін до пункту 3 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁵ та закріплення в Плані заходів МВС з реалізації Державної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року й забезпечення Плану невідкладних заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства, затверджених наказом МВС від 28 травня 2021 року № 407 «Про організацію виконання заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства»⁶ завдань, що передбачають упровадження гендерно чутливої освіти, до навчальних планів і підготовки поліцейських.

¹ Про вищу освіту: Закон України від 1 лип. 2014 р. № 1556-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

² Конвенція про дискримінацію в галузі праці й занять № 111: мідна. док. від 25 черв. 1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

³ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

⁴ Конституція України: Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

⁵ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

⁶ Там само.

References

- [1] Anhelko, I.V., Lekh, H.A., & Ribun, L.V. (2018). Gender segregation as a stereotype and problem of the modern development in the domestic labour market. *Scientific bulletin of the National Forestry University of Ukraine*, 28(9), 31-34. doi: 10.15421/40280905.
- [2] Anisimov, D.O. (2023). The use of the CrossFit system in physical training of law enforcement officers in higher education institutions with specific learning conditions. *Teory and Methods of Physical Education and Sports*, 4, 48-52. doi: 10.32652/tmfvs.2023.4.48-52.
- [3] Artemov, V.Yu. (2018). Features of the improvement of the quality of training of higher educational institutions of higher educational institutions of Ukraine with specific learning conditions. *Military Education*, 2(38), 7-17. doi: 10.33099/2617-1783/2018-2/7-17.
- [4] Bitna, K., Xu, T., & Jurg, G. (2019). Attitudes toward gender integration in policing: A study of police cadets in China. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 57, 91-102. doi: 10.1016/j.ijlcrj.2019.03.004.
- [5] Bloksgaard, L., Fekjær, S.Br., & Moberg, R.J. (2020). Conceptions of gender and competencies among police recruits in Scandinavia. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), 43-59. doi: 10.18291/njwls.v10i2.120818.
- [6] Contreras, H., Candia, C., Troncoso, R., Ferres, L., Bravo, L., Bruno, L., & Rodriguez-Sickert, C. (2023). Linking physical violence to women's mobility in Chile. *EPJ Data Science*, 12(1), 54. doi: 10.1140/epjds/s13688-023-00430-5
- [7] Ervin, K.K. (2024). Gendered Anti-Blackness: Policing Black Women and the Making of the Modern City. *Journal of Urban History*. doi: 10.1177/00961442241242499.
- [8] Ilkiv, N.V. (2023). Ensuring academic integrity as a means of improving the educational process in higher education institutions with specific educational conditions. *Academic integrity, open science and artificial intelligence: how to create a virtuous educational environment: a collection of essays from the advanced training programme* (pp. 194-197). Lviv-Torun: Liha-Pres. doi: 10.36059/978-966-397-345-6-76.
- [9] Ivashchenko, O.V., & Lobodynska, O.M. (2013). Gender segregation or gender asymmetry on the labor market: theoretical principles and empirical manifestations of employment in Ukraine. *Ukrainian Society*, 1(44), 43-62. doi: 10.15407/socium2013.01.043.
- [10] Keith, K., & Kratchmer, Char. (2007). Train Women Separately From Men. *Law and Order*, 55(6), 33-43.
- [11] Khraban, T.Yu., & Vyhivska, O.V. (2021). Women's Armed Services Integration as a Challenge to Prestige of the Military Profession. *Grani*, 24(11), 21-29. doi: 10.15421/1721104.
- [12] Kniazieva, O.V., & Leonidova, L.V. (2023). Women, peace, security: gender-sensitive leadership and yogo's role in peacekeeping missions. *Public Administration and National Security*, 2. doi: 10.25313/2617-572X-2023-2-8628.
- [13] Kononenko, T.V., & Suslykov, V.Ye. (2023). Peculiarities of gender stereotypes in the higher education students' environment with specific study conditions. *Ukrainian polyceistics: theory, legislation, practice*, 2(6), 75-82. doi: 10.32782/2709-9261-2023-2-6-14.
- [14] Marutian, K.K. (2021). Culture of gender sensitive communication in the security and defense sector. *Naukovi perspektyvy*, 9(15), 142-151. doi: 10.52058/2708-7530-2021-9(15)-142-151.
- [15] Nesterchuk, V.V. (2023). Academic Integrity as an Area of Scientific Support for the Activities of Higher Education Institutions with Specific Learning Conditions. *Academic integrity, open science and artificial intelligence: how to create a virtuous educational environment: a collection of essays from the advanced training programme* (pp. 158-160). Lviv-Torun: Liha-Pres. doi: 10.36059/978-966-397-331-9-45.
- [16] Nirvikar, J. (2021). Segregation as Efficiency? Group-Specific Institutions in North India. *Journal of Asian Studies*, 80(3), 631-661. doi: 10.1017/S0021911820004635.
- [17] Ocampo, J.C.G., Panadero, E., & Díez, F. (2023). Are men and women really different? The effects of gender and training on peer scoring and perceptions of peer assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 48(6), 760-766. doi: 10.1080/02602938.2022.2130167.
- [18] Oliinyk, L.V., & Koval, I.S. (2023). Esearch of professional readiness of graduates of higher education institutions with specific learning conditions. *Military Education*, 1(47), 196-204. doi: 10.33099/2617-1783/2023-47/196-204.
- [19] Pedorych, A.V. (2019) Project technology of education in higher education institutions with specific conditions of training. *Pedagogical sciences*, LXXXVI, 140-145. doi: 10.32999/ksu2413-1865/2019-86-25.
- [20] Radwaa, S., Laurab, H., & Sabrinac, K. (2023). Banning sex: who pays the price? The effects of zero-tolerance policies on female peacekeepers. *International Feminist Journal of Politics*, 25(5), 867-890. doi: 10.1080/14616742.2023.2273258
- [21] Tripathi, S. (2020). Patriarchal beliefs and perceptions towards women among Indian police officers: A study of Uttar Pradesh, India. *International Journal of Police Science and Management*, 22(3), 232-241. doi: 10.1177/1461355720905612.
- [22] Yuryk, Ya.I. (2019). Professional gender segregation in the labor market of Ukraine. *Economics and forecasting*, 4, 104-120. doi: 10.15407/eip2019.04.104.

Список використаних джерел

- [1] Ангелко І. В., Лех Г. А., Рібун Л. В. Гендерна сегрегація – стереотип та проблема сучасного розвитку вітчизняного ринку праці. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України*. 2018. Т. 28. № 9. С. 31–34. doi: 10.15421/40280905.
- [2] Анісімов Д. О. Використання системи кросфіт під час фізичної підготовки правоохоронців у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. 2023. № 4. С. 48–52. doi: 10.32652/tmfvs.2023.4.48-52.
- [3] Артемов В. Ю. Особливості підвищення якості підготовки кадрів вищої кваліфікації закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання. *Військова освіта*. 2018. № 2 (38). С. 7–17. doi: 10.33099/2617-1783/2018-2/7-17.
- [4] Bitna K., Xu T., Jurg G. Attitudes toward gender integration in policing: A study of police cadets in China. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 2019. Vol. 57. P. 91–102. doi: 10.1016/j.ijlcrj.2019.03.004.
- [5] Bloksgaard L., Fekjær S. Br., Moberg, R. J. Conceptions of gender and competencies among police recruits in Scandinavia. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2020. Vol. 10. Issue 2. P. 43–59. doi: 10.18291/njwls.v10i2.120818.
- [6] Contreras H., Candia C., Troncoso R., Ferres L., Bravo L., Bruno L., Rodriguez-Sickert C. Linking physical violence to women's mobility in Chile. *EPJ Data Science*. 2023. Vol. 12 (1). P. 54. doi: 10.1140/epjds/s13688-023-00430-5.
- [7] Ervin K. K. Gendered Anti-Blackness: Policing Black Women and the Making of the Modern City. *Journal of Urban History*. 2024. doi: 10.1177/00961442241242499.
- [8] Ільків Н. В. Забезпечення академічної доброчесності як засіб вдосконалення освітнього процесу в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Академічна доброчесність, відкрита наука та штучний інтелект: як створити доброчесне освітнє середовище* : зб. есе програми підвищення кваліфікації (Львів, 18 верес. – 18 жовт. 2023 р.). Львів–Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 194–197. doi: 10.36059/978-966-397-345-6-76.
- [9] Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи ґендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні за сади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. № 1 (44). С. 43–62. doi: 10.15407/socium2013.01.043.
- [10] Keith K., Kratchmer Char. Train Women Separately From Men. *Law and Order*. 2007. Vol. 55. Issue 6. P. 33–43.
- [11] Храбан Т. Ю., Вигівська О. В. Інтеграція жінок у збройні сили як виклик престижу військової професії. *Грані*. 2021. № 24 (11). С. 21–29. doi: 10.15421/1721104.
- [12] Князева О. В., Леонідова Л. В. Жінки, мир, безпека: гендерно-чутливе лідерство та його роль в миротворчих місіях. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2023. № 2. doi: 10.25313/2617-572X-2023-2-8628.
- [13] Кононенко Т. В., Сусликов В. Є. Особливості ґендерних стереотипів у середовищі здобувачів і здобувачок ЗВО із специфічними умовами навчання. *Українська поліцейстика: теорія, законодавство, практика*. 2023. № 2 (6). С. 75–82. doi: 10.32782/2709-9261-2023-2-6-14.
- [14] Марутян К. К. Культура гендерно чутливої комунікації в секторі безпеки і оборони. *Наукові перспективи*. 2021. № 9 (15). С. 142–151. doi: 10.52058/2708-7530-2021-9(15)-142-151.
- [15] Нестерчук В. В. Академічна доброчесність як напрям наукового забезпечення діяльності закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Академічна доброчесність, відкрита наука та штучний інтелект: як створити доброчесне освітнє середовище* : зб. есе програми підвищення кваліфікації (Львів, 18 верес. – 18 жовт. 2023 р.). Львів–Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 158–160. doi: 10.36059/978-966-397-331-9-45.
- [16] Nirvikar J. Segregation as Efficiency? Group-Specific Institutions in North India. *Journal of Asian Studies*. 2021. Vol. 80. Issue 3. P. 631–661. doi: 10.1017/S0021911820004635.
- [17] Ocampo J. C. G., Panadero E., Díez, F. Are men and women really different? The effects of gender and training on peer scoring and perceptions of peer assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2023. Vol. 48. Issue. 6. P. 760–766. doi: 10.1080/02602938.2022.2130167.
- [18] Олійник Л. В., Коваль І. С. Дослідження професійної готовності випускників закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Військова освіта*. 2023. № 1 (47). С. 196–204. doi: 10.33099/2617-1783/2023-47/196-204.
- [19] Педорич А. В. Проектна технологія навчання в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Педагогічні науки*. 2019. Вип. LXXXVI. С. 140–145. doi: 10.32999/ksu2413-1865/2019-86-25.
- [20] Radwaa S., Laurab H., Sabrinac K. Banning sex: who pays the price? The effects of zero-tolerance policies on female peacekeepers. *International Feminist Journal of Politics*. 2023. Vol. 25. Issue 5. P. 867–890. doi: 10.1080/14616742.2023.2273258.
- [21] Tripathi, S. Patriarchal beliefs and perceptions towards women among Indian police officers: A study of Uttar Pradesh, India. *International Journal of Police Science and Management*. 2020. Vol. 22. Issue 3. P. 232–241. doi: 10.1177/1461355720905612.
- [22] Юрик Я. І. Професійна ґендерна сегрегація на ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 4. С. 104–120. doi: 10.15407/eip2019.04.104.

Gender Segregation in Institutions of Higher Education with Specific Learning Conditions: Causes and Ways of Overcoming

HORBACH-KUDRIA Ivanna

PhD in Law,

Senior Lecturer at the Department of Police Law of the National Academy of Internal Affairs

Kyiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8640-2486>;

ZAKHARCHENKO Yuliia

Bachelor's Degree Holder of the Educational and Research Institute No. 2 of the National Academy of Internal Affairs

Kyiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1631-0822>

Abstract. Gender equality in the labour market implies equal access of men and women to all opportunities, in particular, to jobs with responsibility and decision-making. In addition to the lower representation of women in leadership positions in the Ministry of Internal Affairs and bodies (units) of the National Police of Ukraine, their involvement in higher education institutions with specific learning conditions is significantly lower. This imbalance means that the main way for women to join the police is through selection through police commissions. The weak competitiveness of women police officers in competitions for higher positions is due to the fact that they receive their professional training mainly in a short period of time during initial professional training, rather than in higher education institutions with specific conditions of study. The purpose of the study is to highlight the essence and peculiarities of overcoming gender segregation in higher education institutions with specific learning environment for effective regulation of social relations arising in the field of administrative law. To achieve the purpose of the study, the author uses dialectical and materialistic, functional, systemic and structural, historical and legal, comparative legal, hermeneutical and formal and dogmatic philosophical approaches, general scientific methods of analysis, synthesis, deduction, induction, special methods of sociological research and mathematical statistics. It is established that gender segregation is a form of indirect discrimination and has horizontal and vertical manifestations according to the species classification. It is empirically proved that the main reason for its emergence in higher education institutions with specific learning conditions is the presence of gender and corporate stereotypes. The international and national legislation in this area is analysed. Recommendations for improving the legal and regulatory framework for preventing and combating gender segregation are proposed. The practical significance of the work lies in the fact that its results can be used in lawmaking activities related to the implementation of the national strategy for ensuring equal rights and opportunities for women and men.

Keywords: discrimination; prevention; violence; police training; affirmative action; counteraction; policy implementation.