

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

КОВАЛЕНКО ЮЛІЯ ВАЛЕРІЇВНА

УДК [364.63:351.75(477)]

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ В МІНІСТЕРСТВІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

08 – Право

081 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ **Ю.В. Коваленко**

Науковий керівник – **Булик Ірина Леонтіївна**, кандидат юридичних наук,
доцент

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Коваленко Ю. В. Адміністративно-правові засади забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2025.

Сформульовано періоди становлення та трансформації гендерної рівності в Україні: період впровадження (січень 1919 р. – серпень 1991 р.); перехідний період (серпень 1991 р. – лютий 2014 р.); сучасний період (лютий 2014 р. – до теперішнього часу) та визначено ключові особливості кожного зазначеного періоду.

Запропоновано визначення принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України як фундаментальних засад імперативного характеру, дотримання яких забезпечує функціонування органу відповідно до європейських стандартів. Водночас принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України класифіковано на загальні та характерологічні. До загальних принципів віднесено принципи законодавчо закріплені, а саме: принципи верховенства права, рівності прав та поваги гідності, вільного розвитку особистості, рівності перед законом, законності, особистої недоторканості, невторчання в особисте життя, а до характерологічних принципів належить принцип усунення стереотипів, принцип активної участі та принцип усунення дискримінації.

Доведено, що адміністративно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це сукупність організаційно-правових засобів, інституцій та процедур, які використовують у межах адміністративного права з метою створення рівних умов доступу, просування та реалізації прав жінок і чоловіків у структурі Міністерства внутрішніх справ України, а також запобігання дискримінації за ознакою статі

через нормативне регулювання, управлінський контроль, нагляд, кадрову політику, дисциплінарну відповідальність та правозастосовну практику. Сформульовано, що основними структурними елементами механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є нормативно-правова основа (акти тлумачення та застосування норм права), інституційна компонента, адміністративно-процедурна та контрольна діяльність (адміністративно-правові відносини та контроль-наглядові відносини), відносини адміністративної та дисциплінарної відповідальності тощо.

Класифіковано нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України таким чином: міжнародне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; національне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України: конституційне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України; основоположне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України; допоміжне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України.

Сформульовано основні моделі адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, це зокрема: 1) модель гендерної рівності у фінансуванні жінок та чоловіків під час їхньої професійної діяльності в Міністерстві внутрішніх справ України; 2) модель розширення прав і можливостей жінок у Міністерстві внутрішніх справ України; 3) модель протидії гендерній сегрегації в Міністерстві внутрішніх справ України; 4) модель протидії дискримінації в Міністерстві внутрішніх справ України; 5) модель протидії стигматизації у зв'язку з інвалідністю в Міністерстві внутрішніх справ України; 6) модель протидії сексуальним домаганням на робочому місці в Міністерстві внутрішніх справ України. Також виокремлено ключові особливості кожної з них, які мають не лише нормативне,

а й практичне значення для формування інклюзивного та недискримінаційного службового середовища в досліджуваній сфері.

Проаналізовано досвід таких країн як США, Канада, Великобританія, Нідерланди, Швеція, Польща. Особлива увага приділена США, Канаді, Швеції, які нами взято за основу для запозичення досвіду, ураховуючи той факт, що у зазначених країнах не лише забезпечено принцип гендерної рівності в правоохоронних органах, а й активно впроваджується державна політика створення інклюзивних та безбар'єрних правоохоронних органів, що є підґрунтям для запровадження інклюзивної кадрової програми для створення гендерно чутливого, інклюзивного та безбар'єрного середовища в Міністерстві внутрішніх справ України на підставі досвіду США, Канади та Швеції, а саме: для підвищення комунікативної доступності зробити обов'язковим використання шрифтів Брайля на інформаційних стендах; проводити навчання та розширювати кожний підрозділ особами, які зможуть контактувати з особами, які мають порушення слуху або зору; для створення безбар'єрності, як для працівників МВС України, так і осіб, які звертаються за різними видами допомоги чи послуг, запропоновано облаштувати всі підрозділи пандусами, тактильною плиткою, кнопками спеціального виклику персоналу, зниженими віконцями обслуговування для осіб, які пересуваються на візках тощо; для створення комфортних умов праці працівників МВС України запропоновано поповнити підрозділи автотранспортом, обладнаним для осіб із обмеженими можливостями.

Виокремлено перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, зокрема: напрям системної інтеграції гендерної складової у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ України; напрям нормативно-правового врегулювання гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України; напрям формування кадрового резерву з дотриманням гендерних квот; напрям проведення системної інформаційно-просвітницької роботи та навчання особового складу з питань гендерної рівності; напрям активізації співпраці з

громадськими організаціями та міжнародними інституціями щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України; напрям попередження та протидії гендерному насильству в системі Міністерства внутрішніх справ України. Також здійснено їх ґрунтовну характеристику.

Запропоновано внести зміни та доповнення до нормативно-правових актів, які врегульовують діяльність щодо забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відсутні види гендерної нерівності в Україні, доповнити видами гендерної нерівності та запропонувати ст. 1⁻¹ викласти наступним змістом: «Видами нерівності є: соціальна нерівність; психологічна нерівність; економічна нерівність; побутова нерівність; нерівність у здобутті освіти; нерівність представницька (в ухваленні політичних рішень); нерівність у правах та можливостях;

- п. 2, ст. 4. Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» такого змісту: «державна служба та служба в органах місцевого самоврядування» замінити словами: «публічна служба»;

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доповнити також видами дискримінації у ст. 5⁻¹ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» наступним змістом:

«1) Гендерна дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі статі або гендерної ідентичності особи. Вона може включати в себе відмову в прийнятті на роботу, просуванні по службі, оплаті праці чи доступу до послуг через стать чи гендерну ідентичність.

2) Расова дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі раси, колірної приналежності, етнічного походження або національності особи. Вона може виявлятися у відмові в працевлаштуванні, доступі до житла, освіти чи інших сфер життя через расу або етнічну приналежність.

3) Вікова дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі віку особи. Вона може включати відмову в прийнятті на роботу, звільнення з роботи чи обмеження доступу до послуг через вік особи.

4) Дискримінація за станом здоров'я – це вид дискримінації, коли особа стає об'єктом негативних дій через її стан здоров'я або інвалідність. Вона може виявлятися у відмові в прийнятті на роботу, обмеженні доступу до житла чи інших сфер життя через стан здоров'я особи.

5) Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність – це вид дискримінації, який відбувається на підставі сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності особи. Вона може включати відмову в наданні послуг, насильство або інші негативні дії через сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність.

Ключові слова: гендер; гендерна рівність; гендерна ідентичність; безбар'єрність; інклюзія; Міністерство внутрішніх справ України; механізм; адміністративно-правове забезпечення.

ABSTRACT

Kovalenko Y. V. Administrative and legal principles for ensuring gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. – *Qualification scientific work in the form of a manuscript.*

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 081 – Law.– National Academy of Internal Affairs, Kyiv, 2025.

The periods of formation and transformation of gender equality in Ukraine are formulated: the implementation period (January 1919 – August 1991); the transition period (August 1991 – February 2014); the modern period (February 2014 – present) and the main features of each of the specified periods are determined.

The definition of the principle of gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is proposed as fundamental principles of an imperative nature, the observance of which ensures the functioning of the body in accordance with European standards. At the same time, the principles of gender equality in the Ministry of Internal Affairs are classified into general and characterological.

Accordingly, the general principles include the principles enshrined in law, namely: the principles of the rule of law, equality of rights and respect for dignity, free development of the individual, equality before the law, legality, personal inviolability, non-interference in personal life, and the characterological principles include: the principle of eliminating stereotypes, the principle of active participation and the principle of eliminating discrimination.

It has been proven that the administrative-legal mechanism for ensuring gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is a set of organizational and legal means, institutions and procedures used within the framework of administrative law to create equal conditions for access, promotion and implementation of the rights of women and men in the structure of the Ministry of Internal Affairs, as well as to prevent discrimination on the basis of gender through regulatory regulation, administrative control, supervision, personnel policy, disciplinary liability and law enforcement practice. It has been established that the main structural elements of the mechanism for administrative-legal ensuring gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are the regulatory and legal basis (acts of interpretation and application of legal norms), the institutional component, administrative-procedural and control activities (administrative-legal relations and control-supervisory relations), relations of administrative and disciplinary liability, etc.

The regulatory and legal support for gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is classified as follows: international regulatory and legal support for gender equality of employees of the Ministry of Internal Affairs; national regulatory and legal support for gender equality of employees of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: constitutional regulatory and legal support for gender equality of employees of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; fundamental regulatory and legal support for gender equality of employees of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; auxiliary regulatory and legal support for gender equality of employees of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

The main models of administrative and legal support for gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are formulated, including: 1) a model of

gender equality in financing women and men during their professional activities in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; 2) a model of women's empowerment in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; 3) a model of combating gender segregation in the Ministry of Internal Affairs; 4) a model of combating discrimination in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; 5) a model of combating stigmatization in connection with disability in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; 6) a model of combating sexual harassment in the workplace in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. The main features of each of them are also highlighted, which have not only normative, but also practical significance for the formation of an inclusive and non-discriminatory service environment in the studied area.

The experience of such countries as: the USA, Canada, Great Britain, the Netherlands, Sweden, Poland is analyzed. Particular attention is paid to: the USA, Canada, Sweden, which we took as a basis for borrowing experience, taking into account the fact that in these countries not only the principle of gender equality has been implemented in law enforcement agencies, but also the state policy of creating inclusive and barrier-free law enforcement agencies is being actively implemented, on the basis of which it is proposed to introduce an inclusive personnel program to create a gender-sensitive, inclusive and barrier-free environment in the Ministry of Internal Affairs, based on the experience of the USA, Canada and Sweden, namely: to increase communicative accessibility, make the use of Braille mandatory on information stands; conduct training and expand each unit with individuals who will be able to contact persons with hearing or vision impairments; To create barrier-free conditions for both employees of the Ministry of Internal Affairs and persons seeking various types of assistance or services, it is proposed to equip all departments with ramps, tactile tiles, special personnel call buttons, lowered service windows for persons using wheelchairs, etc.; to create comfortable working conditions for employees of the Ministry of Internal Affairs, it is proposed to replenish departments with vehicles equipped for persons with disabilities.

Promising directions for improving the administrative and legal support for gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine have been identified, in particular: the direction of systemic integration of the gender component in all areas of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; the direction of regulatory and legal regulation of gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; the direction of forming a personnel reserve in compliance with gender quotas; the direction of conducting systematic information and educational work and training personnel on gender equality issues; the direction of intensifying cooperation with public organizations and international institutions to ensure gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; the direction of preventing and combating gender-based violence in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. Their thorough characterization has also been carried out.

It is proposed to make amendments and additions to the regulatory legal acts that regulate activities to ensure gender equality in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine:

- The Law of Ukraine «On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men» does not contain any types of gender inequality in Ukraine, and to supplement them with types of gender inequality and to propose that Art. 1-1 be set out with the following content: «Types of inequality are: social inequality; psychological inequality; economic inequality; household inequality; inequality in obtaining education; representative inequality (in making political decisions); inequality in rights and opportunities;

- Clause 2, Art. 4. of the Law of Ukraine «On the Principles of Preventing and Counteracting Discrimination in Ukraine» of the following content: «civil service and service in local government bodies» be replaced by the words: «public service»;

- The Law of Ukraine «On the Principles of Preventing and Counteracting Discrimination in Ukraine» be supplemented with types of discrimination in Art. 5-1 Law of Ukraine «On the Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine» with the following content:

«1) Gender discrimination is a type of discrimination that occurs on the basis of a person's sex or gender identity. It may include denial of employment, promotion, pay, or access to services based on sex or gender identity.

2) Racial discrimination is a type of discrimination that occurs on the basis of a person's race, color, ethnic origin, or nationality. It may manifest itself in denial of employment, access to housing, education, or other areas of life based on race or ethnicity.

3) Age discrimination is a type of discrimination that occurs on the basis of a person's age. It may include denial of employment, dismissal from work, or restriction of access to services based on a person's age.

4) Health discrimination is a type of discrimination where a person is subject to negative actions because of their health or disability. It can manifest itself in the denial of employment, restriction of access to housing or other areas of life due to the person's health.

5) Sexual orientation and gender identity is a type of discrimination that occurs on the basis of a person's sexual orientation or gender identity. It can include denial of services, violence or other negative actions because of sexual orientation or gender identity.

Keywords: gender; gender equality; gender identity; accessibility; inclusion; Ministry of Internal Affairs; mechanism; administrative and legal support.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Коваленко Ю. В. Адміністративно-правова характеристика принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Наукові перспективи*. 2023. № 12(42) 2023. С. 499-501. (Серія «Право»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12\(42\)-499-510](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12(42)-499-510)

2. Коваленко Ю.В. Класифікація нормативно-правових актів врегулювання державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ. *Журнал східно європейського права*. № 129. 2024. С. 123-132. (Серія «Право»). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14555577>

3. Коваленко Ю.В. Міжнародно-правова характеристика гендерної рівності в європейському союзі: адміністративно-правовий аспект. *Наше право*. № 2 2025. С. 433-438. (Серія «Право»). DOI: <https://doi.org/10.71404/NP.2025.2.66>

статті в міжнародних періодичних наукових виданнях:

1. Коваленко Ю.В. Problematic issues of gender equality in the European Union administrative and legal aspect. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2023. Випуск № 6. С. 90-94. (Серія «Право»). DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2023.6.15>

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Коваленко Ю. В. Генезис гендерного насильства. *Адміністративно-правове-забезпечення діяльності публічної адміністрації*: матеріали XVIII

науково-практичного семінару (Київ, 19 жов. 2023 р.) / ред. Колегія І. Д. Пастух (голова), В. М. Дорогих, О. К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2023. 226 с.

2. Коваленко Ю. В. Поняття та особливості механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України як складовий елемент національної безпеки країни. *«Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни»* : матеріали міжнародної науково– практичної конференції (Кропивницький, 19 квіт. 2024 р.). С. 809-815.

3. Коваленко Ю. В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України : матеріали міжнародної науково-практичної конференції *«Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі»* (Київ, 30 квіт. 2024 р.). С. 89-92.

4. Коваленко Ю. В. Міжнародний досвід щодо впровадження гендерної політики у правоохоронних органах : матеріали круглого столу *«Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави»* (Київ, 30 трав. 2024 р.). С. 8-9.

5. Коваленко Ю. В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу (Київ, 23 трав. 2024 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ. С. 134-136.

6. Коваленко Ю. В. Коваленко Ю. В. Адміністративно-правові засади формування державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України: поняття та особливості. *Публічне адміністрування в сучасних умовах* : матеріали круглого столу (Київ, 19 черв. 2025 р.). Київ, 20-25. С. 9-10.

ЗМІСТ

ВСТУП	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МІНІСТЕРСТВІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	25
1.1. Генезис і трансформація гендерної рівності в Україні	25
1.2. Природа, особливості та принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України	49
1.3. Державна політика щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України	68
Висновки до розділу 1	88
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МІНІСТЕРСТВІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	92
2.1. Поняття, елементи та загальна характеристика механізму адміністративно- правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України	92
2.2. Нормативно-правове регулювання адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України	119
2.3. Модель гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України: проблемні питання та шляхи вдосконалення	146
Висновки до розділу 2	167
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО- ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МІНІСТЕРСТВІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	175
3.1. Міжнародний досвід щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в правоохоронній сфері	175

3.2. Перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України	192
Висновки до розділу 3	206
ВИСНОВКИ	209
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	211
ДОДАТКИ	238

ВСТУП

Обґрунтування теми дослідження. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю забезпечення ефективної реалізації принципів гендерної рівності у сфері публічного управління, зокрема в системі Міністерства внутрішніх справ України. У сучасних умовах демократичного розвитку українського суспільства особливої важливості набуває формування інституційної спроможності органів державної влади до впровадження політики гендерної рівності, що передбачає не лише формальне закріплення прав, а й створення реальних механізмів їх реалізації. Міністерство внутрішніх справ України як один з ключових органів виконавчої влади, який забезпечує охорону громадського порядку, безпеку громадян та дотримання законності, має бути прикладом інституційної відкритості, справедливості й рівних можливостей для всіх, незалежно від статі. Проте на практиці досі зберігаються гендерні дисбаланси в доступі до керівних посад, просуванні по службі, участі у прийнятті рішень, а також у забезпеченні належних умов праці для жінок і чоловіків.

Проблематика забезпечення гендерної рівності в діяльності Міністерства внутрішніх справ України обумовлена багатьма факторами такими як євроінтеграційний курс України, у межах якого держава зобов'язалася гармонізувати національне законодавство із стандартами Європейського Союзу, охоплюючи забезпечення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя. Окрім гармонізації з європейським законодавством, України взяла на себе міжнародні зобов'язання, ратифікувавши ключові міжнародні документи, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Резолюції Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека». Водночас, у зв'язку з тривалим воєнним станом, жінки відіграють дедалі активнішу роль у правоохоронній сфері та суспільстві загалом, що потребує реформування зазначеної сфери, де забезпечення гендерної рівності

розглядається як один із ключових напрямів демократичного контролю, інституційної ефективності та запобігання дискримінаційним практикам.

Із прийняттям у 2005 році Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також низки інших нормативно-правових актів, зокрема відомчого рівня, в Україні було започатковано процес системного формування національного механізму забезпечення гендерної рівності. Зокрема, перед Міністерством внутрішніх справ України поставлено низку важливих завдань щодо інтеграції гендерного підходу в діяльність керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій, операцій, а також освітніх установ зі специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України.

Як і в багатьох інших державах, в Україні, попри досягнуті позитивні результати, існують певні проблеми, зумовлені, зокрема, недостатнім розумінням гендерної термінології, стійкістю гендерних стереотипів і упереджень, що ускладнюють впровадження гендерно чутливої політики в повсякденну практику Міністерства внутрішніх справ України. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба у ґрунтовному правовому аналізі чинного адміністративного законодавства, процедур та інституційних механізмів, що регулюють реалізацію гендерної політики в системі Міністерства внутрішніх справ України, а також у формуванні ефективних підходів до їх удосконалення. Зростаюча необхідність у створенні безбар'єрного, інклюзивного середовища та однакових умов для реалізації своїх прав незалежно від статі під час проходження служби в Міністерстві внутрішніх справ України в умовах швидкоплинних змін у державі та світі, зокрема в умовах дії правового режиму воєнного стану, підкреслює важливість дослідження адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, урахувавши його вплив на інституційні процеси.

Окремі аспекти, пов'язані з адміністративно-правовим забезпеченням гендерної рівності в сфері діяльності правоохоронних органів у своїх наукових працях розглядали: В. Б. Арер'янов, І. Г. Андрущенко, О. М. Бандурка,

О. І. Беспалова, І. Г. Бухтіярова, О. М. Венгер, Т. О. Гуржій, І. О. Грицай, О. Р. Дашковська, Н. В. Камінська, В. М. Краснополська, Т. О. Коломоєць, В. Т. Комзюк, А. Є. Крищенко, О. В. Кузьменко, В. К. Колпаков, Т. О. Коломоєць, А. М. Куліш, П. В. Литовченко, Л. В. Марценюк, Р. Л. Наливайко, В. О. Невядовський, А. М. Олійник, І. Д. Пастух, Д. В. Приймаченко, Р. А. Сербин, О. Г. Стрельченко, В. І. Теремецький, С. С. Чернявський, Л. В. Шевченко, О. А. Шимон, В. І. Щербина та багато інших. З огляду на вагомий науковий внесок дослідників, комплексне дослідження, присвячене проблематиці адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, відсутнє.

Недостатній рівень наукового обґрунтування гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, недосконалість механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України та необхідність створення безбар'єрного та інклюзивного середовища зумовили необхідність комплексного вивчення та дослідження адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження узгоджується з основними положеннями Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII; Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року № 1128; Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 1578; Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2021 року № 145; Національної стратегії про

створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 366-р; Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації, схваленої та затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р; Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року та операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки, схваленої та затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р; Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України з виконання завдань операційного плану з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022–2024 роки, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30 листопада 2022 року № 785; Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 01 червня 2023 року № 444; Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки, схваленої та затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 року № 815-р.

Роботу підготовлено відповідно до Тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2025–2029 роки, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 21.05.2024 № 326. Тема дисертації затверджена Вченою радою Національної академії внутрішніх справ 29 листопада 2022 року (протокол № 15).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на підставі комплексного теоретико-правового обґрунтування, за допомогою сучасних методів наукового пізнання визначити сутність, зміст та розкрити особливості адміністративно-правових засад забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ

України з урахуванням міжнародних стандартів, національного законодавства та практики його реалізації, на підставі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правових механізмів, організаційних форм і засобів забезпечення гендерної рівності в діяльності органів та підрозділів Міністерства внутрішніх справ України. Для досягнення зазначеної мети у процесі дослідження необхідно розв'язати такі завдання:

- дослідити генезис та трансформацію гендерної рівності в Україні;
- визначити природу, особливості та принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України;
- надати визначення поняття державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України та з'ясувати її особливості;
- сформулювати поняття, елементи та загальну характеристику механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України;
- охарактеризувати нормативно-правове регулювання адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України;
- розкрити модель гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, з'ясувати проблемні питання та шляхи вдосконалення;
- охарактеризувати міжнародний досвід щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах;
- запропонувати напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Методи дослідження. Методологічною базою дослідження адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є сукупність загальних та спеціальних методів

наукового пізнання. Головним загальнонауковим методом, який використаний у роботі, є діалектичний метод, з допомогою якого завдання та проблеми роботи вирішувалися в поєднанні соціального змісту та юридичної форми. Для розкриття генезису та трансформацію гендерної рівності в Україні (підрозділ 1.1) та при аналізі нормативно-правового регулювання адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України (підрозділ 2.2) використовувався метод аналізу та історично-правовий метод. Діалектичний метод наукового пізнання використовувався при дослідженні теоретико-правових детермінант, які досліджуються при забезпеченні гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України (розділ 1, 2). Метод систематизації застосовано при формулюванні особливостей гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України (підрозділ 1.2) та під час визначення елементів механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України та їх характеристики (підрозділ 1.2). Для визначення місця та призначення державної політика щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України використовувався структурно-логічний та функціональний методи (підрозділ 1.3). Компаративний – для визначення моделі гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України: проблемні питання та шляхи вдосконалення (підрозділ 2.3). Емпіричний – під час узагальнення статистичних даних та під час анкетування й інтерв'ювання пересічних громадян та працівників Міністерства внутрішніх справ щодо забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України та підпорядкованих структур. Порівняльно-правовий метод став основою для дослідження міжнародного досвіду щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах (підрозділ 3.1). Методологічне використання моделей прогнозування та моделювання сприяло формулюванню пропозицій щодо напрямів удосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України (підрозділ 3.2).

Нормативно-правовою основою дослідження є: Конституція України, національні та міжнародні законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти, відомчі нормативно-правові акти, які забезпечують дотримання гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Наукова новизна отриманих результатів і висновків полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, що дало змогу сформулювати перспективні напрями вдосконалення адміністративного законодавства, законодавства про державну службу, відомчих нормативно-правових актів, норм, які регулюють суспільні відносини в досліджуваній сфері. До основних наукових положень, що характеризують новизну отриманих результатів й виносяться на захист, належать такі:

уперше:

- сформульовано періоди становлення та трансформації гендерної рівності в Україні: період впровадження (січень 1919 р. – серпень 1991 р.); перехідний період (серпень 1991 р. – лютий 2014 р.); сучасний період (лютий 2014 р. – до теперішнього часу) та охарактеризовано їх основні особливості;
- визначено поняття «принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України» як фундаментальні засади імперативного характеру, дотримання яких забезпечує функціонування органу відповідно до європейських стандартів та класифіковано їх на загальні та характерологічні;
- обґрунтовано поняття «державна політика щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України» як цілеспрямована діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ, яка заснована на нормах національного та міжнародного права та спрямована на забезпечення рівних прав, можливостей і доступу жінок та чоловіків до служби, кар'єрного зростання й професійного розвитку у сфері правоохоронної діяльності, а також виокремлено характерні ознаки державної політики гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України;

- запропоновано та обґрунтовано необхідність розробки та прийняття Концепції забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України на період до 2030 року та розробити План заходів щодо реалізації концепції забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України на 2025-2030 роки для впровадження у державну політику міністерства Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року;

удосконалено:

- поняття «адміністративно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України» як система організаційно-правових засобів, інституцій та процедур, що функціонує в межах адміністративного права з метою створення рівних умов доступу, просування та реалізації прав жінок і чоловіків у структурі Міністерства внутрішніх справ України, а також запобігання дискримінації за ознакою статі через нормативне регулювання, управлінський контроль, нагляд, кадрову політику, дисциплінарну відповідальність та правозастосовну практику;

- дефініції «політика»; «гендерна демократія»; «паритетна демократія»; «державна політика щодо гендерної рівності»; «механізм забезпечення гендерної рівності»;

- класифікацію нормативно-правових актів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України;

дістали подальшого розвитку:

- поняття «державна політика щодо гендерної рівності», яку потрібно розуміти як цілеспрямовану діяльність суб'єктів публічної адміністрації, що реалізовується за допомогою нормативно-правових актів та інших правових інструментів, інституційних механізмів та соціально-економічних програм, які спрямовані на гарантування рівного доступу жінок і чоловіків до прав, ресурсів і можливостей у всіх сферах суспільного життя;

- детермінанта «нормативно-правова складова механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України» як сукупність нормативно-правових інструментів, за допомогою яких суспільство і держава впливають на принцип гендерної рівності у правоохоронних органах;
- пропозиції щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, на основі зарубіжного досвіду, а також запровадження інклюзивної кадрової програми для створення гендерно чутливого, інклюзивного та безбар'єрного середовища в Міністерстві внутрішніх справ України на підставі досвіду США, Канади та Швеції.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації пропозиції та висновки можуть бути використані:

- *у науково-дослідній сфері* – для подальшого наукового опрацювання теоретико-прикладних проблем, пов'язаних із правовим забезпеченням дотримання гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України (акт Національної академії внутрішніх справ від 10 квітня 2025 року № 38-НД);
- *у правотворчості* – у процесі розроблення нових та вдосконалення чинних нормативно-правових актів, норми яких спрямовані на забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України (відповідно до довідки Верховної Ради України від 30 вересня 2025 року № 147д9/7-2025/224768);
- *у правозастосовній діяльності* – для покращення практичної діяльності суб'єктів, які уповноважені здійснювати контроль за дотриманням гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України;
- *в освітньому процесі* – при підготовці та проведенні лекційних, семінарських і практичних занять зі здобувачами вищої освіти з адміністративного права, публічної служби, публічного адміністрування (акт Національної академії внутрішніх справ від 9 квітня 2025 року № 37-ОД).

Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки оприлюднено на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і круглих столах, зокрема: «Адміністративно-правове-

забезпечення діяльності публічної адміністрації» (Київ, 19 жовтня 2023 року); «Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни» (м. Кропивницький, 19 квітня 2024 року); «Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі» (м. Київ, 30 квітня 2024 року); «Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави» (м. Київ, 30 травня 2024 року); «Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період» (Київ, 23 травня 2024 року); «Публічне адміністрування в сучасних умовах» (Київ, 19 червня 2025 року).

Публікації. Ключові положення дисертації опубліковано в десятих наукових працях, серед яких три наукові статті – у виданнях, включених МОН України до переліку наукових фахових з юридичних наук, одна стаття в міжнародному фаховому виданні та шість тез наукових доповідей на науково-практичних заходах.

Структура і обсяг дисертації. Дисертаційне дослідження складається з анотації, вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (249 найменувань) і п'яти додатків. Повний обсяг дисертації становить 250 сторінок, із них основний текст дисертації – 214 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МІНІСТЕРСТВІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

1.1. Генезис і трансформація гендерної рівності в Україні

Особливістю розвитку сучасного українського суспільства є те, що демократичні реформи в усіх сферах суспільного, політичного та культурного життя мають першочергове значення для реалізації однієї з головних цілей сучасного суспільства – свободи та рівності для всіх громадян, незалежно від статі, раси та віросповідання. Проблема людської рівності та свободи є багатограним явищем як для чоловіків, так і для жінок, і має важливе значення для багатьох гуманітарних наук. В умовах сьогодення, гендерна рівність запроваджуються у всіх сферах життєдіяльності. Відносини між особистістю і суспільством, свобода і рівність особистості, свобода і підпорядкованість жінок і чоловіків у світовій практиці, аналіз досягнення гендерної рівності на місцевому і національному рівнях, питання гендерної освіти і гендерного виховання, культурологічні проблеми гендерної репрезентації, гендерна рівність при працевлаштуванні – усі ці питання порушуються та здебільшого розглядаються з точки зору гендерної теорії.

Для ґрунтовного вивчення та дослідження генезису і трансформації гендерної рівності в Україні потрібно розглянути всі історичні етапи розвитку людства та суспільства. Будь-які явища та події в суспільному житті мають історичні коріння існування людства. Важливо зауважити, що розуміння гендерної рівності багато років спиралося на патріархальний устрій існування суспільства, що обумовило певні бачення та підходи щодо прав чоловіків та жінок. Зокрема, при патріархальному устрої більш широке коло прав у всіх сферах життя мали саме чоловіки.

Водночас в історії людства відомий період (первісне суспільство), що характеризується як матріархат – форма організації спільноти, під час якої влада належала жінкам. Вивченням матріархату займалися Ж.-Ф. Лафіто (увів термін «гінекократія»), І. Баховен (теорія материнського права), Л. Морган (універсальність материнського роду) [4]. Головними ознаками матріархату називають такі: материнське право (діти визначалися за матір'ю, а не за батьком), наслідування й розподіл власності за лінією жінок, групова форма шлюбних відносин. Зміни в устрої первісної спільноти в результаті розвитку продуктивних сил сприяли виникненню патріархату («влади батька»), який супроводжував людство протягом наступних історичних періодів [114].

Дослідження генезису гендерної рівності в Україні неможливо без вивчення цього явища у стародавні часи. Адже багато питань рівності вивчалось саме мислителями та філософами античності.

Вивчення становища жінок того часу показало, що в більшості випадків доречно вести мову про гендерну нерівність. Головними атрибутами тогочасного суспільного устрою було панування володарів над рабами (рабовласництво) і панування чоловіків над жінками [115]. Раби (чоловіки й жінки) були однаково обмежені у свободі. Тоді як прояв свободи вільних громадян був винятково правом чоловіків. Жінки повністю залежали від представників чоловічої статі (батька, брата чи чоловіка), вони не мали права голосу та права обиратися на будь-які посади, не могли бути власницями певного майна. Чоловіки повністю використовували жінок як свою власність. Практично все життя жінки проводили вдома, у жіночій частині (гінекеї); спілкування жінок і дівчат з іншими чоловіками (не з родини) обмежувалося. Освіту дівчата теж отримували вдома: шкіл для дівчат у той час не було, головною метою навчання було формування вмінь і навичок для ведення домашнього господарства. Головною метою жінки вважалося народження дітей і догляд за ними [4; 218].

Як бачимо, у цей період досить яскраво проявляється гендерна нерівність, де чоловіки мають більше прав, ніж жінки. Можемо стверджувати,

що в стародавні часи права жінок повністю залежали від волевиявлення чоловіків. Винятково чоловіки вирішували всю подальшу долю жінок, вони визначали, з ким жінка буде спілкуватися, чи буде отримувати освіту тощо. Права жінок звужувалися лише до ведення домашнього господарства та народження дітей. У суспільному житті жінкам взагалі не надавалося жодних прав, тобто абсолютна нерівність прав з чоловіками.

Як зазначає В. Мархінін, відчуті певну свободу від домашнього контролю й чоловіків жінки могли, беручи участь у святкуваннях і ритуалах поклоніння богам. Та навіть тут здійснювався контроль: спеціальні посадові особи – гінекономи (від грец. *gune* – жінка та *nomos* – закон) стежили за дотриманням закону про жінок [115]. Нерівність між чоловіками й жінками, коли більшість привілеїв надавалася чоловікам, була нормою для епохи античності. Здебільшого мислителі підтримували ідею наявної гендерної нерівності, підґрунтям якої вони бачили природну (біологічну) відмінність між жінками й чоловіками.

Так, Арістотель стверджував, що жінка за своєю природою – раба чоловіка, яка має скорятися своєму пану [3]. Філософ, порівнюючи стосунки чоловіка і жінки з аналогічними відносинами серед тварин, вважав, що жіноча стать може наділити немовля лише «матерією», тобто тілом, а от чоловік – кращим і божественним – «початком руху» [101, с. 154]. Тому роль жінки у продовженні роду незначна, оскільки вона «не породжує сама із себе, бо потребує взаємного руху й визначального начала» [101, с. 155]. У трактаті «Політика» він теж наголошує, що «чоловік стосовно жінки: перший за своєю природою вище, друга – нижче, і ось перший панує, друга є підвладною» [3, с. 15-34]. Отже, жінка була залежною від чоловіка-пана, тобто не могла бути повноправною громадянкою поліса. Філософ визнавав певну роль жінки для держави, але лише в контексті сім'ї. Якщо держава прагне гідного устрою, «... їй потрібно мати також гідних дітей і гідних жінок.., оскільки жінки складають половину всього вільного населення, а з дітей потім виростають учасники політичного життя» [3, с. 15-34].

Вищевикладене дає нам змогу стверджувати, що права жінок були обмежені не лише у рабовласницькі часи, але й у стародавні часи виникнення людства. Цього твердження дотримувався не лише Аристотель, але й інші мислителі того час.

Так, Платон також вважав жінок нижчими створіннями в порівнянні з чоловіками. Оповідючи про створення світу, він зазначає, що спочатку існували лише чоловіки, які прийшли на землю з далеких зірок. Кожен, хто достойно прожив свої дні, у результаті повертався знову на зірку, а його душа набувала почуття гармонії та задоволення. Якщо ж чоловік зробив щось недостойне за життя, то він не міг покинути землю і народжувався вже в тілі жінки [46, с. 202]. За думками Платона, роль жінки в державі є другорядною. Вона повинна народити дитину, яка буде виховуватися вже не жінкою, а общиною. Обов'язок зростити дітей виконували або чоловіки, або раби.

Варто зауважити, що саме в працях Платона вперше є згадки щодо рівних прав чоловіків та жінок у суспільстві. Так, в ідеальній державі Платона жінки нарівні з чоловіками отримують освіту, займаються музикою, гімнастикою, військовою справою, а от у державних справах вони вважаються слабшими від чоловіків, тому їм потрібно давати більш легкі справи [46, с. 202].

Наступним філософом античних часів, який намагався підкреслити важливість прав жінок на рівні з правами чоловіків був Піфагор. Підтвердженням цього була його школа з жіночим відділенням, де жінки мали право навчатися так само, як і чоловіки. У своїх працях Піфагор постійно наголошував на необхідності рівності прав чоловіків та жінок для розвитку суспільства загалом.

Також філософ стверджував, що в жінок і чоловіків різне призначення. Призначення жінки – це сім'я, жінка має сприяти побудові гармонійних стосунків у своєму родинному оточенні [101]. Іншими словами, незважаючи на прогресивний підхід Піфагора до освіти жінок, мислитель не зміг вийти за межі усталених гендерних стереотипів. Ідеї про необхідність гендерної рівності звучали в художніх творах, переважно в трагедіях, які ставилися в

давньогрецькому театрі. Саме завдяки творам митців того часу питання гендерної рівності, яке на той час не було політичною чи суспільною проблемою, стало реальністю.

Аналізуючи питання генезису і трансформації гендерної рівності, постає цікавий факт існування певної категорії жінок, так званих гетер у Стародавній Греції. Гетери – це жінки, які мали освіту, були ерудованими, вели вільний, розкутий спосіб життя у спілкуванні з чоловіками. Ураховуючи те, що гетери були досвідченими особами, то, окрім сексуальних послуг, вони часто були чоловікам радниками та консультантами.

У будинках гетер збиралися чоловіки, які хотіли поспілкуватися з жінками, що мали гострий розум і були обізнані у філософії. Цікавим є той факт, що гетери мали право вибору своїх партнерів, і їхній статус був значно вищий, ніж у повій. Водночас економічна незалежність давала їм змогу «спілкування» (у широкому сенсі цього слова) із заможними та впливовими чоловіками. Варто підкреслити, що жінки-гетери (найвідоміші – Аспасія, Сапфо) здійснили внесок у боротьбу за права жінок та актуалізацію питання гендерної рівності [4]. Аналіз способу життя, виховання та освіти гетер дає можливість стверджувати, що нерівність жінок була не лише у порівнянні з чоловіками, але й між жінками. Приклад гетер засвідчує різні підходи у вихованні жінок: одних привчали бути «домашніми» (дружинами), інші мали бути освіченими, фізично красивими, достойними співрозмовницями для чоловіків (гетери). А саме бачимо дихотомію, розподіл соціальних жіночих ролей, коли одні жінки передусім мусили виконувати своє біологічне призначення (бути матерями), а інші – мали бути гарними для чоловіків [101].

У теперішньому суспільстві спостерігається та сама ситуація, або, як заведено говорити, дійовий конфлікт. Так, «дружина – мати, сексуальна партнерка» відображає визначення різних жінок, тобто не втілюють все в одній жінці, що так само призводить до неприйняття жінки як цілісної особистості. Як і в стародавні часи розмежовують жінок на тих, які повинні бути майбутніми матерями та займатися винятково домашніми справами, та жінок,

які можуть навчатися, вільно поводити себе з чоловіками та втручатися в їхні справи.

Досліджуючи питання гендерної рівності, доречно звернутися до часів Київської Русі та Гетьманщини, адже це не лише історична спадщина України, а й надбання у сфері науки, культури, традицій тощо.

У ранньофеодальний період Русі (кінець IX – початок XIV століть), порівнюючи економічні та соціальні права чоловіків та жінок, варто зазначити, що в цивільно-правових відносинах статус жінки в давньоруському праві був набагато вищий, ніж, наприклад, у римському чи давньогерманському. У цих суспільствах жінка, дочка, дружина та мати завжди перебували під опікою чоловіка і були позбавлені правоздатності [222]. Натомість в Русі, жінка в шлюбі зберігала за собою все своє майно, яке і після смерті чоловіка не включалося у спільну спадщину, а вдова ставала повноправною головою сім'ї [30, с. 12]. Жінки володіли правом на придане і спадок. Ще в дохристиянський період дружини мали своє майно, княгині та інші знатні жінки володіли великими статками, містами, селами. Так, «княгині Ользі належало власне місто, свої місця пташиної і звірячої лову» [222]. Чоловіки нерідко залежали від дружин у майновому відношенні. Істотно, у древніх актах не міститься жодного свідчення про те, щоб дружина в будь-який спосіб обмежувалася в праві розпоряджатися своїм майном [222].

Викладене вище дає змогу зробити висновок, що жінка та чоловік у період ранньофеодальної Русі мали однакові права в цивільно-правових та сімейно-побутових відносинах. Не лише княгиням та жінкам із заможних родин, а й жінці будь-якого соціального статусу дозволялося мати майно та їм розпоряджатися.

Про незалежність жінок та рівність їхніх прав із чоловіками зазначає і К. Алексєєв, який стверджує, що у слов'ян жінки завжди були самостійними власницями свого майна. У давньоруських слов'ян ніколи не було спільного майна подружжя, ще з давніх язичницьких часів майно дружини включалося в

загальній сімейній власності, у володінні якою дружина брала участь на рівних сукупно з чоловіком і дітьми [222].

Для цілковитого уявлення про правовий статус жінок на Русі варто порівняти його зі статусом жінок у Західній Європі. Наприклад, Т. Рябова пише, що в зазначених країнах світські закони жорстко обмежували правоздатність жінок як у соціальній, так і в економічній сферах [218, с. 39]. У Середньовіччі жінки практично не могли брати участь у державному управлінні, обіймати державні посади, отримувати найпрестижніші професії лікарів, адвокатів, священнослужителів. Соціальна активність жінок була обмежена владою їхніх чоловіків, яким вони були зобов'язані служити згідно з нормами канонічного права. Жінки «не могли викладати, виступати свідками або гарантами угод у судових справах, не мали права брати участь у судових засіданнях.» [234, с. 192].

Правовий статус жінки на Русі змінився із запровадженням християнства, як зазначає М. Дітріх: «Юридично руська жінка, яка стала християнкою, все ще зберігала свої права і вважалася законом самостійною особою з правом володіти майном і розпоряджатися ним за власним бажанням. Рівність жінки та чоловіка відображалася і в законах того часу, які надавали жінкам рівні права порівняно з чоловіком, а в деяких випадках навіть мала деякі переваги» [135].

Отже, прийняття християнства на Русі не вплинуло на статус жінок у цивільно-правових відносинах порівняно з чоловіками, тобто релігія не вплинула на статус жінок, не обмежувала їх права порівняно з чоловіками як це спостерігалось у мусульманських країнах.

Варто підкреслити, що в літературі статус жінки на Русі після запровадження християнства часто подається як повне підпорядкування чоловікам. Однак це не відповідає дійсності. Жінки, особливо дружини, вдови, дочки і сестри князів, мали великий вплив у публічній сфері. Наприклад, міщанки, а точніше вдови, які володіли Києвом та іншими старими містами, традиційно були представлені на вічових зборах і отримували чіткі інструкції,

як поводитися при голосуванні з важливих питань. Так, міщанки, а точніше, вдови – господарки Києва та інших старших міст традиційно мали своїх представників на сільських віче з чіткими інструкціями, як вести себе під час голосування з важливих питань. Також княгині брали участь у громадському житті і відправляли своїх підданих послами за кордон. А часто знатні жінки самі виступали у ролі послів до інших країн [222].

Також треба зауважити, що церква разом із державою по-різному бачили статус жінки в суспільстві, тим самим сприяли формуванню стереотипів поведінки, яким повинні відповідати жінки та чоловіки. Тому від жінки за церковними канонами вимагалось зберігати цнотливість до шлюбу та дотримуватися вірності чоловікові у шлюбі. Натомість чоловікам церква дозволяла вільні стосунки із жінками до шлюбу і не вимагала дотримання вірності дружині у шлюбі.

Держава і церква впроваджували стереотипи стосовно того, що жінка свої таланти та вміння повинна реалізовувати винятково в домашніх справах, і в жодному разі не надавати порад або зауважень чоловікам в присутності інших осіб. Але для чоловіків не існувало таких заборон, тому втілення талантів та вмінь чоловіка мали бути реалізовані у публічній сфері.

Підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що вже за часів Київської Русі почали насаджувати стереотипи поведінки та правового становища жінок. Якщо в цивільно-правових відносинах, праві на судовий захист, економічній сфері права жінок і чоловіків були рівними, тобто відносини відбувалися за принципом гендерної рівності, то з прийняттям та розповсюдженням християнства почалося штучне насадження стереотипів, як саме повинна поводити себе жінка у відносинах з чоловіками, що передусім знецінювало права жінок та породжувало гендерну нерівність. Також треба зауважити, мова щодо гендерної рівності стосувалася лише вільних жінок на Русі і зовсім не стосувалася рабів. Вони всі, як чоловіки, так і жінки, не мали жодних прав ні в майновій сфері, ні в цивільній, ні в публічній.

Гендерна рівність є одним із принципів прав людини і має фундаментальне значення для демократичного розвитку держав та міжнародної спільноти. Процеси глобалізації та інтеграції передбачають розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, подолання професійної дискримінації, гендерної сегрегації, трудової сегрегації, нерівної оплати праці та гендерне насильство. Це охоплює такі сфери, як державна служба, освіта, наука, безпека, оборона тощо.

Гендерна нерівність є конкретним проявом соціальної дискримінації населення, що призводить до різних можливостей для самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерна нерівність стосується не лише рівності юридичних прав між чоловіками та жінками, але й рівності різних умов життя між чоловіками та жінками. Уявлення про ролі чоловіків і жінок у суспільстві формуються в процесі соціалізації індивідів, що включає соціалізацію індивідів під впливом сім'ї, школи та засобів масової інформації, які сформовані під впливом соціального середовища та політичних і державних структур.

У періоди суспільних трансформацій питання гендерної ідентифікації набуває все більшого значення. Зміна традиційних уявлень і стереотипів має здійснювати переосмислення усталених ролей чоловіків і жінок та визнання того, що не існує суто чоловічих чи жіночих рис. Усі особистості мають сильні і слабкі сторони, незалежність і залежність, активність і пасивність залежно від певних умов і ситуацій [76].

Викладене вище свідчить, що існує багато умов, які впливають на становище в суспільстві як жінок, так і чоловіків, починаючи від традицій у державі, релігії, умов життя з дитинства та інших факторів, які супроводжують людину упродовж всього життя.

Питання гендерної рівності існувало повсякчас на території всіх держав. Україна не є винятком. Для ґрунтовного аналізу проблематики доречно дослідити генезис гендерної рівності в Україні та відокремити її історичні етапи. Зауважимо, що гендерна рівність в Україні пройшла складний шлях генезису та трансформації протягом останніх десятиліть, але визначати періоди

становлення та трансформації гендерної рівності в Україні, на нашу думку, доречно не лише з 1991 року, коли Україна стала незалежною державою, а й охопити інші періоди розвитку державності у спрямуванні гендерної рівності. Так, ми пропонуємо такі періоди генезису та трансформації гендерної рівності в Україні:

- *Період впровадження (січень 1919 р. – серпень 1991 р.);*
- *Перехідний період (серпень 1991 р. – лютий 2014 р.);*
- *Сучасний період (лютий 2014 р. – по теперішній час).*

У **період впровадження** в Україні починається етап боротьби за рівні соціально-політичні права жінок та чоловіків, який обумовлений чинною державною політикою того часу. Ми вже зазначали, що у цивільних та майнових відносинах чоловіки та жінки мали рівні права. Але принцип гендерної рівності передбачає рівність прав і в інших сферах життя. Соціалістична влада, яка існувала того часу, мала на меті побудувати таку державу, в якій всі були рівні, тобто і жінки, і чоловіки мали рівні права у всіх сферах життя. Уже в Конституції УСРР 10 березня 1919 року опосередковано закріплено за жінками, як громадянами, тільки право обирати та бути обраними. Чітко вираженого формулювання про статеву рівність у цьому акті не зафіксовано, а, насамперед, йдеться про класову пролетарську єдність. Проте вже в Конституції УСРР 1929 р. у ст. 66 зазначається: «Право обирати і бути обраним до рад мають, незалежно від статі, віри, раси, національності, осілості тощо, такі громадяни Української Соціалістичної Радянської Республіки, що їм до дня виборів минуло 18 років» [8]. Так вперше було нормативно визначено рівність прав жінок та чоловіків щодо виборного права. Відтепер жінки на рівні з чоловіками мали право обиратися до органів влади і брати участь у формуванні державної політики.

Насамкінець, у Конституції СРСР 1936 року саме жінці присвячена ст. 122, в якій зазначено, що жінці в СРСР надаються рівні права з чоловіком у всіх сферах господарського, державного, культурного та суспільно-політичного життя. Можливість здійснення зазначених прав жінкам забезпечується через

надання рівного з чоловіками права на працю, оплату за працю, відпочинок, соціальне страхування та освіти, державну охорону інтересів матері та дитини, наданням жінці при вагітності відпусток зі збереженням утримання, широкою низкою пологових будинків, дитячих яселів та садочків» [228, с. 61].

Цей факт дає змогу констатувати, що Конституція СРСР була єдиним законодавчим актом, яка закріпила права жінок у всіх сферах життя. До цього часу жодна країна світу не мала такої практики, тому це був визначний крок для радянської влади щодо розвитку гендерної рівності в країні та прикладом для інших країн. І надалі конституційне закріплення гендерної рівності в Україні відбулося в Конституціях СРСР 1977 року та Конституції УРСР 1978 року [19].

Хоча радянська влада законодавчо визнала права жінок на рівні з чоловіками, але в дійсності це мало зовсім інше відображення. На відміну від західних держав, де процес емансипації був еволюційним, органічним і довгостроковим, суть гендерної політики більшовиків полягала у визнанні механічної рівності між чоловіками і жінками, своєрідним маркером розподілу соціальних ролей була біологічна відмінність між чоловіками та жінками.

Унаслідок проведення сталінської «революції згори» у 1930-х роках на зміну традиційній патріархальній сім'ї індустріальної доби прийшла нова етакратична гендерна модель [19]. Етакратична гендерна система передбачає втручання держави у приватну сферу людини та суворий державний контроль. Це означає, що держава претендувала на роль монопольного агента у виробленні гендерної політики та ідеології, декларуючи гендерну рівність, але спираючись тільки на відмінності громадян за ознакою статі та контролюючи виконання приписів. Від радянської жінки будь-якої національності очікувалася залучення в публічну сферу, виконання ролей трудівниці й матері – контракт матері, яка працює. Цей контракт домінував неоднаковою мірою в різних республіках і національних спільнотах, де існували різноманітні норми і практики, що відсилають до традиції та коригувальні приписи соціалістичної держави [20].

Відповідно така державна політика не впроваджувала принцип гендерної рівності, а навпаки обмежувала права жінок. Світові події того часу, а саме Друга світова війна лише укріплювала таку позицію держави. Адже після закінчення війни, коли треба було відбудовувати країну та відновлювати економіку, держава активно почала залучати жінок до трудової діяльності, зокрема з важкою фізичною працею та небезпечними умовами, зовсім ігноруючи права жінок на державне управління. Тобто принцип гендерної рівності дотримувався лише у трудовій сфері. Радянська влада навіть жіночі об'єднання дозволяла створювати лише з дозволу або ініціативи держави і лише задля декларування принципу гендерної рівності, а реально жіночі об'єднання створювалися для легального використання жіночої праці на безоплатній основі, що, у свою чергу, навпаки порушувало всі принципи гендерної рівності.

Наприкінці 1950-х та початку 1960-х років обмежена лібералізація суспільства та «приватизація» особистого життя поступово послабили вплив більшовицького бачення гендерної рівності, що призвело до альтернативних інтерпретацій жіночності та мужності в Радянському Союзі. Радянська пропаганда завжди пишалася тим фактом, що вперше в історії жінки були залучені в суспільно-політичного і культурного життя країни.

Дійсно, до часу завершення радянської історії, жінки становили 51 відсоток усієї робочої сили. Дев'ять десятих жінок працездатного віку працювали або вчилися. За своїм освітнім рівнем радянські жінки практично зрівнялися з чоловіками. Так, за радянських часів, наприклад, Валентина Шевченко не один рік була Головою Президії Верховної Ради України. М. Орлик, Д. Проценко, Л. Хоралець та інші жінки працювали в уряді, на посадах міністрів, голів облвиконкомів та їхніх заступників. Завдяки державній політиці щодо пропорційного представництва жінок у владних структурах відсоток жінок-депутатів у місцевих органах влади становив 50%, а у Верховній Раді – більше третини [106, с. 40].

Викладене вище дає змогу констатувати, що врешті-решт радянська влада дотрималася задекларованої в Конституції рівності прав жінок та чоловіків. Цей принцип не був реалізований повністю в усіх сферах життя, але жінки мали право брати участь у формуванні державної політики та працювати в державному управлінні. Вагомим став і рівний доступ до освіти. Відтепер жінки мали право отримувати освіту за будь-яким фахом на рівні з чоловіками.

Проте, звісно, не можна стверджувати, що ці показники свідчать про дотримання принципу рівності та рівноправності в державному управлінні. Наприкінці 1980-х років кожен другий чоловік з вищою освітою обіймав адміністративний пост, а серед жінок таких було тільки 7 %. Така ж ситуація сформувалася і в політиці. До початку перебудови, коли все вирішувалося партійною бюрократією, жінки були, хоча б номінально, але представлені на всіх сходинках політичної ієрархії, за винятком Політбюро (за всю історію КПРС цієї честі були удостоєні тільки дві жінки – Катерина Фурцева і Олександра Бірюкова) [238, с. 41].

Отже, радянський період характеризується закріпленням на законодавчому рівні, а саме в Конституції СРСР 1936 року, рівних прав жінок та чоловіків у всіх сферах господарського, державного, культурного та суспільно-політичного життя.

У зазначений період відбувається залучення жінки до управління державними справами, обрання її до державних органів. Це є проривом у формуванні політики із дотриманням гендерної рівності, але водночас він не був реалізований повністю, адже відсоток жінок у державних органах був набагато меншим порівняно з чоловіками. Також жінкам дозволялося бути членом партії, але не її керівником. Принцип гендерної рівності здебільшого був дотриманий у трудовій сфері. На той час працюючих жінок було в однаковій кількості з чоловіками.

Чинна державна політика щодо втручання у приватне життя заважала реалізації гендерної рівності в усіх сферах життя. Держава залишала за собою

право обирати, чим має займатися жінка, що призводило до подальшого існування патріархального ладу в суспільстві.

Наступним етапом розвитку та трансформації гендерної рівності в Україні є *перехідний період*. Особливістю зазначеного періоду є те, що він збігається з отриманням Україною незалежності і можливістю формування вже власної політики щодо гендерної рівності. Після розпаду Радянського Союзу в Україні виникли нові виклики для дотримання та формування гендерної рівності. Економічні та політичні зміни призвели до переоцінки ролі жінок у суспільстві, а також до збільшення уваги до питань гендерної рівності. У сучасному українському суспільстві гендерна рівність стала предметом активної дискусії та законодавчих ініціатив. Уряд та громадські організації працюють над забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, охоплюючи освіту, працю, політику та сімейне життя.

Як ми зазначили вище, незважаючи на вагомі зміни та трансформацію гендерних відносин, у країні спостерігається патріархальний устрій суспільства та залежність прав особи від її статті.

На думку О. Кулачек, перемини в політичній системі та встановлення ринкових відносин в Україні зумовили зміни в соціально-політичних відносинах між жінками й чоловіками. В ейфорії проголошеної незалежності України були знехтувані ідеї рівноправної участі жінок і чоловіків у державному будівництві, і це стало фундаментальною помилкою з погляду використання могутнього наукового, творчого і практичного потенціалу жінок, що й призвело певною мірою до теперішніх сумних наслідків. Це насамперед виявилось на рівні змін соціокультурного контексту подальшої політичної та управлінської діяльності українських жінок, що усуває їх від державотворчого процесу, обмежує роль жінок при розробці та прийнятті управлінських рішень [30, с. 41].

Перепорою до запровадження гендерної рівності стає і той факт, що деякі вчені та політики вважали, що участь жінок у державних справах є кроком повернення до радянської системи управління в державі, якої

намагалися позбутися. Це додавало певну кількість дискусійних питань щодо необхідності впровадження та розвитку гендерної рівності.

Проте, аналізуючи це питання, особливо щодо встановлення гендерних квот, які діяли за часів радянської влади, з'явилися науковці, які навпаки наполягали на тому, що це взагалі порушує права людини та Конституцію України загалом.

Так, О. Марцеляк вважає, що по-перше, введення гендерної квоти порушує принцип вільного вибору, а по-друге, введення гендерних квот прямо суперечить ст. 24 Конституції України, яка гарантує рівність між жінками і чоловіками і забороняє запровадження привілеїв та обмежень за ознакою статевої приналежності [98, с. 94].

Ми погоджуємося з такою думкою, адже запроваджуючи ринкові відносини в країні, доцільно додержуватися і загальних вимог щодо таких відносин. Тобто формування політики, створення державних органів та обрання їх посадових осіб повинно відбуватися на принципах вільної конкуренції, а не за ознаками статі чи інших фізичних ознак, які порушують конституційні права людини. Умови для вступу на публічну службу мають бути однаковими для всіх громадян України. Це запорука не лише гендерної рівності, але й існування правової демократичної держави із забезпеченням рівних прав для кожної особи незалежно від її статі, віросповідання, кольору шкіри тощо. На цьому наголошує ст. 24 Конституції України, яка встановлює рівні конституційні права і свободи для всіх громадян і їх рівність перед законом, а саме: не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість

поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [99]. Тобто, незважаючи на різні суперечливі погляди науковців та правників, нова українська влада закріпила гендерну рівність на законодавчому рівні, розуміючи важливість її дотримання для подальшого правового розвитку нашої країни.

Із прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року та низки інших законів і підзаконних актів в Україні розпочалася системна розбудова національного механізму утвердження гендерної рівності, спрямованого на імплементацію міжнародно-правових стандартів з питань гендерної рівності та недискримінації, а також зобов'язань, узятих Україною за міжнародними договорами. Національний механізм реалізації гендерної рівності містить два основні елементи: нормативно-правовий та інституційний. Як і багато зарубіжних країн, Україна має у вказаній царині наявні значні здобутки, а також певні проблеми, спричинені нерозумінням гендерної термінології, складністю подолання гендерних стереотипів та установок тощо [81].

Закон визначив основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Так, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відтепер державна політика спрямована на утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності,

поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [172].

Визначивши основні напрями державної політики держава зобов'язала органи законодавчої та виконавчої влади, саме ті, які мають повноваження правотворчості, здійснювати гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів, що доводить реалізацію Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а не лише його формальність.

Так, відповідно до ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт [166], що передбачає його скасування, або зміни в частині гендерної рівності. Гендерно-павова експертиза передбачена і для проєктів нормативно-правових актів. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проєктом нормативно-правового акта до розгляду.

Законодавчо визначений курс держави на забезпечення гендерної рівності спонукає більшість органів та організацій здійснювати свою діяльність відповідно до встановлених вимог. Серед найбільш відомих ініціатив можна виділити такі: Національна «Гаряча лінія» з питань попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації. Ця лінія створена ще у 1997 році на базі відомого центру «Ла Страда Україна», на цю лінію можуть звернутися навіть діти; Центри гендерної рівності у вищих навчальних закладах [132, с 63].

Варто зауважити, що саме в цей період держава визначає спеціально уповноважений орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей усіх громадян, не зважаючи на ознаки статі. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство

соціальної політики України, сім'ї та єдності України» таким органом визнано Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України [181, с. 180].

Наступним вагомим законодавчим актом у сфері подолання гендерної рівності є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [168]. Закон встановлює форми дискримінації, суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, заборону дискримінації за ознакою статті. Згідно із Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» впроваджується обов'язкова антидискримінаційна експертиза у процесі нормотворення. Так, обов'язковій антидискримінаційній експертизі підлягають проекти законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, державними колегіальними органами, органами влади Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями [168].

Отже, для перехідного періоду характерним є прийняття низки нормативно-правових актів задля забезпечення гендерної рівності. Принцип гендерної рівності впроваджується в усі сфери життя і підтримується державою, про що свідчать норми Конституція України. Гендерна рівність відтепер не лише визначена законодавчо, але і відтворюється в реальному житті. Визначено спеціальний уповноважений орган виконавчої влади щодо дотримання рівних прав жінок і чоловіків. Цим органом визнано Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України. Запроваджені суб'єкти наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації. Для забезпечення гендерної рівності України запроваджена гендерна та антидискримінаційна експертизи нормативних актів, що забезпечує дотримання конституційних прав особи. Гендерна рівність для України стала фундаментальним принципом для розвитку громадянського суспільства та правової держави. Доведено, що дотримання гендерної рівності – система нормативно впорядкованих та передбачених політико-правовими принципами прав, свобод і обов'язків

людини і громадянина, забезпечення можливості їх рівноправного здійснення та дотримання в усіх сферах державно-громадської діяльності за допомогою відповідного механізму реалізації [81]. В українському суспільстві гендерна рівність стала предметом активної дискусії та законодавчих ініціатив. Уряд та громадські організації працюють над забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, охоплюючи освіту, працю, політику та сімейне життя.

У ХХІ столітті однією з головних ознак демократичного розвитку суспільств є ліквідація різних форм дискримінації та подолання гендерної нерівності. Водночас у багатьох країнах, які обрали шлях демократичного розвитку, зокрема в Україні, гендерні дисбаланси тією чи іншою мірою все ще існують у всіх сферах життя, об'єктивно унеможливаючи нормальне функціонування державних структур та приватної сфери. Відсутність гендерної рівності призводить до деструктивних процесів у суспільстві, які стають перешкодою для соціальної згуртованості, а отже, для сталого людського розвитку та процвітання. Тому забезпечення рівності між жінками та чоловіками є одним із ключових завдань розвитку української держави [90].

Наступний *сучасний період* становлення та трансформації гендерної рівності в Україні припадає на важкий період повної перебудови нашої країни. Адже саме з 2014 року після революції Гідності наша країна обрала євроінтеграційний шлях розвитку суспільства. Перед державою та суспільством постали виклики щодо реформування державних органів, упровадження європейських цінностей у життя та адаптації українського законодавства до європейського.

Водночас Україна вже має певні досягнення щодо гендерної рівності, але і надалі стикається з численними викликами щодо забезпечення гендерної рівності, такими як насильство щодо жінок, нерівність у заробітній платі та обмежені можливості для жінок у політиці. Проте державні та громадські структури продовжують працювати над розв'язанням вказаних проблем та забезпеченням справжньої гендерної рівності в Україні.

Визначним у дотриманні гендерної рівності стало скасування на законодавчому рівні обмежень для жінок щодо зайняття тих чи інших посад. Були скасовані норми щодо обмеження за ознаками статі та фізичними показниками.

Так, у грудні 2017 року було скасовано наказ Міністерства охорони здоров'я України № 256 від № 1/2022 64 1993 року, яким було визначено перелік із 450 заборонених професій для жінок. Тепер жінки можуть працювати і пожежниками, і водолазами тощо. Окрім того, у вересні 2018 року Верховною Радою України підписано Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» № 2523-VIII № 2523-VIII. Ці зміни передбачають рівні права чоловіків та жінок при укладанні контракту на військову службу, жінкам дозволити їздити у відрядження та заступати на добові наряди. Також раніше до жінок-військовослужбовців застосовувалися більш м'які заходи покарання, а тепер жінки несуть відповідальність і покарання нарівні із чоловіками [132]. Ці зміни суттєво вплинули на становище жінок у військових формуваннях. Адже з початком антитерористичної операції на сході нашої країни до виконання військових завдань було залучено велику кількість жінок, які де-юре вважалися там кухарками, а насправді разом з чоловіками виконували завдання із захисту незалежності та суверенітету нашої країни. Відповідний наказ дозволив жінкам офіційно обіймати військові посади.

Наступним важливим законом у сфері подолання гендерної нерівності приймається Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який чітко визначає всі види домашнього насильства, і домашнє насильство нарешті стає кримінальним злочином [167]. Згідно із Законом сотні жінок отримали допомогу, наприклад, у поліції працює підрозділ «Поліна», фахівці якого виїжджають саме на виклики, пов'язані із домашнім насильством, вони створили базу кривдників, як за кордоном, і тепер ці відомості є в особовій справі кожного порушника [167]. На жаль, відділити жертву від

кривдника в наш час зазвичай досить важко, адже це особи або родина, що вимушена проживати під одним дахом і не має змогу роз'їхатися по різних будинках [132].

Одним із заходів щодо протидії домашньому насильству було створення урядової гарячої лінії для анонімного звернення жертв домашнього насильства задля захисту своїх прав. З 2020 року відкриваються притулки для осіб, які страждають або/та постраждали від домашнього насильства.

У сучасний період становлення та трансформації гендерної рівності впроваджуються заняття щодо попередження насильства в Україні у всіх закладах освіти. У цьому контексті затверджено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [187]. Метою цієї Стратегії є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації у сфері освіти, для всіх учасниць/учасників освітнього процесу, на всіх рівнях освіти через запровадження змін у структурно-організаційному та змістовно-процесуальному аспекті. Одночасно це буде запобіжним та виховним заходами для наступних поколінь щодо недопущення будь-яких форм дискримінації. Ми дотримуємося тієї думки, що зародження проблеми насильства та дискримінації найчастіше постає саме в ранньому віці, насамперед у період зростання саме в сімейному та освітньому середовищі, тому стратегічним завданням сьогодення є втілення заходів у напрямі формування самодостатньої сім'ї, попередження насильства в сім'ї, протидії торгівлі людьми, виховання та навчання в дусі дотримання європейських цінностей та дотриманням принципу гендерної рівності [84].

Упровадження в життя масштабних проєктів і заходів, які будуть сприяти набуттю молодими людьми умінь і навичок сімейного життя, гармонійному розвитку кожного члена сім'ї, підтримці позитивного психологічного клімату, зміцненню подружніх стосунків, а також налагодженню взаєморозуміння між батьками та дітьми. Повага насамперед до людини, до її поглядів, інтересів, уподобань повинна стати першочерговою ознакою людських відносин не залежно від статі. Лише взаємна повага і

доброзичливість від одного до іншого може зменшити «градус» агресії та жорстокості спочатку в сім'ї, а потім у суспільстві, що так само посприяє зниженню насильства за ознакою статі [84].

З огляду на виклики сьогодення, а саме повномасштабне вторгнення Російської Федерації на територію України та окупація нових територій, уряд країни впроваджує створення умов для забезпечення принципу гендерної рівності. Таким заходом стало прийняття Національного плану дій на період до 2025 року з виконання резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека». Метою Національного плану є створення умов для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, у процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом [170].

Ми вважаємо, що увагу потрібно приділяти різним групам жінок та чоловіків, але особливої уваги потребують групи осіб із числа внутрішньо переміщених осіб; осіб, які постраждали від насильства, пов'язаного зі збройним конфліктом, зокрема сексуального; особи, які зазнали катувань або жорстокого поводження під час незаконного утримання збройними формуваннями; особи, що належать до груп ризику щодо потрапляння у ситуації торгівлі людьми, сексуального насильства чи катувань; люди з інвалідністю, громадяни похилого віку та інші представники маломобільних груп населення, які проживають поблизу зон бойових дій (лінії розмежування); особи, що мешкають безпосередньо у районах ведення воєнних (бойових) дій; громадяни, які повернулися з полону; особи, що перебувають на тимчасово окупованих територіях або під контролем іноземних держав (зокрема ті, хто перебуває в полоні, був примусово вивезений до російської федерації чи вимушено виїхав за кордон); особи, які постраждали від торгівлі людьми; громадяни, що зазнали матеріальних втрат унаслідок бойових дій чи обстрілів; а також волонтери [25]. Адже саме ці категорії осіб вже є жертвами дискримінації та порушення конституційних прав та свобод. У них вже є

психологічні та/або фізичні травми, тому завданням держави є не лише їх захист, але й відновлення спричиненої шкоди.

Щодо забезпечення гендерної рівності Національний план також передбачає проведення тренінгів для фахівців, що надають допомогу постраждалим, щодо застосування гендерного підходу при наданні послуг; проведення інформаційних кампаній, спрямованих на подолання гендерних стереотипів і формування абсолютної нетерпимості до гендерного і сексуального насильства, пов'язаного з конфліктами; розроблення та впровадження методичних підходів з оцінювання якісного показника знань науково-педагогічного складу щодо впровадження та реалізації гендерної політики.

Функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства виконує Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, який досить активно сприяє забезпеченню реалізації розвитку державної гендерної політики, тим паче в умовах війни [43].

Отже, можна констатувати, що Україна поступово вдосконалює своє законодавство та суспільну свідомість, долаючи дисбаланс у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя. Незважаючи на те, що прояви сексизму все ще мають місце в українському суспільстві, українські жінки, навіть в умовах російсько-української війни, продовжують активно руйнувати застарілі стереотипи щодо гендерних ролей і доводити свою вагомую роль у всіх сферах суспільного розвитку [25].

Характерними ознаками сучасного періоду можемо відзначити подальше розроблення та прийняття законодавчих актів, які забезпечують упровадження гендерної рівності. Скасування обмежень за ознакою статі при влаштуванні на роботу та кар'єрному зростанні. Прийняття Стратегії гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року для подолання умов виникнення гендерної нерівності та формування світосприйняття відповідно до європейських

цінностей. Запровадження урядової гарячої лінії та притулків для осіб, які постраждали або знаходяться в умовах домашнього насильства.

Уряд приймає Національний план щодо захисту прав жінок та чоловіків, приділяючи окрему увагу особам, які постраждали від повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України.

Можемо стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні гендерна рівність зафіксована не лише на папері, але втілена у всі сфери життя. Гендерна рівність визначає, що чоловіки, жінки та особи інших гендерних ідентичностей мають рівні права і можливості в усіх сферах життя, охоплюючи освіту, працю, політику, сімейне життя та інші. Гендерна рівність не обмежується лише визнанням прав жінок, але також визнає необхідність боротьби зі стереотипами про гендер, усуненням дискримінації та нерівності на основі гендерної належності.

1.2. Природа, особливості та принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України

На сучасному етапі в Україні, як у будь-якій іншій державі світу, що розвивається на демократичних засадах, забезпечення принципу гендерної рівності – одне з основоположних завдань суспільства та держави.

Рівність людей і громадян виступає основою справедливого розподілу та користування суспільними благами й досягненнями, а також формування гармонійних і ефективних соціальних відносин. Забезпечення соціальної рівності є необхідною передумовою розвитку відкритої держави та становлення громадянського суспільства [214]. Одним із різновидів соціальної рівності є гендерна рівність, яка передбачає забезпечення рівних прав, свобод та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Забезпечення рівних прав, свобод та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності є однією із функцій правоохоронних органів та Міністерства внутрішніх справ насамперед. Забезпечуючи права та свободи громадян, Міністерство внутрішніх справ України, по-перше, має дотримуватися цієї вимоги й у своїй діяльності.

Проблема гендерної рівності існувала завжди, але особливої актуальності щодо вивчення в наукових колах та практичних підрозділах вона набула у XXI столітті. Так, одним із векторів України на шляху до євроінтеграції це забезпечення гендерної рівності в суспільстві [81].

Глобально гендерна рівність передбачає усунення всіх соціальних бар'єрів, які заважають проявитися людині як особистості. Ситуацію в галузі гендерних відносин прийнято оцінювати за допомогою Індексу гендерної нерівності. Уперше Індекс був представлений Секретаріатом Всесвітнього економічного форуму в Женеві в 2010 році і використовувався Організацією Об'єднаних Націй в доповіді про людський розвиток з 2010 року [24].

Індекс гендерної нерівності (англ. Gender Inequality Index) – інтегральний показник, який відображає нерівність у можливостях досягнень між чоловіками і жінками в трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, а також на ринку праці – економічна активність жінок та чоловіків.

За роки незалежності Україна більше ніж удвічі покращила ситуацію з Індексом гендерної нерівності: у 1991 році він становив 0,472, а в 2021 році – 0,200, із такими показниками Україна посідає 35 місце у світі за значенням показника гендерної рівності [24].

Формування та розвиток знань про гендерну рівність потребує поглибленого осмислення основоположних засад – категорій та термінів у сфері гендерної проблематики. Сьогодні науково-теоретичний інтерес для вітчизняної юриспруденції становить визначення таких ключових понять, як «гендерна рівність», «принцип гендерної рівності», «гендерна дискримінація», «гендерна демократія» тощо. Це надасть можливість підвищити якість правотворчості та нормотворчої техніки, забезпечити єдність юридичної практики у цій сфері.

Для ґрунтовного дослідження проблематики вважаємо за потрібне дослідити зазначені поняття. Варто зауважити, що тлумачення та визначення відповідних категорій не лише завдання для науковців у галузі права, але й філософів, соціологів, політологів та державних діячів [81].

Варто зазначити, що первинними, основоположними категоріями у досліджуваній проблематиці постають поняття «гендер» та «рівність». І хоча ці терміни вже неодноразово піддавалися аналізу вчених з позицій різних наукових сфер та напрямів, все ж сьогодні так і не вироблено усталеного підходу до цих явищ. Питання рівності належить до фундаментальної філософської, етичної, політико-правової та економічної проблематики [11; 37].

Так, Н. Бокало доходить висновку, що у процесі історичного розвитку сформувалися декілька значень поняття «рівність»: перше ґрунтується на тезі «Бог створив людей рівними, відповідно, усі повинні отримувати однакове» і

виражає початкове бачення рівності без урахування індивідуальності кожної людини та зводить ідею рівності до рівності потреб; другий підхід полягає в тому, що кожна людина має рівні стартові можливості і, використовуючи свої інтелектуальні здібності, може досягнути відповідного життєвого рівня; відповідно до третього підходу – ліберального (у філософії права розглядається як найбільш обґрунтований) – люди є рівними винятково у своїх правах та рівними перед законом [9, с. 23].

Визначене вище дає змогу стверджувати, що поняття «гендеру» та «рівності» трансформується разом зі змінами в суспільстві. Еволюція людини відбувається спільно з її правами та свободами, що впливає і на визначення поняття «рівність».

О. Руднева розуміє рівність людей як фактичну, реальну однаковість їх соціальних можливостей не тільки у використанні своїх прав і свобод, а й у виконанні соціальних обов'язків. Зважаючи на об'єктивно зумовлену, закономірну неоднаковість індивідуальних рис, якостей, властивостей, здібностей, можливостей кожної людини і своєрідність, унікальність індивідуальних умов її життя, соціальну нерівність, як неминучий результат і прояв такої неоднаковості, може бути частково послаблено (пом'якшено) за допомогою спеціальних заходів з боку держави та інших суб'єктів суспільства, підкреслює дослідниця [196, с. 56–57].

О. Дашковська у трактуванні поняття «рівність», наголошує, що люди не є рівними за своїми фізичними та психічними можливостями, рівнем життя, іншими характеристиками. Права можуть бути неоднаковими для різних груп людей (певні обмеження можуть існувати для іноземців, особливі права можуть надаватися молоді тощо), але вони мають бути рівними в межах групи для всіх її членів [50, с. 118–119].

Ми підтримуємо твердження О. Дашковської, ураховуючи те, що права і свободи людей дійсно не завжди рівні у різних категоріях і групах [81].

Особи можуть визначатися рівними або рівноправними. Але ми вважаємо, що не можливо ототожнювати ці поняття і категорії. Так, рівність –

це багатоаспектне явище, яке можна розглядати в правовому, економічному, політичному, філософському, моральному та інших аспектах. А рівноправність розуміється як притаманна винятково юридичній сфері; люди між собою є не рівними, а рівноправними.

Рівноправність як правовий принцип визначає вказане поняття як юридичний статус людини в її відносинах з державою та іншими людьми конкретної держави в реалізації її прав і обов'язків. Рівноправність як принцип права є ідеалом (вимогою, очікування) справедливого суспільного устрою, в якому політико-правові реальності забезпечують максимальне дотримання прав людини і громадянських свобод. І. Грицай тлумачить рівність як соціальний ідеал, відповідно до якого людям забезпечуються соціальні умови і можливість дотримання їх прав і свобод, як ключову характеристику демократичного суспільства, одну із вищих політичних цінностей, втілення принципу справедливості [37, с. 17].

Тобто можемо стверджувати, що рівноправність – це про юридичні можливості людей, а також про адміністративно-правовий статус особи у суспільстві.

Гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їхніх правах і свободах означає необхідність забезпечення рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод [206]. За допомогою конституційного права і норм права загалом можна гарантувати саме правову рівність, тобто рівні права, свободи і обов'язки, а також рівність всіх перед законом [155, с. 64]. Отже, правова категорія «рівність» – це про створення однакових умов та можливостей для кожної особи в суспільстві для реалізації нею своїх прав.

Викладене вище спонукає порівняти категорії «стать» та «гендер». На сьогоднішній день в українському суспільстві часто ототожнюють ці поняття через відсутність обізнаності в цьому питанні. Натомість це абсолютно різні категорії. Якщо ми визначаємо «стать», то це про фізичні ознаки особи, про біологічні та фізичні відмінності чоловіків та жінок. Коли ж мова йде про

«гендер», то висвітлюються відмінності соціально сформованих поведінкових програм та соціально-рольової ідентичності носіїв біологічної статі. Тобто, якщо зі статтю пов'язані лише фізичні відмінності будови тіла, то з гендером – психологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками.

Якщо стать є природною даністю, то гендер формується під впливом соціокультурних чинників і залежить від домінуючих у суспільстві традиційних поглядів на те, якою повинна бути жінка, та яким має бути чоловік [138, с. 4].

Гендер варто розглядати, як організовану модель соціальних відносин між жінками й чоловіками. Гендер – це система цінностей чоловіків і жінок, їх ролей, характеристик і зв'язків, набутих ними як особистостями в процесі взаємовідносин і взаємодії, що визначається громадсько-політичним і соціально-економічним контекстом їх життя [102, с. 14].

Зазначаючи про «гендерну рівність», доречно надати визначення відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. Відповідно до Закону, гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах суспільного життя [166].

Відмінності понять «гендер» та «стать», їх ототожнення в суспільстві та необізнаність у питанні гендерної рівності породжує гендерну нерівність. Часто гендерну рівність порівнюють зі статевою. Усе це є причинами гендерної нерівності в суспільстві. Окрім цього, причинами виникнення гендерної нерівності є релігія, про що ми зазначали у підрозділі 1.1., гендерні установки та стереотипи, які існують у суспільстві, та формувалися століттями. Це ускладнює впровадження гендерної рівності, адже неможливо через прийняття одного нормативного акту змінити свідомість людей та вплинути на їхнє світосприйняття. На нашу думку, зміни повинні відбуватися поступово, упроваджуючи освітні та роз'яснювальні заходи.

Ми вважаємо, що для повноцінної реалізації принципу гендерної рівності у нашому суспільстві доцільно дослідити підстави виникнення гендерної

нерівності, які негативно впливають та становлять перешкоди на шляху реалізації. Ми довели, що наше навколишнє середовище, наша сім'я та оточення з раннього дитинства впливають на формування світосприйняття, формування власних думок та обрання манери поведінки в суспільстві. Не останню роль відіграє і релігія, яка панує у суспільстві. Релігійні канони формують уявлення про поведінку та статус у суспільстві як жінок, так і чоловіків. Існує безліч факторів, які впливають на статус жінки та чоловіка у суспільстві.

Ми погоджуємося з такими науковцями, як Чернявський С. С. та Камінська Н. В., які у своїх працях виокремлюють основні причини гендерної нерівності: стереотипи та гендерні установки. На нашу думку, існують ще упередження, які нав'язані суспільством ще з часів існування патріархату. Водночас ми вважаємо, що всі причини пов'язані одна з одною і повинні розглядатися в комплексі. І стереотипи, і гендерні установки мають як негативні, так і позитивні сторони, саме тому існує потреба їх ґрунтовного дослідження для формування не лише нашої власної думки, але й можливості кожної окремої особи розібратися в причинах існування гендерної нерівності.

Щодо упереджень, то це ставлення в суспільстві до жінок та чоловіків, їхні особисті якості, які впливають від фізичних даних або навіть статистичних.

Тобто спостерігаємо тенденцію порівняння жінки та чоловіка, їх стану здоров'я, розумових даних і фізичних. На нашу думку, такі упередження негативно впливають на розвиток життя та реалізацію своїх прав як для жінок, так і чоловіків. Адже, впроваджуючи гендерну рівність, ми зазначаємо, що потрібно однакові можливості для реалізації своїх конституційних прав. І це не повинно впливати від статевих даних особи та її ролі в суспільстві.

На підтримку цього твердження додаються і стереотипи. Так, механізмом, що забезпечує закріплення й трансляцію з покоління в покоління гендерних ролей, є гендерні стереотипи – внутрішні установки щодо місця, ролі, значення чоловіка та жінки в суспільстві, сім'ї. Визначають кілька груп

гендерних стереотипів. До першої належать стереотипи маскуліності-фемініності. Стереотипному уявленню маскуліності приписують «активно творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, як-от: активність, домінантність, упевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемініність навпаки розглядають як «пасивно-репродуктивне начало», що набуває прояву в експресивних особистісних характеристиках: залежності, турботливості, низькій самооцінці, емоційності [76].

Друга група гендерних стереотипів містить уявлення щодо розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками. Для жінки найважливішою соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері. Жінці приписують перебування в приватній сфері життя – дім, народження дітей, на неї покладається відповідальність за взаємини в сім'ї. Чоловікам – активність у громадському житті, професійний успіх, відповідальність за матеріальне забезпечення сім'ї [76]. Тобто ця група як подвійні статеві стандарти. Якщо чоловік активніший, то йому забезпечується провідне місце в житті, а жінці – вторинне. Це по суті підтвердження полігамності чоловіків та знецінення жінки. Натомість сьогодення транслює активність жінок у громадському житті, професійній сфері. Серед чоловіків навпаки спостерігається ті, які беруть на себе провідну роль у приватному житті – ідуть у декретні відпуски, займаються вихованням дітей на налагодженням побуту.

Третя група гендерних стереотипів визначена специфікою змісту праці. За традиційними уявленнями жіноча праця повинна мати виконавський, обслуговувальний характер, бути елементом експресивної сфери діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Для чоловіків можлива творча й керівна робота. Їхня праця визначається в інструментальній сфері діяльності [76]. Ця група стереотипів призводить до дискримінації при оплаті праці, кар'єрному зростанні, виборі професії. Обмеження прав на реалізацію виборчого права, а саме – недопущення жінок до управління державою.

Обов'язковою складовою формування гендерної ідентичності особистості є гендерні уявлення, активне становлення яких відбувається саме в дошкільному віці. Гендерні уявлення становлять початкові знання, що слугують підґрунтям для формування гендерної ідентичності. Вони відображають узагальнені образи маскулінності, фемінності, андрогінності чи статевої нейтральності, які засвоюються дитиною в процесі гендерної соціалізації.

Гендерні уявлення формуються і в шкільному віці також, тому перед вчителями стоїть важливе завдання виховувати дітей у дусі існування рівних можливостей для втілення своїх цілей та індивідуального розвитку незалежно від статі.

Завдяки сформованим гендерним уявленням особистість набуває індивідуального гендерного досвіду, що можна простежити в поведінкових, емоційних, мотиваційних проявах особистості. Гендерні уявлення дитини формуються не самі собою, а під впливом гендерних стереотипів, настанов, знань, суджень, цінностей, які має кожне конкретне суспільство, нація, народ і свідомо чи несвідомо прищеплює їх своїм нащадкам. Гендерна ідентичність особистості виявляється як у виборі соціальних ролей, що беруться до засвоєння, так і в характері їх виконання, у максимальних цілях, що визначає перед собою особистість. Гендерна ідентичність охоплює статеve самоусвідомлення та поведінку [76].

Тобто розуміння гендерної ідентичності формується під час соціалізації особи під впливом гендерних установок та стереотипів, що панують у суспільстві.

А. Донець та інші автори виділяють такі стадії встановлення гендерної ідентичності: 1) гендерна ідентифікація – віднесення дитиною себе до тієї чи іншої статі; 2) гендерна константність – усвідомлення того, що гендер постійний і незмінний; 3) диференціальне наслідування – бажання бути найкращим хлопчиком чи дівчинкою; 4) гендерна саморегуляція – дитина сама починає контролювати свою поведінку, використовуючи санкції, які він

застосовує до самого себе; 5) статева інтенсифікація – посилення статевих відмінностей, пов'язаних із підвищеним прагненням виконувати статеві ролі в період статевого дозрівання (додатково виділена стадія) [61]. Гендерна ідентифікація нерозривно пов'язана зі становленням особи в суспільстві та змінюється відповідно до зміни бажань та цілей.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо стверджувати, що кожна особа здатна реалізувати себе в будь-якій сфері життя. Усі перераховані причини виникнення гендерної нерівності є ні що інше, як домисли та бачення людей, сформовані при різних життєвих обставинах. Стереотипи, гендерні установки, релігійні канони це все, що нав'язується впродовж усього життя людини, і тому для повноцінного розвитку та реалізації в усіх сферах житті особа повинна спиратися винятково на свої бажання та цілі в житті, а не на думку суспільства. Ніщо та ніхто не може обмежувати особу у виборі освіти, роду діяльності тощо. Гендерна рівність – це рівність правового статусу особи, однакові можливості для реалізації своїх прав та інтересів, рівність участі в будь-яких сферах суспільного життя.

Тобто під категорією «гендерна рівність» потрібно розуміти принцип, який закріплює реалізацію прав і свобод жінок та чоловіків, як юридично, так і фактично, при однакових умовах та можливостях. «Гендерна рівність» забезпечує однаковими правами та можливостями жінок та чоловіків щодо участі в політичному, державному, суспільному житті.

Наша дисертаційна робота спрямована на дослідження гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, саме тому запропоновано визначення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, як стан забезпечення рівних прав, свобод, обов'язків та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ України, охоплюючи кадрову політику, професійний розвиток, доступ до посад, службову взаємодію, проходження служби, навчання, а також захист від дискримінації та гендерно обумовленого насильства.

Проте, забезпечуючи рівність результатів, суспільство, з однієї сторони, начебто встановлює додаткові гарантії для реалізації принципу гендерної рівності, але з іншої – нівелюються особливості кожного окремого індивіда, що зумовлено його інтелектуальними, фізичними та іншими здібностями. На підтвердження такої позиції треба навести думку О. Дашковської, яка вважає, що, оскільки матеріальні і розумові здібності людей, умови й обставини, серед яких вони розвиваються, є нерівними, тому і результати їхньої діяльності не можуть бути однаковими. Право лише встановлює рівну міру поведінки для всіх. У той же час викорінення владою в людині почуття власної індивідуальності може породити тотальну рівність, але рівність не свободи, а рабства [50, с. 104].

Зазначаючи про рівні можливості особи, доцільно сказати і про рівні можливості щодо управління державними справами, а саме рівні можливості виборчого права та здійснення державного управління. На нашу думку, баланс жінок та чоловіків у владі сприяє всебічному розвитку держави, соціальній та політичній стабільності, яка потрібна для розвитку громадянського суспільства відповідно до європейських стандартів. Дотримання інтересів кожної статті забезпечується принципом гендерної паритетності або паритетної демократії.

Так, гендерна демократія – принцип, що забезпечує жінкам на рівних умовах із чоловіками право голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів; брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду, обіймати державні посади, а також здійснювати державні функції на всіх рівнях державного управління; брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що вирішують питання громадського та політичного життя країни [76].

Отже, гендерна демократія це складова гендерної рівності, яка полягає у забезпеченні рівних прав жінок та чоловіків щодо реалізації свого виборчого права, а саме вільного вибору та/або обрання в політичні партії, вступ на публічну службу на обрану посаду, можливість брати участь у державному та

місцевому управлінні. Як вже було зазначено, гендерна демократія нерозривно пов'язана з паритетною демократією.

Паритетна демократія – політико-правова форма організації соціально-статевих відносин у суспільстві, за якої жінки й чоловіки мають рівний правовий та політичний статус, і як рівноправні представники здійснюють діяльність у гендерно збалансованих органах влади та управлінських структурах.

Паритет (від лат. *paritas* – рівність) означає принцип рівного представництва сторін; ідеальну рівність; стан відносної рівноваги сил, рівноцінності цілей, рівності прав й обов'язків; рівність відносин двох або більше сторін з яких-небудь параметрів; рівне представництво сторін під час вирішення договірних актів, конфліктів, розгляду питань, що стосується двох і більше сторін тощо [76].

У межах нашого дисертаційного дослідження паритетна демократія розглядається як рівність прав чоловіків та жінок працювати в Міністерстві внутрішніх справ України та його структурних підрозділах. На засадах рівності та збалансованості виконувати свої обов'язки в безпековій та адміністративно-політичній сферах.

Паритетна демократія передбачає створення таких умов у суспільстві, коли і жінкам, і чоловікам гарантується дотримання їхніх прав та свобод у всіх сферах життя. Представництво жінок та чоловіків у всіх гілках влади та всіх сферах життя відбувається за принципом повної пропорційності, а саме рівна кількість обох статей.

Викладене вище дає можливість охарактеризувати особливості гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, оскільки гендерна рівність базується на поєднанні рівноправності жінок та чоловіків, гендерній та паритетній демократії. Поєднання цих категорій забезпечує створення рівних можливостей для жінок та чоловіків при вступі, проходженні та звільненні зі служби з Міністерства внутрішніх справ. Скасування заборонених професій для жінок посприяло зрівнянню вимог щодо вступу на службу до Міністерства

внутрішніх справ. Відтепер жінки мають можливість на рівні з чоловіками обирати будь-які посади в Міністерстві внутрішніх справ України та його структурних підрозділах: бути рятувальниками, криміналістами, керівниками тощо. На сьогоднішній день стратегічним напрямом діяльності Міністерства внутрішніх справ є розвиток кадрового забезпечення із дотриманням гендерної рівності та соціальний захист працівників.

Як зауважує О. В. Горбачова, посилаючись на досвід європейських країн, де жінки становлять від 25 до 40% від загальної кількості персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і результативність: сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції у громадськості [32, с. 128]

Зауважимо, що жінки-поліцейські зарекомендували себе як більш комунікабельні, що сприяє вирішенню та врегулюванню конфліктів, вони дисципліновані, не агресивні та легко знаходять спільну мову з неповнолітніми правопорушниками. Жінок-поліцейських залучають до роботи із жертвами сексуального та домашнього насильства. Це сприяє підвищенню якісних показників роботи Міністерства внутрішніх справ та його структурних підрозділів.

Для досягнення гендерної рівності необхідні не лише правові реформи, але й соціальні, культурні та економічні зміни, що сприяють створенню справедливого та рівноправного суспільства для всіх його членів. Для забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України варто окреслили принципи, на яких вона базується.

Принцип (лат. *prīncipiūm* — «начало, первень, основа») [162, с. 271] – першопочаток, те, що лежить в основі певної сукупності фактів, теорії, науки. Визначальне положення, вихідний пункт, передумова певної концепції або теорії. Це засадниче, фундаментальне твердження, вихідний пункт, засновок будь-якої теорії, концепції [12, с.1125].

У науці принципи – це загальні вимоги до побудови теорії, сформульовані як те первинне, що лежить в основі певної сукупності фактів. При характеристиці різноманітних систем принципи відображають ті суттєві характеристики, що відповідають за правильне функціонування системи, без яких вона не виконувала б свого призначення [12, с.1125].

Принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це фундаментальні засади імперативного характеру, дотримання яких забезпечує функціонування органу відповідно до європейських стандартів. Усі принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, на наш погляд, доречно розділити на загальні принципи та характерологічні принципи, надавши їх характеристику.

Отже, до загальних принципів гендерної рівності варто віднести принципи, які закріплені законодавством. Більшість таких принципів закріплені та гарантуються Конституцією України. До загальних принципів належать принципи верховенства права, рівності прав та поваги гідності, вільний розвиток особистості, рівність перед законом, законності, особистої недоторканості, невтручання в особисте життя.

Розглянемо детальніше кожний принцип. Так, найголовнішим та визначальним принципом у всіх галузях та сферах, зокрема і під час забезпечення гендерної рівності, є принцип верховенства права. Як визначає Конституція України: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [99]. Тобто ніхто і ніщо не може посягати на життя і здоров'я людини, принижувати її гідність. Повага до людської честі та гідності обов'язкова в установах та організаціях під час виконання особою своєї трудової діяльності. Особливо це важливо та має виконуватися неухильно в Міністерстві внутрішніх справ України, ураховуючи те, що одним із завдань міністерства та його організаційних структур є захист

прав, свобод, честі та гідності громадян. Тому вони мають бути взірцем для суспільства щодо дотримання принципу верховенства права. Повага до гідності людини передбачає, що ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує її гідність, поводженню чи покаранню. Жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана медичним, науковим чи іншим досліддам [99].

Принцип рівності прав і свобод, поваги гідності підкреслює та посилює принцип верховенства права, визначаючи, що всі люди є вільні та рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [99].

Ми вважаємо, що принцип рівності прав і свобод має особливість, ураховуючи те, що його можна віднести як до загальних, так і характерологічних принципів, а саме держава, забезпечуючи принцип рівності прав гарантує доступність кожної людини до рівних можливостей, незалежно від їхньої гендерної ідентичності. Така рівність забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, зокрема надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [99]. Водночас усім особам, незважаючи на їхню гендерну ідентичність, гарантується рівне право щодо участі в управлінні державними справами, тобто рівні можливості щодо вступу на державну службу та в органи місцевого самоврядування. Так, як чоловіки, так і жінки на рівних засадах мають право вступати на державну службу до Міністерства внутрішніх справ України та його структурних підрозділів.

Принцип вільного розвитку особистості, у межах нашого дисертаційного дослідження, передбачає вільний та всебічний розвиток особи в її професійній

та трудовій діяльності незалежно від її гендерної ідентичності, який забезпечується державою [99].

Принцип рівність перед законом передбачає неможливість існування привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [99].

Принцип законності передбачає рівність громадян перед законом та судом. Кожна особа за свою протиправну поведінку має відповідати за законом та бути покараною. Ніхто не має жодних привілеїв щодо притягнення до відповідальності за свої неправомірні дії. Визнання особи винною можливо лише після вироку суду. Під час судового розгляду справи всі учасники судового процесу є рівними перед законом і судом [91].

Принцип особистої недоторканості передбачає вільне пересування та заборону в обмеженні прав без визначених законом підстав. Цей принцип діє незалежно від статті, кольору шкіри, займаної посади.

Принцип невтручання в особисте життя гарантує кожній людині право вільного вибору щодо свого особистого життя і залежно від своїх вподобань, а саме вільного вибору гендерної ідентичності чи зміни статі. Держава забезпечує недопущення збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації, яка охоплює медичну інформацію про зміну статі, про особу без її згоди, окрім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [99]. Тобто зміна статі чи гендерної ідентичності є особистою інформацією, яка заборонена для розповсюдження та не може впливати на право вибору професійної діяльності.

Доцільно зауважити, що забезпечення гендерної рівності в суспільстві залежить і від упровадження європейських цінностей у всі сфери життя та поєднанні їх з вітчизняним менталітетом, традиціями та устоями в суспільстві. Наголошуємо, що загальні принципи гендерної рівності визначені законодавством України й обов'язкові для виконання.

До характерологічних принципів ми пропонуємо віднести: принцип усунення стереотипів, принцип активної участі та принцип усунення дискримінації.

Принцип усунення стереотипів передбачає усунення стереотипів про гендерні ролі та очікування, які можуть обмежувати можливості осіб. Ми згадували раніше, що в суспільстві панують певні стереотипи щодо ролі жінок та чоловіків. Панування в певні періоди часу матріархату або патріархату створило певні стереотипи в суспільстві щодо ролей чоловіків та жінок. Панування стереотипів обмежує або взагалі порушує права жінок або чоловіків. Найчастіше це стосується жінок. Так, у певні часи вважалося, що жінка має займатися винятково народженням дітей або влаштуванням побуту в сім'ї. Фізичні можливості жіночого організму не дозволяють їй виконувати важку роботу або ту, яка несе загрозу для життя і здоров'я.

Отже, на заваді часто стоять вікові патріархальні гендерні стереотипи про те, що «чоловік – здобувач», а «жінка – берегиня вогнища». Можна виділити декілька найпоширеніших гендерних стереотипів: стереотипи, що стосуються фізіологічних, психологічних, поведінкових уявлень про жінок і чоловіків (наприклад, жінка не може бути шахтарем); стереотипи, що стосуються сфер діяльності жінок і чоловіків та змісту праці (керівник – чоловік, жінка – бухгалтер); стереотипи, пов'язані із зовнішністю жінок та чоловіків (жінка або розумна, або гарна); стереотипи, які закріплюють сімейні ролі відповідно до статі (чоловік заробляє гроші, жінка – доглядає за дітьми) [224].

Варто зауважити, що вже є певні позитивні показники щодо вибору професії, не спираючись на стереотипи призначення жінок або чоловіків у суспільстві. Так, збільшилася чисельність жінок у правоохоронних органах, що доводить спроможність жінок на фізично витривалу або небезпечну роботу. На сьогодні велика кількість жінок захищає незалежність та суверенітет України від збройної агресії росії, виконуючи надскладні бойові завдання.

Визначенню та запровадженню такого принципу, як усунення стереотипів посприяло прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків», який в значній мірі допоміг усунути обмеження, які виникають залежно від статі та/або гендерної ідентичності.

Наступний принцип, який ми пропонуємо розглянути, це принцип активної участі. Гендерна рівність вимагає активної та пропорційної участі жінок, чоловіків та інших гендерних груп у прийнятті рішень на всіх рівнях суспільства для врахування інтересів та прав кожної особи. Тобто гендерна рівність у прийнятті рішень – це не тільки загальне представництво жінок і чоловіків. Важливе значення мають посади, які обіймають жінки, що свідчить про їхній вплив на прийняття рішень.

Необхідно чітко відрізнити поняття рівності прав і рівності можливостей. Рівність прав передбачає надання жінкам і чоловікам однакових юридичних прав та обов'язків. Водночас рівність можливостей означає реальну здатність користуватися цими правами й свободами незалежно від статі. Гендерна рівність полягає в забезпеченні рівного доступу жінок і чоловіків до ресурсів, програм і можливостей, незважаючи на соціально-економічні, етнічні, фізичні, вікові чи національні відмінності, а також у формуванні суспільного світогляду, спрямованого на недопущення будь-яких проявів соціальної чи гендерної дискримінації [225].

Залучення жінок до управління та прийняття рішень нерідко призводить до посилення гендерних стереотипів, акцентування уваги на жіночих ролях (опікування членами сім'ї, догляд за дітьми, людьми похилого віку), тоді як чоловіки продовжують приймати стратегічні рішення. Більше того, якщо питання визнається як суто жіноче, воно переважно втрачає важливість та належить до сфери «соціальних», а не «публічних» чи «економічних» питань [224].

Саме тому дотримання принципу активної участі забезпечить не лише рівність можливостей жінок та чоловіків при прийнятті рішень, а й надасть можливість визначати та врахувати різні потреби. Тобто комплексний гендерний підхід ставить людей у центр процесу формування політики,

забезпечує краще управління, адже він дозволяє врахувати різноманітні потреби різних груп [224].

Досягнення гендерної рівності в українській спільноті свідчить про рівноправну участь чоловіків та жінок у всіх сферах життя, рівноправну участь у прийнятті управлінських рішень – це важливий вектор демократичного розвитку України. Рівноправна участь жінок та чоловіків у прийнятті рішень, на нашу думку, грає надважливу роль у реформуванні органів державного управління та їх наближення до європейських стандартів.

Принцип усунення дискримінації, на нашу думку, є провідним принципом у забезпеченні гендерної рівності у суспільстві. Відповідно до Закону України «Про засади запобігання дискримінації в Україні» дискримінацією визнається ситуація, 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 та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, окрім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [168].

Існують різні форми дискримінації, а саме: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації та утиск. Детальний опис кожної форми надає Закон України «Про засади запобігання дискримінації в Україні». Так, пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, окрім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи

практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, окрім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками. Пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації. Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [168].

Гендерна рівність передбачає усунення будь-якої форми дискримінації на основі гендерної належності. Отже, будь-яка особа, у нашому випадку, має рівні право і можливості на вступ до державної служби до Міністерства внутрішніх справ. Жодні обставини не можуть обмежувати особу в її виборі професійної діяльності та її реалізації. Наразі процеси глобалізації та євроінтеграції супроводжуються розширенням можливостей для жінок та чоловіків, що сприяють подоланню професійної дискримінації в Міністерстві внутрішніх справ України.

Отже, важливим для забезпечення гендерної рівності та створення більш справедливих умов для служби в Міністерстві внутрішніх справ України, потрібні загальні зусилля громадянського суспільства та держави. Дотримуючись принципів забезпечення гендерної рівності, усі учасники правовідносин сприятимуть розвитку демократичного суспільства із запровадженням європейських цінностей в Україні. Дотримання принципів гендерної рівності Міністерством внутрішніх справ України як державним органом, який має обов'язок захищати та охороняти права і свободи людей, а тому має бути зразком гідного поводження із людьми, буде лише прикладом для всіх інших органів, підприємств та організацій.

1.3. Державна політика щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України

Євроінтеграційні процеси в Україні передбачають реформування, трансформацію та модернізацію державних органів. Саме тому виникає потреба в переосмисленні всієї державної політики та її формуванні, яку впроваджують в життя державні органи. Державна політика визначає вектор розвитку держави та є важливою складовою сучасного суспільства, яка забезпечує розвиток держави відповідно до потреб суспільства та розвитку держави загалом.

Державна політика, заснована на демократичних принципах, забезпечує відкритість, участь громадськості та взаємну відповідальність, що є критично важливим для підтримки легітимності та ефективності державних інститутів. Отже, розвиток державної політики має відбуватися у тісній взаємодії з академічними дослідженнями, практичними аналізами та активною участю громадянського суспільства, щоб відповідати потребам сучасної епохи та забезпечувати справедливе та дієве врядування [48].

Для визначення державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України доцільно дослідити категоріальний апарат державної політики, а саме «політика», «державна політика», «державна політика щодо гендерної рівності», оскільки він має широкий спектр наукової інтерпретації її змісту і фрагментарного обґрунтування в науковій літературі іноземних та вітчизняних науковців.

Значний вклад у дослідження державної політики зробили філософські теоретико-методологічні теорії античних дослідників (Геракліта, Платона й Аристотеля [107]) та класичної, неокласичної і посткласичної наукової школи (Дж. Делез і Ф. Гуаттарі [52], М. Хайдеггер). Цікаво, що К. Фрідріх дефініцію політики характеризував як «пропонований особою, групою або урядом напрям дій у межах середовища, що передбачає перешкоди та можливості, які конкретна політика має використати або подолати в прагненні досягти мети або

виконати завдання чи намір... Для концепції політики суттєвим є наявність мети, завдання чи наміру» [237, с.79].

Варто наголосити, що політика є сферою взаємної активної участі як суспільства так і держави для досягнення позитивного розвитку. Вважається, що політика відображає «прагнення до участі у владі або до здійснення впливу на розподіл влади» [107], тобто політику розуміють як інструмент для здобуття й утримання влади відповідними політичними силами. А тому процес реалізації державної політики органами державної влади буде залежати від конституційно визнаної моделі організації державної влади та її відносин із суспільством. Стверджується, що на можливості політики та обмеження політичної діяльності впливає сукупність соціально-економічних умов [231; 236].

Ми підтримуємо ці твердження, адже незважаючи на те, що державна політика є інструментом здійснення управління в суспільстві політичними силами, не можна відокремлювати суспільство від формування державної політики. Законодавство України визначає, що влада належить суспільству, тому і формування державної політики має відбуватися за участю суспільства та громадськості. Саме таке формування державної політики гарантує демократію в державі.

Погоджуючись із зарубіжними науковцями, що політика є інструментом для здобуття та утримання влади, варто зазначити, що має бути чітке розмежування між політичними та управлінськими функціями, які, у свою чергу, ґрунтуються на економічній ефективності та пріоритетах захисту прав та свобод громадян із гарантуванням сталого розвитку суспільства.

Для ґрунтового дослідження терміну «політика» варто дослідити його семантику. Загальновідомо, що термін «політика» походить від давньогрецького слова *polis* (місто-держава) та пов'язаних з ним *politike* (мистецтво управління), *politicas* (державний діяч), означає діяльність з керівництва й управління суспільством на основі публічної влади. Отже, політика має вплив не тільки на суспільство, але й на окремі суспільні групи людей, які знаходяться у межах здійснення її управлінських функцій. А тому

вона здатна забезпечити процес реалізації суспільних, особистих і групових інтересів та регулювання взаємовідносин між людьми з метою збереження цілісності суспільства [153].

Ключовим видом політики є державна політика, яка здійснюється органами державної влади і впливає на розвиток суспільства та держави загалом. Із формування державної політики розпочинається формування та діяльність уряду, президента та інших органів виконавчої влади.

Варто зауважити, що використання науковцями різних термінів, недосконало і двояко перекладених з іноземної мови, посіяло плутанину у трактуванні дефініцій термінів «політика» (policy і politics), «державна політика» (public policy і state policy) та «вивчення (дослідження) державної політики» (public policy study і state policy study). Здійснення поглибленого аналізу державної політики (формування, корегування, реалізація, оцінювання) здебільшого залежить від конструктивності й чіткості тлумачення понятійного апарату. Водночас українські вчені по-різному характеризують поняття політики, як сфери професійної діяльності органів державної влади. Зокрема, стверджується, що політика (politics) – це «сфера відносин різних соціальних груп та індивідів у використанні інститутів публічної влади задля реалізації своїх суспільно значущих інтересів і потреб» [64, с. 370], в іншому випадку – «суспільна наука, що вивчає політичні інституції, принципи та поведінку влади» [79, с. 272].

Єханурова І., Розпутенка К. та Кілієвич О. розуміють політику (policy) як «напрямок дій, прийнятий і дотримуваний владою, керівником, політичною партією та інше» та «певний курс дій, обраний заради вигідності, зручності» [64, с. 85], що потребує розмежування поняття політики (politics), її рішень і дій. Тобто поняттями politics і policy мають різний переклад, який потребує більш чіткого тлумачення під час використання цих термінів на практиці та в законодавстві.

Отже, розмежування поняття, конкретних рішень, дій та їхнього напрямку та програми притаманні політиці (politics). Зазвичай у політиці мають місце і

спеціальні дії, спрямовані на досягнення мети або реалізацію інтересів [194, с. 12].

Ми пропонуємо вдосконалити визначення поняття «політика», надавши власне визначення, як обраний шлях публічної та політичної влади для вирішення та задоволення суспільних інтересів і врегулювання відносин у певній сфері за допомогою послідовних дій, рішень та інструментів, направлених на розвиток суспільства.

Гендерна політика – це стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей, розкриття потенціалу жінок і чоловіків у контексті розвитку гендерної демократії і гендерної культури в суспільстві [23].

Існує визначення, де автори вважають, що «державна політика – це відносно стабільна, організована та цілеспрямована діяльність уряду щодо певної проблеми або предмета розгляду, яка здійснюється ним безпосередньо або опосередковано через уповноважених агентів і впливає на життя суспільства» [194, с. 12].

Більш насичене трактування проблеми спостерігається в дослідженнях інших вчених, згідно з яким «державна політика – це відносно стабільна, організована й цілеспрямована діяльність/бездіяльність державних інституцій, здійснювані безпосередньо чи опосередковано щодо певної проблеми або сукупності проблем, яка впливає на життя суспільства» [56, с. 6].

Ми погоджуємося з таким визначенням державної політики, оскільки державна політика має бути орієнтована на забезпечення потреб суспільства, на демократичний розвиток держави з пріоритетом прав і свобод людини та громадянина.

У дослідженнях державна політика трактується як «сукупність специфічних, неординарних дій, заходів та інститутів, за допомогою яких відбувається задоволення різноманітних інтересів диференційованого суспільства». Тобто всі сфери діяльності суспільства: політична, соціальна, культурна взаємозалежні між собою та набувають розвитку лише при наявності взаємодії одна з одною [210, с. 133–135].

На сьогодні в суспільстві існує соціальна нерівність, яка вимагає визначення державної політики, ураховуючи соціальну диференціацію.

Зазвичай автори стверджують, що «державна політика є засобом, що дозволяє державі досягнути певної мети в конкретній галузі, використовуючи правові, економічні, адміністративні методи впливу, спираючись на ресурси, які є в її розпорядженні» [59, с. 63], а також забезпечує визначення проблеми, мети та інструментів розв'язання проблеми [64, с. 44]. В окремих випадках державну політику визначають як «напряму дію або утримання від неї, обрані державними органами для розв'язання певної чи сукупності взаємопов'язаних проблем» [142, с. 22], отже, науковці визначають державну політику, як цілеспрямовану діяльність державної влади та органів виконавчої влади для вирішення потреб суспільства. Варто зауважити, що така діяльність включає не лише задоволення потреб суспільства та вирішення їхніх проблем, а й діяльність, спрямовану на розвиток відповідного суспільства. Тому значну роль при формуванні державної політики відведено для розвитку та управління суспільством.

Дослідження проблем державного управління спонукало науковців до визначення державної політики як «напрямую діяльності держави щодо визначення та досягнення соціально значущої мети розвитку суспільства чи його окремих сфер» [5, с. 35], тоді як за іншим визначенням «державна політика – це сукупність мети і завдань, що практично реалізується державою, і засобів, які використовуються при цьому» [60, с. 157].

Андріяш В. І. визначає, що «державна політика – це цілеспрямована діяльність органів державної влади для вирішення суспільних проблем, досягнення й реалізації загальнозначущої мети розвитку суспільства або його окремих сфер» [2]. Ми погоджуємося із таким визначенням, адже державна політика передбачає певний процес для задоволення потреб суспільства в усіх сферах життя для ефективного розвитку держави через використання можливих способів та методів для досягнення поставленої мети.

Варто зазначити, що діяльність держави спрямовується на покращення суспільно-політичного життя країни та задоволення суспільних потреб громадян, а її державна політика – на прийняття і реалізацію обов'язкових для суспільства державно-політичних рішень за визначеною проблемою, розв'язання якої потребує втручання державних органів влади [100, с. 10; 104, с. 45].

Зауважимо, що політика – це специфічний вид діяльності суспільства, тому при вивченні її дефініції використовуються різні наукові підходи для визначення функцій державної політики та її напрямів застосування.

Зокрема вважається, що політика ґрунтується на повноваженнях відповідного органу; є процесом посилення організації знань щодо врегулювання проблеми відповідної сфери діяльності; передбачає наявність порядку в системі, узгодженості та встановлення обмежень на поведінку посадових осіб [92, с. 20]. Інколи державна політика «сприймається як взаємовідносини урядової установи та її оточення» [195, с. 13]. В іншому випадку під державною політикою розуміється «... відносно стабільна, організована й цілеспрямована діяльність (бездіяльність) державних інституцій (органів державної влади), здійснювана ними безпосередньо чи опосередковано щодо певної проблеми або сукупності проблем, яка впливає на життя суспільства» [192, с. 6].

Підсумовуючи викладене вище, можемо стверджувати, що державна політика – це безперервний процес із послідовних дій, який формується та створюється владними суб'єктами для розвитку суспільства та держави в усіх сферах. Державна політика є інструментом, за допомогою якого врегульовуються взаємовідносини у суспільстві, пов'язані із державною владою та розвитком суспільства. У межах державної політики здійснюються процеси щодо створення державних органів та інститутів, прийняття управлінських рішень, задоволення потреб суспільства тощо. Державна політика повинна мати комплексний характер для вирішення взаємопов'язаних

задач та проблем у всіх сферах: адміністративно-політичній, соціальній, економічній та культурній.

Термін «державна політика» належить до системи органів державної влади відповідно до визначених цілей, напрямів і принципів для вирішення комплексу взаємопов'язаних проблем у певній сфері державної діяльності [65, с. 144]. Підручники з державної політики припускають, що під поняттям державної політики розуміється сукупність ціннісних цілей, заходів державного управління, рішень і дій, рішень у сфері державної політики (цілей, поставлених державними органами) і адміністративних систем для розвитку країни [55, с. 8].

Державна гендерна політика – це стратегічна діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами і свободами [23].

Державна політика щодо гендерної рівності – це цілеспрямована діяльність суб'єктів публічної адміністрації, яка реалізовується за допомогою нормативно-правових актів та інших правових інструментів, інституційних механізмів та соціально-економічних програм, котрі спрямовані на гарантування рівного доступу жінок і чоловіків до прав, ресурсів і можливостей у всіх сферах суспільного життя.

Вона передбачає не лише формальне закріплення рівності, а й практичне усунення гендерних дисбалансів, інтеграцію принципу гендерної чутливості в державне управління та формування соціокультурних умов, що забезпечують реальне утвердження справедливості й недискримінації (Додаток В).

Гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу [23].

Забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки. Ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру та повсякденну діяльність органів виконавчої влади [22].

Державна політика щодо гендерної рівності є пріоритетною в діяльності публічної адміністрації у сфері національної безпеки та оборони. Правоохоронні органи покликані захищати права і свободи людей, створювати безпекове середовище для життєдіяльності, а тому вкрай важливо здійснювати та формувати державну політику у цій сфері з дотриманням гендерної рівності, як для службовців правоохоронних органів, так і для населення

Досягти гендерної рівності у правоохоронних органах та з її допомогою просто неможливо збільшити кількість жінок у її лавах. Такої мети можливо досягти, змінивши співвідношення сил, яке й призводить до збереження нерівності та гендерно зумовленого насильства. Також це означає захист прав людини для всіх та уможливлення повноцінного внеску всіх категорій населення до суспільного життя. Інтегрування гендерної перспективи очікується від правоохоронних органів в межах міжнародних та внутрішніх правових зобов'язань, але це також необхідно для досягнення більш ефективної правоохоронної діяльності, створення безпечнішого суспільства та зміцнення позицій верховенства права [54].

Державна гендерна політика у правоохоронній сфері – це діяльність органів публічної адміністрації, що здійснюється шляхом взаємних дій з метою реалізації гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у правоохоронних структурах на національному, регіональному та місцевому рівня [23].

Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб

професія працівника або працівниці правоохоронних органів була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців. Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили [75].

Державна політика щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це напрям дій, які обираються владою, а саме Міністерством внутрішніх справ України, для забезпечення реалізації рівних прав жінок та чоловіків у професійній діяльності. Зміст державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України охоплює визначення проблем, цілей та інструментів для вирішення та впровадження гендерної рівності.

З огляду на актуальність перерахованих вище ознак, ми пропонуємо таке визначення: **державна політика щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це цілеспрямована діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ, яка заснована на нормах національного та міжнародного права, спрямована на забезпечення рівних прав, можливостей і доступу жінок та чоловіків до служби, кар'єрного зростання й професійного розвитку у сфері правоохоронної діяльності.** Вона охоплює створення інституційних і нормативних механізмів недискримінаційної кадрової політики, формування гендерно чутливого управління персоналом, протидію гендерно зумовленому насильству та стереотипам у професійному середовищі, а також розвиток партнерської взаємодії з громадянським суспільством.

Щоб забезпечити якісну державну політику щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, держава має сформулювати відповідні напрями такої політики.

Відповідно, під напрямками державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України розуміють цілеспрямовану діяльність Міністерства внутрішніх справ із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків; утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в правоохоронних органах; захист від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності [22].

Тобто особливостями державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є те, що вона охоплює різні ініціативи та заходи, налаштовані забезпечувати рівні можливості для жінок і чоловіків у цій сфері.

Оскільки предметом нашого дослідження є саме гендерний аспект державної політики Міністерства внутрішніх справ, то доцільно визначити його правову природу, яка визначає і забезпечує гендерний паритет у зазначеному органі. Наголосимо, що першими та найбільш визначальними засадами діяльності будь-якого суб'єкта публічної влади є закріплені на рівні Конституції та законів України його завдання, повноваження та способи діяльності. Проте в межах дисертаційного дослідження нас цікавить не правовий статус МВС України, а реалізація його повноважень щодо впровадження гендерної рівності у діяльність як самого органу, так і його підпорядкованих структур.

Міністерство внутрішніх справ України є головним органом в системі центральних органів виконавчої влади, який формує державну політику у відповідній сфері. Зміст державної політики Міністерства внутрішніх справ щодо гендерної рівності включає комплекс дій щодо визначення проблеми, цілей та способів досягнення поставленої цілі. Визначення проблеми охоплює аналіз та розуміння масштабів проблеми. При формуванні цілей обов'язково визначається результат, який очікується від впровадження державної політики. Цілі потребують чіткого формування та необхідності бути реальними для практичного втілення. При формуванні державної політики щодо гендерної

рівності обов'язково зазначаються інструменти, за допомогою яких буде впроваджуватися державна політика. Інструменти можуть бути різних видів: правові, організаційні, фінансові, просвітницькі, інформаційні тощо. Кінцевим етапом державної політики є оцінка отриманих результатів.

Варто зауважити, що ефективність державної політики залежить від взаємодії органів на всіх рівнях. Тому державна політика Міністерства внутрішніх справ України щодо гендерної рівності залежить від достатньої взаємодії та співпраці всіх структур, підпорядкованих міністерству, та врахуванні інтересів на всіх рівнях.

Конкретні інструменти діяльності публічної адміністрації необхідно розкривати через призму системи її інституціонально-функціональних характеристик. На думку Р. С. Мельника, до інструментів діяльності публічної адміністрації належать нормативні акти публічної адміністрації, адміністративний акт та адміністративний договір [120, с. 9–10]. Такий перелік інструментів може бути розширений, оскільки в діяльності публічної адміністрації можуть використовуватися також регуляторно-планувальні, організаційно-технічні, інформативні та інші правові прийоми, засоби та способи [69, с. 559–564]. Беручи до уваги перелік основних інструментів діяльності публічної адміністрації (нормативні акти, адміністративні акти, адміністративні договори, акти-плани, акти-дії) [18, с. 316] та враховуючи їх режимний, сервісний та захисний виміри, вважаємо, що інструментами забезпечення гендерної рівності в організації діяльності Міністерства внутрішніх справ України є: а) прийняття відповідних актів-планів; б) гендерно-правова експертиза; в) гендерне квотування; г) гендерне бюджетування та інші. Проблематика актів-планів як інструментів діяльності публічної адміністрації є достатньо новою для вітчизняної правової доктрини, а сам акт-план може бути визначений як письмовий документ, прийнятий та затверджений уповноваженим адміністративним органом, що визначає послідовність здійснення виконавцями заходів із зазначенням мети, завдань, обсягу, методів, засобів та строків їх здійснення [161].

Зауважимо, що акти-плани часто використовують як механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України та його структурних підрозділах. Акти-плани поєднують в собі правозастосовчу та правотворчу функції та є зразком для прийняття типових рішень у схожих ситуаціях правоохоронними органами, які підпорядковані Міністерству внутрішніх справ України та займають нижчу ланку в ієрархії центральних органів виконавчої влади.

Яскравими прикладами актів-планів є План заходів з реалізації Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року [150], яким передбачено розвиток спроможностей органів системи МВС України щодо ефективної реалізації гендерної політики, а саме: а) забезпечення функціонування інституту радників з гендерних питань у центральних органах управління органів системи Міністерства внутрішніх справ України шляхом призначення таких радників наказами системи Міністерства внутрішніх справ України, розроблення програми навчально-тренінгових заходів для радників з гендерних питань та охоплення ними 100 відсотків визначених категорій працівників правоохоронних органів; б) створення (визначення) в центральних органах управління органів системи Міністерства внутрішніх справ України окремих структурних підрозділів із забезпечення гендерної політики в межах затвердженої штатної чисельності [150, п. 22]; та План заходів з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, якою зумовлено необхідність забезпечення реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, вдосконалення механізмів її реалізації [185].

Визначені Плани реалізації Стратегій є зразком та Дорожньою картою для реалізації гендерної політики в органах виконавчої влади як для Міністерства внутрішніх справ, так і для всіх підпорядкованих йому структур.

Викладене вище спонукає виокремити характерні ознаки державної політики гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. До них належить:

- забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у наборі та просуванні по службі в Міністерстві внутрішніх справ України та його структурних підрозділах. Вступ та просування по службі не залежить від статі особи, її сімейного становища тощо. На сьогоднішній день відбувається уніфікація вимог щодо фізичної підготовленості для кандидатів на службу (працевлаштування) в органах системи Міністерства внутрішніх справ України з метою забезпечення гендерної рівності, а саме: а) аналіз міжнародного досвіду щодо рівня фізичної підготовленості для правоохоронних органів (аналітичний звіт з пропозиціями щодо оптимального рівня фізичної підготовленості для органів системи Міністерства внутрішніх справ України); б) нормативне врегулювання встановлення єдиних вимог до рівня фізичної підготовленості для кандидатів на службу до органів системи Міністерства внутрішніх справ України [150, п. 17]. Також згідно з Планом заходів з реалізації Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України впроваджуються механізми забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до служби/роботи, просування по службі або кар'єрного зростання в органах системи МВС України, а саме: а) проведення аналізу стану реалізації принципу гендерної рівності в кадровій політиці органів системи Міністерства внутрішніх справ України, насамперед під час відбору, прийому на службу/роботу, просування по службі або кар'єрного зростання; б) розроблення методики оцінки гендерного впливу галузевих реформ; в) забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до служби/роботи, просування по службі або кар'єрного зростання в органах системи Міністерства внутрішніх справ України; г) удосконалення статистичної звітності з питань кадрового забезпечення в частині врахування гендерних аспектів розподілу працівників відповідно до займаних посад (затверджена нова форма статистичної звітності) [150, п. 16];

- впровадження програм та ініціатив, спрямованих на підвищення усвідомлення гендерних питань. Згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки», яка спрямовує 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 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 сферах [185];

- впровадження антидискримінаційних програм, що запобігають стереотипам щодо ролей жінок та чоловіків у правоохоронних органах. Євроінтеграційний напрям розвитку нашої країни вимагає від органів виконавчої влади впроваджувати європейське законодавство у свою діяльність. Відтак прийняті у 2000 році Директиви у ЄС, а саме Директиви про рівність у сфері зайнятості, що ввела заборону дискримінації у сфері зайнятості за ознакою сексуальної орієнтації, релігійних переконань, віку та обмежених фізичних можливостей, і Директиви про расову рівність, що встановила заборону дискримінації за ознакою раси та етнічного походження у контексті зайнятості, а також у питаннях доступу до системи добробуту, соціального захисту, товарів та послуг. Ці директиви значно розширили сферу дії антидискримінаційного права ЄС і підтвердили тезу про те, що необхідною умовою повноцінного використання особами своїх можливостей на ринку [157] мають відображення й у діяльності Міністерства внутрішніх справ України;

- забезпечення прав жінок нарівні з чоловіками у питаннях заробітної плати, професійного розвитку та участі в управлінських процесах у

Міністерстві внутрішніх справ України. Так, Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року передбачає створення умов для забезпечення рівних економічних можливостей жінок і чоловіків. Реалізація визначеної цілі передбачає скорочення гендерного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, зниження рівня горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації ринку праці; створення умов для розширення економічної активності жінок, особливо у віці 25-29 років, а також можливостей для офіційної та повної зайнятості жінок на роботах з гідними умовами праці, зокрема жінок, які проживають у сільській місцевості, жінок, які належать до вразливих груп населення [185].

Перераховані заходи сприяють забезпеченню гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України та забезпеченню справедливого та ефективного функціонування зазначеного органу.

Міністерство внутрішніх справ України є яскравим прикладом впровадження політики гендерної рівності. Так, створено Управління моніторингу дотримання прав людини, до повноважень якого належить аналіз стану діяльності органів внутрішніх справ щодо дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та гендерних питань; внесення пропозицій щодо забезпечення участі органів внутрішніх справ в реалізації гендерної політики, координація взаємодії Міністерстві внутрішніх справ України з міжнародними організаціями (ООН, Рада Європи, Європейська Комісія, Міжнародна організація праці, ОБСЄ, Міжнародна організація з міграції та інші), проведення консультацій з їх експертами, представництвами та підрозділами, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження гендерної рівності, проведення консультацій з представниками громадських організацій, зокрема правозахисних та жіночих, залучення їх до спільних заходів, інформування керівництва Міністерства щодо рекомендацій наукових досліджень, національних та міжнародних науково-практичних конференцій з прав людини, гендерної рівності, підтримка постійних контактів з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини з

Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, профільними комітетами Верховної Ради України, органами державної виконавчої влади в межах зазначеної компетенції, здійснення моніторингу стану дотримання прав людини та впровадження гендерних питань у діяльність Міністерства внутрішніх справ України, сприяння розробленню та впровадженню програм з прав людини та гендерної рівності в навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ України [215].

Створення Управління моніторингу дотримання прав людини при Міністерстві внутрішніх справ України є підтвердженням того, що Міністерство внутрішніх справ України є активним учасником процесу формування та реалізації гендерної політики в Україні.

Отже, забезпечуючи гендерну рівність Міністерство внутрішніх справ України забезпечує рівний соціально-правовий статус та рівність при взаємовідносинах, за якої жінки і чоловіки мають рівний правовий та політичний статус, і як рівноправні, представлені й здійснюють діяльність у гендерно-збалансованих правоохоронних органах та управлінських структурах зазначеного міністерства.

Наразі можна чітко відстежити забезпечення принципу гендерної рівності у діяльності Міністерства внутрішніх справ України. Відповідно до Положення про Міністерство внутрішніх справ України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878, одним із ключових завдань Міністерства внутрішніх справ України є забезпечення та неухильне дотриманням прав людини.

Основні напрями державної гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України визначено відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а саме: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства щодо жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних

можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків; виховання і пропаганда культури гендерної рівності серед населення, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [166].

Міністерство внутрішніх справ України приділяє значну увагу питанню інтеграції гендерної рівності у своїй діяльності, оскільки без урахування гендерної рівності, яка пов'язана з основоположними цінностями демократії, особистою свободою, правами людини та верховенством права, неможливо досягти успіху в безпековій сфері [81].

Формування політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Міністерстві внутрішніх справ України покладено на Департамент моніторингу дотримання прав людини. Структурним підрозділом підтримуються та впроваджуються всі державні та міжнародні ініціативи, ідеї та програми, які допомагають утвердити інституційний механізм з реалізації гендерної політики та сформуванню політики з врахуванням принципів нульової толерантності та поваги до прав людини [81].

У загальному контексті Міністерство внутрішніх справ України формує гендерну політику, як наскрізний підхід в діяльності відомства, що спрямований на:

- розбудову інституційної спроможності через створення уповноважених підрозділів з дотримання гендерної рівності та призначенням уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в МВС України, Національній гвардії України та центральних органах виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України;

- розширення участі жінок у міжнародних операціях з підтримання миру та безпеки через усунення обмежень;

- включення гендерного аспекту в паспорти бюджетних програм;

□ здійснення моніторингу діяльності працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, визначення прогалін і нерівностей під час просування по службі працівників з метою посилення активної участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень через заповнення індикаторів гендерного аналізу службової кар'єри державних службовців в апараті Міністерства внутрішніх справ України;

□ включення гендерного компонента в навчальний процес закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України;

□ розробку механізму реагування та запобігання випадкам сексуальних домагань на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України [193].

Отже, викладене вище свідчить про активну позицію Міністерства внутрішніх справ України щодо формування та реалізації державної політики гендерної рівності. На сьогоднішній день не лише в міністерстві, а в усіх його структурних підрозділах запроваджена посада радників з гендерних питань. Це стосується і навчальних закладів, підпорядкованих Міністерству внутрішніх справ України. Значно розширена кількість жінок у миротворчих місіях, робочих групах щодо встановлення миру, мирних переговорів з країною-агресором.

Поза увагою Міністерства внутрішніх справ України не залишилися питання гендерної нерівності і під час дії правового режиму воєнного стану, який загострив питання нерівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Актуальним питанням стало забезпечення комфортним одностроєм чоловіків та жінок. На сьогодні вже існує однострій, який створений з урахуванням анатомічних особливостей жінок та чоловіків для забезпечення зручності під час носіння. Посилюються вимоги щодо санітарно-гігієнічних норм у місцях несення служби. Це все стало можливим лише завдяки ефективній державній політиці Міністерства внутрішніх справ щодо гендерної рівності.

Для забезпечення гендерної рівності запроваджено гендерні квоти, як гарантія реалізації державної політики щодо гендерної рівності. Гендерне квотування було і є предметом наукових дискусій. Так, Н. Максименко пропонує під час прийняття на службу, а також під час формування кадрового резерву, атестації, просування по службі тощо ввести процедури квотування кількості жінок та чоловіків під час утворення комісій, що будуть здійснювати ці функції [113, с. 4]. В. Чуб та В. Пугач ведуть мову про виділення певної, науково обґрунтованої кількості робочих місць в ОВС, які можуть бути надані лише особам жіночої статі [226], а І. Є. Лєскіна пропонує встановлення квот на добір жінок в органи прокуратури на рівні 30/70 чи 40/60 [110, с. 180]. Відтак гендерне квотування на сьогоднішній день закріплено у нормативно-правових актах. Зокрема, План заходів МВС України щодо виконання Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 12 грудня 2017 р., передбачає як один із заходів виконання «досягнення рівності (співвідношення хоча б 30/70) між жінками і чоловіками серед працівників апарату МВС України та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, у тому числі керівних» [151, пп. 1.3 п. 1 розд. II].

Гендерне квотування є одним із засобів реалізації принципів гендерної демократії і є позитивні дії. Позитивна дія у своєму крайньому вияві – це позитивна дискримінація, коли збільшення представництва жінок (чи інших дискримінованих категорій громадян) досягається наданням певних пільг чи запровадженням квот. Ця тенденція в ЄС посилилася завдяки підписанню Маастрихтського договору, стрижнем якого є утвердження принципу соціальної справедливості у внутрішній політиці держав – членів ЄС [151, с. 25].

Гендерні квоти – це політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва та реалізації відповідних

соціальних інтересів. У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок [16].

Гендерне квотування активно використовується у всіх сферах життя для виховання громадської думки щодо необхідності представництва жінок. Запровадження гендерних квот спочатку спостерігалось лише у політичній сфері. Згодом гендерні квоти передбачено для управлінських посад, а на сьогоднішній день це необхідна умова для формування кадрів та кадрового резерву всіх органів виконавчої влади для забезпечення гендерної рівності.

Викладене вище свідчить про постійну роботу задля досягнення гендерної рівності у системі органів Міністерства внутрішніх справ України. Ми вважаємо, що для більш ефективної державної політики щодо гендерної рівності, варто на законодавчому рівні прийняти правовий акт, який буде визначати основні напрями, особливості та шляхи реалізації державної політики Міністерства внутрішніх справ щодо гендерної рівності. Так, з метою реалізації завдань і функцій Міністерства внутрішніх справ України, його подальшого розвитку, забезпечення належного спрямування і координації діяльності відповідних центральних органів виконавчої влади, пропонуємо розробити та прийняти Концепцію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України на період до 2030 року (Додаток А) та розробити План заходів щодо реалізації концепції забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України на 2025-2030 роки (Додаток Б) для впровадження у державну політику міністерства Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [185].

Отже, можна зробити висновок, що забезпечення гендерної рівності, або так званої паритетної демократії, передбачає наявність системи нормативно врегульованих політико-правових засад, які гарантують рівні права, свободи та обов'язки для жінок і чоловіків, а також рівні можливості щодо їх реалізації у

всіх сферах державної та громадської діяльності. Реалізація цього принципу можлива лише за умови ефективного функціонування відповідного механізму публічного адміністрування. Відповідно, Міністерство внутрішніх справ України як центральний орган виконавчої влади, що здійснює державну політику у сфері правоохоронної діяльності, має слугувати прикладом дотримання принципів гендерної рівності. Лише за умови їхнього послідовного втілення на власному рівні, можливо вимагати аналогічного підходу від інших суб'єктів державної влади. Гендерна рівність є одним із ключових принципів формування правової держави та розвитку громадянського суспільства. Активне залучення жінок до правоохоронної та миротворчої діяльності сприяє зниженню ризику загострення конфліктів, підвищенню відкритості функціонування державних інституцій та зміцненню довіри громадян до органів влади. Результати численних досліджень свідчать про те, що участь жінок у правоохоронних структурах позитивно впливає на рівень суспільної безпеки та стабільності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

За результатами дослідження теоретико-правових засад забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України ми сформулювали такі висновки:

Сформульовано періоди становлення та трансформації гендерної рівності в Україні: період впровадження (січень 1919 р. – серпень 1991 р.); перехідний період (серпень 1991 р. – лютий 2014 р.); сучасний період (лютий 2014 р. – до теперішнього часу). Запропоновано ключові особливості кожного зазначеного періоду.

Визначено, що забезпечення принципу гендерної рівності – це цілеспрямований, системний та нормативно врегульований процес діяльності державних і недержавних інституцій, спрямований на гарантування рівних прав, можливостей та соціальних ресурсів для жінок і чоловіків у всіх сферах

суспільного життя. Гендерна рівність – це рівність правового статусу особи і водночас ціннісно-нормативний принцип суспільного розвитку, що передбачає забезпечення жінкам і чоловікам рівних прав, можливостей, доступу до ресурсів та участі в усіх сферах життєдіяльності на засадах справедливості й недискримінації.

Визначено, що гендерна рівність в Міністерстві внутрішніх справ України – це стан забезпечення рівних прав, свобод, обов'язків та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ, охоплюючи кадрову політику, професійний розвиток, доступ до посад, службову взаємодію, проходження служби, навчання, а також захист від дискримінації та гендерно обумовленого насильства.

Виокремлено характерні ознаки державної політики гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, зокрема це є забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків при наборі та просуванні по службі в Міністерстві внутрішніх справ України та його структурних підрозділах; впровадження програм та ініціатив, спрямованих на підвищення усвідомлення гендерних питань; впровадження антидискримінаційних програм, що запобігають стереотипам щодо ролей жінок та чоловіків у правоохоронних органах; забезпечення прав жінок нарівні з чоловіками в питаннях заробітної плати, професійного розвитку та участі в управлінських процесах в Міністерстві внутрішніх справ України тощо.

Запропоновано визначення принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України як фундаментальні засади імперативного характеру, дотримання яких забезпечує функціонування органу відповідно до європейських стандартів.

Класифіковано принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України на загальні та характерологічні. Відповідно, до загальних принципів віднесено принципи закріплені законодавчо, а саме: принципи верховенства права, рівності прав та поваги гідності, вільний розвиток особистості, рівність перед законом, законності, особистої недоторканості,

невтручання в особисте життя, а до характерологічних принципів належать принцип усунення стереотипів, принцип активної участі та принцип усунення дискримінації.

Доведено, «державна політика щодо гендерної рівності» – це цілеспрямована діяльність суб'єктів публічної адміністрації, яка реалізовується за допомогою нормативно-правових актів та інших правових інструментів, інституційних механізмів та соціально-економічних програм, котрі спрямовані на гарантування рівного доступу жінок і чоловіків до прав, ресурсів і можливостей у всіх сферах суспільного життя. Водночас «державна політика щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України» – це цілеспрямована діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ України, яка заснована на нормах національного та міжнародного права та спрямована на забезпечення рівних прав, можливостей і доступу жінок та чоловіків до служби, кар'єрного зростання й професійного розвитку у сфері правоохоронної діяльності, а також виокремлено характерні ознаки державної політики гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Визначено та проаналізовано характерні ознаки державної політики гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. До них належить: забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у наборі та просуванні по службі в Міністерстві внутрішніх справ України та його структурних підрозділах; вступ та просування по службі не залежить від статі особи, її сімейного становища тощо; впровадження програм та ініціатив, спрямованих на підвищення усвідомлення гендерних питань; впровадження антидискримінаційних програм, що запобігають стереотипам щодо ролей жінок та чоловіків у правоохоронних органах; забезпечення прав жінок нарівні з чоловіками у питаннях заробітної плати, професійного розвитку та участі в управлінських процесах у Міністерстві внутрішніх справ України.

Запропоновано розробити та прийняти Концепцію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України на період до 2030 року та розробити План заходів щодо реалізації

концепції забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України на 2025-2030 роки для впровадження у державну політику міністерства Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.

РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МІНІСТЕРСТВІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

2.1. Поняття, елементи та загальна характеристика механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України

Євроінтеграційні процеси, які відбуваються у демократичному суспільстві, тісно пов'язані із формуванням гендерної культури та толерантності, дотриманням принципу гідності всіх осіб незалежно від статі та гендеру, забезпеченням розвитку та самореалізації особистості, умов для вільного вибору діяльності, соціального статусу та ролей. Визнання Європейським співтовариством цінності гендерної рівності створює підґрунтя для закріплення рівних прав людини для всіх гендерних ідентичностей у законодавстві європейських країн та розробки нормативно-правових актів.

Для країн Європейського Союзу характерна реалізація егалітарної національної політики та політики гендерної рівності. Егалітарна державна політика ґрунтується на принципі створення рівних умов для самореалізації особистості в усіх суспільних сферах, незалежно від статі. Реалізація егалітарної політики вимагає дотримання прав людини; правової бази для вирішення проблем; арбітражу, комітетів і рад з подолання гендерної дискримінації; створення департаментів і відділів з питань гендерної рівності в міністерствах і відомствах; проведення досліджень з гендерної проблематики; створення достовірних статистичних баз даних; наявності експертів з гендерних питань; проведення експертизи з гендерних питань.

Всебічне забезпечення прав людини об'єктивно можливе за наявності в системі Міністерства внутрішніх справ дієвого механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності.

В Україні прийнята система законодавчих актів, які прямо чи опосередковано встановлюють та регулюють питання гендерної рівності, хоча зміст їх різний. Законодавство також регулює функціонування системи державних інституцій у сфері гендерної рівності, а інститути громадянського суспільства добровільно беруть відповідні обов'язки.

Однак в Україні досі не створено ефективного, комплексного та цілісного механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ. Для практичного формування такого механізму необхідно визначити та теоретично охарактеризувати його поняття, елементи та умови ефективності.

Дослідженню механізму як загальнонаукової категорії присвячені праці Т. Альберди, О. Белкіної, В. Гур'єва, В. Заславської, М. Козюбури, Л. Летнянчина, Л. Нарівайко, О. Петришина, В. Погорілка, В. Лечицького, Ю. Решетов, Р. Лівкіна, С. Рудницького, М. Ставнічук, Ю. Тодика, К. Шундікова та інших. Результати наукових розвідок зазначених учених створюють емпіричне підґрунтя для використання епістемологічного потенціалу поняття «механізм» у соціально-наукових дослідженнях.

Окремі аспекти механізмів забезпечення гендерної рівності досліджували представники різних суспільних наук, зокрема політологи Н. Білинська, В. Бенгель, О. Воронько, Н. Гонюкова, Н. Іовчева, Н. Краснопольська, Н. Педченко, Н. Чикинопольська; Н. Педченко, І. Цикул та ін., економісти І. Анрущенко, Г. Герман, Г. Герасименко, Л. Герасименко, В. Кузьменко, І. Сулима та інші, представники державного управління В. Грицяк, Г. Даудова, Н. Ковалишина, І. Лазар та інші, філософи С. Бондар, О. Власова, Ю. Івченко, О. Кисельова та інші. Питання гендерної політики досліджували також такі вчені-адміністративісти, як В. Авер'янов, І. Бухтіярова, І. Булик, О. Кузьменко, В. Колпаков, Т. Коломоєць, М. Нерода, Р. Сербин, О. Стрельченко, І. Пастух та інші.

Хоча багатоаспектна категорія «гендерна рівність» є об'єктом дослідження різних суспільних наук, саме юридичні науки розробляють базові

правові засади впровадження гендерної рівності в суспільне життя та створюють умови для реалізації гендерної рівності в політиці, економіці, управлінні та соціальних відносинах, але існують проблеми в дослідженні в системі Міністерства внутрішніх справ дієвого механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності.

У межах наукових досліджень у різних галузях юридичної науки окремі питання, пов'язані з механізмами забезпечення принципу гендерної рівності, вивчали такі вчені: Н. Бондаренко, Т. Ганжицька, О. Дашковська, М. Курочук, К. Левченко, Л. Леонтєва, Т. Марценюк, О. Мельник, О. Піщуліна, І. Половська, С. Рябошапка, О. Сулова, А. Слатовицька та інші. Однак серед правознавців ще не склалося цілісного уявлення про дієвий механізм адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ. Водночас немає єдиного підходу до розуміння його сутності, змісту та складових.

У зв'язку з цим, з метою приведення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України у відповідність до міжнародних стандартів та більш ефективної їх реалізації, необхідно надати загальну характеристику механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України через з'ясування їх поняття, ознак та структури.

Правове забезпечення гендерної рівності в сучасних правових державах має ґрунтуватися на ефективному законодавстві, яке об'єктивує принципи справедливості, гідності та рівності. Водночас при формуванні національного законодавства у сфері гендерної рівності обов'язковим є врахування міжнародних стандартів. Однак навіть досконале законодавство не може бути ефективним без механізмів його практичної реалізації.

Якщо чинне законодавство, яке гарантує принцип гендерної рівності, не імплементується в реальне життя суспільства, воно втрачає своє соціальне призначення або стає «мертвим», не виконуючи його.

Гендерна рівність може існувати лише в тих суспільствах, де відповідні правові та морально-етичні норми втілюються в повсякденній поведінці та

вчинках. Однак виконання законів, які об'єктивують принцип гендерної рівності, має бути підкріплене гарантіями з боку держави через покладання відповідних обов'язків на її інституції.

Закріплені на законодавчому рівні принципи гендерної рівності, зокрема й у системі Міністерства внутрішніх справ України, стануть реальністю лише за умови їх системного впровадження в суспільне життя через роботу державних і недержавних організацій.

Треба наголосити, що дослідник Ю. Тодика зазначає, що недостатньо мати матеріальні норми та розвинену правову систему, але повинні існувати чіткі механізми їх реалізації [97, с. 336-337], без яких не буде функціонувати будь-яка сфера публічного адміністрування. Міжнародний досвід демонструє, як створення механізмів забезпечення принципу гендерної рівності в будь-якій сфері публічного адміністрування, зокрема й у системі Міністерства внутрішніх справ, може допомогти державам ефективно об'єднуватися, розвиватися та будувати прогресивні суспільства на паритетних засадах. Адже рівень захисту прав жінок свідчить про рівень розвитку суспільства, тому нехтування питаннями гендерної рівності ставить під сумнів всю систему публічного адміністрування загалом [31, с. 116; 35, с. 52; 36, с. 22-23; 38, с. 67].

Механізми адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є невід'ємною частиною інклюзивного механізму забезпечення прав і свобод людини.

Покращення сучасного становища жінок, подолання гендерної нерівності та розробка ефективних механізмів адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України можуть бути досягнуті завдяки науковим розробкам через подальше впровадження наукових висновків у правотворчий та правозастосовний процес.

Перш за все, варто зазначити, що в сучасній юридичній літературі не використовується єдине поняття, яке б чітко визначало механізми адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. Тому відсутність єдиного визначення є об'єктивною,

але не бажаною. Саме тому з метою дослідження поняття «механізм адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України» виникає потреба у вивченні таких категорій як «механізм», «забезпечення», «механізм адміністративно-правового забезпечення» тощо.

Відсутність переліку його ознак, основних принципів та функцій, а особливо неузгодженість його структури, негативно впливає на формування теоретичної концепції механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. У зв'язку з об'єктивною необхідністю наукового визначення поняття механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України в науковій літературі виникла низка питань, пов'язаних із цією проблематикою. Для розуміння передусім необхідно визначити зміст поняття «механізм» та звернутися до етимології цього терміну.

Розуміння категорії «механізм» поєднує у собі особливе змістовне навантаження. Саме цю категорію застосовують у різних сферах публічного адміністрування та трактують різними дослідниками через особисті підходи.

Механізм (від грецької μηχανή, *mechane* – «машина»; з англійської *mechanism* та німецької *mechanismus* – «механізм») визначається як пристрій, що передає або перетворює рух; внутрішня будова, система чого-небудь; сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та ін. явище [201, с. 695].

С.С. Ожегов визначає термін «механізм» як внутрішню будову машини, приладу або апарату (систему ланок), що приводить їх у дію, систему або пристрій, що визначає послідовність певних дій, сукупність станів або процесів, що зумовлюють певну дію або явище. Ф. Брокгауз та І. Ефрон визначає «механізм» як сукупність предметів, що обмежують свободу руху один одного взаємним опором. У словниковій літературі «механізм» визначається насамперед як технічний пристрій або інструмент.

Важливою є думка М.П. Орзіха про те, що механізм є самостійною системою, на вході якої є імпульс правового регулювання – нормативно-правовий матеріал, зумовлений суспільними потребами, а на виході – суспільні відносини, що організовані згідно з потребами розвитку і функціонування суспільства [223, с. 11–19].

Пізніше характеристика сутності «механізму» поширилася і на суспільні науки, де також використовувалася багатовимірно, причому В. Фуряєв зазначав, що поняття фізичного світу не можна беззастережно застосовувати до світу соціального, але й суто механістичне розуміння механізмів не слід заперечувати [44, с. 57]. Саме гносеологічна можливість поняття «механізмів» дає змогу пояснити, як у реальності реалізуються задекларовані права та наявні інтереси суб'єктів суспільно-політичного життя [39, с. 7; 197]. Категорія «механізм» використовується в таких суспільних науках, як право, економіка, соціологія, психологія, філософія та публічне адміністрування тощо.

Механізм як категорія має важливий пізнавальний потенціал для опису явищ і процесів суспільно-політичного життя. Її використання ускладнює неоднозначні інтерпретації в соціально-орієнтованих науках [197]. Наприклад, термін «механізм» використовується для позначення різних соціальних явищ і визначається як сукупність систем, процедур та їхніх логічних зв'язків, методів і засобів тощо.

У суспільствознавчій літературі немає єдиної думки щодо його змісту. Під механізмами розуміють або сукупність елементів, або їхні дії (взаємодії), процеси чи зв'язки, при цьому є спроби поєднати предметне розуміння механізмів із діяльнісним [198]. Відповідно, у будь-якому випадку поняття «механізм» має стосуватися змістовних, складних, структурних і динамічних явищ.

У політичній науці політичні механізми – це, у принципі, засоби реалізації державної політики [154, с. 5]. Політичний процес регулюється за допомогою спеціальних механізмів, які забезпечують стабільний вплив на волевиявлення учасників політичних подій. Як стає помітним із різноманітних

трактувань щодо поняття «механізму» немає єдиного його розуміння та усі погляди розбігаються у власних доводах.

Щодо сутності поняття «механізму» у сфері економіки треба відзначити, що погляди дослідників у цій площині розуміються як сукупність економічних структур, інститутів, форм і методів, за допомогою яких реалізується вплив на економічні відносини і процеси [70, с. 292; 77]. Економічний механізм має специфічні економічні методи впливу суб'єкта управління на об'єкт управління [199, с. 188]. Також його утворюють різні економічні заходи [73]. Відповідно, економічний аспект дещо має схожість у формулюванні поняття «механізму» із іншими сферами адміністрування.

Потрібно також відзначити, що в соціології механізми використовуються для позначення способу переходу суб'єкта з одного стану в інший, зокрема через вплив соціальних інститутів, потрапляючи у сферу впливу яких індивід чи соціальна група мають суттєві можливості підвищення власного соціального статусу [105, с. 208]. Досліджуючи шляхи взаємодії особистості із суспільством, соціологи визначили дві групи механізмів такої взаємодії: до першої групи віднесли механізми соціалізації особистості (соціальна адаптація, індивідуалізація, соціальний контроль); до другої – механізми саморозвитку, зміни соціальної системи (індивідуальна цілеспрямованість, міжособистісне спілкування, різноманітні способи зв'язку індивідів із суспільством) [111, с. 102]. Потрібно відзначити те, що серед трактувань вчених-соціологів щодо поняття «механізму» формуються різні позиції, які відрізняються від політичних, економічних і правових механізмів, але при цьому мають деякі характерні риси.

Якщо розглядати первинне походження поняття «механізм», то ця абстрактна категорія має декілька необхідних і визначальних властивостей, зокрема: 1) динаміка об'єктів, 2) взаємодія частин механізму, 3) взаємозалежність частин механізму, 4) системна організація частин механізму, 5) структура механізму. Наявність простих і складних частин, які

визначають [130, с. 132–135]. Ці ознаки притаманні і державно-правовим механізмам.

Характеристика явища чи процесу як механізму (у широкому розумінні цього поняття) передбачає, по-перше, складність його структурної будови; по-друге, системність, узгодженість організації його елементів; по-третє, динамічність, активність з певною метою; по-четверте, схильність до самоуправління чи зовнішнього управління. Очевидно, що поняття «механізм» як загальнонаукова абстракція може бути використане для характеристики досить широкого кола явищ і процесів [1]. Системоутворююче поняття «механізм» об'єднує взаємопов'язані елементи з динамічним і функціональним змістом.

Зазначимо, що семантично категорія «механізм» означає внутрішню будову, систему чого-небудь; сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище [201, с. 695]. У контексті юридичної науки під терміном «механізм» розуміють сукупність методів, форм, прийомів, способів, завдяки правильному використанню яких можливо буде досягти оптимальної організації всіх елементів системи, їх ефективного функціонування, що в результаті повинно привести до отримання бажаного результату [6, с. 37-38]. *Тому, у межах зазначеного дослідження, механізм можна охарактеризувати як своєрідну систему, комплексну та інтегровану категорію, що охоплює низку елементів, пов'язаних із реалізацією адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.*

Підсумовуючи вищевикладене, необхідно підкреслити деякі важливі характеристики механізмів як абстрактної категорії: 1) системність, логічність і функціональність; 2) динамічність і стабільність; 3) цілеспрямованість; 4) тривалість і ефективність. Ці характеристики притаманні правовим механізмам, а отже, і механізмам забезпечення принципу гендерної рівності. Однак правові механізми характеризуються насамперед правовим регулюванням та гарантіями.

Механізми пов'язують елементи забезпечення гендерної рівності у структурні та функціональні «вузли», надаючи їм динамічного змісту.

У юридичній науці поняття «механізм» широко використовується для позначення таких категорій, як «державні механізми», «правові механізми», «механізми правового регулювання», «механізми забезпечення», «механізми адміністративного забезпечення», «механізми гарантування», «адміністративні механізми» та «механізми реалізації». Саме тому множинність визначень поняття «механізм» в юриспруденції свідчить не лише про його універсальність, але й про неоднозначне розуміння навантаження, яке воно несе.

У межах нашого дослідження необхідно дослідити поняття «правового забезпечення» як юридичної категорії. У науці адміністративного права на сьогодні домінує думка, що «правове забезпечення» – це цілеспрямований вплив на поведінку людей і суспільні відносини за допомогою правових (юридичних) засобів [68, с. 327].

А. Ю. Олійник формулює «правове забезпечення» як вплив на права і свободи громадян за допомогою певних юридичних засобів, насамперед норм права [137, с. 160]. На нашу думку, правове забезпечення завжди здійснюється уповноваженими органами державної влади через видання загальнообов'язкових правових норм та приписів. З огляду на це, під правовим забезпеченням гендерної рівності необхідно розуміти компетентну діяльність уповноважених суб'єктів публічної адміністрації, яка полягає у видачі правових норм та приписів, обов'язкових до виконання, спрямовану на проведення заходів щодо запобігання гендерної рівності у процесі реалізації наданих їм повноважень. Ця діяльність переважно проявляється у заходах щодо забезпечення гендерної рівності, щодо виявлення гендерних ризиків та недопущення повторного вчинення таких порушень.

Окрім того, треба зазначити, що правове забезпечення прав і свобод громадян у сфері адміністративно-правового забезпечення гендерної складової в Міністерстві внутрішніх справ України має комплексний та міжгалузевий

характер, оскільки суспільні відносини, як правило, регулюються нормами з різних правових галузей. Адміністративно-правові механізми забезпечення прав і свобод громадян у сфері адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є складовою частиною загальних правових механізмів забезпечення прав і свобод людини і громадянина.

Водночас ми вважаємо, що за наявності необхідних правових та економічних передумов найефективнішим способом забезпечення гендерної рівності мають бути адміністративно-правові механізми з притаманною їм гнучкістю запровадження нових правил поведінки та контролю за їх виконанням. Це пов'язано з тим, що поточна ситуація в країні не підтверджує тезу про те, що адміністративно-правові механізми є найефективнішими. На нашу думку, проблема полягає не лише в тому, що такі механізми недостатньо закріплені в українському законодавстві, а й у тому, що за роки незалежності деякі посадові особи просто не вважають ефективні адміністративно-правові механізми забезпечення прав і свобод громадян у сфері гендерної рівності вигідними. Це також пов'язано з тим, що деяким чиновникам це просто не вигідно.

Конституція України [99] визначає, що Україна є правовою, соціальною і демократичною державою. Найважливішою ознакою демократичної правової держави є наявність ефективних і реальних механізмів забезпечення прав і свобод людини і громадянина, зокрема в питанні забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. На жаль, у сучасній Україні відповідні механізми забезпечення прав і свобод громадян все ще перебувають на початковій стадії формування. З іншого боку, для розбудови демократії, становлення правової та соціальної держави, розвитку інститутів громадянського суспільства важливим є вироблення ефективних механізмів забезпечення основних прав і свобод людини і громадянина [191, с. 82].

Отже, адміністративно-правове забезпечення прав і свобод громадян реалізується на практиці через функціонування загальних адміністративно-

правових механізмів гарантування цих прав і свобод. У зв'язку з цим, з метою забезпечення прав і свобод громадян у сфері забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України адміністративно-правовими методами, в Україні мають бути сформовані ефективні механізми адміністративно-правового забезпечення прав і свобод громадян у досліджуваній сфері. Для того, щоб відповісти на питання «що таке механізми адміністративно-правового забезпечення прав і свобод громадян у сфері забезпечення гендерної рівності», необхідно проаналізувати сутність понять «механізми забезпечення прав і свобод громадян» та «адміністративно-правові механізми».

Щоб більш ґрунтовно надати відповідь на питання: «Що таке механізм адміністративно-правового забезпечення прав і свобод громадян у сфері забезпечення гендерної рівності?» на нашу думку, необхідно проаналізувати сутність понять «механізм забезпечення прав і свобод громадян» та «адміністративно-правовий механізм».

На думку О. Наливайко, механізм забезпечення прав і свобод людини – це діяльність органів держави і місцевого самоврядування, громадських об'єднань і громадян із створення умов (гарантій) для правомірної та неухильної їх реалізації і захисту [131, с. 22].

К. Горностай наголошує на тому, що захист прав і свобод людини та громадянина – це і є уже власне механізм забезпечення суб'єктивного права компетентними органами чи самим суб'єктом цього права [33, с. 51]. В. Демиденко відзначає, що «механізм забезпечення прав і свобод людини та громадянина є процесом цілеспрямованої діяльності компетентних органів щодо сприяння реалізації прав і свобод людини та громадянина, їх охороні і захисту» [53, с. 9]. Ураховуючи такі підходи до визначення поняття «механізм забезпечення прав і свобод людини», на нашу думку, **адміністративно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України може бути визначений як система організаційно-правових засобів, інституцій та процедур, що функціонує в межах адміністративного права з метою створення рівних умов доступу,**

просування та реалізації прав жінок і чоловіків у структурі Міністерства внутрішніх справ України, а також запобігання дискримінації за ознакою статі шляхом нормативного регулювання, управлінського контролю, нагляду, кадрової політики, дисциплінарної відповідальності та правозастосовної практики.

Наразі в теорії адміністративного права немає єдиного погляду на структуру, форми та функції адміністративно-правових механізмів забезпечення прав і свобод громадян у сфері адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Ознаками механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є характерні властивості, категорії, що відображають його зміст. У процесі визначення поняття механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України необхідно більш детально дослідити такі його головні ознаки:

1) **Нормативно-правове регулювання.** Найважливішою особливістю механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є його правове регулювання. Правові механізми в правовій державі організовуються за допомогою способів і засобів правового регулювання. Правове регулювання гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України має ґрунтуватися на принципах верховенства права та справедливості. Правове регулювання гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України здійснюється за допомогою системи норм та інших джерел права, зокрема Конституції України, законів України, підзаконних нормативно-правових актів, міжнародних нормативно-правових актів та договорів. Важливого значення у забезпеченні гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ набуває індивідуальне (ненормативне) правове регулювання через правозастосування.

2) **Інституційне та функціональне наповнення.** Характерною рисою системи забезпечення гендерної рівності в Міністерства внутрішніх справ України є її комплексність, системність та наявність зв'язків між елементами.

Діалектика розглядає частину і ціле як діалектично єдине ціле. При утворенні цілого виникають нові властивості, які не зводяться до суми властивостей частин, а визначаються кількістю частин і певними типами взаємодії [47]. Саме поняття системи передбачає наявність певної кількості елементів, що її складають, стійких зв'язків, які пов'язують окремі елементи цієї системи [129, с. 553]. Водночас, під системою необхідно розуміти порядок, зумовлений правильним і планомірним розташуванням і взаємозв'язком частин чого-небудь [202]. Ознаками системності є завершеність, якісна визначеність, відокремленість від середовища, неоднорідність і структурованість, взаємодія частин системи, взаємодія із середовищем і зв'язок із ним, наявність інтегративних властивостей, виникнення, наявність цілей та їх сукупності [204, с. 17]. Системність нерозривно пов'язана з логікою ланки та механізму загалом.

Складовою системності є цілісність. Семантично «цілісність» означає внутрішню єдність об'єкта або суб'єкта, його відносну автономність і стан незалежності від навколишнього середовища [12, с. 1575: 204]. Цілісність є якісною характеристикою правових механізмів. Не всі механізми характеризуються добросовістю, тому їх ефективність та результативність не є задовільними. Тому важливо організувати механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України відповідно до цієї вимоги.

Під функціональним змістом досліджуваного механізму розуміється реалізація певної системи функцій з підтримки та зміни соціальної системи, всіх її елементів і компонентів, що виконують свої специфічні функції.

3) **Динамічність та стабільність.** Механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є динамічним явищем, яке постійно розвивається, змінюється, удосконалюється та перебуває у постійному русі. Однак цей механізм, як і закони, що його регулюють, характеризується поєднанням динамічності та стабільності (довготривале підтримання постійного якісного стану, передбачуваність).

Динамічність та стабільність механізму забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України є взаємодоповнювальними

характеристиками, що визначають його ефективність та життєздатність у сучасних умовах. Динамічність проявляється у здатності цього механізму адаптуватися до нових викликів, змін у правовому полі, суспільних очікуваннях та міжнародних зобов'язаннях держави у сфері прав людини. Водночас стабільність забезпечує послідовність реалізації гендерної політики, збереження інституційної пам'яті та функціонування сталих організаційних структур, відповідальних за впровадження гендерних підходів. Поєднання цих ознак дає змогу механізму не лише реагувати на зовнішні впливи, а й залишатися надійним інструментом досягнення цілей гендерної рівності в межах діяльності Міністерства внутрішніх справ України.

4) Цілеспрямованість. Цілеспрямованість механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України означає, що його функціонування спрямоване на досягнення певних цілей, а саме на втілення в життя основоположного правового принципу рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України через реалізацію стану дійсної рівності між чоловіками і жінками в процесі виконання різноманітних завдань та повноважень.

Цілі та завдання механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України визначають його функціональну спрямованість та цінність. Не вдаючись до його деталей, варто зазначити, що в цивілізованій, правовій та демократичній державі цілі та завдання правових механізмів мають бути спрямовані на гуманістичні напрями розвитку. Тому в Україні механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України мають бути спрямовані на імплементацію кращих європейських та міжнародних практик у цій сфері.

Так, загальною метою Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки є ефективна реалізація політики гендерної рівності та досягнення розширення прав і можливостей жінок і чоловіків в Міністерстві внутрішніх справ України. Основна увага в цей період зосереджена на шести стратегічних напрямках (цілях): 1) запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьба

з цими явищами; 2) запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і психологічним насильством (мобінгом); 3) забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; 4) забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у прийнятті політичних і соціальних рішень; 5) досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і соціальних рішень; 5) захист прав жінок-мігрантів, біженців та шукачів притулку; 6) реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх сферах політики та діяльності [208]. Безперечно, визначені цілі та завдання є актуальними для України в Міністерстві внутрішніх справ України.

5) Гарантії. Ефективність механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України залежить від його належних гарантій. Гарантованість механізму означає наявність загальних та спеціальних умов і заходів, які суттєво забезпечують його функціонування. Водночас механізм гарантування принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України не можна ототожнювати з гарантією принципу гендерної рівності, оскільки він є більш широким та багатограним за гарантію.

6) Постійність та ефективність. Важливою умовою реалізації механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є її постійний характер та ефективність. Основна роль механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України полягає в розробці та реалізації стратегій забезпечення рівності прав та можливостей, а також у моніторингу виконання програм і проєктів, спрямованих на поліпшення становища жінок і чоловіків у процесі реалізації покладених на них завдань та функцій. Механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України виступають каталізатором інтеграції гендерної проблематики в системи прийняття рішень та управління у правоохоронних органах [220, с. 188]. Досягнення цілей і завдань щодо забезпечення принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України не є підставою для припинення дії відповідних механізмів.

Ефективність механізму – це співвідношення між його функціонуванням та фактично досягнутими цілями.

Наведений вище перелік ознак механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України не є вичерпним і здебільшого описує відповідну модель їхньої організації, а не фактичну. В Україні вона наразі не є досконалою, оскільки існують розбіжності між національними структурами та деякими з цих ознак.

На думку Т. Заславської та Р. Ривкіної, при описі механізму необхідно враховувати вивчення окремих елементів і всього механізму загалом, окремих елементів та їх взаємозв'язків, окремих елементів і складних систем, стану механізму та його динаміки, функцій і дисфункцій, дисфункцій та їх причин [205, с. 30]. Важливим і дискусійним питанням є структура механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. В юридичній літературі існує неузгодженість не лише в поняттях, а й у переліку елементів, з яких складається механізм. Проте всі науковці дотримуються думки, що механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є багатофакторними.

Механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України характеризуються системністю. Структурні елементи потребують наукової ідентифікації та обґрунтування, для чого необхідно спочатку дослідити наукові підходи до їх переліку.

Відповідно до першого підходу, механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України виділяють за суто інституційними (організаційними) елементами (наприклад, О. Венгер, Г. Герасименко, Л. Гонюкова, О. Кисельова, К. Левченко, Н. Педченко). У цій структурі науковці виокремлюють такі системи, як державні інститути, організації громадянського суспільства, підприємства, установи та організації з різними формами власності. Треба зазначити, що такий підхід є вузьким і не відображає справжнього змісту механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Наприклад, Л. Гонюкова та Н. Педченко визначають механізми забезпечення гендерної рівності як упорядковану систему міжнародних, регіональних та національних організаційних структур загальнодержавного та громадського характеру [31, с. 116]. О. Венгер під механізмом забезпечення гендерної рівності розуміє інституційну урядову та парламентську структуру, створену для сприяння підвищенню ролі жінок та повної реалізації прав жінок [13, с. 142]; Г. Герасименко також ототожнює державний механізм сприяння гендерній рівності в Україні з його суто інституційною складовою та зауважує, що національні механізми з питань гендерної політики є другорядними в межах урядових структур [28, с. 142, 150]. З іншого боку, К. Левченко підкреслює, що державний механізм формування та реалізації всіх напрямів політики на національному рівні – це сукупність органів державної влади, міжнародних організацій, неурядових організацій та науково-дослідних установ, які працюють у тісній взаємодії [109, с. 91]. У цьому контексті ми ведемо мову про систему організацій і не розглядаємо нормативно-правові елементи, на основі яких забезпечується принцип гендерної рівності, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України. Це суттєво обмежує уявлення про справжню структуру та зміст цього механізму. Безумовно, інституційний елемент є важливим у його структурі, але він працює в унісон з іншими елементами.

Згідно з другим підходом, гендерна рівність забезпечується через низку незалежних механізмів, які функціонують як єдине ціле (наприклад, М. Білінська, Г. Даудова, Л. Воронько, І. Лазар, Т. Мельник, А. Слатвицька, І. Цікул).

Наприклад, Г. Даудова виділяє чотири механізми (організаційні, правові, економічні та політичні), за допомогою яких реалізується національна гендерна політика [49, с. 117-118]; А. Слатвицька також виділяє чотири механізми: міжнародні, регіональні, національні та недержавні механізми [200, с. 137]; Т. Мельник на прикладі світового досвіду виділяє понад 15 форм механізмів з різним функціональним призначенням, зокрема міжнародні, регіональні, національні, інституційні, організаційні, фінансові, правові, неправові,

політичні, економічні, соціальні, культурні, теологічні, психологічні, практичні тощо [123].

І. Лазар виділяє такі механізми, як правовий, інституційний, кадровий, фінансово-економічний, науковий, інформаційний та інші. На її думку, механізми формування та реалізації гендерної політики утворюють систему, елементами якої є загальні та спеціальні механізми [108, с. 48-49]. Не відкидаючи такий підхід, резюмуємо, що виділені форми механізмів не становлять єдиного всеохоплюючого механізму, а тому потребують уточнення.

Філософи заперечують розподіл цілого як частини в структурі цілого [47, с. 217]. **Механізм забезпечення гендерної рівності – це системне явище, що включає взаємозалежні складові, які є простими частинами у складному загальному механізмі.**

Третій підхід поширений в юридичній науці не лише в контексті дослідження структури механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, а й щодо структурування інших правових механізмів. Позицію щодо цілісності правових механізмів та їх складових підтримують О. Дашковська, Т. Ганзицька, Л. Наливайко, О. Турута та інші. Наприклад, Л. Наливайко, досліджуючи механізми держави, виділяє чотири специфічні складові: 1) правову (сукупність правових норм); 2) структурну (сукупність державних організацій); 3) функціональну (система визначених функцій); 4) інструментальну (визначені правом повноваження, способи та методи), технологія, система засобів [129, с. 525]. О. Турута перераховує такі елементи юридичного механізму гарантування реальності прав і свобод громадян: 1) нормативні елементи (складаються з двох елементів: нормативно-матеріального, нормативно-процесуального); 2) інституційні елементи; 3) процесуальні елементи; 4) результативні елементи [213]. О. Дашковська встановлює, що механізми забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок складаються з таких: 1) діяльності органів державної влади; 2) складних механізмів формування та розподілу державних ресурсів (бюджет, державні програми тощо); 3) діяльності омбудсменів; 4)

судового та адміністративного захист [50, с. 346]. Наведені вище приклади структурування правових механізмів об'єктивно не можуть бути застосовані до механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України з огляду на їх специфічну мету та призначення. Однак використання такого підходу є доцільним для розробки структури механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Отже, механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України має певну структуру, що охоплює нормативно-правову та організаційну (інституційну) підсистему.

Відповідно до законів діалектики, всебічне розуміння змісту цілого може бути досягнуто через вивчення особливостей його складових частин. Тому з метою дослідження змісту механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України доцільно здійснити науковий аналіз його нормативно-правової та інституційної підсистем.

Нормативно-правова складова механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. У науковій літературі з гендерної проблематики нормативно-правові елементи виокремлюють як правові механізми. Правові механізми визначаються як сукупність юридичних засобів приведення поведінки суб'єктів суспільних відносин відповідно до вимог, що містяться в нормах права [93, с. 261].

Це поняття також розуміють як сукупність системно організованих правових засобів, об'єктивованих на нормативному рівні, необхідних і достатніх для досягнення певної мети (комплексу цілей).

Правовий механізм – це прийняття нормативно-правових актів, що визначають принципи та методи реалізації гендерної політики держави [31, с. 117]. Як конструкція матеріального права, правові механізми формалізують «набір» чинників правового регулювання, таких як права, обов'язки, заборони, принципи, презумпції, фікції, умови, процедури, стимули та заходи відповідальності. Змістовна побудова правових механізмів відображає внутрішню логіку правового регулювання, специфіку особливого правового

впливу на конкретні суспільні відносини, зафіксовані в конкретних історичних проявах [1, с. 66]. **Нормативно-правова складова механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це сукупність нормативно-правових інструментів, за допомогою яких суспільство і держава впливають на принцип гендерної рівності у правоохоронних органах.**

Система нормативно-правового забезпечення у сфері реалізації гендерної політики України містить конституційне регулювання гендерних відносин в Міністерстві внутрішніх справ України (найважливіші принципи гендерної рівності та обґрунтування прав громадян), правове регулювання гендерних відносин (загальні та спеціальні закони, кодекси, постанови уряду, укази та розпорядження Президента України, інші нормативно та правові норми поведінки), а також міжнародно-правове регулювання (конвенційне співробітництво, міжпарламентське співробітництво, взаємодія адміністративних структур тощо). Правові механізми забезпечуються сукупністю норм і правил, що регулюють гендерні відносини в Міністерстві внутрішніх справ України. Сюди входить як відповідний комплекс законодавчих чи підзаконних актів, так і засоби та інструменти їх реалізації [49, с. 118].

Відповідно до статті 2 Закону України від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», законодавство про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів. Якщо міжнародними договорами України встановлено інші правила, то застосовуються правила міжнародних договорів [166]. **Нормативно-правові елементи механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України представлені системою взаємопов'язаних матеріальних і процесуальних правових норм як цілісної структури.**

Це об'єктивно відображено в чинній правовій системі України, яка складається з українського законодавства, підзаконних актів та міжнародно-правових актів і конвенцій, ратифікованих Верховною Радою України.

Однак правові складові механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є продуктом еволюції усєї її правової системи. Це пов'язано з тим, що лише система правових норм, яка логічно побудована, має мету та функціонує на практиці, може бути визнана структурним елементом механізму.

Правові системи, які гарантують гендерну рівність в Міністерстві внутрішніх справ України, мають недостатнє економічне підґрунтя, а механізми контролю та моніторингу дотримання законодавства у сфері гендерної рівності є недосконалими [140, с. 57]. Тому нормативно-правові елементи механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України потребують подальшого комплексного дослідження.

Інституційні (організаційно-правові) елементи системи забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. В юридичній літературі такі поняття, як «організаційно-правова» та «інституційна» системи використовуються для позначення конкретних суб'єктів, зокрема й Міністерства внутрішніх справ, які діють разом, що є тотожними поняттями. Однак дослідники механізмів забезпечення гендерної рівності часто використовують термін «інституційні механізми», що, як уже зазначалося, є некоректним.

Інституційна (організаційно-правова) складова забезпечується діяльністю суб'єктів, що впливають на забезпечення принципу гендерної рівності у суспільстві [37, с. 245].

О. Кисельова, досліджуючи інституційні механізми забезпечення гендерної рівності, зазначає, що це урядові та парламентські структури, створені для сприяння підвищенню ролі жінок та повної реалізації прав жінок. Основним завданням є моніторинг та забезпечення застосування законодавства,

зокрема принципів недискримінації та гендерної рівності [78]. Варто зазначити, що цей перелік не є вичерпним.

Т. Мельник розширює перелік інститутів і визначає інституційні механізми як органи, що формують та реалізують державну гендерну політику, створення національних інституцій, призначення окремих посадових осіб в органах законодавчої та виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, створення неурядових гендерно-орієнтованих організацій та сприяння їх діяльності, взаємодію між органами влади та громадянським суспільством [123].

Однак до нього не включено правоохоронні органи, судову систему та прокуратуру, які відіграють важливу роль у забезпеченні принципу гендерної рівності.

А. Іовчева класифікує всю систему державних інституцій на вищі державні інституції, регіональні та місцеві інституції та спеціальні інституції з питань гендерної рівності. Науковець зазначає, що, незважаючи на досить широку та розгалужену систему, велика кількість органів та структур, що реалізують гендерну рівність, має той недолік, що їхні функції та сфери діяльності часто перетинаються [72, с. 185]. Ця проблема виникла через неузгодженість окремих положень нормативно-правових актів, що регулюють правовий статус цих органів.

З метою визначення структури складових механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України доцільно проаналізувати їх нормативно-правову базу.

Як вже було зазначено, механізм забезпечення принципу гендерної рівності часто ототожнюють з його інституційною складовою. Така тенденція існує у зв'язку з тим, що Розділ II «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року. закріплює саме повноваження окремих суб'єктів забезпечення гендерної рівності [37, с. 256].

У ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року передбачено, що інституційний елемент механізму складають органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: 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); громадські об'єднання [166].

З метою приведення цього закону у відповідність до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) та на виконання положень Національної стратегії у сфері прав людини від 25 серпня 2015 року було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і дівчат» від 8 вересня 2005 року [166]. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було доповнено частиною 1 статті 7, яка визначає перелік суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі. До них належать центральні органи виконавчої влади, до повноважень яких належить забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок; адміністративні органи, зокрема уповноважені підрозділи Національної поліції України; місцеві органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги; суди; органи прокуратури; служби загальної та професійної підтримки постраждалих осіб. Охоплює також громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах. У відповідній діяльності на добровільних засадах можуть брати участь підприємства, установи, організації, державні органи, іноземні неурядові організації, фізичні особи – підприємці, які відповідають критеріям діяльності організацій, що надають соціальні послуги,

та фізичні особи, які надають соціальні послуги, у тому числі послуги з догляду за дітьми, незалежно від форми власності [166; 167]. Організації громадянського суспільства відіграють провідну роль у забезпеченні гендерної рівності, зокрема й в Міністерстві внутрішніх справ України, та посідають важливе місце в інституційній підсистемі механізмів забезпечення гендерної рівності у цій сфері.

Науковці також визнають важливу роль громадянського суспільства у забезпеченні гендерної рівності, зокрема і в Міністерстві внутрішніх справ України, і те, що воно має створювати та гарантувати середовище, в якому права людини розглядаються як першочергові та реалізуються на практиці. Це може стати реальністю лише тоді, коли буде сформована гендерна культура суспільних відносин, заснована на принципах гендерної демократії [41, с. 37]. Сьогодні в Україні існує значна кількість гендерно орієнтованих громадських організацій, які активно взаємодіють з органами державної та місцевої влади, науковими установами та системою суб'єктів господарювання.

Розвинені країни Західної Європи та держави-члени Європейського Союзу досягли значного прогресу в інституційному забезпеченні гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. Тобто вони не лише прийняли відповідне законодавство для забезпечення рівних можливостей, але й створили відповідні урядові та парламентські структури для контролю за виконанням законодавства. Сьогодні перед цими країнами стоїть завдання інтеграції гендерної рівності в політику та програми на всіх рівнях [78]. В Україні інституційна підсистема все ще перебуває на стадії розвитку.

Інституційна сутність української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, закріплених у законодавстві, та широкої практики неформальних домовленостей, які дозволяють обходити правові норми. Тому гнучкість української моделі гарантує не гнучкість правил, а можливість обійти дотримання закону [140, с. 57]. Саме через систему неформальних домовленостей українські жінки та чоловіки поступаються своїми

конституційними правами на рівність, що значно ускладнює та відтерміновує досягнення справжньої гендерної рівності в суспільстві.

Пріоритетним завданням інституційної складової системи забезпечення гендерної рівності, в тому числі й у Міністерства внутрішніх справ, є, зокрема, підвищення рівня правової свідомості громадян та подолання практики нехтування громадянами власними законними інтересами.

Вимогами для ефективного функціонування інституцій є підпорядкування якомога вищому рівню посадових осіб в уряді, тобто одному з його членів; децентралізація планування, реалізації та контролю з метою залучення неурядових організацій та громад вище низового рівня; адекватне ресурсне забезпечення у вигляді бюджетних коштів та кадрів, відстоювати свої інтереси, мати можливість впливати на формування державної політики в усіх сферах [13, с. 143]. Важливе значення для забезпечення ефективного та всебічного функціонування інституційної підсистеми механізму забезпечення гендерної рівності, зокрема й в Міністерстві внутрішніх справ, має постійна та узгоджена співпраця з міжнародними правозахисними організаціями.

Провідну роль у забезпеченні принципів гендерної рівності, також і в Міністерстві внутрішніх справ, на міжнародному рівні відіграє ООН з її технічними комітетами та комісіями, а також структура «ООН-Жінки». Серед регіональних інституцій варто виділити структурні підрозділи Ради Європи, Європейського Союзу та ОБСЄ [103, с. 126]. Система національних інституцій є основною складовою механізму забезпечення гендерної рівності, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України в Україні. Міжнародні та регіональні (європейські) організації відіграють важливу роль у забезпеченні гендерної рівності в Україні, але не входять до структури інституційної підсистеми національного механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. Отже, підсумовуючи вищевикладене, до складу інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України пропонується включити таких суб'єктів: Верховна Рада України та її інститути, Президент

України, Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади (Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство юстиції України, Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України, Національна соціальна сервісна служба України), Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений Президента України з прав дитини, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, органи місцевого самоврядування, органи прокуратури, адвокати, центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги, служби загальної та професійної підтримки постраждалих осіб, організації громадянського суспільства тощо.

Формування механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України викликає багато дискусійних питань, а його наукова розробка пов'язана з необхідністю надання практичних рекомендацій щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина в Україні.

Створення таких механізмів є шляхом держави до побудови сталого, справедливого та розвиненого суспільства, способом реалізації жінками і чоловіками своїх прав та умовою ліквідації гендерної дискримінації в Міністерстві внутрішніх справ України [103, с. 104]. Розвиток механізмів забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України полягає в інтеграції та гармонізації функціонування його нормативно-правової та організаційної (інституційної) складових.

Варто зазначити, що на сьогодні як нормативно-правова, так і організаційна (інституційна) підсистеми потребують суттєвого вдосконалення забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. Саме тому необхідно сформулювати основні засади механізму забезпечення гендерної рівності:

1. механізм забезпечення принципу гендерної рівності є складовою цілісної системи забезпечення прав і свобод людини. Це складна, структурована, динамічна та інтегрована система, яка цілеспрямовано

забезпечує та реалізує гендерну рівність у всіх сферах суспільного життя через нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові;

2. ознаками механізмів забезпечення гендерної рівності є: 1) правова урегульованість; 2) системність, логічність і функціональна наповненість; 3) життєздатність і стабільність; 4) цілеспрямованість; 5) гарантованість; 6) постійність і дієвість;

3. механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України мають складну та логічну структуру. До них пропонується долучити такі складові: нормативно-правову, інституційну (організаційно-правову) та інституційну;

4. нормативно-правовий елемент механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України представлений системою взаємопов'язаних матеріальних і процесуальних правових норм як цілісна структура. Вона об'єктивно відображена в чинному масиві права, що складається із законодавства України, підзаконних нормативно-правових актів та міжнародно-правових актів і конвенцій, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також договорів, які ратифіковані Верховною Радою України;

5. інституційні елементи забезпечуються діяльністю організацій, які впливають на реалізацію гендерної рівності в суспільстві. До структури механізму забезпечення гендерної рівності входять: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини, Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, Конституційний Суд України та суди загальної юрисдикції, органи місцевого самоврядування, органи прокуратури, адвокатура, служби загальної та професійної підтримки постраждалих, інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські, благодійні та релігійні організації).

Інститути громадянського суспільства відіграють провідну роль у забезпеченні гендерної рівності та посідають важливе місце в інституційній підсистемі механізмів забезпечення принципів гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

2.2. Нормативно-правове регулювання адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України

В умовах Європеїзації України проблематика щодо забезпечення гендерної політики в Міністерстві внутрішніх справ України відіграє важливу роль у розвитку суспільства та діяльності відповідного суб'єкта публічного адміністрування. Це питання актуальне як на рівні доступу українських жінок до забезпечення прав і свобод, так і на рівні їхньої доступності до керівних посад у державі. Проте в сучасній Україні сфера гендерного розвитку є дуже молодою і почала розвиватися лише після здобуття незалежності. Тому, відштовхуючись від світових напрацювань на гендерному фронті, Україна намагається прокласти власний шлях до рівності.

Сучасні виклики, які ставить Європейська спільнота перед нашою державою, передбачають необхідність переоцінки її підходів до правового регулювання прав і свобод людини і громадянина, зокрема механізмів його гарантування. Актуальність дослідження нормативно-правового регулювання механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні, зокрема в Міністерстві внутрішніх справ України, зумовлена сучасним етапом реформування державно-правової дійсності з метою приведення її у відповідність до вимог принципів гуманізму, справедливості та доцільності. Одним із елементів, що складають категорію «гідність», є ставлення людини до самої себе, а також ставлення суспільства і держави до неї, як до особистості, не залежно від її статі. Саме зміст і розуміння цінності людини не може залежати від її статі.

На сьогодні питання щодо формування державної гендерної політики та забезпечення гендерної рівності в усіх органах публічної адміністрації, яке

постає перед нашою державою, є надзвичайно важливим та актуальним. Також це є основною вимогою Копенгагенської угоди про вступ до Європейського Союзу. Створення умов рівності між жінками та чоловіками надає можливість суспільству гармонійно розвиватися, забезпечувати потреби населення та реалізовувати відповідні повноваження в Міністерстві внутрішніх справ України.

В умовах сьогодення в Україні активно реалізується державна політика щодо гендерної рівності, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України, приймаються відповідні нормативно-правові документи задля врегулювання цієї політики. Окрім того, запроваджено статистичну звітність з урахуванням гендерних аспектів, курси підвищення кваліфікації для державних службовців тощо. Треба відзначити те, що наявна сучасна законодавча та нормативно-правова база не встановлює концептуальних засад формування та розвитку забезпечення гендерної рівності в Україні, зокрема в Міністерстві внутрішніх справ України, з урахуванням сучасних тенденцій розвитку глобалізаційного світового співтовариства. Саме тому виникає нагальна потреба у ґрунтовному дослідженні пріоритетних засад формування національної державної гендерної політики, нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в усіх органах публічної адміністрації, зокрема в Міністерстві внутрішніх справ України.

Як показав аналіз, дослідження становлення та розвитку нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Україні є фрагментарними. Автори зосереджують увагу на міжнародних зобов'язаннях України та міжнародно-правових документах. Однак системний аналіз нормативно-правових актів щодо формування нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Україні, а тим паче у Міністерстві внутрішніх справ України відсутній.

Нормативно-правове забезпечення – це правові механізми, що існують як на національному, так і міжнародному рівнях та можуть бути примусовими (національні закони і правила, договірні зобов'язання) або добровільними (угоди про доброчесність, кодекси поведінки, угоди про контроль та нагляд за застосуванням гендерної рівності тощо).

Н. Галіцина зазначає, що нормативно-правовий складник механізму забезпечення гендерної рівності знаходить своє об'єктивне відображення у системі чинного законодавства України (закони України, підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України) та є дворівневим (загальнодержавне та відомче регулювання) [17].

Незважаючи на те, що питання нормативно-правового забезпечення гендерної рівності широко висвітлено в науковій літературі, нормативно-правові елементи механізмів забезпечення принципів гендерної рівності в Україні, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України, наразі комплексно не досліджувалися в контексті європейської інтеграції. Теоретико-правовий аналіз необхідний для систематизації та подальшого вдосконалення нормативно-правових елементів механізмів забезпечення принципів гендерної рівності та приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів. Важливою передумовою гендерних змін є нормативно-правова база. Вона є важливою, оскільки закріплює у свідомості суспільства та людей, зокрема у працівників МВС України, певні кодекси поведінки, спрямовані на дотримання прав жінок і чоловіків. Законодавчі акти відображають певні традиційні соціальні погляди та норми та визначають їх формування [108, с. 60]. Однак, забезпечуючи гендерну рівність, законодавство не повинно закріплювати стереотипні погляди на соціальні ролі чоловіків і жінок, а має закріплювати прогресивні принципи та гарантії рівності як суб'єкта права. Гендерна рівність є складовою загального принципу рівності громадян, тобто одного з основоположних принципів прав людини. Норми в будь-якій правовій сфері повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі й принципу гендерної рівності [139, с. 20]. Отже, формування нормативно-правової бази щодо забезпечення гендерної рівності у Міністерстві внутрішніх справ України має ґрунтуватися на ідеях гуманізму, демократії, справедливості та гідності.

Ефективність забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах життя значною мірою залежить від того, наскільки питання

гендерної рівності інтегровані в інституційну політику. Саме від того, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в політику організації, зокрема й Міністерства внутрішніх справ, значною мірою залежить її ефективність. Гендерна рівність в Міністерстві внутрішніх справ України є невід'ємною частиною національної організаційної політики, внутрішньої організаційної культури працівників Міністерства внутрішніх справ та повсякденної діяльності адміністративних та правоохоронних органів як в Україні, так і на світовій арені.

З метою вдосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України необхідно нормативно-правові акти класифікувати таким чином:

- 1) Міжнародне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України;
- 2) Національне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України:
 - Конституційне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України;
 - Основоположне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України;
 - Допоміжне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України.

Вважаємо за доцільне здійснити ґрунтовну характеристику нормативно-правового забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України.

До першої та досить визначної групи нормативно-правового забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України треба віднести такі акти як: Статут ООН і Статут Міжнародного суду; Загальна декларація з прав людини; Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї; Пекінська декларація та Платформа дій; Декларація тисячоліття

Організації Об'єднаних Націй; Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1; Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки; Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», ухвалена Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 року, та резолюції Ради Безпеки ООН 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний «Жінки, мир, безпека»; Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони, та інші.

Основою правових підходів до формування державної гендерної політики є принципи міжнародного права, сформульовані в міжнародних документах з прав людини, розроблених ООН та її структурами, Радою Європи, ОБСЄ, а також Європейським Союзом та НАТО, курс на членство в яких закріплено в Конституції України [99]. Вони містять безпосередні зобов'язання держав, зокрема, у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України. Окреме місце серед цих документів належить Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [94].

У зв'язку із обмеженим обсягом дисертаційного дослідження вважаємо за доцільне здійснити часткову характеристику перерахованих вище міжнародних актів.

Необхідно відзначити, що саме міжнародно-правові акти стали основою впровадження гендерної рівності як в Міністерстві внутрішніх справ України, так і в усіх сферах публічного адміністрування.

Чинне міжнародне законодавство містить низку правових інструментів, спрямованих на встановлення принципів гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. Важливою частиною цих правових актів є встановлення відповідальності за порушення норм гендерної рівності. Провідні країни світу розробили інституційні механізми контролю за дотриманням стандартів гендерної рівності. Це завдання покладено на універсальні

міжнародні організації. Конвенції, договори та декларації міжнародних органів, що закріплюють принцип недискримінації, є міжнародно-правовими антидискримінаційними механізмами [238, с. 191]. Загальна декларація прав людини, яка прийнята ООН у 1948 році, врегулювала рівність усіх людей перед законом, незалежно від статі, релігійних переконань, мови, раси, національності, походження, соціального і майнового стану, закріплена як основоположна правова цінність. Ця стаття Декларації ООН з'явилася після суворих випробувань, що випали на долю підписантів у Першій та Другій світових війнах. Усвідомлюючи згубний вплив і серйозні далекосяжні наслідки нерівності в суспільстві, уряди прагнули окреслити нову парадигму людського розвитку. Наголошувалося на рівності для всіх, незалежно від статі. Незважаючи на свій прогресивний характер, Декларація не була обов'язковим до виконання міжнародним документом.

Статут ООН 1945 року вперше чітко і однозначно визначив принцип гендерної рівності як необхідну складову сучасного прогресивного суспільства та засіб покращення умов життя людства. Віра в право чоловіків і жінок брати участь у всіх суспільних процесах на рівних умовах, без обмежень, а також в «основні права людини, людську гідність і цінність, рівність чоловіків і жінок та рівноправність великих і малих націй» була задекларована як одна з головних цілей відповідно до положень Хартії. Це свідчить про те, що держави-члени ООН на той час визнавали нерозривний зв'язок між сталим людським розвитком та гендерною рівністю, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України. Тому принцип гендерної рівності продовжує бути включеним до міжнародних конвенцій ООН та спеціалізованих органів ООН з прав людини. Він наявний у Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права та низці інших основоположних документів [136, с. 218–225].

Конвенція 1979 року гарантує рівні можливості для чоловіків і жінок через рівний доступ жінок до всіх національних ресурсів, зокрема й до реалізації правоохоронних функцій. Гендерна рівність має бути обов'язково

закріплена в національному законодавстві та національних стратегічних документах, а також забезпечуватися за допомогою відповідних механізмів та інституцій. Держави зобов'язані забезпечити відсутність перешкод для реалізації прав і свобод жінок. Передбачено, що заходи, які вживаються державою для захисту гендерних прав своїх громадян, повинні забезпечувати зміну становища жінок на краще.

Кожні чотири роки Україна звітує перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок про виконання Конвенції та отримує висновки і рекомендації щодо подальших національних стратегій у цій сфері, зокрема у законодавчій, політичній, економічній та соціальній сферах. Серед останніх – політичне представництво жінок, соціальний статус жінок, які проживають у сільській місцевості, та необхідність викорінення гендерної дискримінації в засобах масової інформації.

У 1995 році було прийнято Пекінську декларацію та Платформу дій. Метою цього міжнародного документа є поліпшення становища жінок у всіх сферах суспільного та приватного життя через забезпечення їхньої рівної участі у прийнятті рішень з соціальних, економічних, політичних та культурних питань, зокрема й питань з правоохоронної діяльності. Серед результатів Пекінської платформи дій є розгляд питань розширення прав і можливостей жінок на шляху до гендерної рівності, чітко визначена урядова та неурядова стратегія досягнення рівності та запровадження концепції гендерної рівності [241, с. 48; 136].

Наступним міжнародним документом, який урегулював забезпечення гендерної рівності стала Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», яка була прийнята 31 жовтня 2000 року [241, с. 48]. У ній вперше з трибуни ООН пролунав заклик до більш активного залучення жінок до процесу запобігання військовим конфліктам та їх врегулювання з метою підтримання безпеки і миру. Саме так відбулося вирівнювання прав жінок з чоловіками, навіть на полі бою і при інших важливих питаннях, які полягають у забезпеченні безпекових та правоохоронних функцій у суспільстві. Рівна участь

чоловіків і жінок у забезпеченні миру і безпеки, зокрема у врегулюванні та запобіганні конфліктам; рівна участь у миротворчих місіях та операціях; забезпечення врахування особливих потреб жінок і дівчат у процесі прийняття рішень у політичній, економічній, правовій та соціальній сферах; захист жінок і дівчат від сексуального насильства та інших форм насильства в умовах збройного конфлікту, рівні можливості для участі жінок у суспільному житті.

Україна ратифікувала всі основні конвенції Міжнародної організації праці (МОП), а також приєдналася до зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року, прийнятих на рівні ООН, зокрема мета № 5, яка спрямована на досягнення гендерної рівності, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України [143, с. 82].

Досить визначальну роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє Організація Північноатлантичного договору (НАТО), яка була створена у 1949 році з метою масової оборони країн Західної Європи та Північної Америки, відповідно до принципів ст. 51 Статуту ООН. При цьому НАТО проголосила своєю місією сприяти соціальній стабільності та миру, елементами якої є досягнення рівних прав жінок та чоловіків у всіх сферах публічного адміністрування, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України.

НАТО враховує гендерну перспективу на всіх етапах своєї діяльності, охоплюючи розроблення, планування, реалізацію, аналіз та оцінку державних проєктів і програм поведінки організацій у зазначеному процесі.

У 2009 р. НАТО схвалила Директиву 40-1 «Бі-СК» (Bi-Strategic Command) «Інтеграція РБ ООН 1325 і гендерні перспективи командних структур НАТО, наголошуючи на заходах щодо захисту під час збройних конфліктів». Директива застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, які діють спільно з НАТО. Вона містить стандарти поведінки НАТО під час здійснення операцій і місій, визначає, що жінок також треба розглядати як суб'єктів забезпечення сталого миру, які мають бути залучені на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях і місіях на всіх рівнях [148].

Згодом Держави-члени та партнери НАТО у квітні 2014 року схвалюють оновлену Політику НАТО/РЄАП щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир і безпека» «та деякі інші дотичні резолюції, які передбачають, що держави мають відповідальність за забезпечення виконання цих резолюцій, а також відзначено, що оборонні та пов'язані з ними безпекові спроможності повинні відповідати потребам як чоловіків, так і жінок, а також, що вони повинні бути спрямовані на розвиток інституцій, зокрема інституцій, що регулюють питання жінок, і, що вони повинні бути спрямовані на забезпечення та на розвиток інституцій, зокрема, на сприяння участі жінок на всіх рівнях у національних збройних силах, правоохоронних силах тощо.

Окрім того, у 2014 році НАТО ухвалила План дій, визначивши цю політику як невід'ємну частину своєї повсякденної діяльності як у цивільних, так і у військових та правоохоронних структурах [42, с.123].

2014 року Спеціальна представниця з питань жінок, миру та безпеки, співробітниця з питань кадрової політики та різноманітності скоординували власні зусилля задля реалізації програми «Жіноча професійна мережа НАТО» (NWPN) та «Наставництво» NWPN. Їх метою є сприяння поширенню спільної корпоративної культури, а також надавати жінкам можливості для навчання, розвитку та наставництва. Запропонована Програма наставництва спрямована на збільшення кількості потенційних кандидаток-жінок і подолання структурних бар'єрів, які можуть існувати між різними суб'єктами під час проходження служби.

Уже за період з 2017-2022 роки НАТО уже мали можливості заповнити вакансії у збройних силах та правоохоронних органах на 97,2%, що 12,4% більше ніж до 2017 року. На сьогодні майже 67 відсотків країн-членів НАТО використовують спеціальні програми і заходи на підтримку батьків, за умови, коли вони обоє беруть участь у цих заходах, що в порівнянні з 2016 роком становить 52 відсотки. Підтримка батьків-одинаків у зв'язку з виконанням обов'язків військової служби також зросла з 65% у 2015 році до майже 67% [143, с. 81].

Політика і План дій щодо жінок, миру і безпеки були оновлені і схвалені на Брюссельському саміті 2018 року. НАТО, члени Альянсу і країни-партнери зобов'язуються сприяти виконанню резолюцій Ради Безпеки ООН і зобов'язуються інтегрувати цю політику в цивільні і військові структури.

Урахування гендерної проблематики і реалізація голосу жінок в усіх аспектах операцій НАТО є ключовими елементами успіху миру і безпеки.

Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ) відома своїм інклюзивним підходом до безпеки, що охоплює військово-політичний, економічний, екологічний і людський виміри. З огляду на це, вона займається низкою питань, пов'язаних з безпекою. До них належать контроль над озброєннями, заходи з розбудови довіри і безпеки, права людини, етнічні меншини, демократизація, поліцейські стратегії, боротьба з тероризмом, а також економічні та екологічні заходи.

Всі 57 держав-учасниць мають рівний правовий статус, а рішення приймаються консенсусом і мають політичну, але не обов'язкову юридичну силу.

ОБСЄ декларує, що рівні права та можливості для чоловіків і жінок мають важливе значення для миру, демократії та сталого економічного і екологічного розвитку будь-якої країни. Держави-учасниці задекларували свою прихильність до гендерної рівності в Хартії європейської безпеки 1999 року, Плані дій ОБСЄ з просування гендерної рівності 2004 року та пов'язаних із ним рішеннях. Гендерна програма Секретаріату, Бюро з демократичних інститутів і прав людини та всі інші виконавчі структури ОБСЄ повинні виконувати зобов'язання ОБСЄ щодо гендерної рівності.

ОБСЄ підтримує виконання резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру і безпеки; підтримує мирні угоди і безпеку; домовленості відображають різні точки зору і захищають права людини як чоловіків, так і жінок. ОБСЄ заохочує і тим самим розширює конструктивну участь жінок у миротворчих операціях і безпекових організаціях. ОБСЄ розглядає рівні права і можливості для жінок і чоловіків як наріжний камінь для побудови процвітаючих і

згуртованих суспільств. Вона усуває дисбаланс через просування гендерно-чутливої соціально-економічної та екологічної політики і заохочення рівної участі чоловіків і жінок у процесах прийняття рішень. Мета полягає в тому, щоб дати можливість чоловікам і жінкам зробити рівний внесок у мирний і стабільний регіон ОБСЄ.

Відповідно до Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир і безпека», координатор працює над тим, щоб жінки відігравали ключову роль у кризових ситуаціях. Координатор проєктів допомагає Україні впроваджувати національний план дій з імплементації резолюції, розроблений спільно з іншими міжнародними партнерами. Зокрема, допомагаючи Україні розробити систему надання психосоціальної реабілітації жертвам кризи, координатор зосереджує увагу на сім'ях колишніх учасників бойових дій та внутрішньо переміщених осіб, більшість із яких складають жінки [136, с. 218–225].

Координатори сприяють утвердженню гендерної рівності та боротьбі з гендерно зумовленим насильством в Україні, підтримують протидію проявам домашнього насильства та вдосконалення законодавства з гендерних питань, проводять інформаційні кампанії та організують тренінги для надавачів соціальних послуг, працівників ЗМІ та правоохоронних органів. Гендерні аспекти враховуються при плануванні та реалізації всіх проєктів Координатора. Координатор зобов'язаний планувати і контролювати проєкти, які допомагають Україні зміцнювати безпеку і розвивати закони, інститути і практики відповідно до демократичних стандартів. Її мета – допомогти країні адаптувати свої закони, структури та процеси до вимог сучасної демократії, побудованої на безпечному просторі для людей [143, с. 81].

Окрім того, на Саміті тисячоліття ООН у 2000 році 189 країн прийняли Декларацію тисячоліття ООН, яка, відповідно до певних мандатів, визначила всеосяжну систему цінностей, принципів та ключових елементів. На той час гендерна рівність була визначена третьою серед усіх цілей, викладених у декларації [136, с. 218–225].

На основі Декларації ООН прийняла Цілі розвитку тисячоліття, які встановили чіткі орієнтири для подолання бідності, хвороб, гендерної дискримінації та голоду до 2015 року. Хоча Цілі розвитку тисячоліття не є обов'язковими для виконання державами, вони є документом, що має велике політичне значення. Уряди майже всіх країн світу підписали їх і висловили свої політичні зобов'язання.

Генеральна Асамблея ООН у липні 2010 року заснувала Структуру ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (широко відому як ООН Жінки). Вона була створена з метою прискорення прогресу в задоволенні потреб жінок у всьому світі [106, с. 130].

На початку триденного Саміту зі сталого розвитку 25 вересня 2015 року 193 держави-члени ООН одноголосно прийняли нову сміливу глобальну програму, спрямовану на подолання бідності та забезпечення сталого майбутнього до 2030 року. Гендерна рівність посідає п'яте місце, передбачаючи досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат [42, с.150].

Універсальні міжнародні документи можна класифікувати у такий спосіб: договори, що встановлюють загальний принцип недискримінації та інші документи з прав людини, такі як Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), Конвенція про рабство, Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція про статус біженців, Конвенція про заборону дискримінації в галузі освіти, Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [122, с.141].

Всесвітній економічний форум (ВЕФ) є неурядовою організацією, що запропонувала Індекс гендерного розриву, який є кількісним показником гендерної рівності; з 2006 року аналітики ВЕФ оцінюють значення цього індексу для більшості країн світу. Індекс враховує диспропорції між чоловіками та жінками в економічній, політичній та інших сферах, а також тенденції їхньої

еволюції в часі. На думку авторів дослідження, за останнє десятиліття світ дуже повільно просувається до реалізації повного потенціалу жінок. Індикатори покликані допомогти країнам знайти ефективні шляхи подолання гендерного розриву. Гендерний розрив оцінюється в чотирьох ключових сферах гендерної нерівності: економічна участь та можливості (дані про розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками, участь у прийнятті рішень, доступ до висококваліфікованих робочих місць тощо); освіта (дані про гендерний розрив); освіта (дані про гендерні відмінності в доступі до освіти на всіх рівнях); здоров'я та тривалість життя (дані про відмінності в тривалості здорового життя та співвідношенні статей при народженні) та участь у політичному процесі (дані про гендерне представництво в органах влади) [149, с. 191].

Зазначений Індекс гендерної нерівності базується на 14 параметрах, кожен з яких включається до проміжного індексу в одній з чотирьох сфер (субіндексів). Потім розраховується загальний індекс гендерної нерівності. Бали, набрані країнами в індексі гендерної рівності, можна розглядати як відсоток усунення гендерної нерівності, де 1 (100%) означає повну рівність, а 0 – повну нерівність.

З моменту розрахунку Індексу гендерної нерівності чотири країни очолили глобальний рейтинг: Швеція, Норвегія, Фінляндія та Ісландія [122, с. 150].

Гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу, закріпленою в основних правових і політичних документах ЄС. У межах стратегії ЄС із забезпечення гендерної рівності на 2016–2019 рр. були виділені фонди ЄС як найважливіший інструмент інвестицій ЄС, зокрема для сприяння гендерній рівності через продовження моніторингу та підтримки держав-членів у реалізації Барселонської стратегії щодо догляду за дітьми; урахування результатів суспільного обговорення щодо балансу між робочим і особистим життям; підтримки зусиль компаній щодо збільшення участі жінок на ринку праці шляхом сприяння платформ Хартії різноманітності; інтеграції гендерної перспективи у впровадження Європейської програми з міграції;

усунення перешкод на шляху зайнятості жінок-мігрантів і допомоги державам-членам у використанні можливостей Європейського соціального фонду (ЄСФ); підвищення обізнаності щодо сприяння жіночому підприємництву, зокрема шляхом запуску електронної платформи для жінок-підприємців, створення Європейської мережі жіночих бізнес-організацій і створення Мережі жіночих вебпідприємців [106, с. 131].

На сьогоднішній день у світі стає популярною стратегія забезпечення рівних прав чоловіків і жінок під назвою «Gender mainstreaming» (Гендерна проблематика) [242]. Концепція гендерного підходу була вперше представлена на Всесвітній конференції зі становища жінок у Найробі в 1985 році, де вона була створена як стратегія в міжнародній політиці гендерної рівності, а згодом прийнята як інструмент для просування гендерної рівності на всіх рівнях. Концепція гендерного підходу передбачає інтеграцію перспективи гендерної рівності на всіх етапах і рівнях політики, програм і проєктів. Жінки та чоловіки мають різні потреби, умови життя та обставини, зокрема нерівний доступ та контроль над владою, ресурсами, правами людини та інституціями, а також доступ до системи правосуддя. Становище жінок і чоловіків також відрізняється залежно від країни, регіону, віку, етнічної приналежності, соціального походження та інших факторів. Метою гендерного підходу є врахування цих відмінностей при розробці, впровадженні та оцінці політичних стратегій, гуманітарних програм і проєктів таким чином, щоб вони приносили користь як жінкам, так і чоловікам і сприяли гендерній рівності, а не посилювали нерівність. Гендерний мейнстримінг є потужним інструментом досягнення гендерної рівності, оскільки він також спрямований на подолання прихованої гендерної нерівності [232].

Багато досліджень показали, що гендерна нерівність призводить до економічних втрат. У багатьох випадках державна політика ґрунтується на потребах домінуючих у суспільстві груп і тих, хто традиційно ухвалює рішення – переважно чоловіків. Рух за права жінок, зростаюча присутність жінок у різних сферах життя суспільства, розвиток гендерних досліджень та аналіз їх

результатів – усе це свідчить про те, що державна політика часто не враховує різні потреби та ситуації жінок.

Очевидно, що державні політичні рішення, які не враховують належним чином потреби та обставини всіх громадян, можуть призвести до прийняття неправильних рішень та неадекватного розподілу державних коштів. Гендерний мейнстримінг – це інклюзивна стратегія, яка прагне інтегрувати потреби всіх людей. Він також ґрунтується на тому, що в більшості суспільств жінки становлять більше половини населення, і тому їх визнають «меншиною». Гендерний мейнстримінг – це стратегія, спрямована на підвищення якості державної політики, програм і проєктів, а також на забезпечення більш ефективного розподілу ресурсів. Кращі результати означають покращення добробуту як жінок, так і чоловіків, а також створення соціально справедливого та сталого суспільства. Яскравим прикладом гендерного мейнстримінгу є проєкт, створений за фінансування Азійського банку розвитку (АБР) в Індії, заснований у 2011 році під назвою UDAY. Зазначений проєкт працює в чотирьох містах Мадх'я-Прадеш, одного з найбідніших штатів Індії, над міською інфраструктурою та охороною навколишнього середовища. Він покликаний сприяти боротьбі із забрудненням у чотирьох містах: Бхопалі, Гваліорі, Індорі та Джабалпурі. Він спрямований на надання базових послуг з водопостачання, водовідведення, збору та утилізації відходів у чотирьох містах: Бхопал, Гваліор, Індор та Джабалпур. Це покращить умови життя громадян, створить умови для сталого економічного розвитку, зменшить вразливість людей до забруднення навколишнього середовища та бідності, а також покращить економічні можливості [232; 209, с. 154].

Окрім скорочення бідності, проєкт також містить аспекти, які суттєво покращували становище жінок. Зокрема, скоротилися витрати праці та часу жінок на збір, зберігання та використання води. Централізоване водопостачання допомогло значно зменшити цей тягар. Покращення каналізації та системи збору й утилізації відходів безпосередньо впливає на відновлення довкілля і зменшує навантаження на жінок у домашній роботі [232].

Отже, незважаючи на закріплення гендерної рівності та заборони дискримінації за ознакою статі в ключових міжнародних законах, випадки порушення цих принципів є непоодинокими. З цих питань було подано численні заяви до Європейського суду з прав людини. Ще одним аспектом гендерної нерівності на сучасному етапі є проблема багатонаціональних та поліетнічних держав. Результати гендерного дослідження в США станом на 2021 рік показують, що бідність, раса/етнічна приналежність та гендер помітно перетинаються, а також існують значні відмінності в показниках правосуддя та безпеки для жінок. По-перше, дослідження показують, що штати з вищим ВВП, вищим доходом на душу населення, вищими державними витратами на душу населення та меншим расовим розмаїттям мають вищий рівень гендерних прав і свобод. Доведено, що соціально-економічна нерівність у США ґрунтується на расовій та гендерній ознаках. Чорношкірі, латиноамериканські та корінні американські жінки частіше, ніж чоловіки та білі жінки, отримують нижчу заробітну плату за однакову роботу, рідше, ніж білі жінки, мають середню або вищу освіту, частіше, ніж білі жінки, живуть у бідності та мають менший доступ до медичного страхування [7].

Наступною категорією для класифікації є Національне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України, яке поділяється на:

- Конституційне забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України;
- Основоположне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України;
- Допоміжне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України.

Вважаємо за доцільне розглянути конституційне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України, яке полягає у врегулюванні відносин у сфері державної гендерної політики на підставі Конституції України як основного закону держави [99], до

якого, відповідно до вимог Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [94] під тиском громадських організацій було включено принцип рівноправності жінок і чоловіків, що значно сприяло подальшому розвитку гендерного законодавства в Україні.

Саме норми Конституції України закріплюють принцип рівності із такими складовими: рівність громадян перед законом; рівність незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних, політичних та інших переконань; рівність незалежно від етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками; рівність прав жінки і чоловіка.

Усе це формулює стаття 24 Конституції України та гарантує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом».

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується через надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності; у здобутті освіти; професійній підготовці; у праці та винагороді за неї; вжиттям спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; наданням правового захисту, матеріальної та моральної підтримки материнства і дитинства, зокрема наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Рівність жінок і чоловіків передбачає однакові можливості для участі в усіх сферах життя суспільства. Закріпивши цей принцип, Конституція України політично і юридично визначила гендерну стратегію розвитку українського суспільства [21, с. 17-18].

Задля розгляду основоположного нормативно-правового забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України необхідно виокремити нормативно-правові акти, які доцільно віднести до цієї класифікаційної групи, це, зокрема, Закони України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [166], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [168]; Укази Президента України: «Про цілі

сталого розвитку України на період до 2030 року» (2019) [189]; Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [134]; Питання проведення гендерно-правової експертизи [147; 156]; Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [126]; Указ Президента «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» (2020) [180]; Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року (2021) [57]; Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [71]; Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах [125]; Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги [127].

Вважаємо за доцільне здійснити характеристику актів основоположного нормативно-правового забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України.

Необхідно відзначити те, сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі та створення соціально-політичних передумов, необхідних для реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Відповідно, *Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»* формулює основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [144; 166]. Саме зазначений закон встановлює інституційні механізми забезпечення гендерної рівності і, зокрема, стаття 7 цього Закону спрямовує до органів, структур та організацій, уповноважених забезпечувати рівність прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема: Верховна Рада України; Комітет Верховної Ради України з питань прав людини; Рада Міністрів України; Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України; центральні органи виконавчої влади, спеціально уповноважені на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відсутні види гендерної нерівності в Україні. Саме тому вважаємо за доцільне зазначений закон доповнити видами гендерної нерівності та запропонувати ст. 1-1 викласти наступним змістом: «Видами нерівності є: соціальна нерівність; психологічна нерівність; економічна нерівність; побутова нерівність; нерівність у здобутті освіти; нерівність представницька (у прийнятті політичних рішень); нерівність у правах та можливостях.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [168] визначає, що дискримінація як складова гендерної рівності в Україні, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України є ситуацією, 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 та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні,

реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, окрім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [168].

Стаття 5. зазначеного Закону визначає такі форми дискримінації: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск тощо.

У зв'язку із розширенням суб'єктів, на які поширюється законодавство у сфері гендерної рівності, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України вважаємо за доцільне п. 2, ст. 4. Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» такого змісту: «державна служба та служба в органах місцевого самоврядування» замінити словами: «публічна служба».

З метою захисту прав різних груп людей і забезпечення їхньої рівності перед законом, на наш погляд, доречним було б Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доповнити також видами дискримінації, які не передбачено у ньому. Саме тому пропонуємо доповнити ст. 5-1 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» наступним змістом:

«1) Гендерна дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі статі або гендерної ідентичності особи. Вона може включати в себе відмову в прийнятті на роботу, просуванні по службі, оплаті праці чи доступу до послуг через стать чи гендерну ідентичність.

2) Расова дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі раси, колірної приналежності, етнічного походження або національності особи. Вона може виявлятися у відмові в працевлаштуванні, доступі до житла, освіти чи інших сфер життя через расу або етнічну приналежність.

3) *Вікова дискримінація* – це вид дискримінації, який відбувається на підставі віку особи. Вона може включати відмову в прийнятті на роботу, звільнення з роботи чи обмеження доступу до послуг через вік особи.

4) *Дискримінація за станом здоров'я* – це вид дискримінації, коли особа стає об'єктом негативних дій через її стан здоров'я або інвалідність. Вона може виявлятися у відмові в прийнятті на роботу, обмеженні доступу до житла чи інших сфер життя через стан здоров'я особи.

5) *Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність* – цей вид дискримінації, який відбувається на підставі сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності особи. Вона може містити відмову в наданні послуг, насильство або інші негативні дії через сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність.

Саме включення запропонованих видів дискримінації до законодавства може допомогти захистити права різних груп людей та забезпечити їхню рівність перед законом, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України.

Ми коротко охарактеризували основоположне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ.

Вважаємо за доцільне охарактеризувати допоміжне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України, до яких слід віднести Закони України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [167], «Про протидію торгівлі людьми» [182].

Так, Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [167], визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства [167].

Потрібно відзначити, що домашнє насильство є складовим елементом гендерної рівності, яка має існувати на рівні родинних стосунків, зокрема й у родинях працівників правоохоронних органів. Саме тому реакція з боку держави полягає у державній політиці щодо запобігання та протидії

домашньому насильству, яка спрямована на забезпечення комплексного інтегрованого підходу до подолання домашнього насильства, надання всебічної допомоги постраждалим особам та утвердження ненасильницького характеру приватних стосунків, зокрема й у родинях працівників правоохоронних органів.

Закон України «Про протидію торгівлі людьми» [182] визначає організаційно-правові засади протидії торгівлі людьми, гарантуючи гендерну рівність, основні напрями державної політики та засади міжнародного співробітництва у цій сфері, повноваження органів виконавчої влади, порядок встановлення статусу осіб, які постраждали від торгівлі людьми, та порядок надання допомоги таким особам [182].

Основними напрямами державної політики у сфері протидії торгівлі людьми є: 1) попередження торгівлі людьми шляхом підвищення рівня обізнаності населення, превентивної роботи, зниження рівня вразливості населення, подолання попиту; 2) боротьба із злочинністю, пов'язаною з торгівлею людьми, шляхом виявлення злочинів торгівлі людьми, осіб, причетних до скоєння злочину, притягнення їх до відповідальності; 3) надання допомоги та захисту особам, які постраждали від торгівлі людьми, шляхом удосконалення системи відновлення їхніх прав, надання комплексу послуг, впровадження механізму взаємодії суб'єктів у сфері протидії торгівлі людьми [182]. Закон також має допоміжне значення у забезпеченні гендерної рівності й у Міністерстві внутрішніх справ, оскільки протидія торгівлі людьми є складовим елементом гендерної рівності.

Щодо інших нормативно-правових актів, які врегульовують державну політику у сфері нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Україні, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України треба відзначити, що до них належать такі: Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [189]; Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку» [183]; Постанова Кабінету Міністрів України

від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [169]; Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Про внесення змін до Порядку проведення гендерно-правової експертизи «Питання проведення гендерно-правової експертизи» [164; 147]; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» [171]; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» [170]; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578 «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [172]; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 № 815-р «Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки» [186]; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752 Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [58]; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 р. № 79-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [176].

Отже, численна кількість нормативно-правових актів врегульовують питання щодо гендерної рівності громадян, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України. Відповідно, усі ці акти ми охарактеризувати не можемо через обмежений обсяг дисертаційного дослідження. Саме тому охарактеризуємо деякі з них.

Так, Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752 [58] визначає, що жінки в Україні мають рівні права та можливості у сфері освіти, доступу до охорони здоров'я та правосуддя. Відповідно до тенденції багатьох пострадянських та східноєвропейських країн, жінки майже однаково представлені на ринку праці та в державному секторі. Водночас жінки найменше представлені у сферах і на посадах, де сконцентрована фінансова влада і повноваження. Однак Україна все ще має найнижчий рівень гендерного балансу в політичному представництві та в управлінні державними й економічними процесами серед європейських країн [58].

Незважаючи на позитивний прогрес у забезпеченні рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, у 2019 році Україна піднялася на шість позицій у рейтингу гендерної рівності Всесвітнього економічного форуму, посівши 59-те місце зі 153 країн: 39-те місце у світі за економічною участю та кар'єрними можливостями, 26-те – за освітою, 52-ге – за станом здоров'я та тривалістю життя, 83-тє – за політичним у світі, 83-тє – за політичними правами та можливостями, 88-ме – за кількістю жінок-парламентарів та 82-ге – за кількістю жінок-міністрів. Це свідчить про те, що приєднання до міжнародних конвенцій, Декларації про гендерну рівність та заборона гендерної дискримінації на законодавчому рівні не забезпечили достатнього прогресу в цій сфері. Такий прогрес можливий лише за умови внесення змін до значної кількості інших законів, інституційної підтримки відповідної політики та запровадження відповідних регуляторних санкцій і стимулів [58]. Тому Україні потрібно активніше працювати в цьому напрямі задля активізації забезпечення рівних прав жінок та чоловіків у всіх сферах публічного адміністрування, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України.

Гендерна нерівність в Україні найбільш виражена у сфері оплати праці. Гендерний розрив у середньомісячній заробітній платі між чоловіками та жінками коливався від 20 до 26% упродовж останнього десятиліття, і це мало

відповідний вплив на пенсійні виплати. Основні причини цієї нерівності пов'язані не з прямою дискримінацією при встановленні заробітної плати, а з характеристиками ринку праці [58].

Структурна гендерна нерівність в Україні переважно зумовлена нерівномірним розподілом репродуктивної праці, що призводить, зокрема, до пенсійних розривів. На ринку праці, у сфері кар'єри та зайнятості гендерна нерівність є системною загрозою для добробуту українських жінок. Наслідки цієї нерівності найбільш відчутні для жінок передпенсійного віку, жінок з дітьми, жінок з особливими потребами та жінок, які проживають у сільській місцевості. Усі ці негативні наслідки загострюються під час економічних криз, які суттєво підвищують ризик бідності для людей кожної з цих категорій [58].

Потрібно наголосити на тому, що гендерна рівність у контексті людського розвитку має не лише соціально-економічну, а й ідеологічну та психологічну складові. Наприклад, стереотипи щодо соціальних та професійних ролей жінок і чоловіків залишаються невирішеними і сьогодні, що впливає на психологічне та емоційне благополуччя і фізичне здоров'я обох статей.

Правовий режим, що регулює функціонування виконавчої влади, складається з низки законів та нормативно-правових актів, основними з-поміж яких є: Закон України від 27 лютого 2014 року «Про Кабінет Міністрів України»; Закон України від 17 березня 2011 року «Про центральні органи виконавчої влади»; Закон України від 9 квітня 1999 року «Про місцеві державні адміністрації», тощо.

Принцип гендерної рівності не включено до спеціальних принципів діяльності Кабінету Міністрів України [177], міністерств та інших центральних органів виконавчої влади [188] та місцевих органів виконавчої влади [179]. Водночас до працівників Кабінету Міністрів та інших органів виконавчої влади України не висуваються вимоги, які б створювали нерівні умови для чоловіків і жінок.

Кількісне співвідношення статей у системі органів державного управління не є рівним. Європейські країни також не досягли рівного представництва чоловіків і жінок в адміністративних органах [233].

Гендерної рівності можна досягти не лише шляхом внесення змін до законодавства, а через гендерну освіту державних службовців та гендерно нейтральну кадрову політику.

Кадровий потенціал державного управління формується відповідно до Закону України «Про державну службу». Так, частина 7 статті 4 Закону України від 10 грудня 2015 року «Про державну службу» забороняє будь-які форми дискримінації, необґрунтованих обмежень та неправомірних переваг щодо окремих категорій громадян при прийнятті на державну службу та її проходженні. Не допускається будь-яка форма дискримінації при реалізації громадянами права на державну службу [165].

Загалом на державній службі переважають жінки, хоча на вищих керівних посадах їхня частка значно зменшується. Лише 16,7% чиновників, залучених до прийняття рішень на найвищому національному рівні (посади категорії А), є жінками [221, с. 42]. Гендерні стереотипи ґрунтуються на уявленні про те, що жінки не здатні виконувати свої обов'язки та приймати складні управлінські рішення.

Законодавство у сфері місцевого самоврядування закріплює принцип гендерної рівності при здійсненні муніципальної влади: стаття 3 Закону України від 21 травня 1997 року «Про місцеве самоврядування в Україні» забороняє будь-які обмеження права громадян України на участь у місцевому самоврядуванні, зокрема за ознаками статі [178]. Сільські, селищні, міські голови, старости та депутати місцевих рад обираються на засадах рівності, у тому числі на основі гендерної рівності.

Стаття 4 Закону України від 7 червня 2001 року «Про службу в органах місцевого самоврядування» встановлює принцип рівної можливості громадян служити в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх професійно-кваліфікаційного рівня та професійної підготовки, а стаття 5 цього ж закону

визначає, що всі громадяни України, незалежно від статі, мають право на службу в органах місцевого самоврядування. У Законі зазначено, що всі громадяни України, незалежно від їхньої статі, мають право обіймати посади в органах місцевого самоврядування [184]. На практиці жінки можуть обіймати переважно посади нижчого або середнього рівня в органах місцевого самоврядування. Що є неприпустимим у рамках євроінтеграційних процесів та дотримання принципу рівності та дискримінації на усіх рівнях публічного адміністрування.

Із проведеного аналізу нормативно-правового забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні, вважаємо за доцільне запропонувати наступні заходи, які покращать їх діяльність щодо дотримання принципу гендерної рівності та дискримінації, зокрема це:

1) Розробка та впровадження гендерної стратегії на місцевому рівні: створення конкретного плану дій з урахуванням гендерних аспектів у всіх сферах діяльності місцевої адміністрації.

2) Забезпечення гендерної рівності у доступі до освіти та здоров'я: реалізація заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок у сферах освіти та охорони здоров'я, охоплюючи підтримку жінок у наукових та технічних професіях.

3) Підтримка жінок у підприємстві та ринку праці: запровадження програм підтримки жіночого підприємництва, фінансової допомоги, а також заходів для зменшення гендерних розбіжностей у заробітній платі та зайнятості.

4) Запобігання насильству щодо жінок та дівчат: розробка та впровадження програм та послуг для попередження насильства щодо жінок та дівчат на місцевому рівні, включаючи роботу зі зменшення стереотипів, підтримку жертв та покарання винних.

5) Забезпечення гендерної рівності у політичному участі та управлінні: створення умов для збалансованого представництва жінок та чоловіків у

місцевих органах влади та прийняття заходів для підвищення участі жінок у процесах прийняття рішень.

б) Навчання та просвіта щодо гендерної рівності: реалізація освітніх програм та інформаційних кампаній для свідомого формування гендерної культури та зниження гендерних стереотипів у місцевому співтоваристві.

Ці пропозиції можуть стати основою для розвитку конкретних ініціатив та програм з метою забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні.

2.3. Модель гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України: сучасна проблематика та напрями ефективності

Питання гендерної рівності є основою гендерної політики як складової діяльності будь-якої сучасної демократичної держави та провідною ланкою формування моделі паритетної демократії. Із проведеного дослідження треба відзначити те, що кожна світова країна має приватні моделі зазначеної політики, але у багатьох із них, наприклад, таких як Швеція, Канада, Австралія та Велика Британія, навіть у зміст «державна політика» закладено основні засади протидії дискримінації жінок.

Стосовно формування стереотипів щодо сталого утвердження гендерної рівності у кожній країні світу існують різні підходи, які впливають на нормативно-правове врегулювання державної політики загалом. На основі аналізу досвіду світових країн щодо впровадження та функціонування моделей гендерної рівності потрібно впроваджувати та розвивати власну модель гендерної рівності, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України.

Зазначимо основні моделі гендерної рівності, які характерні для різних країн світу:

1) Першою моделлю гендерної рівності є «*Скандинавська модель*», яка є характерною для таких країн як Данія, Ісландія, Норвегія, Фінляндія та Швеція тощо.

Норвегія, Швеція та Фінляндія мають багаті традиції та реформи з інтеграції жінок у суспільство, які були реалізовані раніше, ніж в інших країнах. Фінські жінки першими отримали активне і пасивне виборче право в 1906 році, а норвезькі жінки стали четвертими у світі, хто отримав право голосу в 1913 році, після Нової Зеландії, Австралії та Фінляндії. Фінські жінки вперше отримали активне і пасивне виборче право в 1906 році, а норвезькі жінки стали четвертими в світі після Нової Зеландії, Австралії та Фінляндії, хто отримав право голосу в 1913 році. Шведські жінки отримали право голосу в 1919 році. Політичні партії відіграли важливу роль у процесі політичної мобілізації жінок у скандинавських країнах, а політичні партії посідали центральне місце в суспільно-політичному житті цих країн. Саме політичні партії під тиском активних жінок-членів включили сформульовані ними програмні вимоги до своїх маніфестів і зробили їх офіційною партійною політикою.

У цих країнах зі структурованими партійними політичними організаціями та стабільними виборчими системами незалежні жіночі партії не з'явилися. Політична енергія спрямовувалася в уже наявні партії, які в організаційному плані мали форму жіночих партійних секцій. Однак до початку 1970-х років у скандинавських країнах та інших європейських країнах партійна структура залишалася «чоловічою». Гендерні квоти визнані в усьому світі як спосіб досягнення гендерної рівності в політичній сфері. Він функціонує як позитивна дискримінація і гарантує демократичний принцип формування парламентів як представницьких органів усього населення, охоплюючи всі етнічні, соціальні, культурні та інші групи. Прихильники системи гендерних квот стверджують, що цей механізм варто розглядати як тимчасовий і перехідний захід для того, щоб громадська думка зрозуміла необхідність збільшення представництва жінок. У країнах, де жінки більше представлені у прийнятті рішень на всіх рівнях, більше уваги приділяється сімейному законодавству, становищу дітей, найбільш вразливих груп населення, а державна політика загалом є більш гуманною. Існує стійка думка, що «гендерні квоти» у політичній сфері – це фактично «квоти для жінок». Це не є протиріччям. Це пов'язано з тим, що

перед більшістю країн світу все ще стоїть проблема збільшення представництва жінок в органах влади. Міжнародною практикою визнано, що «критичною масою» в парламентах є рівень представництва кожної статі на рівні не менше ніж 30 відсотків. Це дозволяє подолати гендерну асиметрію та впливати на прийняття рішень. Це пов'язано з тим, що 30% підтримки певної ідеї може змінити ситуацію на користь будь-якої команди. Скандинавські країни мають досвід успішного запровадження квот гендерної рівності, адже доведено, що за 10% представництва певні питання можна виносити на порядок денний, а за 40% – приймати та вирішувати.

Ідея запровадження квотування не одразу була сприйнята громадськістю. Опоненти стверджували, що запровадження квот призведе до зниження професійного рівня політиків і відбуватиметься зниження якості їх професіоналізму. Однак активна інформаційна кампанія, проведена жіночим рухом, сприяла кращому розумінню масштабів і природи гендерної дискримінації, у результаті чого у 1978 році Норвегія приймає Закон «Про гендерну рівність»; у 1979 році Швеція прийняла Закон «Про гендерну рівність»; у 1986 році Фінляндія прийняла Закон «Про рівність між статями».

Що стосується обов'язкових гендерних квот, то в скандинавських країнах існують різні підходи. Найпоширеніший – у Норвегії. У Норвегії система квот давно і успішно використовується на партійних виборах, при призначенні на посади та просуванні кандидатів у депутати. Норвезькі жінки кажуть: «Ми не хочемо шматок пирога, ми хочемо частину пирога». Широко поширені так звані «м'які квоти», які вимагають, щоб у конкурсі на одне місце в парламенті були представлені як чоловіки, так і жінки. У Швеції «м'які квоти» є обов'язковими в конкурсах на керівні посади в бізнес-організаціях, а також у політиці. Скандинавські країни досягли успіху у встановленні гендерної рівності, оскільки держави цих країн розглядають гендерні питання як найважливіше питання для суспільства загалом. Ще одним механізмом впровадження гендерної рівності є інститут омбудсмена з питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Багато країн пішли шляхом

запровадження інституту омбудсмена з питань рівних прав та можливостей після прийняття «гендерного» закону з метою посилення контролю та відповідальності в суспільстві. У Швеції посаду судового омбудсмена вперше було запроваджено в 19 столітті, а до кінця 20 століття було створено п'ять омбудсменів з питань гендерної рівності, етнічної рівності, прав споживачів, прав дітей та прав людей з інвалідністю. Посада Уповноваженого з питань гендерної рівності була запроваджена у 1980 році. У Норвегії також є Омбудсмен з питань гендерної рівності та Апеляційна комісія з питань рівності, до завдань яких входить сприяння виконанню закону та розгляд скарг на гендерну дискримінацію.

Узагальнивши викладене вище, вважаємо за доцільне сформулювати особливості Скандинавської моделі гендерної рівності:

- основними суб'єктами гендерної діяльності у Скандинавських країнах є держава, громадські об'єднання, засоби масової інформації, органи публічної адміністрації та судова система;

- просування до гендерної рівності в Скандинавських країн поєднує два аспекти врегулювання – політичну емансипацію жінок і створення державного механізму гендерної рівності;

- активні зміни у процесі впровадження гендерної рівності у Скандинавських країнах відбувалися за допомогою впливу солідаризованого жіночого руху;

- дієвим засобом впровадження та затвердження гендерної рівності стало створення інституту гендерного квотування;

- у Скандинавських країн відбулося активне створення у політичних партіях жіночих секцій як складової частини політичної культури;

- відбулося впровадження системного механізму гендерної рівності в усі сфери публічної адміністрації, зокрема у Норвегії, Швеції, Фінляндії.

Отже, міжнародний досвід є позитивним у просуванні гендерної рівності, охоплюючи прийняття спеціалізованих законів з питань гендерної рівності, внесення змін до чинних законів з метою запровадження рівних прав та

можливостей для чоловіків і жінок, запровадження спеціалізованих органів омбудсмена з питань рівних прав та можливостей, а також створення парламентських структур (груп, комісій, комітетів) з питань рівних прав та можливостей та забезпечення відповідних практик. Для просування гендерної рівності в суспільстві важливо, щоб усі інституції проводили інформативну політику та створювали фонди, організації, об'єднання та їхні мережі, спрямовані на досягнення гендерної рівності в суспільстві. Гендерні квоти є досить поширеною практикою в усьому світі. Зі 182 країн-членів ООН, які мають парламенти, 173 мають у їхньому складі жінок, з яких 83 запровадили гендерні квоти, а понад 10 з них зробили це в минулому.

2) *Модель гендерної рівності США.*

Сполучені Штати зробили історичні кроки для подолання розриву в цій галузі, вони запустили першу Національну стратегію із забезпечення гендерної рівності та рівноправності (Гендерну стратегію). Гендерна стратегія підкреслює відданість Уряду США зміцненню прав та можливостей жінок, дівчат та ЛГБТКІ в усьому їхньому різноманітті, як у США, так і у всьому світі, гендерна рівність та рівноправність є одночасно моральним та стратегічним імперативом [63].

Ключову роль у встановленні справжньої рівності між статями відіграла Національна організація жінок, заснована в 1966 році. Основним завданням організації було подолання конституційного принципу США, згідно з яким жінки і чоловіки мають різний правовий статус. У США не було прийнято жодного спеціального антидискримінаційного закону. Однак спроби внести поправку про рівні права чоловіків і жінок до конституції країни почалися ще в 1923 році; в 1972 році поправка була прийнята обома палатами Конгресу, але за 10 років, відведених на ратифікацію, вона не набрала необхідної кількості голосів у штатах і не стала частиною Конституції США. Однак активістки Національної організації жінок та інших жіночих організацій вирішили діяти інакше. І треба сказати, що досить ефективно. Наприклад, з 1960-х років у Сенаті та Палаті представників існує сильне жіноче лобі. Завдяки цьому в 1963

році був прийнятий перший антидискримінаційний закон про рівну оплату за рівну працю; у 1968 році – закон про рівність у житловому будівництві; у 1970-ті роки – встановлення рівності в підприємницькому секторі; у 1972 року – поправки до закону про вищу освіту (заборона дискримінації за ознакою статі); у 1973 року – закон про рівну оплату за рівну працю на ринку праці (заборона дискримінації за ознакою статі) [190].

Перехід до гендерно чутливої політики пов'язують з введенням системи «позитивних дій» 1965 р., коли був прийнятий президентський указ, що зобов'язував фірми, які мають контракти від федерального уряду, «здійснювати позитивні дії щодо забезпечення принципу рівного поводження з усіма працівниками незалежно від їх раси, кольору шкіри, релігії або національного походження через два роки». Під тиском об'єднаної коаліції жіночих організацій президент включає в новий указ категорію «стать» [190].

Схеми «позитивної дискримінації» допомогли встановити рівність у сфері зайнятості та освіти і загалом покращили становище жінок у суспільстві; з 1970-х років активно піднімаються питання спеціальних прав для жінок. Серед них – декретна відпустка, державна підтримка дитячих закладів, захист від порнографії та насильства на вулицях і вдома, а також від сексуальних домагань на робочому місці.

У результаті діяльності жіночих громадських організацій та під їх тиском поступово був сформований державний механізм гендерної політики, що охопив усі три гілки влади. Антидискримінаційне законодавство підкріплювалось створенням низки структур виконавчої влади (наприклад, Президентська комісія по статусу жінок), що відповідали за утвердження принципу гендерної рівності на практиці. Судова система на всіх рівнях розглядала справи щодо гендерної дискримінації, а Верховний Суд скасовував закони, що мали дискримінаційний характер [190].

Антидискримінаційна модель ґрунтується на припущенні, що гендерна нерівність виникає внаслідок індивідуальних проявів дискримінації, а усунути її можливо шляхом прийняття спеціального антидискримінаційного

законодавства. Такий підхід є характерним переважно для ліберальних держав, де основна увага зосереджується на забезпеченні рівних можливостей для кожної особи та мінімальному втручанні держави в ці процеси.

3) Модель гендерної рівності у фінансуванні жінок та чоловіків під час їх професійної діяльності.

Дослідивши сучасну ситуацію з гендерним розривом в оплаті праці та заходи, які Україна вживає для його подолання, визначили, чому це важливо для держави. Зокрема, одним з основних документів для аналізу стала Стратегія зменшення гендерного розриву в оплаті праці, мета якої – скорочення розриву між заробітними платами чоловіків та жінок до 13,6% з поточного рівня 18,6% [117].

У світовій спільноті найбільш нагальною проблемою є нерівна оплата праці між чоловіками та жінками при виконанні ідентичних повноважень.

Така проблема лежить не лише в площині заробітної плати та працевлаштування, а існує через систематичну дискримінацію, яка вже довго панує в суспільстві. Нещодавні розрахунки, представлені на Всесвітньому економічному форумі у 2023 році, свідчать, що на подолання гендерного розриву у всьому світі нам доведеться чекати щонайменше 131 рік. Також на цьому форумі було оприлюднено звіт, в якому Україна посіла 66 місце серед 146 країн світу за індексом, який відстежує прогрес зусиль у подоланні гендерного розриву (у 2022 році ми посідали 81 позицію) [117].

В умовах дії режиму воєнного стану Україні досить важко подолати проблему гендерної рівності в контексті розвитку майбутнього українського суспільства як сталого розвитку попри те, що велика частина її населення має обмежений доступ до рівних можливостей на ринку праці, особливо в умовах війни. Однак, Україна намагається активно працювати над розвитком та впровадженням політик, стратегій, спрямованих на зменшення гендерного розриву в оплаті праці, а також формує відповідну модель гендерної рівності [117].

Наша держава, як і багато інших, стикається з проблемою працевлаштування жінок та забезпеченням їх гідною оплатою праці, про що свідчать дані Державної служби зайнятості України: станом на 1 лютого 2025 року статус офіційно зареєстрованих безробітних мали 101,4 тисячі осіб, із них чоловіки склали лише 24%, натомість жінки – 76% [117].

Також подібну диспропорцію підтверджують результати дослідження, проведеного у січні-березні 2025 року, завдяки якому було виявлено значну різницю в середній заробітній платі після оподаткування, а саме понад 6500 грн (11 312 грн для жінок та 17 812 грн для чоловіків відповідно) [117].

Однією з причин такого розриву є стереотип, що «кожна жінка повинна бути насамперед матір'ю», який призводить до того, що жінки погоджуються на посади з меншою зарплатою або й взагалі обмежують себе в можливостях для кар'єрного зростання. За даними вебсайту для пошуку роботи «Work.ua», на більшості посадах зарплатні очікування жінок відрізняються в середньому на 20%. Схожа тенденція спостерігається й у сфері ІТ: аналіз платформи Djinni показує, що зарплатні очікування жінок на 10–30% нижчі, ніж у чоловіків. Також на основі даних з DOU ЛУН статистика підрахувала, що в середньому жінкам в ІТ прийдеться заробляти на квартиру вдвічі довше, ніж чоловікам [117].

Треба відзначити, що такого роду тенденції гендерної нерівності не обмежуються результатами однієї сфери публічного адміністрування, а вони існують у кожній сфері, зокрема й у сфері Міністерства внутрішніх справ України. Саме такого роду проблематика спрямована на забезпечення гендерної рівності в усіх сферах публічного адміністрування.

На основі формування такого роду проблематики Україна у грудні 2020 року зобов'язалася зменшити розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками, зокрема за допомогою:

1. забезпечення досягнення Україною відповідності критеріям членства Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC);

2. прийняття та реалізації Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року.

Водночас передбачено реформування законодавство у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею, завдяки:

1. розробці та внесенню змін до трудового та сімейного законодавства в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на отримання соціальних відпусток, пов'язаних з народженням дитини та доглядом за нею;

2. комунікаційному та інформаційному супроводі змін до трудового та сімейного законодавства в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на отримання соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею.

Також передбачено, забезпечити наскрізність принципів гендерної рівності в освіті через:

1. розробку та реалізацію Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;

2. запровадження обов'язкової антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту;

3. гендерний аудит закладів освіти [117].

Одним із підходів до подолання цього розриву є підвищення мінімальної заробітної плати, що, безумовно, може відіграти важливу роль. Однак, лише цього недостатньо для досягнення гендерної рівності та скорочення гендерного розриву в оплаті праці. Недоліком цієї стратегії є те, що вона не стосується першопричин – інституційної дискримінації та стереотипів щодо гендерних ролей. Окрім того, залишається проблема нерівних умов праці та доступу до кар'єрних можливостей для жінок, особливо в секторах, де жінки недостатньо представлені (більшість жінок працюють у сфері охорони здоров'я та освіти).

Дослідження IMPACT Initiatives та Центру сталого миру та демократичного розвитку «Оцінка впливу війни на людей» виявило, що зайнятість жінок стала необхідною для належного функціонування економіки.

Департамент служби зайнятості пропонує програми перекваліфікації та надає ваучери на навчання новим професіям, зокрема раніше практично «недоступним» професіям, таким як тракторист, електрик, сапер та інженер.

Нова реальність змушує нас жити по-іншому, що не свідчить про те, що працевлаштування жінок на посади водіїв, охоронців чи вантажників кардинально змінить гендерний розрив. Дійсно, призначення жінок на «традиційно чоловічі» посади може бути кроком до розширення їхніх прав і можливостей, але це лише частина рішення (політичні посади все ще здебільшого обіймають чоловіки: жінки становлять 21% парламентарів і 24% урядовців). Життєва переорієнтація зумовлює й зміну гендерних стереотипів і досягнення справедливого розподілу можливостей, що вимагатиме масштабних соціокультурних і політичних перетворень. Саме тому, на наш погляд, доцільно буде розробити та впровадити **«Концепцію зменшення гендерного розриву в оплаті праці жінок та чоловіків»**. Концепція має бути розподілена на три періоди, протягом яких будуть розроблятися індивідуальні операційні плани реалізації: 2025-2028, 2029-2031 та 2031-2035 роки. Для забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат на період 2023-2025 років були визначені такі заходи:

- розроблення методики гендерно нейтральної оцінки робіт та проведення перевірок Держпраці на підставі скарг про дискримінацію в оплаті праці за гендерною ознакою;

- проведення інформаційних заходів з метою поширення інформації про тенденції у сфері гендерного співвідношення заробітної плати;

- створення умов для збільшення кількості роботодавців, які впроваджують принцип гендерної рівності на робочому місці, а саме розроблення механізмів на рівні роботодавця реагування на випадки гендерної дискримінації;

- сприяння проведенню гендерних аудитів і впровадженню роботодавцями керівництв у сфері гендерної рівності та недискримінації на

робочому місці (очікувана кількість роботодавців, які будуть впроваджувати аудит у 2026 році – п'ять; у 2035 році – 50 роботодавців);

- забезпечення масштабної інформаційної кампанії «Звісно, зможеш» для подолання стереотипів і посилення ролі жінок у повоєнній відбудові;

- створення умов для жінок та чоловіків для здобуття освіти та вибору професії у сферах, де вони традиційно недопредставлені;

- забезпечення функціонування системи заохочення роботодавців впроваджувати політику, дружню для поєднання професійних і сімейних обов'язків;

- забезпечення розвитку інфраструктури шляхом створення державних та приватних закладів дошкільної освіти та забезпечення їх діяльності;

- створення та вдосконалення умов для розвитку альтернативних форм догляду за дітьми та поширення інформації про них;

- розроблення типової політики для роботодавців щодо надання працівникам/цям сприяння в поєднанні професійних і сімейних обов'язків [117].

Отож, гендерний розрив в оплаті праці – це більше, ніж просто статистика. Насправді за цими цифрами ховаються історії мільйонів жінок, які щодня борються за те, щоб знайти своє місце в суспільстві та отримувати справедливу винагороду за свою працю. Подолання гендерного розриву в оплаті праці потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення правової системи, запровадження прозорої системи оцінки роботи з урахуванням об'єктивних критеріїв та усунення перешкод для професійного розвитку жінок. Важливо також підвищувати обізнаність роботодавців, працівників та суспільства загалом щодо розриву в оплаті праці жінок і чоловіків. Україна вже передбачила ці та інші заходи у своїй новій стратегії, але важливо пам'ятати, що розробка плану дій – це лише половина справи.

4) Модель розширення прав і можливостей жінок.

З метою забезпечення гендерної рівності в усіх сферах публічного адміністрування, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України необхідно

розширювати права і можливості жінок під час здійснення професійної діяльності (Women's Empowerment Principles). Саме розширення прав і можливостей жінок є ефективним інструментом для компаній, що прагнуть забезпечити гендерну рівність та створити інклюзивне робоче середовище [163].

В Україні все більше підприємств, установ та організацій долучаються до розширення прав і можливостей жінок, усвідомлюючи, що забезпечення інклюзивності на робочому місці є одним із ґрунтовних основ для стійкого розвитку і конкурентоспроможності, а також сприяє соціальній справедливості, отриманні переваг завдяки різноманітності, інноваційності та кращій репутації, що сприяють їх економічному зростанню [163].

Цей підхід спрямований на покращення становища жінок поза ринком праці та їхнього доступу до ринку праці. Модель визначає низький рівень освіти та професійної підготовки жінок, часті перерви в кар'єрі та сімейні обов'язки як основні причини гендерної нерівності. Покращення цієї ситуації вимагає широкого державного втручання у таких сферах, як післядипломна освіта, професійна підготовка та послуги з догляду за дітьми. Програми в цих сферах найбільш сумісні з соціально-демократичною формою соціальної держави.

5) Модель протидії гендерній сегрегації.

Гендерна сегрегація найбільш чітко простежується на загальному ринку праці, який є значно гендерованим. Так, західний соціолог Майкл Кімел підтверджує позицію про те, що в усіх країнах світу ринок праці є гендерованим [80].

Найбільш яскраво гендерна нерівність проявляється у сфері трудових відносин, де порушення соціальних норм поведінки у професійній/службовій ієрархії «продукуються» окремо чоловіками та жінками [212].

Отже, диспропорції в посадовій ієрархії викликані явищем гендерної професійної сегрегації й істотно впливають на рівні заробітної плати жінок та чоловіків, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України [212].

Відповідно, під **гендерною сегрегацією праці** розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок в економіці, через те, що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки. Гендерна сегрегація праці може бути вертикальною та горизонтальною [80, с. 267].

Необхідно відзначити, що горизонтальна сегрегація описує розподіл чоловіків і жінок за професіями та видами діяльності [66].

Вертикальна сегрегація – це розподіл обох статей за сходинками посадової ієрархії в межах однієї професії. Зазначений вид сегрегації прийнято ще називати «Скляна стеля» (скляна стеля). «Скляна стеля» – термін американського менеджменту, який описує невидимий та формально ніяк не визначений бар'єр, який обмежує просування жінки, службовими сходинками [244, с. 169].

Так, за даними Міністерства внутрішніх справ на різних посадах у системі МВС України працюють та несуть службу понад 69 тисяч жінок.

Міністерство внутрішніх справ України вже кілька років поспіль запроваджує гендерний підхід, забезпечує рівні права та можливості для жінок та чоловіків під час несення служби. Завдяки цьому в системі МВС України сьогодні працюють та несуть службу понад 66 тисяч жінок. Жінки представлені службовцями ЗСУ, а також співробітницями системи МВС України: поліцейськими, працівниками національної гвардії, рятувальниками, прикордонниками [219], керівні посади вищого рівня обіймають 10% жінок, тоді як серед професіоналів та фахівців жінки переважають.

Модифікацією моделі «скляної стели» є модель «скляної стели та скляних стін». Так, **«скляні стіни»** – це горизонтальна гендерна сегрегація праці, коли жінки мають менший доступ до професійної діяльності та видів діяльності, які забезпечують надалі значне вертикальне кар'єрне зростання. «Скляні стіни» сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш дохідними, надають менший доступ до фінансових та економічних ресурсів, а тому забезпечують менший доступ у владні структури [66].

Так, у сфері культури, охорони здоров'я або соціального забезпечення, є менші перспективи кар'єрного зростання, ніж в управлінській та фінансовій галузях. Тому за наявності «скляних стін» обмеженість вертикального просування вже визначена вибором професійної сфери діяльності [80, с. 282].

Наприклад, правоохоронна сфера – це сфера, де найбільше представлені чоловіки.

У межах дослідження резюме, розміщених на одному із кадрових порталів України (Work.ua), умовно «чоловічими» професійними сферами можна назвати такі: «безпека» (більше, 4% жінок), «автомобільний бізнес» (9% жінок), «видобуток сировини» (9% жінок).

Професійні сфери з найменшими гендерними відмінностями – це страхування, банківська справа та юриспруденція. Частка чоловіків і жінок, які працюють у цих галузях, майже однакова.

Зі «скляною стелею» тісно пов'язане явище «липкої підлоги». «Липка підлога» – термін, який означає, що жінки з чоловіками більше підтримуються на початкових позиціях у службовій ієрархії. Чоловіки на ранніх стадіонах кар'єри швидше просуваються на наступні щаблі службової дробини, у той час як молоді жінки подовгу залишаються на початкових етапах професійного шляху. Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду, і, таким чином, дозволяє їм обігнати жінок у зайнятті вищих керівних посад, тобто до форми «скляної стелі» [116, с. 89].

Ураховуючи різноманітність бар'єрів на шляху кар'єрного зростання жінок, можна виділити три основні чинники вертикальної гендерної сегрегації: перешкоди на шляху кар'єрного просування жінок, відмінності в кар'єрному розвитку жінок і чоловіків та дискримінація жінок у сфері зайнятості.

6) Модель протидії дискримінації

Вільний розвиток людини як особистості можливий лише у тих випадках, коли відсутні прояви дискримінації у всіх її формах. Саме тому суспільство на усіх його рівнях має протидіяти усім її проявам.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, окрім іншого, спрямована на: недопущення дискримінації за ознакою статі; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства щодо жінок; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [124].

Дискримінація – ситуація, 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 та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, окрім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні») [124].

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами чи привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», окрім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (абз. 4 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Дискримінація щодо жінок – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій

іншій галузі (стаття 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок).

Відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні») існують такі форми дискримінації:

а) пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [124];

б) непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [124].

Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками; Пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації. Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є пониження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [124].

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» можна виокремити наступні ознаки дискримінації: певні ознаки раси, кольору, статі та ін. (дійсні або припущенні), відповідно до яких може бути виокремлена особа та/або група осіб; обмеження у визнанні, реалізації, користуванні правами та свободами у будь-якій формі;

обмеження не має правомірної, обґрунтованої мети, досягнення якої є належним та необхідним [124].

7) Модель протидії стигматизація у зв'язку з інвалідністю.

Умови сьогодення породжують таку модель як протидія стигматизації у всіх сферах публічного адміністрування, зокрема й у Міністерстві внутрішніх справ України.

Досліджуючи зазначену проблематику, потрібно з'ясувати поняття «інвалідність» та «особа з інвалідністю».

Також треба відзначити те, що в чинному законодавстві не існує загальноприйнятого визначення поняття «інвалідність», хоча було багато різних експериментів, щоб сформулювати єдине трактування цієї категорії. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) у своїй Міжнародній класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ) враховує соціальні аспекти інвалідності і не розглядає інвалідність тільки як явище «медичної» або «біологічної» дисфункції. ВООЗ визначає два ключових поняття таким чином:

«порушення – це будь-яка втрата або аномалія психологічної, фізіологічної функції чи структури або функції тіла, наприклад, параліч або втрата зору».

«інвалідність – це будь-яке обмеження або відсутність (унаслідок порушення) здатності виконувати діяльність у порядку або в межах, що вважаються нормальними для людини» [248].

Конвенція ООН про права людей з інвалідністю (2006 року) стверджує, що «поняття інвалідність еволюціонує і що інвалідність є результатом взаємодії між людьми, котрі мають порушення зі здоров'ям, і бар'єрами в ставленні і середовищі, які заважають їх повній і ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими» [95].

Відповідно до ст. 1 Конвенція ООН про права людей з інвалідністю «до людей з інвалідністю відносяться ті, хто має довгострокові фізичні, розумові, інтелектуальні або сенсорні порушення...». Ступінь, в якому ці порушення

роблять когось недієздатним, залежить від рівня бар'єрів, з якими вони стикаються в суспільстві [248].

Позиція, яку останнім часом займають міжнародні організації, полягає в тому, що інвалідність є результатом динамічної взаємодії між, з одного боку, здоров'ям людини та іншими особистими факторами (вік, стать, особистість, рівень освіти тощо), а з іншого боку, соціальним та фізичним середовищем, в якому вона перебуває. Такий підхід називають «соціальною моделлю інвалідності».

Більшість проблем з правами людини, пов'язаних з інвалідністю, сьогодні стосуються дискримінації. Люди з інвалідністю мають такі ж права, як і люди без інвалідності, але можуть зазнавати прямої чи опосередкованої дискримінації та бути виключеними майже з усіх аспектів життя. Це може бути пов'язано з соціальними упередженнями, структурними проблемами в суспільстві або власними порушеннями здоров'я. Це означає, що для того, щоб отримати рівні права як громадяни, часто необхідні позитивні зміни з боку суспільства. Це може бути особливо актуальним у таких сферах, як доступ до інформації, охорона здоров'я, освіта та працевлаштування.

Позитивна дискримінація має бути спрямована на пошук можливостей для представництва певних груп, які традиційно піддавалися дискримінації, з метою створення більш рівного суспільства.

Недопущення дискримінації включає поняття розумного пристосування і має застосовуватися до людей з інвалідністю. Розумне пристосування означає внесення необхідних і відповідних змін і коригувань (в окремих випадках), які не накладають непропорційний або необґрунтований тягар на осіб з інвалідністю, щоб вони могли користуватися або здійснювати всі права людини та основні свободи нарівні з іншими [15].

Таке розумне пристосування застосовується, наприклад, у випадках, коли людина з інвалідністю забезпечується правом на індивідуальні рішення і доступ до інформації, транспорту, робочого місця, коштів і послуг. Його загальна мета полягає в тому, щоб полегшити участь людини у житті суспільства [248].

8) Модель протидії сексуальним домаганням на робочому місці.

Кожна людина має право на світ праці, вільний від насильства та домагань. Однак, у той же час більш ніж половина жінок у різних країнах ЄС повідомляють про сексуальні домагання на робочому місці. Кількість випадків сягає великих чисел, і сьогодні це проблема, з якою потрібно боротися.

Відповідно до статистики, зібраної Міністерством соціальної політики України (нині Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України), станом на 2024 рік було зафіксовано, що кожна п'ята жінка в Україні стикалася із насильством щодо неї. Цю ситуацію також яскраво демонструє Глобальний звіт від 2024 року компанії у сфері аудиторських та консалтингових послуг Deloitte, згідно з яким більшість жінок (59%) протягом останнього року на роботі стикалися з домаганнями (наприклад, небажаними фізичними замахами або повторними зневажливими коментарями) та/або мікроагресією. Ця цифра збільшилася у порівнянні із попереднім 2023 роком (у якому зафіксовано 58%). Водночас жінки бояться говорити про це: 66% повідомляють про те, що стосовно них були вчинені домагання, але загалом 93% вважають, що таке повідомлення про неінклюзивну поведінку негативно вплине на їхню кар'єру, і більшість вважає, що їхні роботодавці не вживуть заходів, навіть якщо вони повідомлять про таку поведінку. Згідно з опитуванням було виявлено, що лише 22% жінок працюють у компанії, яка запровадила чіткий процес повідомлення про дискримінацію та домагання або ж впровадила гендерну політику серед свого колективу. Цифра невелика, що свідчить про проблематику. Вирішити цю ситуацію могла б не тільки держава шляхом впровадження норм щодо накладення на підприємства обов'язків з впровадження таких політик, а також роботодавці, які звертатимуть увагу на ризики гендерно зумовленого насильства серед колективів, за які вони відповідальні [40; 181].

Цілком ймовірно, що потерпілі дуже часто, боячись втратити роботу чи зіпсувати стосунки з колективом, замовчують подібні ситуації, намагаються їх приховати, або, щоб не зазнати осуду інших, залишають теперішнє місце праці та починають шукати нове. Ще одним негативним фактором у цій всій історії є

те, що жінки шукають причини й провини всередині себе, звинувачують себе і намагаються при цьому втекти від середовища, яке їх оточує. Зважаючи на наявність такої проблеми, важливо зрозуміти, як регулюється це питання в українському законодавстві, чи відповідає воно міжнародним стандартам та вимогам [40].

Визначення «сексуальних домагань» міститься також у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», згідно з нормами якого сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Стаття 17 цього ж Закону зобов'язує роботодавця вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. Що стосується обов'язку для роботодавця впроваджувати внутрішні політики щодо цього, то про це не згадано у цьому Законі [40].

Водночас наказом Міністерства соціальної політики України (нині Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України) від 29 січня 2020 року затверджені Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах. Вони вказують на те, що насильство та домагання щодо будь-яких працівників/иць, незалежно від форм їхньої зайнятості та посад, як у державному, так і приватному секторах є неприпустимими. Також рекомендації визначають Примірне положення про уповноваженого/у з гендерних питань – радника/цю керівника/ці підприємства, який/яка мав/ла б відповідати за розгляд звернень працівників/ць щодо сексуальних домагань, сексизму та інших проявів насильства за ознакою статі й за проведення інформаційних заходів задля підвищення обізнаності працівників/ць щодо питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Ці пропозиції

мають позитивний потенціал, однак вони не мають обов'язкової сили, а це означає, що підприємства можуть на власний розсуд вирішувати, чи виконувати їм ці рекомендації й імплементувати їх, чи ні [40].

Основними напрямками діяльності щодо протидії сексуальним домаганням на робочому місці, починаючи від 24 лютого 2022 року, а також після ратифікації Україною Стамбульської Конвенції стали тенденції поширення впровадження гендерних політик, що змінюються в напрямі зростання. Так, все більше і більше організацій в Україні, а також органів публічної адміністрації починають розробляти спеціальні політики щодо протидії сексуальним домаганням і насильству [40].

Прикладом стала українська медіакомпанія у сфері телебачення StarLightMedia. Команда розробила Gender Action Plan з десятьма цілями та чітким планом дій: було запроваджено використання гендерно чутливої мови та фемінітивів у зовнішніх та внутрішніх комунікаціях, проведено навчання з гендерної чутливості серед співробітників/ць, залучених до процесів працевлаштування, здійснюється ведення звітності й опублікування на власному сайті [40].

Не залишило поза увагою досліджувану проблематику й ТОВ «Нова Пошта», яка у колективному договорі між адміністрацією та представниками/цями трудового колективу передбачило положення про обов'язок роботодавця забезпечувати профілактику недопущення гендерно зумовленого насильства на робочому місці [40].

Також важливим кроком щодо протидії сексуальним домаганням стало розроблення на національному рівні Методики запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України, положень якої мають дотримуватися у своєму внутрішньому робочому середовищі, зокрема, державні службовці й поліцейські [40].

Відповідно до проведеного аналізу актуальних проблемних питань, які виникають у процесі протидії гендерній нерівності, у Міністерстві внутрішніх

справ України доцільно сформулювати наступні моделі такого роду протидії, це зокрема:

- 1) *модель гендерної рівності у фінансуванні жінок та чоловіків під час їхньої професійної діяльності в Міністерстві внутрішніх справ України;*
- 2) *модель розширення прав і можливостей жінок в Міністерстві внутрішніх справ України;*
- 3) *модель протидії гендерній сегрегації в Міністерстві внутрішніх справ України;*
- 4) *модель протидії дискримінації в Міністерстві внутрішніх справ України;*
- 5) *модель протидії стигматизація у зв'язку з інвалідністю у Міністерстві внутрішніх справ України;*
- 6) *модель протидії сексуальним домаганням на робочому місці в Міністерстві внутрішніх справ України.*

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Провівши ґрунтовний аналіз механізм адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, ми сформулювали такі висновки:

1. Визначено, що механізм забезпечення гендерної рівності – це системне явище, що охоплює взаємозалежні складові, які є простими частинами по відношенню до складного загального механізму.

2. Доведено, що адміністративно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це сукупність організаційно-правових засобів, інституцій та процедур, які використовують в межах адміністративного права з метою створення рівних умов доступу, просування та реалізації прав жінок і чоловіків у структурі МВС України, а також запобігання дискримінації за ознакою статі шляхом нормативного регулювання, управлінського контролю, нагляду, кадрової політики,

дисциплінарної відповідальності та правозастосовної практики. Доведено, що основними структурними елементами механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є нормативно-правова основа (акти тлумачення та застосування норм права), інституційна компонента, адміністративно-процедурна та контрольна діяльність (адміністративно-правові відносини та контрольні-наглядові відносини), відносини адміністративної та дисциплінарної відповідальності тощо.

3. Встановлено, що нормативно-правова складова механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це сукупність нормативно-правових інструментів, за допомогою яких суспільство і держава впливають на принцип гендерної рівності у правоохоронних органах.

4. Нормативно-правові елементи механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України представлені системою взаємопов'язаних матеріальних і процесуальних правових норм як цілісної структури.

5. Сформульовано основні засади механізму забезпечення гендерної рівності, зокрема:

1. механізм забезпечення принципу гендерної рівності є складовою цілісної системи забезпечення прав і свобод людини. Це складна, структурована, динамічна та інтегрована система, яка цілеспрямовано забезпечує та реалізує гендерну рівність в усіх сферах суспільного життя через нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові;

2. ознаками механізмів забезпечення гендерної рівності є: 1) правова урегульованість; 2) системність, логічність і функціональна наповненість; 3) життєздатність і стабільність; 4) цілеспрямованість; 5) гарантованість; 6) постійність і дієвість;

3. механізми забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України мають складну та логічну структуру. До них пропонується

віднести такі складові: нормативно-правову, інституційну (організаційно-правову) та інституційну;

4. нормативно-правовий елемент механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України представлений системою взаємопов'язаних матеріальних і процесуальних правових норм як цілісна структура. Вона об'єктивно відображена в чинному масиві права, що складається із законодавства України, підзаконних нормативно-правових актів та міжнародно-правових актів і конвенцій, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також договори, які ратифіковані Верховною Радою України;

5. інституційні елементи забезпечуються діяльністю організацій, які впливають на реалізацію гендерної рівності в суспільстві. До структури механізму забезпечення гендерної рівності входять: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини, Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, Конституційний Суд України та суди загальної юрисдикції, органи місцевого самоврядування, органи прокуратури, адвокатура, служби загальної та професійної підтримки постраждалих, інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські, благодійні та релігійні організації).

Інститути громадянського суспільства відіграють провідну роль у забезпеченні гендерної рівності та посідають важливе місце в інституційній підсистемі механізмів забезпечення принципів гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

6. З метою удосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України запропоновано нормативно-правові акти класифікувати наступним чином: 1) Міжнародне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; 2) Національне нормативно-правове забезпечення гендерної

рівності працівників Міністерства внутрішніх справ: Конституційне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; Основоположне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; Допоміжне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ.

7. Удосконалюючи нормативно-правове забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні, вважаємо за доцільне запропонувати такі заходи, які покращать їх діяльність щодо дотримання принципу гендерної рівності та дискримінації загалом, що проєктується й на систему МВС України, зокрема це: а) розробка та впровадження гендерної стратегії на місцевому рівні: створення конкретного плану дій з урахуванням гендерних аспектів у всіх сферах діяльності місцевої адміністрації; забезпечення гендерної рівності у доступі до освіти та здоров'я: реалізація заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок у сферах освіти та охорони здоров'я, охоплюючи підтримку жінок у наукових та технічних професіях; підтримка жінок у підприємстві та ринку праці: запровадження програм підтримки жіночого підприємництва, фінансової допомоги, а також заходів для зменшення гендерних розбіжностей у заробітній платі та зайнятості; запобігання насильству щодо жінок та дівчат: розробка та впровадження програм та послуг для попередження насильства щодо жінок та дівчат на місцевому рівні, зокрема робота зі зменшення стереотипів, підтримка жертв та покарання винних; забезпечення гендерної рівності у політичному участі та управлінні: створення умов для збалансованого представництва жінок та чоловіків у місцевих органах влади та прийняття заходів для підвищення участі жінок у процесах прийняття рішень; навчання та просвіта щодо гендерної рівності: реалізація освітніх програм та інформаційних кампаній для свідомого формування гендерної культури та зниження гендерних стереотипів у місцевому співтоваристві. Ці пропозиції можуть стати основою для розвитку

конкретних ініціатив та програм з метою забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні.

8. Сформульовано особливості Скандинавської моделі гендерної рівності: основними суб'єктами гендерної діяльності у Скандинавських країнах є держава, громадські об'єднання, засоби масової інформації, органи публічної адміністрації та судова система; просування до гендерної рівності в Скандинавських країн поєднує два аспекти врегулювання – політичну емансипацію жінок і створення державного механізму гендерної рівності; активні зміни у процесі впровадження гендерної рівності у Скандинавських країнах відбувалися за допомогою впливу солідаризованого жіночого руху; дієвим засобом впровадження та затвердження гендерної рівності стало створення інституту гендерного квотування; у Скандинавських країн відбулося активне створення в політичних партіях жіночих секцій як складової частини політичної культури; відбулося впровадження системного механізму гендерної рівності в усі сфери публічної адміністрації, зокрема у Норвегії, Швеції, Фінляндії.

9. Сформульовано основні моделі адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у Міністерстві внутрішніх справ України, це зокрема: 1) модель гендерної рівності у фінансуванні жінок та чоловіків під час їх професійної діяльності в Міністерстві внутрішніх справ України; 2) модель розширення прав і можливостей жінок у Міністерстві внутрішніх справ України; 3) модель протидії гендерній сегрегації Міністерстві внутрішніх справ України; 4) модель протидії дискримінації в Міністерстві внутрішніх справ України; 5) модель протидії стигматизації у зв'язку з інвалідністю в Міністерстві внутрішніх справ України; 6) модель протидії сексуальним домаганням на робочому місці в Міністерстві внутрішніх справ України. Також виокремлено ключові особливості кожної з них, які мають не лише нормативне, а й практичне значення для формування інклюзивного та недискримінаційного службового середовища в досліджуваній сфері. Виокремлено також особливості кожної з них, які мають не лише нормативне, а й практичне

значення для формування інклюзивного та недискримінаційного службового середовища в досліджуваній сфері. По-перше, модель гендерної рівності у фінансуванні жінок та чоловіків під час їхньої професійної діяльності в Міністерстві внутрішніх справ України передбачає усунення диспропорцій в оплаті праці, преміюванні, доступі до ресурсів і службових привілеїв. Її реалізація ґрунтується на принципі «рівна оплата за рівну працю», що потребує системного моніторингу зарплатних показників та прозорих механізмів призначення винагород. По-друге, модель розширення прав і можливостей жінок в Міністерстві внутрішніх справ України спрямована на підвищення рівня представництва жінок у керівних структурах, а також їхню участь у стратегічному плануванні, оперативному управлінні та формуванні внутрішньої політики. Така модель передбачає впровадження програм професійного розвитку, наставництва, створення умов для поєднання службових обов'язків із сімейним життям, зокрема через механізми гнучкого графіка чи підтримки під час декретної відпустки. По-третє, модель протидії гендерній сегрегації спрямована на подолання горизонтальної (розподіл за функціональними напрямками) та вертикальної (нерівність у кар'єрному зростанні) сегрегації в структурі Міністерства внутрішніх справ України. Її реалізація включає аналіз структурних бар'єрів, що обмежують доступ жінок до певних посад, та усунення дискримінаційних практик у процедурі відбору, атестації й призначення. По-четверте, модель протидії дискримінації, що охоплює широкий спектр заходів із забезпечення рівного ставлення до всіх співробітників незалежно від статі, віку, етнічного походження чи інших ознак. Вона передбачає наявність чітких регламентів подання та розгляду скарг на дискримінацію, а також функціонування незалежних уповноважених з гендерних питань у системі Міністерства внутрішніх справ України. По-п'яте, модель протидії стигматизації у зв'язку з інвалідністю, яка має на меті забезпечення рівного доступу до служби, просування по службі та поваги до гідності осіб з інвалідністю. Це вимагає адаптації робочого простору, розроблення політик інклюзивності та підвищення рівня обізнаності персоналу

щодо етичного ставлення до колег з особливими потребами. По-шосте, модель протидії сексуальним домаганням на робочому місці є критично важливою для гарантування безпечного й поважного службового середовища. Її реалізація потребує впровадження чітко визначених процедур фіксації, розслідування та реагування на випадки сексуальних домагань, а також обов'язкових тренінгів для всього персоналу щодо недопущення порушення меж особистої недоторканності. Отже, усі зазначені моделі є складовими єдиної системи гендерної політики, що потребує інтеграції у внутрішньо-організаційні процеси Міністерства внутрішніх справ України, з урахуванням принципів прав людини, гендерної справедливості та ефективного публічного адміністрування. Їх імплементація має спиратися на нормативно-правову базу, інституційну підтримку та системне підвищення рівня гендерної культури в середовищі правоохоронних органів.

10. Запропоновано внести зміни та доповнення до нормативно-правових актів, які врегульовують діяльність щодо забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відсутні види гендерної нерівності в Україні доповнити видами гендерної нерівності та запропонувати ст. 1-1 викласти наступним змістом: «Видами нерівності є: соціальна нерівність; психологічна нерівність; економічна нерівність; побутова нерівність; нерівність у здобутті освіти; нерівність представницька (у прийнятті політичних рішень); нерівність в правах та можливостях;

- п. 2, ст. 4. Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» такого змісту: «державна служба та служба в органах місцевого самоврядування» замінити словами: «публічна служба»;

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доповнити також видами дискримінації у ст. 5-1 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» наступним змістом:

«1) Гендерна дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі статі або гендерної ідентичності особи. Вона може містити відмову в прийнятті на роботу, просуванні по службі, оплаті праці чи доступу до послуг через стать чи гендерну ідентичність.

2) Расова дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі раси, колірної приналежності, етнічного походження або національності особи. Вона може виявлятися у відмові в працевлаштуванні, доступі до житла, освіти чи інших сфер життя через расу або етнічну приналежність.

3) Вікова дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі віку особи. Вона може включати відмову в прийнятті на роботу, звільнення з роботи чи обмеження доступу до послуг через вік особи.

4) Дискримінація за станом здоров'я – це вид дискримінації, коли особа стає об'єктом негативних дій через її стан здоров'я або інвалідність. Вона може виявлятися у відмові в прийнятті на роботу, обмеженні доступу до житла чи інших сфер життя через стан здоров'я особи.

5) Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність – цей вид дискримінації, який відбувається на підставі сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності особи. Вона може включати відмову в наданні послуг, насильство або інші негативні дії через сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МІНІСТЕРСТВІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

3.1. Міжнародний досвід щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в правоохоронній сфері

Протягом останніх років у всьому світі зросло розуміння питань, пов'язаних із гендерною рівністю. Гендерна рівність передбачає стан справ, коли і чоловіки, і жінки можуть повністю реалізувати свій потенціал.

Світова спільнота активно звернула увагу на принцип рівності між жінками і чоловіками вже в післявоєнний період. Уперше права людини були систематизовані в Декларації Організації Об'єднаних Націй (1945 р.), який заклав міжнародно-правові основи для подальшого розвитку і закріплення принципу гендерної рівності. У 1946 році була створена Комісія зі статусу жінок, основною метою діяльності якої стало забезпечення політичних, економічних та соціальних прав жінок на міжнародному рівні.

Прийняття у 1948 році Загальної декларації прав людини стало важливим кроком у підтвердженні рівності прав і свобод для всіх осіб незалежно від статі. У подальшому положення цієї декларації були конкретизовані двома статутами (перший – із громадських і політичних, другий – з економічних, суспільних та культурних прав), є широкою законодавчою основою для визначення та пояснення прав людини, її основних свобод [67].

Нормотворчу діяльність із забезпечення принципу гендерної рівності на міжнародному рівні здійснюють такі організації, як ООН, Рада Європи, Європейський Союз, ОБСЄ та інші міжнародні інституції, до яких приєдналася й Україна. Основні міжнародні документи, що визначають стандарти рівності людей і визнають їхню соціальну цінність незалежно від статі, поділяються на загальні та спеціальні.

До загальних актів належать: Загальна декларація прав людини (1948 р.), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) тощо.

До спеціальних актів, присвячених гендерній рівності, належать: Конвенція про політичні права жінок (1952 р.), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Статут ООН (1945 р.), Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами (1949 р.), Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967 р.), Резолюцію Ради Безпеки ООН № 1325 (2000) «Жінки, мир, безпека» та інші міжнародні акти.

Одним із провідних міжнародних органів у сфері забезпечення прав людей є Організація Об'єднаних Націй, яка взяла на себе зобов'язання на міжнародному рівні сприяти подоланню гендерної нерівності у світі. Закріплення гендерної рівності як фундаментального міжнародного права людини в Загальній декларації прав людини ООН 1948 року підкреслило зобов'язання держав активно сприяти досягненню гендерної рівності. Продовжуючи свої зусилля щодо викорінення гендерної нерівності, Генеральна Асамблея ООН прийняла Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), що регламентувала порядок дій, спрямований на припинення такої дискримінації. Поява Цілей сталого розвитку, розроблених під час Конференції ООН зі сталого розвитку у Ріо-де-Жанейро у 2012 році, дала поштовх до значного прогресу в подоланні гендерної нерівності. Визначено Цілі сталого розвитку, що обумовило розробку та прийняття Порядку денного сталого розвитку до 2030 року для вирішення глобальних питань [146].

Програма реалізації Цілей сталого розвитку передбачає використання гендерно-зумовлених підходів в управлінні та доступ жінок до всіх сфер життя зокрема і в правоохоронній сфері. Гендерну рівність визначають основоположним правом кожної людини на реалізацію своїх закріплених

законодавством прав. На сьогодні всі розвинуті країни та міжнародні організації прагнуть у своїй діяльності дотримуватися гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Глосарій Навчального центру ООН Жінки тлумачить «гендерну рівність» (рівність між жінками та чоловіками) як таку, що «стосується рівних прав, обов'язків і можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Рівність не означає, що жінки і чоловіки стануть однаковими, але що права, обов'язки і можливості жінок і чоловіків не будуть залежати від того, чоловічої чи жіночої статі вони народилися. Гендерна рівність передбачає, що інтереси, потреби та пріоритети як жінок, так і чоловіків беруться до уваги, визнаючи різноманітність різних груп жінок і чоловіків. Гендерна рівність не є суто жіночою проблемою, вона повинна стосуватися та повністю залучати чоловіків і жінок. Рівність між жінками і чоловіками розглядається як питання прав людини, а також як передумова і показник сталого розвитку, орієнтованого на інтереси людей» [29].

З метою вдосконалення державної політики у досліджуваній сфері є гендерна рівність, під якою треба розуміти соціально-правовий стан і водночас ціннісно-нормативний принцип суспільного розвитку, що передбачає забезпечення жінкам і чоловікам рівних прав, можливостей, доступу до ресурсів та участі в усіх сферах життєдіяльності на засадах справедливості й недискримінації. Вона охоплює не лише формальну рівність, закріплену у правових нормах, а й фактичне усунення бар'єрів, стереотипів та інституційних практик, які перешкоджають повній і рівноправній реалізації потенціалу особистості незалежно від статі

Так, у правоохоронній сфері гендерна рівність передбачає однакові можливості для жінок та чоловіків при вступі на службу, під час несення служби та при здійсненні управління визначеною сферою.

Важливість гендерної рівності у правоохоронній сфері вже давно визнана правозахисниками всього світу та викладена у низці резолюцій Ради Безпеки ООН (РБ ООН) щодо жінок, миру та безпеки. Так, 31 жовтня 2000 року була

прийнята Резолюція 1325, у якій наголошується на важливості ролі жінок у вирішенні конфліктів та запобіганні їм, проведенні мирних переговорів, розбудові та підтримці миру, гуманітарному забезпеченні та відновних діях, а також підкреслюється важливість їхньої рівноправності та участі у всіх заходах щодо підтримки та сприяння миру та безпеці. У Резолюції 1325 міститься заклик до всіх суб'єктів активізувати залучення жінок та враховувати гендерні аспекти в усіх операціях ООН з питань миру та безпеки. Увага акцентується на необхідності вжиття всіма учасниками збройних конфліктів спеціальних заходів для захисту жінок та дівчат від гендерного насильства, особливо зґвалтування та інших форм сексуального насильства [243].

Варто зауважити, що Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека» є першим та основоположним документом міжнародного рівня, який закликає до збільшення кількості жінок та підвищенні їх ролі щодо врегулювання конфліктів, зокрема і збройних, з метою підтримки та встановлення миру та безпеки, що в свою чергу безпосередньо стосується діяльності Міністерства внутрішніх справ.

На загальноєвропейському рівні варто відзначити Європейську конвенцію з прав людини 1950 року, а також відповідні протоколи до неї, які гарантують основоположні права та свободи людини, зокрема закріплюють принцип недискримінації за ознакою статі. До ключових міжнародних актів, що визначають стандарти у сфері прав людини, також належить Європейська Соціальна Хартія 1961 року з подальшими протоколами, серед яких особливої уваги заслуговує Протокол 1988 року, який визначає основні соціальні права жінок.

Окреме значення у формуванні міжнародної політики гендерної рівності має Пекінська декларація, ухвалена 15 вересня 1995 року під час IV Всесвітньої конференції з питань становища жінок. У цьому документі визнано, що хоча впродовж останнього десятиліття досягнуто суттєвого покращення становища жінок у різних сферах, проблема гендерної нерівності залишається актуальною, а наявні бар'єри все ще суттєво впливають на якість життя та добробут значної

частини населення. Окремо наголошується, що зростання рівня бідності, яке негативно позначається насамперед на жінках і дітях, має як внутрішні, так і глобальні причини. Пекінська декларація підтвердила відданість міжнародної спільноти принципам рівноправності чоловіків і жінок, а також фундаментальним цінностям, проголошеним у Статуті ООН, Загальній декларації прав людини та низці спеціалізованих міжнародних актів. Серед них – Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція про права дитини, Декларація про викорінення насильства щодо жінок, а також Декларація про право на розвиток. Ці документи підкреслюють необхідність повного забезпечення прав жінок як невід’ємної складової частини універсальної системи прав людини, а також спрямовані на досягнення рівності, сталого розвитку та миру. Водночас вони акцентують увагу на розширенні можливостей жінок і підвищенні їхньої ролі в суспільстві, створенні умов для реалізації особистісного потенціалу кожного – як жінок, так і чоловіків – у гармонії з власними прагненнями та життєвими цілями [145].

Усі перераховані нормативно-правові акти свідчать про зацікавленість всього світу у впровадженні принципу гендерної рівності в усі сфери життя. Однакові можливості жінок та чоловіків у реалізації своїх прав, на нашу думку, є головним показником демократичного розвитку суспільства та держави. На сьогодні жодні органи державної влади не стоїть осторонь від вирішення цієї проблеми, зокрема і правоохоронні структури у світі. Упровадження принципу гендерної рівності правоохоронними органами є обов’язковим, адже саме на них покладені обов’язки щодо захисту прав і свобод та забезпечення правопорядку та законності в суспільстві. Правоохоронні органи мають не лише контролювати дотримання прав та свобод людини іншими суб’єктами правовідносин, а передусім здійснювати все необхідне для реалізації таких прав у власних структурах.

Для запозичення позитивного досвіду зарубіжних країн та впровадження його у діяльність Міністерства внутрішніх справ варто розглянути країни, в яких активно здійснюються політика запровадження гендерної рівності. Варто

значити, що наразі практично всі країни Європи, скандинавські країни та США втілюють політику гендерної рівності в правоохоронних органах, що дозволяє побачити, які програми, способи чи методи дають найкращі результати щодо забезпечення принципу гендерної рівності

На сьогоднішній день більшість зарубіжних країни забезпечують не лише гендерну рівність у правоохоронній сфері, а й створюють безбар'єрне та інклюзивне середовище у правоохоронних органах, що є одним з ключових засад функціонування правоохоронних органів у демократичних країнах. Ці принципи забезпечують рівний доступ до правосуддя, правоохоронних послуг і публічного простору для всіх громадян, незалежно від фізичних можливостей, гендеру, раси, етнічного походження, сексуальної орієнтації чи соціального статусу. Створення не лише гендерно чутливого середовища в правоохоронних органах, а й розбудова інклюзивних та безбар'єрних правоохоронних органів сприяють підвищенню довіри до всієї правоохоронної системи, формуванню позитивного іміджу поліції та зміцненню соціального партнерства. Окрім цього, існує чимала кількість нормативно-правових актів, зокрема Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, які зобов'язують державні органи забезпечувати доступність усіх об'єктів та послуг, включаючи правоохоронну систему. Яскравим прикладом створення інклюзії та безбар'єрності у правоохоронних органах із дотриманням гендерної рівності у світі вважаються США, Канада та скандинавські країни. Дослідження та напрацювання гендерного питання у цих країнах вплинуло на розвиток суспільних відносин щодо питань гендеру в усьому світі. Пропонуємо дослідити ці та інші країни, приділяючи особливу увагу США, Канаді та Швеції, які ми пропонуємо взяти за основу для запозичення досвіду, ураховуючи той факт, що в цих країнах не лише впроваджено принцип гендерної рівності у правоохоронних органах, а й активно здійснюється державна політика щодо створення інклюзивної та безбар'єрної поліції. Ураховуючи те, що в нашій країні йдуть активні бойові дії і кількість осіб, які потребують особливих умов праці збільшуються кожного

дня, їх досвід буде особливо актуальним для правоохоронної системи України, зокрема для Міністерства внутрішніх справ.

Так, у США та країнах Західної Європи дослідження проблем, з якими стикаються жінки у правоохоронних органах, розпочалися ще на початку 1980-х років під впливом зростаючих тенденцій до забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості та кадрового управління. Основний акцент цих досліджень був спрямований на розширення участі жінок у роботі поліцейських підрозділів, удосконалення процедур добору жінок на різні посади, а також подолання труднощів, пов'язаних з інтеграцією жінок у професійну середу, яка традиційно формувалася за чоловічим зразком [235].

Національна стратегія гендерної рівності та рівноправності – це перший документ історії урядової стратегії Сполучених Штатів щодо гендерної рівності та рівноправності. Це переломний момент для економічної безпеки, безпеки здоров'я та благополуччя жінок і дівчат як у Сполучених Штатах, так і в усьому світі [240].

Показовим прикладом є реалізований у США проєкт «Нове робоче місце для жінок», ініційований Міністерством праці США для поліцейського департаменту м. Альбукерке (штат Нью-Мексико). Цей проєкт мав на меті розробку нової стратегії залучення жінок до служби в поліції. Його впровадження дало відчутні результати: протягом двох років частка жінок у правоохоронних структурах зросла з 10 % до 25 %, а відсоток жінок із числа представників етнічних меншин у деяких підрозділах сягнув 47 % [235; 217].

Варто зауважити, що у правоохоронних органах спостерігається тенденція до недостатнього представництва жінок на керівних посадах. Зокрема, серед оперативних працівників частка жінок є значно нижчою, ніж серед слідчих. Така ситуація частково зумовлена стереотипними уявленнями, поширеними серед чоловіків-колег, які сумніваються у фізичних можливостях жінок виконувати певні професійні функції – зокрема, швидко переслідувати злочинців або застосовувати силу у разі необхідності. До факторів, які, на їхню думку, обмежують жінок у виконанні оперативної роботи, належить менший

зріст і вагу, упереджене ставлення правопорушників до жінок-поліцейських, а також труднощі при застосуванні зброї чи фізичного впливу в критичних ситуаціях. Як бачимо, існування стереотипів про можливості жінок та чоловіків негативно впливають на реалізацію своїх прав жінками, а тому є нагальна потреба у просвітницькій діяльності.

У відповідь на ці виклики Інститутом кримінальної юстиції США було запропоновано впровадження спеціалізованого навчального курсу для жінок-співробітниць правоохоронних органів. Програма курсу має на меті розвиток психологічної стійкості, упевненості у власних діях, формування навичок самозахисту та професійної поведінки у конфліктних ситуаціях. Під час практичної підготовки акцент робиться на здобутті специфічних умінь, таких як влучна стрільба, техніка рукопашного бою в нестандартних положеннях, ефективне реагування у стресових умовах, а також – з урахуванням реальних викликів – відпрацювання фізичних прийомів у повсякденному жіночому одязі (наприклад, взутті на підборах) [159].

З метою забезпечення реалізації громадянських прав та повноцінної участі жінок у політичному, економічному й соціальному житті, уряд США впроваджує комплексні реформи, спрямовані на досягнення повної гендерної рівності в межах законодавчого поля. На національному рівні держава підтримує нормативно-правові акти, що забороняють дискримінацію за ознаками статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності у сферах працевлаштування, житлового забезпечення та суспільного життя.

Проведені у США наукові дослідження та статистичні дані переконливо свідчать про тісний взаємозв'язок між становищем жінок у суспільстві та рівнем національної безпеки. Зокрема, країни, в яких порушуються права жінок і дівчат, значно частіше демонструють ознаки політичної та соціальної нестабільності. Окрім того, участь жінок у процесах забезпечення миру та безпеки, як підтверджують емпіричні дані, підвищує ефективність та довготривалість мирних домовленостей.

З метою поглиблення гендерної інтеграції в безпековий сектор, уряд США активно просуває принципи гендерного паритету в процесах щодо забезпечення рівного доступу жінок до військової та поліцейської служби, що, відповідно до досліджень, підвищує боєздатність, оперативну готовність і якість функціонування силових структур. Водночас, незважаючи на наявність позитивних практик, проблема недостатньої репрезентації жінок у миротворчих процесах залишається актуальною. Зокрема, протягом останніх трьох десятиліть жінки становили в середньому лише близько 6 % серед посередників і підписантів ключових мирних угод, що свідчить про необхідність подальшого реформування підходів до участі жінок у безпекових і миротворчих ініціативах [240].

Для забезпечення інклюзії та безбар'єрності в поліції США діє програма «Affirmative action» – програма інклюзивної кадрової політики. Зазначена програма активно використовується для вступу на службу жінок, ветеранів та людей з обмеженими можливостями, яка дозволяє зазначеним особам реалізовувати свої права на вступ до поліції на рівні з іншими особами, які не потребують особливих умов.

Для створення безбар'єрного середовища поліцейські відділки обладнані з урахуванням потреб осіб, які пересуваються на кріслах колісних або інших спеціальних приладах. Автопарки поліцейських відділків у своєму арсеналі мають автотранспорт, який передбачений для керування осіб з обмеженими можливостями.

Для безбар'єрного виконання службових обов'язків у будь-яких ситуаціях працівники поліції проходять обов'язкове навчання з мови жестів. Програма «Affirmative action» передбачає обов'язкові тренінги для поліціантів щодо реагування на інциденти за участю осіб з психічними розладами. Окрім цього, поліціанти проходять навчання щодо гендерної рівності, подолання стереотипів у суспільстві, які породжують уяву про різьє призначення жінок та чоловіків та різні можливостей для реалізації своїх прав.

Варто зауважити, що всі перераховані заходи вкрай важливі для належного виконання своїх обов'язків поліціантами, але запозичуючи досвід поліції США варто враховувати той факт, що США не перебуває у стані війни, на відміну від України, що суттєво впливає на умови та можливості реалізовувати ту чи іншу державну програму в діяльність державних органів, зокрема поліції.

Наступна країна, яка демонструє позитивний приклад впровадження принципу гендерної рівності у правоохоронних органах є Канада. У Канаді впроваджено комплексну Гендерну стратегію Королівської канадської кінної поліції (RCMP), що передбачає обов'язкове врахування гендерної складової у формуванні кадрової політики, службової підготовки та внутрішніх регламентів. Поліція Канади активно розвиває програми лідерства для жінок, а також механізми запобігання гендерній дискримінації й насильству всередині установи [245].

Стратегія забезпечення рівності, різноманітності та інклюзії акцентує увагу на важливості визнання та поваги до різноманітності як серед працівників, так і у взаємодії з громадами. Основна мета документа полягає у виявленні та подоланні системних бар'єрів, які існують у сфері працевлаштування та надання послуг для представників вразливих груп, зокрема для темношкірих, корінних народів, осіб з іншим кольором шкіри, жінок, осіб з інвалідністю та представників 2SLGBTQIA (2SLGBTQIA є більш інклюзивним терміном, ніж просто ЛГБТ, і наголошує на важливості розуміння та поваги різноманіття гендерних ідентичностей та сексуальних орієнтацій, особливо в контексті корінних народів Північної Америки) спільноти [245].

Отже, Гендерна стратегія Королівської канадської кінної поліції передбачає обов'язкове врахування гендерного аспекту під час підготовки та добору кадрів, гендерну експертизу під час підготовки внутрішніх нормативних документів та запровадження цільових програм з розвитку жінок-офіцерок.

У межах реалізації зазначеної стратегії, 10 бізнес-напрямів і 16 підрозділів Королівської канадської кінної поліції (RCMP) розробили власні

плани впровадження. Ці плани передбачають вжиття численних конкретних заходів, спрямованих на покращення рівня інституційної інклюзії, розширення участі різноманітних соціальних груп та забезпечення більшої справедливості в межах функціонування RCMP.

Ініціатива «Різноманітний та інклюзивний передкадецький досвід» (DICE) є новою кадровою програмою, започаткованою Королівською канадською кінною поліцією (RCMP) з метою сприяння залученню та утриманню персоналу з-поміж расово забарвлених та недостатньо представлених осіб, які бажають вступити до лав Королівської канадської кінної поліції. Основна мета програми полягає в усуненні системних бар'єрів, що ускладнюють доступ таких осіб до проходження служби в лавах RCMP. Задля цього в межах програми створені та запроваджені внутрішні інструкції протидії дискримінації за ознакою статі, релігії чи сексуальної орієнтації в Королівській канадській кінній поліції.

Офіційний запуск DICE відбувся у жовтні 2023 року. З того часу в межах програми вже пройшли підготовку два навчальні загоны, до складу яких увійшло 32 кадети. До кінця березня 2025 року заплановано проведення ще трьох навчальних курсів. Станом на червень 2024 року участі в програмі очікують понад 700 кандидатів [245].

Такий підхід до відбору кадрів Королівської канадської кінної поліції дозволяє не лише дотримуватися гендерної рівності, а й підвищувати рівень довіри до правоохоронців, особливо з боку вразливих категорій населення разом з тим створювати безпечне інституційне середовище. Доцільно зауважити, що уряд Канади визнає, що забезпечення рівних умов служби для жінок та чоловіків у поліції підвищує ефективність взаємодії з громадськістю, знижує рівень дискримінації всередині установ та сприяє більш всебічному підходу до розслідування насильницьких злочинів, зокрема насильства над жінками.

Окрім навчання, програма DICE (Різноманітний та інклюзивний передкадецький досвід) передбачає забезпечення архітектурної доступності

поліцейських дільниць і ресурсів, а саме вільний доступ до дільниць поліції осіб з обмеженими можливостями та наявність транспорту для пересування зазначених осіб.

Наступна країна нашого дослідження – це Швеція, яка є однією із передових у світі щодо впровадження гендерної рівності. У Швеції діє принцип Gender Mainstreaming in Government Agencies, який передбачає вбудовування гендерного підходу в усі рівні державного управління, зокрема поліцію. На рівні поліційних управлінь Швеції функціонують посади гендерних координаторів, ведеться регулярна гендерна статистика та проводиться обов'язкове навчання з питань гендерної рівності [247].

Відповідно до дії принципу Gender Mainstreaming in Government Agencies, який обов'язковий для поліції та всіх правоохоронних та безпекових структур у Швеції, в усіх правоохоронних органах представництво жінок на керівних посадах має бути рівним із чоловіками. Зазначений принцип передбачає створення спеціальних програм боротьби з сексуальним домаганнями в правоохоронному середовищі. Для забезпечення гендерної рівності в усіх державних органах, зокрема правоохоронних і безпекових, у Швеції розроблені довготривалі стратегії, які реалізуються через омбудсмена з гендерних питань.

Для унеможливлення гендерного мейнстримінгу поліція зобов'язана проводити обов'язкову гендерну експертизу всіх стратегій та рішень, як і всі інші державні органи у Швеції. Також в поліції Швеції створено систему «гендерних координаторів», що працює в усіх регіонах країни.

Гендерна політика в правоохоронній системі Швеції не лише формально закріплена, а й інтегрована в операційну діяльність. Така практика сприяє дотриманню прав людини та підвищенню прозорості в системі правопорядку [247]. Швеція вважає забезпечення гендерної рівності однією з основ демократичного врядування. У результаті рівень довіри до поліції в Швеції стабільно високий, а правоохоронна система вважається однією з найбільш інклюзивних у Європі.

Для забезпечення інклюзії в поліції Швеції діє програма *human-oriented policing*. Програма орієнтована на індивідуальні потреби людини, особливо вразливих груп співробітників. У межах програми запроваджено навчання перекладачів для людей з порушенням слуху, навчання мові жестів та залучення до лав поліції осіб, які мають такі вади; спрощення процедур для осіб з інтелектуальними порушеннями. Для забезпечення гендерного балансу, у межах зазначеної програми діє вимога 50/50 для новобранців поліції. Все це створює інклюзивну та безбар'єрну поліцію Швеції.

У поліції Великої Британії діє *Gender Equality Scheme*, що базується на принципах рівного доступу до службових посад, забезпечення балансу в керівництві, а також створення умов для поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків [249]. Зокрема, жінкам гарантується захист під час вагітності та післяпологового періоду, а також можливість працювати за гнучким графіком.

Результатом стало збільшення частки жінок у структурі поліції, зокрема з керівними посадами, та зміцнення довіри громадськості до інституції. Варто відмітити, що у 2017 році вперше з часів існування поліції столиці Великобританії – Лондона її очолила жінка. Це була Крессіда Дік.

Великобританія не єдина країна, в якій керівну посаду в органах поліції займає жінка. Так, у Норвегії гендерне представництво на рівні керівництва представляє Беате Гангогс. Її призначення підтвердження дійсності та реальності політики гендерної рівності поліції Норвегії, адже Беате Гангогс відкрита лесбійка, яка очолює поліцію Осло й безпекової служби PST.

Для подолання гендерних стереотипів та побудови гендерно чутливого суспільства в Норвегії державні службовці, співробітники урядового відділу гендерної рівності та співробітників силових міністерств, беруть участь у навчанні з питань гендерної рівності на розширеній основі. Навчання включає загальну чутливість до гендерних питань, а також спеціальне навчання з питань врахування гендерних аспектів, розуміння та проведення оцінок гендерного впливу, а також гендерного бюджетування. Навчання триває до чотирьох годин

на рік, за винятком співробітників урядового органу з питань гендерної рівності, які проходять вісім годин навчання на рік [239].

Нелегкий шлях спостерігається у польських жінок до роботи в поліції та сфері безпеки. У Польщі створили Повноважний орган у справах рівного поводження, до складу якого входять Повноважний орган з питань рівного поводження у службових формах та Консультативна група «Жінки в мундирах». Водночас прийняті довготривалі стратегії гендерної рівності та запроваджений інститут омбудсмена.

Але найголовніше, що польських жінок, які працюють у сфері безпеки, підтримує громадянське суспільство. Окрім цього, вони також мають юридичну та соціальну підтримку. Жінки-поліцейські постійно вдосконалюються: багато навчаються, переймають досвід жінок з інших країн, будують довірливі стосунки з суспільством, вивчають його потреби, виступають на різних заходах, зустрічаються з громадами [158].

Одним із найяскравішим прикладом реалізації гендерної рівності в поліції, на сьогодні є Нідерланди. Відсоток жінок, які працюють у поліції становить 42% особового складу нідерландської поліції, станом на 2024 рік [246]. Жінок активно залучають у відділи нідерландської поліції, які працюють із дітьми та з розслідуванням сексуальних злочинів. Присутність жінок у цих відділах забезпечує більшу довіру суспільства при розслідуванні зазначених злочинів та їх запобіганні.

Такий високий відсоток жінок, які працюють, у нідерландській поліції демонструє, що для поліції Нідерландів гендерна рівність – це не модний тренд, а реальне дотримання рівних можливостей для жінок та чоловіків щодо реалізації права працювати у сфері безпеки. Поліція Нідерландів демонструє активну участь у забезпеченні гендерної рівності для своїх працівників.

Міжнародний досвід доводить, що адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в правоохоронній сфері є важливим інструментом підвищення ефективності, прозорості та легітимності діяльності правоохоронних та безпекових органів. Україна може використовувати ці

практики при формуванні національних та відомчих стратегій гендерної рівності у правоохоронній сфері, адаптуючи їх до вітчизняного менталітету, звичаїв тощо.

Приклади зарубіжних моделей це не лише теоретична цінність, але й дієві рішення, які можна коригувати під українські умови, державно-правову традицію та сучасні виклики. Зарубіжні країни демонструють практичні інструменти реалізації гендерної рівності, а саме: створення спеціальних підрозділів поліції, запровадження координаторів з гендерних питань і навіть готові проекти та стратегії, які можна імплементувати в Міністерстві внутрішніх справ України. Приклади Великобританії, Швеції та Норвегії демонструють, як реально забезпечити присутність жінок у керівництві і позитивні результати від цих дій. Приклад Швеції та Польщі демонструє важливість системного законодавчого підґрунтя для забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах, демонструючи позитивні результати від прийнятих довготривалих стратегій та запровадження омбудсменів. Приклад Канади демонструє, що гендерна рівність в поліції – це шлях до більш ефективної взаємодії з населенням, і як наслідок – створення більш безпечового середовища у суспільстві.

У багатьох країнах Європейського Союзу, Північної Америки та інших регіонів уже напрацьовані ефективні моделі інтеграції гендерного підходу в роботу поліції. Це стосується як правового регулювання, так і організаційних механізмів, кадрової політики, навчання, протидії дискримінації тощо. Їхній досвід може стати основою для адаптації відповідних механізмів в Україні з урахуванням національних особливостей.

Ураховуючи той факт, що Україна перебуває на етапі активного реформування системи правоохоронних органів, то запровадження перевірених інструментів забезпечення гендерної рівності, які вже довели свою результативність за кордоном, дозволить уникати помилок і запроваджувати більш збалансовані, практикоорієнтовані рішення.

Вивчення міжнародного досвіду дозволяє побачити реальні дії та механізми щодо реалізації та виконання міжнародних зобов'язань, які взяла на себе Україна, зокрема в правоохоронну діяльність (Конвенція CEDAW, резолюції ООН, документи Ради Європи тощо).

Зарубіжні країни демонструють дієві інструменти боротьби з усталеними уявленнями про «традиційні» ролі чоловіків і жінок у правоохоронних органах, зокрема через запровадження програм гендерної освіти, менторства, внутрішнього контролю за дотриманням рівності та ін., що можна запозичити для забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України.

Варто відзначити, що впровадження європейських стандартів рівності сприятиме підвищенню рівня довіри до Міністерства внутрішніх справ України як усередині країни, так і на міжнародному рівні. Це важливо в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів і співпраці з міжнародними партнерами.

Приклади США, Канади та Швеції, які ми взяли за основу для вдосконалення діяльності Міністерства внутрішніх справ України доводить, що інклюзивна та безбар'єрна поліція – це не лише питання доступу, а передусім – питання довіри та соціальної справедливості. Зарубіжні правоохоронні органи демонструють, що впровадження принципів рівності, різноманіття й інклюзії в управлінські та практичні механізми роботи поліції не лише підвищує ефективність, а й сприяє розвитку правової держави.

На сьогоднішній день, відповідно до положень Національної стратегії створення безбар'єрного простору в Україні до 2030 року та Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України, одним із пріоритетів є формування відкритого, рівного й безпечного середовища для всіх громадян. Забезпечення безбар'єрного та інклюзивного середовища в системі Міністерства внутрішніх справ України є невід'ємною складовою реалізації державної політики у сфері прав людини, гендерної рівності, соціальної інтеграції та доступності для осіб з інвалідністю й інших маломобільних груп населення.

Отже, запозичуючи досвід США, Канади та Швеції Міністерство внутрішніх справ України, для створення гендерно чутливого, інклюзивного та безбар'єрного середовища у правоохоронних органах, варто запроваджувати інклюзивну кадрову програму, розробляти гендерно чутливу політику у сфері підбору й просування кадрів. Для підвищення комунікативної доступності зробити обов'язковим використання шрифтів Брайля на інформаційних стендах. Також доцільно проводити навчання та розширювати кожний підрозділ особами, які зможуть контактувати з особами, які мають порушення слуху або зору. Для цього потрібна розробка та впровадження курсів для навчання та підвищення кваліфікації працівників Міністерства внутрішніх справ України з інклюзії, толерантності, прав людини у навчальних закладах системи Міністерства внутрішніх справ України. Передусім це сприятиме підвищенню якості реагування на потреби вразливих верст населення.

Для створення безбар'єрності, як для працівників Міністерства внутрішніх справ України, так і осіб, які звертаються за різними видами допомоги чи послуг, за прикладом США, Канади та Швеції треба облаштувати всі підрозділи пандусами, тактильною плиткою, кнопками спеціального виклику персоналу тощо. Для прикладу, для поліпшення роботи сервісних центрів Міністерства внутрішніх справ України та підрозділів, які працюють зі зверненнями громадян доцільно обладнати зниженими віконцями обслуговування для осіб, які пересуваються на кріслах колісних.

Для створення комфортних умов праці працівників Міністерства внутрішніх справ України доцільно поповнити підрозділи автотранспортом, обладнаним для осіб з обмеженими можливостями.

Зауважимо, що всі перераховані заходи сприятимуть забезпеченню гендерної рівності, інклюзії та безбар'єрності в Міністерстві внутрішніх справ України, але варто враховувати той факт, що США, Канада та Швеція не перебувають у стані війни, на їх території не ведуться активні бойові дії на відміну від України, що суттєво впливає на умови та можливості реалізовувати

ту чи іншу державну програму у діяльність державних органів, зокрема Міністерства внутрішніх справ.

Вивчення міжнародного досвіду дало розуміння, що країни з високим рівнем гендерної рівності в поліції та правоохоронних органах демонструють позитивні приклади участі жінок не лише «в паперовій роботі», а й у керівництві, слідчій роботі, спецпідрозділах тощо. Адаптація таких практик дозволить забезпечити рівні можливості для жінок у правоохоронній сфері в Україні, зокрема в Міністерстві внутрішніх справ України.

Міжнародний досвід вкотре довів, що гендерна рівність в Міністерстві внутрішніх справ України сприятиме встановленню партнерських відносин з населенням, збільшенню довіри суспільства до відповідних структур, що дозволить будувати державу з високими показниками громадської безпеки, правопорядку, розбудові безпечного середовища для суспільства та реального створення однакових можливостей для реалізації своїх прав як жінками, так і чоловіками. Участь жінок у діяльності поліції, органів безпеки, дипломатичних і миротворчих місій не лише сприяє досягненню соціальної справедливості, а й підвищує ефективність та довіру до правоохоронних органів. Міжнародна практика свідчить, що гендерно чутливе адміністрування сприяє розбудові інклюзивного суспільства та запобіганню конфліктам.

Отже, вивчення й осмислення міжнародного досвіду гендерної рівності у правоохоронній сфері не лише поглиблює наукове розуміння проблематики, а й створює реальні передумови для впровадження прогресивних змін у національну правоохоронну систему, зокрема в Міністерство внутрішніх справ України.

3.2. Перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України

Сьогодні реалізація міжнародної гендерної політики спрямована на утвердження принципу рівних прав та можливостей як для жінок, так і для

чоловіків. Це одне з ключових завдань низки міжнародних організацій, зокрема ООН.

Незважаючи на те, що в Україні прийнята низка законів щодо поліпшення становища жінок в українському суспільстві, реалії свідчать про те, що жінки все ще значною мірою відчужені від участі в громадському і політичному житті суспільства. Більше того, в нашій державі проблеми гендерної нерівності розглядаються лише в межах окремих наукових досліджень, дослідження цих проблем не мають системного характеру, на відміну від зарубіжних досліджень, що мають статус національних програм і проєктів. В Україні на досить низькому рівні функціонують державні механізми забезпечення гендерної рівності задля реалізації стратегії сталого розвитку, а також механізми імплементації здобутків гендерної теорії та практики в практику державотворення сучасного українського суспільства [14].

Сьогодні становлення сучасного суспільства, що декларує принципи демократизму та поваги людини і громадянина, не може обійтися без урахування питань гендерного дисбалансу та виключення майже половини населення країни з процесу прийняття рішень та владних відносин. Мірою соціальної та справедливої держави сьогодні в світовому співтоваристві є принцип гендерної рівності. Світова практика свідчить про те, що саме в державах з високою представленістю жінок у вищих шаблях державної влади, державна політика має соціальну направленість, відрізняється толерантністю та гуманізмом [14].

Сучасна концепція гуманізації політики ставить у центр не абстрактну людину, а чоловіка і жінку, з їх особливими соціальними ролями, прагненнями та бажаннями. Тому принцип, в основі якого лежать відносини підкорення та підпорядкування однієї статі іншій є хибним сьогодні, і на його місце в новій парадигмі суспільного розвитку приходять принцип цілковитої рівності, рівності передусім, можливостей та доступу до результатів діяльності [14].

Сьогоднішні реалії життя, які проявляються у Євроінтеграційних процесах суспільства, активних бойових діях, глобалізаційних процесах, впровадженні

стандартів НАТО у контексті участі жінок у секторі безпеки та оборони, а також європеїзацією ролі жінок у активній публічно-правовій діяльності поступово зростає, зокрема, це відображається у їх професійній діяльності. Жінками почали опановуватися спеціальності, які раніше вважалися безпосередньо чоловічими, це зокрема військовослужбовці та працівники Національної поліції України та інші професії сфери Міністерства внутрішніх справ України.

НАТО просуває гендерну рівність як відображення своїх цінностей. На шляху до членства у Альянсі, Україна приділяє значну увагу гендерній політиці у секторі безпеки та оборони. Міністерство внутрішніх справ України визначає євроатлантичну інтеграцію як ключовий елемент реформування, ми залучаємо жінок до виконання завдань у всіх підрозділах та на різних ділянках фронту [141].

О.В. Горбачова зазначає, посилаючись на досвід європейських країн, де жінки становлять від 25 до 40% від загальної кількості персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і результативність: сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості [32, с. 128].

Треба зауважити на тому, що уже в 2023 році у підрозділах Міністерства внутрішніх справ України частка жінок становила 30%. Це близько 80 000 жінок по всій системі, з них понад 42 000 атестованих, тобто мають військові чи спеціальні звання. Найбільше жінок працюють та несуть службу у лавах Національній поліції України. Уже в той період навіть жінки виявляли бажання долучатися до новостворених бригад Гвардії наступу. Це є пріоритетний для Міністерства внутрішніх справ України проєкт і є досить показовим елементом гендерної рівності у складних воєнних умовах. Саме серед дев'яти бригад Гвардії наступу є жінки. На етапі подачі заявок було зафіксовано жінок у бригадах більше 2% [141].

Заступниця очільника Міністерства внутрішніх справ України підкреслила, що жінки безпосередньо беруть участь в захисті країни: стримують ворога, виявляють ворожі ДРГ, надають допомогу цивільним, ліквідують наслідки надзвичайних ситуацій, забезпечують охорону кордонів, евакуюють населення, фіксують воєнні злочини [141].

Попри усі недоліки щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, кількісне співвідношення жінок та чоловіків в органах системи Міністерства внутрішніх справ України все ж залишається найвищим у порівнянні з іншими суб'єктами публічної адміністрації, але все ж таки потребує вдосконалення. Так, станом на січень 2025 року у Національній гвардії України від загальної кількості працюючих – 6,5 % жінок, у ДСНС – 19,6 % жінок, у ДМС – 76,6 % жінок, у ДПСУ – 15,2 % жінок, у НПУ – 27,7 % жінок [207].

Потрібно зауважити, що кількісні показники професійної діяльності жінок у системі Міністерства внутрішніх справ України зростають, але й існують певні проблеми недостатньої рівності між жінками та чоловіками серед працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ України залишаються. Зокрема, це недостатнє забезпечення рівного ставлення та рівних кар'єрних можливостей для жінок та чоловіків, невмотивовані відмови щодо прийняття на службу та просування по службі жінок або часті порушення соціально-трудова прав чоловіків, виконання ними завдань, пов'язаних із ризиком для життя та здоров'я [152, с. 45].

З метою вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України з березня 2018 розпочала свою діяльність Української асоціації представниць правоохоронних органів, яка займається розбудовою жіночого лідерства та підвищенням ролі жінок-правоохоронниць як агентів змін та акторів мирного процесу у попередженні, регулюванні та вирішенні конфліктів. Асоціація просуває роль українських жінок перед світовою поліцейською спільнотою [141].

Попри усі позитивні моменти щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України у процесі проведеного аналізу було виокремлено деякі проблемні аспекти, які потребують негайного вирішення. До таких проблем доцільно віднести те, що чинне законодавство, яке врегульовує гендерну рівність в Міністерстві внутрішніх справ України, має досить фрагментарний характер нормативно-правової бази щодо гендерної рівності. Також відзначається декларативність окремих правових норм та положень щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. Необхідно також відзначити, що в системі Міністерства внутрішніх справ України наявна недостатня ефективність механізмів контрольної діяльності за дотриманням гендерної рівності та існує також стереотипне уявлення про гендерні ролі посеред особового складу працівників Міністерства внутрішніх справ України.

З огляду на євроінтеграційні прагнення України та необхідність забезпечення рівних прав та можливостей для всіх громадян, визначення перспективних напрямів удосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України набуває особливої актуальності та потребує сформулювати перспективні напрями її ефективності [112].

На наш погляд, потрібно виокремити перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, зокрема:

- напрям системної інтеграції гендерної складової у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ України;
- напрям нормативно-правового врегулювання гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України;
- напрям формування кадрового резерву з дотриманням гендерних квот;
- напрям проведення системної інформаційно-просвітницької роботи та навчання особового складу з питань гендерної рівності;

- напрям активізації співпраці з громадськими організаціями та міжнародними інституціями щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України;
- напрям попередження та протидії гендерному насильству у системі Міністерства внутрішніх справ України.

Вважаємо за доцільне здійснити ґрунтовну характеристику запропонованих напрямів удосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України.

Характеризуючи напрям інтеграції гендерної складової у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ України, потрібно відзначити, що він має забезпечувати практичну реалізацію гендерної рівності в процесах кадрової політики (прийняття на службу, просування по службі, навчання, заохочення), оперативно-службової діяльності, а також у належній взаємодії із громадськістю. Важливим кроком у цьому напрямі є розробка та затвердження комплексної Концепції забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України на довгострокову перспективу до 2030 року, яка має визначати чіткі цілі, завдання та механізми їх досягнення (Додаток А).

Цей напрям характеризується багатогранною та концептуально глибокою стратегічною ініціативою, що передбачає фундаментальну трансформацію інституційної архітекtonіки, операційних процедур, кадрової політики та організаційної культури відомства з метою забезпечення фактичної гендерної рівності та усунення будь-яких форм дискримінації за ознакою статі. Цей напрям не обмежується формальним включенням жінок до складу працівників чи епізодичними заходами, а є комплексним, ітеративним процесом, що охоплює всі етапи функціонування Міністерства внутрішніх справ України, починаючи від розробки стратегічних документів та нормативно-правової бази і закінчуючи безпосередньою реалізацією службових завдань та взаємодією з громадянами. Його наукове підґрунтя спирається на сучасні гендерні дослідження, міжнародні стандарти у сфері прав людини та принципи

недискримінації, що визначають необхідність врахування гендерних аспектів у всіх сферах суспільного життя, зокрема правоохоронну діяльність [112].

Системність інтеграції передбачає нерозривний зв'язок між усіма елементами цього процесу, охоплюючи інституційні механізми, кадрову політику, освітні ініціативи, операційні протоколи та комунікаційні стратегії. Інституційна складова включає створення або посилення спеціалізованих підрозділів чи введення посад гендерних радників на різних рівнях управління, відповідальних за координацію та моніторинг впровадження гендерної політики. Розробка та затвердження стратегічних планів дій, концепцій та інших програмних документів, що чітко визначають цілі, завдання, механізми та індикатори досягнення гендерної рівності в діяльності Міністерства внутрішніх справ України, є ключовим аспектом інституціоналізації [74].

Кадрова політика в контексті системної гендерної інтеграції вимагає перегляду критеріїв набору, відбору, просування по службі та оцінки персоналу з метою усунення гендерних стереотипів та забезпечення рівних можливостей для професійного зростання як жінок, так і чоловіків. Це також забезпечує впровадження гендерно-чутливих підходів до організації праці, створення сприятливих умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків, а також розробку механізмів підтримки співробітників, які зазнали дискримінації або насильства за гендерною ознакою. Освітній компонент є критично важливим для формування гендерної компетентності та чутливості особового складу МВС України. Включення гендерної проблематики до навчальних програм для всіх категорій працівників, починаючи від базової підготовки і закінчуючи курсами підвищення кваліфікації, сприяє усвідомленню гендерних аспектів у правоохоронній діяльності та формуванню навичок гендерно-чутливої комунікації та реагування на різні ситуації [112].

Операційна діяльність Міністерства внутрішніх справ України також потребує інтеграції гендерної перспективи, що передбачає врахування потреб та інтересів різних гендерних груп при здійсненні правоохоронних заходів, розслідуванні злочинів, забезпеченні громадської безпеки та наданні допомоги

постраждалим. Це включає розробку спеціалізованих протоколів реагування на випадки гендерно обумовленого насильства, забезпечення доступу до правосуддя для всіх потерпілих незалежно від статі, а також впровадження гендерно-чутливих підходів до профілактики правопорушень.

Продукуючи напрям формування кадрового резерву з дотриманням гендерних квот необхідно зазначити, що у сучасних умовах формування кадрового резерву з урахуванням гендерних квот є важливим кроком до забезпечення рівних можливостей для всіх працівників. Це сприяє створенню більш інклюзивного та ефективного робочого середовища.

Дослідження показують, що жінки обіймають 41% керівних посад в Україні, проте їх представництво на вищих щаблях управління залишається обмеженим. Запровадження гендерних квот у кадровому резерві може сприяти подоланню цього дисбалансу та забезпечити більш справедливий розподіл можливостей для кар'єрного зростання [118].

Окрім того, гендерне різноманіття в управлінських командах позитивно впливає на економічні показники організацій. Зокрема, компанії з більш збалансованим гендерним складом керівництва демонструють вищу прибутковість та кращу здатність до інновацій. Отже, врахування гендерних аспектів при формуванні кадрового резерву не лише сприяє соціальній справедливості, але й підвищує ефективність організації в цілому [203].

Сучасні виклики у сфері безпеки вимагають комплексного підходу до управління людськими ресурсами, зокрема забезпечення гендерної рівності в кадровому резерві МВС України. Дослідження свідчать, що організації з гендерно-збалансованим керівництвом демонструють на 21% вищу ефективність [62]. У контексті реформування силових структур України впровадження гендерних квот стає не лише вимогою європейської інтеграції, а й стратегічним інструментом підвищення якості управління.

Аналіз кадрового складу Міністерства внутрішніх справ України станом на 2023 рік виявляє суттєві дисбаланси: жінки становлять 35% особового складу, проте їхня представленість на керівних посадах не перевищує 15%

[229]. Особливо це помітно у таких сферах, як кібербезпека (12% жінок) та спецпідрозділи (5%). Така ситуація суперечить принципам рівних можливостей, закріпленим у ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей».

Міжнародний досвід доводить ефективність гендерно збалансованих команд у правоохоронній діяльності. Згідно з дослідженням Європолу (2022), підрозділи з 30-40% представництвом жінок демонструють на 18-25% кращі результати у розслідуванні злочинів, пов'язаних із насильством. У Швеції, де частка жінок у поліції досягає 40%, рівень довіри населення до правоохоронних органів, є одним з найвищих у Європі – 78% [227].

Запровадження гендерних квот у кадровий резерв Міністерства внутрішніх справ України має ґрунтуватися на таких ключових принципах: а) поетапного досягнення балансу (30% жінок у резерві на першому етапі з подальшим збільшенням до 40%); б) комплексній оцінці професійних якостей (50% – професійні компетенції, 50% – соціально-демографічні фактори); в) системі наставництва та менторських програм для підготовки жінок-керівників; г) регулярному моніторингу ефективності запроваджених заходів.

Досвід Грузії, яка впровадила 40% квот для жінок у поліцейському резерві, показав зростання ефективності роботи підрозділів на 22% протягом трьох років [128; 45] (Державне міністерство Грузії з питань примирення та громадянської рівності, 2020). Аналогічні результати спостерігаються у Литві та Фінляндії, де гендерно-збалансовані команди показують вищу продуктивність у боротьбі з кіберзлочинністю та корупцією.

Для успішної реалізації зазначеного напрямку в Україні необхідно: а) розробити чітку методику формування кадрового резерву з урахуванням гендерного фактора; б) запровадити систему тренінгів з гендерної чутливості для керівного складу; в) створити механізми підтримки для жінок-фахівців (гнучкий графік, можливості дистанційної роботи); г) забезпечити прозорість конкурсних процедур; д) впровадити регулярний моніторинг і оцінку ефективності [229].

Запровадження гендерних квот у кадровому резерві Міністерства внутрішніх справ України має стати частиною комплексної реформи управління людськими ресурсами, спрямованої на створення сучасної, ефективної та інклюзивної правоохоронної системи, здатної адекватно реагувати на виклики воєнного часу та забезпечувати безпеку громадян у повоєнний період.

Напрямок проведення системної інформаційно-просвітницької роботи та навчання особового складу з питань гендерної рівності має обов'язково реалізовуватися через ефективне впровадження принципів рівності та недискримінації в діяльність Міністерства внутрішніх справ України. Цей напрям має чітке нормативне підґрунтя, інституційну реалізацію та практичне значення. Основою для таких ініціатив є положення Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», яка орієнтує державні інституції на інтеграцію гендерного підходу в сектор безпеки та оборони, зокрема Міністерство внутрішніх справ України [160; 134].

Додатково, у 2023 році Кабінет Міністрів України затвердив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, що передбачає впровадження гендерночутливих підходів у підготовці кадрів, у тому числі правоохоронців [216; 187]. На практичному рівні Міністерство внутрішніх справ України впроваджує навчальні програми, тренінги, а також проводить просвітницькі заходи, спрямовані на підвищення обізнаності щодо прав жінок, попередження дискримінації та гендерно зумовленого насильства. Відповідний напрям координується Департаментом моніторингу дотримання прав людини Міністерства внутрішніх справ України, який, зокрема, підтримує створення мережі гендерних радників у центральному апараті та територіальних органах [55]. Освітні заклади Міністерства внутрішніх справ України, зокрема Дніпровський державний університет внутрішніх справ, Одеський державний університет внутрішніх справ, Національна академія внутрішніх справ, Харківський національний університет внутрішніх справ тощо активно

впроваджують гендерну компоненту в навчальний процес, зокрема через діяльність єдиної в Україні наукової гендерної лабораторії у сфері права.

Отож, інформаційно-просвітницька робота з гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ сприяє формуванню гендерночутливої корпоративної культури, запобіганню дискримінації, формуванню безпечного робочого середовища, а також забезпеченню ефективної та правової діяльності правоохоронців відповідно до стандартів ООН і ЄС. Це не лише підвищує довіру громадян до правоохоронної системи, а й забезпечує внутрішню згуртованість колективу та мотивацію персоналу

Характеризуючи напрям активізації співпраці з громадськими організаціями та міжнародними інституціями щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України потрібно відзначити те, що активізація співпраці Міністерства внутрішніх справ України з громадськими організаціями та міжнародними інституціями у сфері забезпечення гендерної рівності є ключовим напрямом реформування системи безпеки та правопорядку, що відповідає європейським стандартам і зобов'язанням України в межах міжнародних ініціатив. Міністерство внутрішніх справ України активно залучає міжнародних партнерів до реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, налагоджено співпрацю з ООН Жінки, яка надає експертну підтримку у розробці комунікаційної стратегії розвитку гендерної політики в системі МВС України та сприяє роботі національних консультантів із питань гендерної рівності. Також відбувається обмін досвідом з міжнародними партнерами, зокрема з Міністерством внутрішніх справ Молдови щодо впровадження гендерної рівності в секторі безпеки та оборони [211; 27].

Участь Міністерства внутрішніх справ України у міжнародних заходах, таких як 69-та сесія Комісії ООН зі становища жінок, дозволяє акцентувати увагу на викликах, з якими стикаються жінки під час війни, та необхідності їх активного залучення до процесів відновлення і розбудови миру. Це сприяє

зміцненню міжнародного співробітництва та обміну досвідом у сфері забезпечення гендерної рівності та захисту прав жінок [119].

На національному рівні Міністерство внутрішніх справ України співпрацює з громадськими організаціями, такими як Українська асоціація представниць правоохоронних органів, для проведення форумів та конференцій, спрямованих на обговорення питань жіночого лідерства, гендерного балансу та запобігання дискримінації в правоохоронних органах. Такі заходи сприяють формуванню гендерно чутливої корпоративної культури та підвищенню обізнаності працівників Міністерства внутрішніх справ України щодо питань гендерної рівності [123].

Окрім того, Міністерство внутрішніх справ України активно співпрацює з Консультативною місією ЄС в Україні, яка надає підтримку у впровадженні європейських стандартів гендерної політики та сприяє обміну кращими практиками між українськими та європейськими правоохоронними органами [26].

Отже, активізація співпраці Міністерства внутрішніх справ України з громадськими організаціями та міжнародними інституціями є важливим кроком на шляху до забезпечення гендерної рівності в системі МВС України, що сприяє підвищенню ефективності правоохоронної діяльності та зміцненню довіри громадян до правоохоронних органів.

Взаємодія з громадськістю в контексті гендерної інтеграції передбачає налагодження партнерських відносин з жіночими та правозахисними організаціями, проведення спільних інформаційних кампаній, а також залучення представників громадянського суспільства до розробки та моніторингу гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України.

Моніторинг та оцінка ефективності впровадження гендерної складової є невід'ємною частиною цього процесу. Регулярне збирання та аналіз статистичних даних, проведення якісних досліджень, а також використання чітких гендерних індикаторів дозволяють оцінити прогрес у досягненні гендерної рівності та виявити проблемні зони, що потребують подальшого

вдосконалення. Публічне звітування про результати впровадження гендерної політики сприяє підвищенню прозорості та підзвітності діяльності Міністерства внутрішніх справ України. У кінцевому підсумку, системна інтеграція гендерної складової у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ України є стратегічно важливим напрямом удосконалення, спрямованим на підвищення ефективності правоохоронної діяльності, зміцнення довіри суспільства, забезпечення прав людини та побудову справедливого та рівноправного суспільства [112].

Характеризуючи такий напрям як попередження та протидії гендерному насильству у системі Міністерства внутрішніх справ України треба відзначити, що попередження та протидія гендерно зумовленому насильству в системі Міністерства внутрішніх справ України є однією із ключових складових державної політики у сфері забезпечення прав людини, безпеки та правопорядку. У сучасних умовах зростання суспільної уваги до проблем дискримінації за ознакою статі, а також у контексті міжнародних зобов'язань України, зокрема виконання Стамбульської конвенції (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, ратифікована у 2022 р.), система Міністерства внутрішніх справ України виконує важливу роль у виявленні, документуванні, розслідуванні та запобіганні випадкам гендерного насильства [96].

Основними напрямками діяльності органів внутрішніх справ у цій сфері є: виявлення фактів гендерного насильства, забезпечення своєчасного реагування на звернення потерпілих осіб, здійснення досудового розслідування, організація заходів превенції, а також міжвідомча координація з іншими суб'єктами, зокрема органами соціального захисту, охорони здоров'я, освіти та громадськими організаціями. Особливе місце займає робота мобільних груп поліції з реагування на факти домашнього насильства («ПОЛІНА»), які створюються у структурі Національної поліції та функціонують на засадах оперативності, чутливості до гендерних аспектів і захисту прав потерпілих [230].

Законодавча база, що регламентує діяльність у цій сфері, включає Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017), Кримінальний кодекс України (ст. 126-1), Кодекс України про адміністративні правопорушення, а також відповідні накази Міністерства внутрішніх справ України та інструкції щодо реагування на повідомлення про насильство.

Водночас існують низка викликів, які ускладнюють реалізацію державної політики протидії гендерному насильству в системі Міністерства внутрішніх справ України. Серед них – недосконалість міжвідомчої взаємодії, нестача фахівців з підготовкою у сфері гендерних питань, недостатня кількість притулків для постраждалих осіб, а також упередження серед самих працівників поліції, що може знижувати ефективність реагування. Наукові дослідження Н. Левченко, О. Ярошенко, Т. Мельник вказують на потребу системного навчання працівників поліції у сфері гендерної чутливості, а також необхідність упровадження підходів, заснованих на правах людини [121].

Позитивним фактором є співпраця з міжнародними партнерами – ООН Жінки, ОБСЄ, ПРООН – у питаннях підготовки кадрів, розробки алгоритмів дій поліції, а також запровадження програм реабілітації як для потерпілих, так і для кривдників [174; 175].

Отже, протидія гендерному насильству у системі Міністерства внутрішніх справ України є багатокомпонентним процесом, що потребує системного підходу, політичної волі, належного ресурсного забезпечення та професійної підготовки персоналу. Подальший розвиток у цьому напрямі має базуватись на поєднанні національного законодавства, міжнародних стандартів та міжвідомчої інтеграції, що дозволить ефективно забезпечувати безпеку, гідність і права всіх громадян, незалежно від статі.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Проаналізувавши тенденції розвитку та шляхи удосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України запропоновано такі висновки:

1. Вивчення міжнародного досвіду дало розуміння, що країни з високим рівнем гендерної рівності в поліції та правоохоронних органах демонструють позитивні приклади участі жінок не лише «в паперовій роботі», а й у керівництві, слідчій роботі, спецпідрозділах тощо. Адаптація таких практик дозволить забезпечити рівні можливості для жінок у правоохоронній сфері в Україні, зокрема в Міністерстві внутрішніх справ України.

2. Встановлено, що більшість зарубіжних країни забезпечують не лише гендерну рівність у правоохоронній сфері, а й створюють безбар'єрне та інклюзивне середовище у правоохоронних органах, що є одним із ключових засад функціонування правоохоронних органів у демократичних країнах. Ці принципи забезпечують рівний доступ до правосуддя, правоохоронних послуг і публічного простору для всіх громадян, незалежно від фізичних можливостей, гендеру, раси, етнічного походження, сексуальної орієнтації чи соціального статусу. Створення не лише гендерно чутливого середовища в правоохоронних органах, а й розбудова інклюзивних та безбар'єрних правоохоронних органів сприяють підвищенню довіри до всієї правоохоронної системи, формуванню позитивного іміджу поліції та зміцненню соціального партнерства.

3. Проаналізовано та досліджено досвід таких країн як США, Канада, Великобританія, Нідерланди, Швеція, Польща. Особлива увага приділена США, Канаді, Швеції, які ми взяли за основу для запозичення досвіду, ураховуючи той факт, що в зазначених країнах не лише започатковано принцип гендерної рівності у правоохоронних органах, а й активно впроваджується державна політика створення інклюзивних та безбар'єрних правоохоронних органів. Адже, відповідно до положень Національної стратегії створення

безбар'єрного простору в Україні до 2030 року та Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України, одним із пріоритетів є формування відкритого, рівного й безпечного середовища для всіх громадян. Забезпечення безбар'єрного та інклюзивного середовища в системі Міністерства внутрішніх справ України є невід'ємною складовою реалізації державної політики у сфері прав людини, гендерної рівності, соціальної інтеграції та доступності для осіб з інвалідністю й інших маломобільних груп населення.

4. Запропоновано запровадження інклюзивної кадрової програми для створення гендерно чутливого, інклюзивного та безбар'єрного середовища у Міністерстві внутрішніх справ України на підставі досвіду США, Канади та Швеції, а саме, для підвищення комунікативної доступності зробити обов'язковим використання шрифтів Брайля на інформаційних стендах; проводити навчання та розширювати кожний підрозділ працівниками, які зможуть контактувати з особами, які мають порушення слуху або зору; для створення безбар'єрності, як для працівників МВС України, так і осіб, які звертаються за різними видами допомоги чи послуг, запропоновано облаштувати всі підрозділи пандусами, тактильною плиткою, кнопками спеціального виклику персоналу, зниженими віконцями обслуговування для осіб, які пересуваються на візках тощо; для створення комфортних умов праці працівників МВС України запропоновано поповнити підрозділи автотранспортом, обладнаним для осіб з обмеженими можливостями.

5. На підставі міжнародного досвіду акцентовано, що гендерна рівність в Міністерстві внутрішніх справ України сприятиме встановленню партнерських відносин з населенням, збільшенню довіри суспільства до відповідних структур, що передусім дозволить будувати державу з високими показниками громадської безпеки, правопорядку, розбудові безпечного середовища для суспільства та реально створенню однакових можливостей для реалізації своїх прав як жінками, так і чоловіками. Участь жінок у діяльності поліції, органів безпеки, дипломатичних і миротворчих місій не лише сприяє досягненню соціальної справедливості, а й підвищує ефективність та довіру до

правоохоронних органів. Міжнародна практика свідчить, що гендерно чутливе адміністрування сприяє розбудові інклюзивного суспільства та запобіганню конфліктам.

6. Виокремлено перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, зокрема напрям системної інтеграції гендерної складової в усіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ; напрям нормативно-правового врегулювання гендерної рівності в Міністерства внутрішніх справ України; напрям формування кадрового резерву з дотриманням гендерних квот; напрям проведення системної інформаційно-просвітницької роботи та навчання особового складу з питань гендерної рівності; напрям активізації співпраці з громадськими організаціями та міжнародними інституціями щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України; напрям попередження та протидії гендерному насильству в системі МВС України. Водночас здійснено їх ґрунтовну характеристику.

ВИСНОВКИ

Здійснивши ґрунтовну характеристику адміністративно-правових засад забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, ми дійшли таких висновків:

1. Доведено, що гендерна рівність – це рівність правового статусу особи і водночас ціннісно-нормативний принцип суспільного розвитку, що передбачає забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків, можливостей, доступу до ресурсів та участі в усіх сферах життєдіяльності на засадах справедливості й недискримінації. Водночас визначено, що гендерна рівність в Міністерстві внутрішніх справ України – це стан забезпечення рівних прав, свобод, обов'язків та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ, охоплюючи кадрову політику, професійний розвиток, доступ до посад, службову взаємодію, проходження служби, навчання, а також захист від дискримінації та гендерно обумовленого насильства.

2. Сформульовано періоди становлення та трансформації гендерної рівності в Україні: період впровадження (січень 1919 р. – серпень 1991 р.); перехідний період (серпень 1991 р. – лютий 2014 р.); сучасний період (лютий 2014 р. – по теперішній час) та визначено ключові особливості кожного зазначеного періоду.

3. Запропоновано визначення принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України як фундаментальних засад імперативного характеру, дотримання яких забезпечує функціонування органу відповідно до європейських стандартів. Водночас принципи гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України класифіковано на загальні та характерологічні. До загальних принципів віднесено принципи, закріплені законодавчо, а саме, принципи верховенства права, рівності прав та поваги гідності, вільний розвиток особистості, рівність перед законом, законності,

особистої недоторканості, невтручання в особисте життя, а до характерологічних принципів належать принцип усунення стереотипів, принцип активної участі та принцип усунення дискримінації.

4. Доведено, що адміністративно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України – це сукупність організаційно-правових засобів, інституцій та процедур, які використовують в межах адміністративного права з метою створення рівних умов доступу, просування та реалізації прав жінок і чоловіків у структурі МВС України, а також запобігання дискримінації за ознакою статі через нормативне регулювання, управлінського контролю, нагляду, кадрової політики, дисциплінарної відповідальності та правозастосовної практики. Сформовано, що основними структурними елементами механізму адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України є нормативно-правова основа (акти тлумачення та застосування норм права), інституційна компонента, адміністративно-процедурна та контрольна діяльність (адміністративно-правові відносини та контрольна-наглядові відносини), відносини адміністративної та дисциплінарної відповідальності тощо.

5. Класифіковано нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України таким чином: міжнародне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; національне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; конституційне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; основоположне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ; допоміжне нормативно-правове забезпечення гендерної рівності працівників Міністерства внутрішніх справ України.

6. Сформульовано основні моделі адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, це

зокрема: 1) модель гендерної рівності у фінансуванні жінок та чоловіків під час їхньої професійної діяльності в Міністерстві внутрішніх справ України; 2) модель розширення прав і можливостей жінок в Міністерстві внутрішніх справ України; 3) модель протидії гендерній сегрегації в Міністерстві внутрішніх справ України; 4) модель протидії дискримінації в Міністерстві внутрішніх справ України; 5) модель протидії стигматизації у зв'язку з інвалідністю в Міністерстві внутрішніх справ України; 6) модель протидії сексуальним домаганням на робочому місці в Міністерстві внутрішніх справ України. Також виокремлено ключові особливості кожної з них, які мають не лише нормативне, а й практичне значення для формування інклюзивного та недискримінаційного службового середовища в досліджуваній сфері.

7. Проаналізовано досвід таких країн як США, Канада, Великобританія, Нідерланди, Швеція, Польща. Особлива увага приділена США, Канаді, Швеції, які ми взяли за основу для запозичення досвіду, урахувавши той факт, що в цих країнах не лише впроваджено принцип гендерної рівності в правоохоронних органах, а й активно впроваджується державна політика створення інклюзивних та безбар'єрних правоохоронних органів, на основі чого запропоновано запровадження інклюзивної кадрової програми для створення гендерно чутливого, інклюзивного та безбар'єрного середовища у Міністерстві внутрішніх справ України, на підставі досвіду США, Канади та Швеції, а саме, для підвищення комунікативної доступності зробити обов'язковим використання шрифтів Брайля на інформаційних стендах; проводити навчання та розширювати кожний підрозділ працівниками, які зможуть контактувати з особами, які мають порушення слуху або зору; для створення безбар'єрності, як для працівників Міністерства внутрішніх справ України, так і осіб, які звертаються за різними видами допомоги чи послуг запропоновано облаштувати всі підрозділи пандусами, тактильною плиткою, кнопками спеціального виклику персоналу, зниженими віконцями обслуговування для осіб, які пересуваються на візках тощо; для створення комфортних умов праці працівників Міністерства внутрішніх справ України

запропоновано поповнити підрозділи автотранспортом, обладнаним для осіб з обмеженими можливостями.

8. Виокремлено перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України, зокрема напрям системної інтеграції гендерної складової у всіх сферах діяльності Міністерства внутрішніх справ України; напрям нормативно-правового врегулювання гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України; напрям формування кадрового резерву з дотриманням гендерних квот; напрям проведення системної інформаційно-просвітницької роботи та навчання особового складу з питань гендерної рівності; напрям активізації співпраці з громадськими організаціями та міжнародними інституціями щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України; напрям попередження та протидії гендерному насильству у системі Міністерства внутрішніх справ України. Також здійснено їх ґрунтовну характеристику.

Запропоновано внести зміни та доповнення до нормативно-правових актів, які врегульовують діяльність щодо забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», відсутні види гендерної нерівності в Україні, доповнити видами гендерної нерівності та запропонувати ст. 1-1 викласти таким змістом: «Видами нерівності є: соціальна нерівність; психологічна нерівність; економічна нерівність; побутова нерівність; нерівність у здобутті освіти; нерівність представницька (в ухваленні політичних рішень); нерівність у правах та можливостях;

- п. 2, ст. 4. Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» такого змісту: «державна служба та служба в органах місцевого самоврядування» замінити словами: «публічна служба»;

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доповнити також видами дискримінації у ст. 5-1 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» таким змістом:

«1) Гендерна дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі статі або гендерної ідентичності особи. Вона може містити відмову в прийнятті на роботу, просуванні по службі, оплаті праці чи доступу до послуг через стать чи гендерну ідентичність.

2) Расова дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі раси, колірної приналежності, етнічного походження або національності особи. Вона може виявлятися у відмові в працевлаштуванні, доступі до житла, освіти чи інших сфер життя через расу або етнічну приналежність.

3) Вікова дискримінація – це вид дискримінації, який відбувається на підставі віку особи. Вона може містити відмову в прийнятті на роботу, звільнення з роботи чи обмеження доступу до послуг через вік особи.

4) Дискримінація за станом здоров'я – це вид дискримінації, коли особа стає об'єктом негативних дій через її стан здоров'я або інвалідність. Вона може виявлятися у відмові в прийнятті на роботу, обмеженні доступу до житла чи інших сфер життя через стан здоров'я особи.

5) Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність – це вид дискримінації, який відбувається на підставі сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності особи. Вона може містити відмову в наданні послуг, насильство або інші негативні дії через сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альберда Т. Г. Механізм як загальнонаукова і правова категорія («правовий механізм»). *Молодий вчений*. 2013. № 2 (02). С. 64–68.
2. Андріяш В. І. Державна політика: концептуальні аспекти визначення. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 9. URL: <https://goo.gl/aLu3RG>.
3. Арістотель. Політика / пер. з давньогр. та передм. О. Кислюка. Київ : Основи, 2000. 239 с. URL: <http://litopys.org.ua/aristotle/arist02.htm>.
4. Ахметова Л. С. Жінки в античності. URL: www.C: Documentsand Srttings.
5. Бакуменко В. Д., Надолішній П. І. Теоретичні та організаційні засади державного управління (опорний конспект дистанційного курсу навчальної дисципліни) : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 162 с.
6. Безпалова О. Адміністративно-правовий механізм реалізації правоохоронної функції держави : монографія. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. 544 с.
7. Блага В. В., Благой В. В., Тихомирова А. О. Гендерна дискримінація як перешкода на шляху до розвитку нації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 130–133.
8. Богачевська М. Дума України – жіночого роду. Київ : Воскресіння, 1993. 57 с.
9. Бокало Н. І. Формування і розвиток ідеї рівності в праві: філософсько-правовий вимір : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Львів, 2014. 205 с.
10. Бухтіярова І. Г. Громадські організації щодо функціонування інституту материнства в Україні. *Часопис Українського університету права*. 2018. Вип. 3. С. 96–100.
11. Бухтіярова І. Г., Бухтіяров О. А. Особливості генезису гендерного насильства. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. Вип. 2. С. 73–76.

12. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
13. Венгер О. М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2009. 198 с.
14. Венгер О. Напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2019 : Освіта як чинник формування креативних компетентностей в умовах цифрового суспільства. С. 23–27. URL: <http://vestnikzgia.com.ua/article/view/189005>.
15. Від ізоляції до рівності. Усвідомлення прав людей з інвалідністю : керівництво для парламентарів № 14, 2007 р., видане Секретаріатом ООН та Міжпарламентською спілкою. URL: www.un.org/disabilities/default.asp?id=212.
16. Ворчакова І. Є. Гендерне квотування: забезпечення дескриптивного чи субстантивного представництва? *Актуальні проблеми політики*. 2024. Вип. 73. С. 49–53.
17. Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 113–120.
18. Галіцина Н. В. Теорія та практика реалізації концепції соціальної держави в Україні : адміністративно-правове дослідження : монографія. Харків : Панов, 2016. 578 с.
19. Гендер по-радянськи: навантаження жінки в СРСР звужувало коло обов'язків чоловіка. *Український тиждень*. URL: <https://tyzhden.ua/hender-po-radiansky-navantazhennia-zhinky-v-srsr-zvuzhuvalo-kolo-obov-iazkiv-cholovika/>.
20. Гендер: традиції і сучасність. : зб. статей з гендерних досліджень / за ред. С. Р. Касимової. 2005. URL: <http://medbib.in.ua/sovetskiy-genderniy-poryadok-traditsionnom-42413.html>.

21. Гендерна політика в нормативно-правових документах / Г. Г. Жуковська, К. Б. Левченко, О. О. Остапенко, О. І. Сулова ; за заг.ред К. Б. Левченко. Київ, 2020. Ч. 1. 186 с.

22. Гендерна політика в нормативно-правових документах. *Конституційний Суд України*. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/library/genderna_polityka_v_normatyvno-pravovyh_dokumentah.pdf.

23. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 132 с.

24. Гендерна рівність в Україні та країнах Європи. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-rivnist-v-ukraini-ta-krainakh-ievropy/>.

25. Гендерна рівність в Україні: що маємо сьогодні. *Ілляшев та Партнери*. URL: <https://attorneys.ua/publication/genderna-rivnist-v-ukrayini>.

26. Гендерна рівність в умовах євроінтеграції: можливості та виклики на шляху просування: у ДонДУВС провели дискусійну платформу. *ДонДУВС*. URL: https://dnuvs.ukr.education/novyny/genderna-rivnist-v-umovah-uevrointegracii?utm_source=chatgpt.com.

27. Гендерна рівність у секторі безпеки і оборони: МВС України посилює співпрацю з правоохоронцями Молдови. *Міністерство внутрішніх справ України*. URL: <https://mvs.gov.ua/news/genderna-rivnist-u-sektori-bezpeki-i-oboroni-mvs-posiliuje-spiivpraciju-z-pravoohoronciami-moldovi>.

28. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2004. 223 с.

29. Глосарій Навчального центру ООН Жінки. «Gender equality glossary». ООН : декабрь, 2020. *Навчальний центр ООН-жінки*. URL: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>.

30. Гончаренко В. Д., Рогожин А. Й., Святоцький О. Д. Хрестоматія з історії держави і права України : у 2 т. : навч. посіб. для юрид. вищих навч.

закл. / за ред. В. Д. Гончаренко. Київ : Ін Юре, 1997. Т. 2. Лютий 1917 р.–1996 р. 800 с.

31. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентіві України*. 2016. № 2. С. 114–120.

32. Горбачова О. В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 128–132.

33. Горностай К. Захист, охорона, гарантії прав і свобод людини і громадянина: співвідношення понять. *Держава і право* : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. 2001. Вип. 12. С. 51–55.

34. Горулько О. Етапи становлення гендерної політики в Україні. *Вісник Львівського університету*. Серія : Філософсько-політологічні студії. 2022. Вип. 40. С.131–138. URL: http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/40_2022/17.pdf.

35. Грицай І. О. Європейська практика забезпечення гендерної рівності: досвід для України. *Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування* : матеріали наук. семінару, м. Дніпро, 9 грудня 2016 р. Дніпро, 2017. С. 52–55.

36. Грицай І. О. Європейська практика забезпечення гендерної рівності. *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 27 січня 2017 р. Дніпро, 2017. С. 22–24.

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

38. Грицай І. О. Міжнародні стандарти у сфері гендерної рівності та їх реалізація в Україні: загальноправовий аспект. *Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування* : матеріали наук. семінару, 08 груд. 2017 р. Дніпро, 2018. С. 67–70.

39. Грицай І. О. Теоретико-правова характеристика механізму забезпечення принципу гендерної рівності. *Правові новели*. 2018. № 5. С. 7–14.

40. Грицишин М. Як політика протидії може сказати «НІ» домаганням та насильству на робочому місці: законодавчий та практичний рівні. *ЮРФЕМ*. URL: <https://jurfem.com.ua/polityka-protydii/>.
41. Грицяк Н. В., Попов М. П. Гендерна освіта публічних службовців : навч.-метод. посіб. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2008. 160 с.
42. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : НАДУ, 2004. 384 с.
43. Гудій В. Гендерна рівність в Україні: що маємо сьогодні. *Юридична газета*. 2024. 08 січня. (№ 17–20 (775–778)). URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/genderna-rivnist-v-ukrayini-shcho-maemo-sogodni.html>.
44. Гуляєв В. В. Соціальні механізми попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04. Київ, 2004. 203 с.
45. Гуманітарна політика в Україні: виклики та перспективи (Біла книга) : аналіт. доп. / [Сінайко О. О.(кер. авт. кол.), Тищенко Ю. А., Каплан Ю. Б., Михайлова О. Ю., Валевський О. Л. та ін.] ; за заг. ред. Ю. Б. Каплан, Ю.А. Тищенко. Київ : НІСД, 2020. 136 с.
46. Гуцало Л. Генеза гендерної рівності у стародавній Греції. *Літопис Волині*. 2022. Вип. 26. С. 199–204.
47. Данильян О. Г., Тараненко В. М. Філософія : підручник. Харків : Право, 2012. 312 с.
48. Данкевич Є. М., Данкевич А. Є. Державна політика та врядування. *Публічне управління та адміністрування* : навч. посіб. / за заг. ред. В. П. Якобчук. Житомир : Поліський національний університет, 2024. С. 75–152.
49. Даудова Г. В. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2008. 203 с.
50. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 392 с.

51. ДДУВС у механізмі забезпечення гендерної рівності. *Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. URL: https://dduvs.edu.ua/ngp/mzgr/?utm_source=chatgpt.com.
52. Делез Ж., Гваттари Ф. Ризома. *Філософія епохи постмодерна* : сб. переводов и рефератов. Минск, 1996. С. 6–31.
53. Демиденко В. О. Утвердження і забезпечення конституційних прав та свобод людини і громадянина в діяльності міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2002. 16 с.
54. Дені Л. Гендерні питання у поліції : зб. інформ.-метод. матеріалів «Гендерні питання у секторі безпеки» / DCAF, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки. Женева : Женевський центр управління сектором безпеки, 2019. 84 с. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%20%20UA.pdf>.
55. Державна політика : підручник / ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : НАДУ, 2014. 448 с.
56. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження в Україні / за заг. ред. В. Ребкала, В. Тертички. Київ : НАДУ, 2000. 232 с.
57. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text>.
58. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752. *Офіційний вісник України*. 2022. № 70. Ст. 4248.
59. Державне управління : словник-довідник / за заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка. Київ : УАДУ, 2002. 228 с.
60. Державне управління в Україні: організаційно-правові засади / за заг. ред. Н. Р. Нижник. Київ : УАДУ, 2002. 164 с.

61. Донець А. А. Особливості формування гендерної ідентичності особистості у підлітковому віці. *Молодий вчений*. 2014. № 7. С. 162–164. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2014/7/93.pdf>.
62. Дослідження McKinsey & Company «Diversity wins: How inclusion matters». 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>.
63. Дужа І., Мельник Л., Самойленко Л. Стратегія гендерної рівності Сполучених Штатів Америки. *Вісник Львівського університету*. Серія : Філософсько-політологічні студії. 2022. Вип. 40. С. 139–147.
64. Економічний розвиток і державна політика / за заг. ред. Ю. Єханурова, І. Розпутенка. Київ : УАДУ, 2001. 480 с.
65. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
66. Єфанова І. В., Марценюк Т. О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. *Вісник Львівського університету*. Серія : Соціологічна. 2014. Вип. 8. С. 69–81.
67. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст 3103. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
68. Загальна теорія держави і права : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. освіти / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова, О. В. Петришин, С. М. Олейников ; за ред. М. В. Цвік. Харків : Право, 2002. 432 с.
69. Загальне адміністративне право : підручник / І. С. Гриценко, Р. С. Мельник, А. А. Пухтецька та ін. ; за заг. ред. І. С. Гриценка. Київ : Юрінком Інтер, 2015. 568 с.
70. Ільницька Г. Я. Формування фінансово-економічного механізму управління підприємством. *Науковий вісник Українського державного лісотехнічного університету*. 2004. № 14.7. С. 291–294.

71. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України (нині Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України) від 07.02.2020 р. № 86. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>.

72. Іовчева А. М. Гендерна рівність в сучасних політичних процесах Республіки Сербія та України : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Одеса, 2013. 238 с.

73. Калетнік Г. М., Мазур А. Г., Кубай О. Г. Державне регулювання економіки : навч. посіб. Київ : Хай-Тек Пресс, 2011. 428 с.

74. Калиновський Б. В., Богдан Ю. В. Реалізація конституційного принципу рівності прав жінки і чоловіка в умовах воєнного стану в Україні. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 10. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/240/155>. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15270199>.

75. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

76. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 20 с.

77. Качан Є. П. Регіональна економіка : підручник. Київ : Знання, 2011. 670 с.

78. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. *Жінки в політиці в Україні: національний рівень* : зб. наук. статей. 2006. С. 144–155. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9933/Kyseljova_Instytucijni_mekhanizmy_zabezpechennja.Pdf.

79. Кілієвич О. Англо-український глосарій термінів і понять з аналізу державної політики та економіки. Київ : Основи, 2003. 510 с.

80. Кімел М. Гендероване місце роботи. *Гендероване суспільство*. Київ : Сфера, 2003. С. 265–310.

81. Коваленко Ю. Адміністративно-правова характеристика принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Наукові перспективи*. Серія : Право. 2023. № 12 (42) С. 499–510. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12\(42\)-499-510](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12(42)-499-510). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/8305/8350>.

82. Коваленко Ю. В. Problematic issues of gender equality in the European Union administrative and legal aspect. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2023. Вип. 6. С. 90–94.

83. Коваленко Ю. В. Адміністративно-правові засади формування державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України: поняття та особливості. *Публічне адміністрування в сучасних умовах* : матеріали круглого столу, м. Київ, 19 черв. 2025 р. Київ, 2025. С. 9–10.

84. Коваленко Ю. В. Генезис гендерного насильства. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації* : матеріали XVIII наук.-практ. семінару, м. Київ, 19 жовтня 2023 року / ред. колегія : І. Д. Пастух (голова), В. М. Дорогих, О. К. Волох. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. С. 98–101.

85. Коваленко Ю. В. Класифікація нормативно-правових актів врегулювання державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Журнал східноєвропейського права*. Серія Право. 2024. № 129. С. 123–132.

86. Коваленко Ю. В. Міжнародний досвід щодо впровадження гендерної політики у правоохоронних органах. *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : матеріали круглого столу, м. Київ, 30 трав. 2024 р. Київ, 2024. С. 8–9.

87. Коваленко Ю. В. Поняття та особливості механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України як складовий елемент національної безпеки країни. *Актуальні питання підготовки фахівців*

для сектору безпеки і оборони в умовах війни : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 19 квіт. 2024 р. Кропивницький, 2024. С. 809–815.

88. Коваленко Ю. В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 30 квіт. 2024 р. Київ, 2024. С. 89–92.

89. Коваленко Ю. В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідом. наук.-практ. круглого столу, м. Київ, 23 трав. 2024 р. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2024. С. 134–136.

90. Коваленко Ю. В. Проблемні питання гендерної рівності в Європейському Союзі: адміністративно-правовий аспект. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2023. Вип. № 6. С. 90–94. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2023.6.15>.

91. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.

92. Колбеч Г. К. Політика: основні концепції в суспільних науках / пер. з англ. Київ : КМ Академія, 2004. 127 с.

93. Колодій А. М., Копейчиков В. В., Лисенков С. Л. Теорія держави і права : навч. посіб. / за заг. ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 368 с.

94. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : підписана 18.12.1979 р. ; в ред. від 06.10.1999 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

95. Конвенція ООН про права людей з інвалідністю : підписана 13.12.2006 р. *Офіційний вісник України*. 2020. № 17. Ст. 799. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text.

96. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція) : вчинено 11.05.2011 р. ; ратифікована Україною від 20.06.2022 р. *Офіційний вісник України*. 2022. № 87. Ст. 5450. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.

97. Конституційне право України : підручник / за ред. Ю. М. Тодики, В. С. Журавського. Київ : Ін Юре, 2002. 544 с.

98. Конституційні акти України. 1917 – 1920. Невідомі конституції України. Київ : Філософська і соціологічна думка, 1992. 269 с.

99. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96- ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

100. Концептуальні засади взаємодії політики й управління / за заг. ред. В. А. Ребкала, В. А. Шахова, В. В. Голубь, В. М. Козакова. Київ : НАДУ, 2010. 300 с.

101. Костіна Т. О. Генеза гендерної рівності у Стародавні часи. *Габітус. Психологія особистості*. 2020. Вип. 15. С. 153–157.

102. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Одеса, 2013. 17 с.

103. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Одеса, 2013. 198 с.

104. Крищенко А. Є. Роль керівника територіального органу Національної поліції в організації забезпечення публічної безпеки та порядку : монографія. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2019. 236 с.

105. Кузьменко Т. М. Соціологія : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 320 с.

106. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
107. Лаврук О. В. Сутність поняття державної політики. *Університетські наукові записки*. 2018. Вип. 67–68. С. 254–263.
108. Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Львів, 2007. 217 с.
109. Левченко К. Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 428 с.
110. Лєскіна І. Є. Адміністративно–правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності прокуратури : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2013. 225 с.
111. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціологія. Базовий курс : підручник. Київ : Каравела, 2005. 312 с.
112. Магновський І. Й. Теоретико-правове осмислення сутності розвитку держави у контексті глобалізації. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. Серія : Право. 2022. № 14 (26). С. 46–56. DOI: 10.33098/2078-6670.2022.14.26.46-57.
113. Максименко Н. В. Адміністративно–правове регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 20 с.
114. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : КММ, 2006. 240 с.
115. Мархинін В. В. Антична Греція: ідеї гендерної рівності. *Філософська думка*. 2016. № 7. С. 23–48. DOI: 10.7256/2409-8728.2016.7.19628.
116. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua). *Спільне : журнал соціальної критики*. 2013. № 6. С. 89–95.

117. Марцінко М. Гендерний розрив в оплаті праці: досвід України (Частина 2). *ЮРФЕМ*. URL: <https://jurfem.com.ua/gender-gap-p2/>.

118. Масний В. Жінки займають 41% керівних посад в Україні – дослідження. *Суспільне*. URL: https://suspilne.media/120141-zinki-zajmaut-41-kerivnih-posad-v-ukraini/?utm_source=chatgpt.com.

119. МВС України на 69-й сесії Комісії ООН: гендерна рівність у фокусі безпеки та відновлення. *Міністерство внутрішніх справ України*. URL: <https://mvs.gov.ua/news/mvs-na-69-i-sesiyi-komisiyi-oon-genderna-rivnist-u-fokusi-bezpeki-ta-vidnovlennia>.

120. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право : навч. посіб. Київ : Ваіте, 2014. 376 с.

121. Мельник Т. М. Гендерна політика в Україні: стан та перспективи. Київ : К.І.С., 2020. 232 с.

122. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Київ : Логос, 2004. 320 с.

123. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності : підручник. 2-ге вид., доповн. Київ : Стілос, 2010. 440 с.

124. Методики запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. Київ, 2023. 49 с. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/metodyka_mvs_2023.pdf.

125. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах : затв. наказом Міністерства соціальної політики України (нині Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України) від 29.01.2020 р. № 56. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>.

126. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : затв. наказом

Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>.

127. Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : затв. наказом Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. № 33. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033419-19#Text>.

128. Міністерство Грузії з питань примирення та громадянської рівності. URL: SMR.GOV.GE.

129. Наливайко Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель: монографія. Харків : Право, 2009. 600 с.

130. Наливайко Л. Р., Грицай І. О. Державна гендерна політика в Україні та країнах-членах ЄС. *Державотворення та правотворення в контексті євроінтеграції* : тези доп., виступів і повідом. II-го Всеукр. кругл. столу, м. Львів, 09 грудня 2016 р. Львів, 2016. С. 132–135.

131. Наливайко О. І. Правовий захист людини як предмет дослідження загальної теорії права. *Держава і право* : зб. наук праць. Юридичні і політичні науки. 2001. Вип. 12. С. 18–24.

132. Наливайко Р. Л., Марценюк Л. В. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики. *Приватне та публічне право*. 2022. Вип 1. С. 61–66. DOI: <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2022.1.11>.

133. Науково-організаційна діяльність у сфері забезпечення гендерної рівності та захисту прав людини. *Дніпровський державний університет внутрішніх справ*. URL: https://dduvs.edu.ua/ngp/npd/naukovo-organizatsijna-diyalnist-u-sferi-zabezpechennya-gendernoyi-rivnosti-ta-zahystu-prav-lyudyny/?utm_source=chatgpt.com.

134. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.

135. Нестерцова-Собакаръ О. В. Правове становище жінки на українських землях у складі Російської імперії у другій половині XIX – на початку XX ст. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2009. 21 с.

136. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 2 (53). С. 218–225.

137. Олійник А. Ю., Гусарев С. Д., Слюсаренко О. Л. Теорія держави і права : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2001. 176 с.

138. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право* : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. 2013. Вип. 62. С. 3–11.

139. Оніщенко Н., Матвієнко О., Томашевська М. Гендерно чутлива політика як спосіб подолання правового нігілізму. *Держава і право* : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. 2005. № 30. С. 18–25.

140. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні / О. Пищуліна, С. Рябошапка, К. Левченко, Г. Марценюк. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 140 с.

141. Павліченко К. Жінки у складі підрозділів МВС України беруть безпосередню участь у захисті України. *Головний сервісний центр МВС України*. URL: <https://hsc.gov.ua/2023/05/04/zhinki-u-skladi-pidrozdiliv-mvs-berut-bezposerednyu-uchast-u-zahisti-ukrayini-katerina-pavlichenko/>.

142. Пал Л. А. Аналіз державної політики / пер. з англ. І. Дзюби. Київ : Основи, 1999. 422 с.

143. Пансевич Ю. В. Історичні витоки питання гендерної рівності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2013. Вип. 23, ч. 1, т. 1. С. 80–82.

144. Пархоменко-Куцевіл О. Нормативно-правове забезпечення формування державної гендерної політики в Україні. *Науковий вісник: Державне управління*. 2021. № 3 (9). С. 102–119. DOI: [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-3\(9\)-102-119](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-3(9)-102-119).

145. Пекінська декларація : прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок від 15.09.1995 р. *Верховна Рада України*. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507.

146. Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. *United Nations Development Programme*. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/peretvorennya-nashoho-svitu-poryadok-dennyu-u-sferi-staloho-rozvytku-do-2030-roku>.

147. Питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>.

148. Піковська Т. В. Правове регулювання гендерної рівності у міжнародних нормативних актах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 10. С. 607–611.

149. Піковська Т. В. Правосвідомість як основа механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. *Інформація і право*. 2021. Вип. 2 (37). С. 191–197.

150. План заходів з реалізації Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 693-р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693-2019-%D1%80>.

151. План заходів МВС України щодо виконання Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : затв. наказом Міністерства внутрішніх справ України від 12.12.2017 р. № 1019. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>.

152. Плугатар Т. А. Забезпечення гендерної рівності у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 3, т. 2. С. 42–47.

153. Політика. *Вікіпедія – вільна енциклопедія*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0>.

154. Політичні механізми формування громадянської ідентичності в сучасному українському суспільстві : монографія / Т. А. Бевз, М. С. Кармазіна, О. О. Зорич, В. Д. Яремчук. Київ : ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2014. 296 с.

155. Полховська І. К. Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2007. 197 с.

156. Порядок проведення гендерно-правової експертизи : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. *Офіційний вісник України*. 2018. № 96. Ст. 3173.

157. Посібник з європейського антидискримінаційного права / Рада Європи ; Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав. Київ : К.І.С., 2013. 196 с. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf.

158. Права та можливості жінок, зайнятих у сфері безпеки. *UPLAN*. URL: <https://uplan.org.ua/analytics/prava-ta-mozhlyvosti-zhinok-zainiatykh-u-sferi-bezpeky/>.

159. Права жінок правоохоронців та політика гендерної рівності : досвід інших країн у вітчизняному контексті. *Українська гельсінська спілка з прав людини*. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-pravoohorontsiv-ta-polityka-h>.

160. Правове забезпечення гендерної рівності в Україні. *Дніпровський державний університет внутрішніх справ*. URL: https://dduvs.edu.ua/ngp/pzgr/?utm_source=chatgpt.com.

161. Приймаченко Д. Правова природа актів планування: сучасний аналіз. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 52–58.

162. Принцип. *Літературознавча енциклопедія* : у 2 т. / авт.-уклад. Ю. І. Ковалів. Київ : Академія, 2007. Т. 2 : М–Я. С. 271.

163. Принципи розширення прав і можливостей жінок WEPs. *Національна соціальна сервісна служба України*. URL: <https://nssu.gov.ua/news/pryntsyru-rozshyrennia-prav-i-mozhlyvostei-zhinok>.

164. Про внесення змін до Порядку проведення гендерно-правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від від 13.02.2024 р. № 155. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155-2024-%D0%BF#Text>.

165. Про державну службу : Закон України від 22.01.2016 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

166. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

167. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 35. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>.

168. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

169. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>.

170. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. *Урядовий кур'єр*. 2020. 22 грудня. (№ 249). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1544-2020-%D1%80>.

171. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018

р. № 634-р. *Верховна Рада України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>.

172. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 р. № 1578. *Верховна Рада України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>.

173. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.07.2025 р. № 904. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/904-2025-%D0%BF#Text>.

174. Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису стосовно кривдника : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01.08.2018 р. № 654. *Верховна Рада України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18#Text>.

175. Про затвердження Стратегії інтеграції гендерного підходу в діяльність МВС України до 2030 року : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 28.12.2021 р. № 1146. *Верховна Рада України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

176. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.01.2023 р. № 79-р. *Верховна Рада України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#Text>.

177. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII. *Відомості Верховної Ради України.* 2014. № 13. Ст. 222. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>.

178. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1997. № 24. Ст. 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>.

179. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 28.05.1999 р. № 586-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 20–21. Ст. 190. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>.

180. Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства : Указ Президента України від від 21.09.2020 р. № 398/2020. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text>.

181. Про Положення про Міністерство соціальної політики України (нині Міністерством соціальної політики, сім'ї та єдності України) : Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 389/2011. *Офіційний вісник Президента України*. 2011. № 9. Ст. 542.

182. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. № 3739-VI ; станом на 31.03.2023 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>.

183. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку» : Указ Президента України від 14.05.2021 р. № 225. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text>.

184. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 17.08.2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 175. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>.

185. 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 12.08.2022 р. *Урядовий кур'єр*. 2022. 01 січня. (№ 189).

186. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

187. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : розпорядження Кабінету міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. *Офіційний вісник України*. 2023. № 1. Ст. 37.

188. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 23.09.2011 р. № 3166-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 38. Ст. 385.

189. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. *Президент України*. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>

190. Провідні моделі гендерної політики, вироблені світовою спільнотою. *Studies. Студентська бібліотека*. URL: https://studies.in.ua/paritetna_demokratia-shporu/2219-provdsn-model-gendernoyi-poltiki-viroblen-svtovoyu-splnotoyu.html.

191. Пустовіт Ж. М. Актуальні проблеми прав і свобод людини і громадянина в Україні : навч. посіб. Київ : КНТ, 2009. 232 с.

192. Ребкало В. А., Тертичка В. В. Державна політика: аналіз та впровадження в Україні. Київ : УАДУ, 2002. 80 с.

193. Рівні права та можливості. *Міністерство внутрішніх справ України*. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/activity/rivni-prava-ta-mozlivosti>

194. Романов В. Є., Рудік О. М., Брус Т. М. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2003. 72 с.

195. Романов В., Рудік О., Брус Т. Вступ до аналізу державної політики. Київ : Основи, 2001. 238 с.

196. Руднєва О. М. Гендерна рівність у праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2002. 178 с.

197. Рудницький С. В. Категорія «механізм» та її гносеологічні можливості для опису явищ і процесів суспільно-політичного життя. *Держава і право* : зб. наук. праць Юридичні і політичні науки. 2011. № 53. С. 679–685.

198. Рудницький С. Категорія «механізм» у суспільних науках. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2011. № 4. С. 111–120.
199. Семенова А. Ю. Економічний механізм управління сільсько-господарським підприємством: теоретико-методологічний аспект. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2012. № 3. С. 186–190.
200. Слатвицька А. В. Міжнародний захист економічних прав жінок : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Київ, 2010. 277 с.
201. Словник української мови : в 11 т. / редкол. : І. К. Білодід (голова) та ін. ; АН Української РСР ; Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні. Київ : Наук. думка, 1973. Т. 4 : І–М. 840 с.
202. Словник української мови : в 11 т. / редкол. : І. К. Білодід (голова) та ін. ; АН Української РСР ; Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні. Київ : Наук. думка, 1978. Т. 9 : С. 916 с.
203. Сніжинська М. Гендерна рівність - запорука успішного та сталого бізнесу. *Апостроф*. URL: https://apostrophe.ua/ua/article/business/2021-07-19/gendernoe-ravenstvo---zalog-uspeshnogo-i-ustoychivogo-biznesa/40808?utm_source=chatgpt.com.
204. Сорока К. О. Основи теорії систем і системного аналізу : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2004. 291 с.
205. Соціальна робота і формування громадянського суспільства : монографія / В. П. Бех, М. П. Лукашевич, М. В. Туленков ; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. 599 с.
206. Справа за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу) : рішення Конституційного Суду України від 12.04.2012 р. Справа № 1-10/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 32. Ст. 1202.
207. Статистичні дані з розподілом за статтю ДМС, ДПСУ, ДСНС, НГУ та НПУ (у відсотковому співвідношенні станом на 01.01.2025 року).

Міністерство внутрішніх справ України. URL: <https://mvs.gov.ua/activity/prevention-corruption/statistika>.

208. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. *The Council of Europe*. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equalitystrategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

209. Стрельченко О. Г., Бухтіярова І. Г., Бухтіяров О. А. Гендерний мейнстримінг під час реалізації публічно-правових повноважень на шляху євроінтеграційних процесів: адміністративно-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 3. С. 153–158. DOI: <https://doi.org/10.32782/39221368>.

210. Тертичка В. В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні. Київ : Основи, 2002. 750 с

211. Тетяна Ковальчук: Гендерна рівність – запорука розвитку органів системи МВС України. *Міністерство внутрішніх справ України*. URL: https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/Tetyana_Kovalchuk_Genderna_rivnist__zaporuka_rozvitku_organiv_sistemi_MVS_FOTO_16696.

212. Тищенко В. До проблеми гендерної сегрегації праці. *Центр гендерних досліджень ННІ історії і філософії*. URL: <https://gender-ck.inf.ua/articles/do-problemi-gendernoji-segregaciyi-praci>.

213. Турута О. В. Юридичний механізм забезпечення реальності прав і свобод громадян. *Форум права*. 2010. № 2. С. 519–523.

214. Україна, влада, світ. URL: <https://dduvs.com>.

215. Управління моніторингу дотримання прав людини. *Міністерство внутрішніх справ України*. URL: <https://mvs.gov.ua/struktura/upravlinnia-monitoringu-dotrimannia-prav-liudini-1>.

216. Уряд ухвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. *Урядовий портал*. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-ukhvalyv-stratehiiu-vprovadzhennia-hendernoi-rivnosti-u-sferi-osvity-do-2030-roku?utm_source=chatgpt.com.

217. Федоровська Н. В., Приходько О. О. Гендерна рівність в органах Національної поліції. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. м Харків, 27 берез. 2020 р. Харків, 2020. С. 177–180.

218. Федченко Є. Е. Гендер та сексуальність у релігійних і соціально-політичних практиках та візуальній культурі Давнього Риму (І ст. до р.х. – І ст. після р.х.) : дис. ... д-ра філос. : 03. Київ, 2021. 275 с.

219. Хмельницька В. Стало відомо, скільки жінок працює у системі МВС України. *ТСН*. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/stalo-vidomo-skilki-zhinok-pracyuye-u-sistemi-mvs-2123806.html>.

220. Цікул І. В. Гендерні аспекти формування паритетної демократії в Україні : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Чернівці, 2009. 237 с.

221. Цілі Сталого Розвитку: Україна : національна доп. Київ : [б. в.], 2017. 176 с.

222. Черняхівська В. В. Історичний досвід становлення української моделі гендерного паритету. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2016. № 10. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1012>.

223. Чижов Д. А. Поняття та структурні елементи механізму забезпечення прав людини у сфері національної безпеки. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія : економічна. Серія : юридична*. 2021. Вип. 30. С. 11–19.

224. Чому гендерна рівність важлива у місцевому самоврядуванні? *Городищенська громада*. URL: <https://gorodyshe.gr.org.ua/chomu-genderna-rivnist-vazhlyva-u-mistsevomu-samovryaduvanni/>.

225. Чому гендерна рівність важлива у місцевому самоврядуванні? *Онуфріївська громада*. URL: <https://onufriivska-gromada.gov.ua/news/1617195430>.

226. Чуб В. І., Пукач В. О. Реформування МВС України та його гендерна складова. *Механізми впровадження гендерної рівності в діяльність ОВС* :

матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 18–20 травня 2005 р. Київ : Міленіум, 2005. С. 33–35.

227. Шведське національне радіо. 2021. *Sveriges Radio*. URL: <https://sverigesradio.se>.

228. Шостак Н. В. Гендер і його репрезентація в капіталістичній і соціалістичній рекламі : кваліфікаційна робота. Київ, 2010. 89 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8d0e9f6b-7e03-4660-bd16-2750b7af7f2c/content>.

229. Щорічний звіт МВС України «Про стан кадрового забезпечення». Київ : МВС України, 2023. URL: <https://mvs.gov.ua/>.

230. Ярошенко О. О. Системний аналіз діяльності Національної поліції у сфері протидії домашньому насильству. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 2. С. 148–152.

231. Anderson J. Public policymaking. NY : Houghton Mifflin Company, 1997. 355 p.

232. Asian Development Bank. Gender mainstreaming case studies: India. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2011. URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29934/gender-mainstreaming-case-studies-india.pdf>.

233. Balanced participation of women and men in decision-making: Analytical report – 2016. Gender Equality Commission. Brusse: Council of Europe, 2017. 128 p. URL: <https://rm.coe.int/analyticalreportdata-2016-/1680751a3e>.

234. Bonnie S. Anderson, Judith P. Zinsser. A History of their own. Penguin Books, 1988. Vol. 1. 280 с.

235. Brown J. Integrating women into policing: a comparative European perspective. *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with experience from the West*. Slovenia: College of Police and Security Studies, 1996. URL: <http://www.ncjrs.gov/policing/int627.htm>.

236. Dunn W. Public Policy Analysis: An Introduction. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1994. 400 p

237. Friedrich C. Man and His Government. New York : McGraw-Hill, 1963. 737 p.
238. Generation Equality Forum. URL: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/beijing-plus-25/generation-equality-forum>.
239. Legislative and policy framework. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden?utm_source=chatgpt.com.
240. National strategy on gender equity and equality. URL: <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-onGender-Equity-and-Equality.pdf>.
241. Pikovska T.V. History of development of the concept of gender equality. Colloquium-journal. 2021. № 13 (100), część 2. P. 48–55.
242. Raj A. Where is Gender Equality in the United States? URL: <https://giwps.georgetown.edu/where-is-gender-equality-in-the-united-states/>.
243. Resolution 1325 (2000), adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. URL: https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SC_ResolutionWomenPeaceSecurity_SRES1325%282000%29%28english_0.pdf.
244. Rohall D. E. Socialization over the Life Course. Social Psychology: Sociological Perspectives / David E. Rohall, Melissa A. Milkie, Jeffrey W. Lucas. Boston, New York, San Francisco: Pearson Education, Inc., 2011. P. 150–187.
245. Royal Canadian Mounted Police. Equity, Diversity and Inclusion Strategy 2021–2025. URL: <https://www.rcmp-grc.gc.ca>.
246. Share of police officers in Sweden who are women in 2022, by region. URL: https://www.statista.com/statistics/1358657/sweden-female-police-officers-region/?utm_source=chatgpt.com
247. Swedish Police Authority. Gender Equality in the Swedish Police. Official Report, 2022.
248. The United Nations and Disabled Persons -The First Fifty Years. URL: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y10.htm>.
249. UK Home Office. Equality and diversity in policing: guidance for forces. GOV.UK, 2020.

КОНЦЕПЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ НА ПЕРІОД ДО 2030 РОКУ

1. Загальні положення

1.1. Метою Концепції є формування ефективної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України, подолання дискримінації, розвиток інституційного потенціалу для впровадження гендерної рівності, створення безпечного і справедливого робочого середовища.

1.2. Сфера дії Концепція поширюється на всі органи, установи, заклади та підрозділи, що входять до системи Міністерства внутрішніх справ України.

1.3. Нормативно-правова база: Конституція України; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закон України «Про запобігання та протидію дискримінації в Україні»; Національний план дій з реалізації Резолюції РБ ООН 1325; Стратегія гендерної рівності ЄС.

1.4. Основні терміни Гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі, гендерна інтеграція, гендерно зумовлене насильство тощо.

2. Аналіз ситуації

Низька частка жінок у вищих керівних посадах у структурі Міністерства внутрішніх справ України

Наявність стереотипів щодо ролі жінок у сфері безпеки

Випадки дискримінації та сексуальних домагань

Недостатній доступ до навчання та кар'єрного зростання

Низька обізнаність з гендерної тематики серед персоналу

3. Мета і завдання Концепції

3.1. Загальна мета Інтеграція принципів гендерної рівності у всі напрями діяльності Міністерства внутрішніх справ України.

3.2. Основні завдання

Подолання стереотипів і дискримінації

Рівний доступ до професійного зростання

Підвищення представництва жінок у керівництві

Запобігання дискримінації і насильству

Гендерно чутливе навчання

4. Основні напрями реалізації

4.1. Гендерна інтеграція в управління персоналом

Впровадження гендерного аналізу в кадрову політику

Встановлення гендерних індикаторів у звітності

4.2. Забезпечення рівного доступу до кар'єрного зростання

Прозорі критерії добору, оцінювання, підвищення по службі

Програми розвитку лідерського потенціалу жінок

4.3.Формування інклюзивного середовища

Розробка кодексу етики щодо гендерної поведінки

Впровадження анонімних каналів скарг

4.4.Навчання та просвіта

Інтеграція тематики гендерної рівності у навчальні програми

Проведення тренінгів та інформаційних кампаній

4.5.Профілактика дискримінації та насильства

Впровадження внутрішніх механізмів реагування

Співпраця з уповноваженими органами та НУО

4.6. Очікувані результати до 2030 року

Гендерний баланс серед керівного складу

Сформоване толерантне середовище

Підвищення довіри серед працівників

Регулярні публічні звіти про результати

Забезпечення сталого інституційного механізму з питань гендерної рівності

4.7. Механізми реалізації

Призначення відповідального координатора з гендерних питань у Міністерстві внутрішніх справ України

Затвердження щорічних планів дій

Виділення фінансування на реалізацію заходів

Міжвідомча координація з Міністерством соціальної політики, сім'ї та єдності України, Національною поліцією України, Національною гвардією України, Державною службою надзвичайних ситуацій тощо

Моніторинг реалізації Концепції – щорічно

4.8. Контроль і моніторинг

Формування системи індикаторів оцінки ефективності

Проведення щорічного гендерного аудиту

Публічне оприлюднення результатів

Перегляд Концепції у 2028 році

Додаток Б

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН ЗАХОДІВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ
КОНЦЕПЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ
СПРАВ УКРАЇНИ НА 2025–2030 РР.**

№	Запропонований захід	Термін виконання	Відповідальні суб'єкти	Очікуваний результат
1	Призначення координаторів з гендерної рівності у всіх підрозділах МВС України	2025	МВС України, кадрові служби	Мережа відповідальних осіб
2	Розробка та затвердження внутрішніх політик з гендерної рівності	2025	Департамент персоналу	Внутрішні стандарти дій
3	Проведення обов'язкових тренінгів з гендерної тематики	2025–2030 (щорічно)	Академії МВС України, навчальні центри	Підвищення обізнаності
4	Аудит гендерного балансу в структурі МВС України	2026, 2028, 2030	Нацполіція, ДСНС, НГУ	Звіти для оцінки динаміки
5	Створення та запуск платформи для подання анонімних скарг	2025	ІТ-відділ, Департамент персоналу	Безпечний канал комунікації
6	Впровадження менторських програм для жінок	2026–2030	Академії, підрозділи	Професійний розвиток
7	Проведення щорічного форуму «Гендерна рівність у секторі безпеки»	Щороку	МВС України, міжнародні партнери	Обмін досвідом, публічність
8	Інтеграція гендерного підходу в розробку політик МВС України	Постійно	Всі структурні підрозділи	Системна трансформація

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТЬ «ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ», «ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ» ТА «ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА»

Критерій	Державна політика щодо гендерної рівності	Гендерна політика держави	Державна соціальна політика
Сфера спрямування	Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	Гендерні відносини у широкому контексті (правовому, культурному, освітньому)	Соціальні відносини загалом, добробут населення
Зміст	Усунення дискримінації, інтеграція гендерної чутливості у державне управління	Розвиток гендерної культури, освіти, протидія насильству, підтримка гендерного партнерства	Система соціальних гарантій, підтримка зайнятості, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення
Мета	Досягнення фактичної рівності та соціальної справедливості	Формування гармонійних гендерних відносин у суспільстві	Соціальна стабільність, зменшення нерівності, підвищення якості життя
Особливість	Вузька спеціалізація – акцент на гендерній рівності у правовому, економічному та культурному вимірах	Ширше охоплення: поєднання правових, соціокультурних та освітніх аспектів	Гендерна складова є лише елементом серед багатьох напрямів

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ**КОМІТЕТ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
з питань правоохоронної діяльності**вул. М. Грушевського, 5, м. Київ, 01008, www.rada.gov.ua

*вих. N 14799/7-2025/224768
30.09.2025*

КОВАЛЕНКО Ю. В.

вул. Самійла Кішки 10/1, кв. 118

м. Київ, 03189

+ 38 (050) 946 85 22

kovalenkojulia5525@gmail.com**Шановна Юліє Валеріївно!**

У Комітеті Верховної Ради України з питань правоохоронної діяльності розглянуто Ваші пропозиції про внесення змін до чинного законодавства.

Повідомляємо, що зазначені пропозиції надані народним депутатам-членам Комітету для ознайомлення.

З повагою

**Заступник голови Комітету
з питань правоохоронної діяльності,
народний депутат України**

Г.М. Мамка

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Національної академії
внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор
полковник поліції

**Олег ТАРАСЕНКО**

24 06 2025 року

АКТ

24 06 .2025

м. Київ

№ 110-10

Впровадження результатів дисертації
Коваленко Юлії Валеріївни
«Адміністративно-правові засади забезпечення
гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ»
в наукову діяльність НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- т.в.о. начальника відділу організації наукової діяльності, кандидата юридичних наук старшого лейтенанта поліції Горбенко Дар'ї Андріївни;
- завідувача кафедри адміністративного права та процесу, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Пастуха Ігоря Дмитровича;
- начальника відділу докторантури та ад'юнктури, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Тихонової Олени Вікторівни;
- завідувача загальної бібліотеки Гайдар Людмили Георгіївни.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертації, поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», наукові праці аспіранта кафедри адміністративного права та процесу Національної академії внутрішніх справ Коваленко Юлії Валеріївни «Адміністративно-правові засади забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ» та на основі проведеного аналізу зробила висновок, що надана робота містить низку обґрунтованих теоретичних положень і пропозицій спрямованих на удосконалення адміністративно-правових засад забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ.

Проаналізовано основні результати дослідження Король В.В., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Коваленко Ю.В. Адміністративно-правова характеристика принципу гендерної рівності в міністерстві внутрішніх справ. *Наукові перспективи*. 2023. № 12(42) 2023. С. 499-501. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12\(42\)-499-510](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12(42)-499-510)

2. Коваленко Ю.В. Problematic issues of gender equality in the European Union administrative and legal aspect. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2023. Випуск № 6. С. 90-94. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2023.6.15>

3. Коваленко Ю.В. Класифікація нормативно-правових актів врегулювання державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ. *Журнал східно європейського права*. № 129. 2024. С. 123-132. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14555577>

4. Коваленко Ю.В. Генезис гендерного насильства. Генезис-гендерного-насильства. *Адміністративно-правове-забезпечення діяльності публічної адміністрації* : матеріали XVIII науково-практичного семінару (Київ, 19 жовтня 2023 року) / ред. Колегія І.Д. Пастух (голова), В.М. Дорогих, О.К. Волох. Київ: Нац. акад. нутр. справ, 2023. – 226 с.

5. Коваленко Ю.В. Поняття та особливості механізму забезпечення гендерної рівності в міністерстві внутрішніх справ як складовий елемент національної безпеки країни. «Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни» : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (19 квітня 2024 м. Кропивницький). С. 809-815.





6. Коваленко Ю.В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в міністерстві внутрішніх справ. «Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. (30 квітня 2024 м. Київ). С. 89-92.

7. Коваленко Ю.В. Міжнародний досвід щодо впровадження гендерної політики у правоохоронних органах. «Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави»: матеріали круглого столу (м. Київ, 30 травня 2024 року). С. 8.

8. Коваленко Ю.В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу (м. Київ, 23 трав. 2024 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ. С. 134-136.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок про те, що вищезазначені матеріали дисертаційного дослідження Коваленко Ю.В. застосовуються під час підготовки монографій, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, узагальнення аналітичних матеріалів, обґрунтування пропозицій до чинних проектів нормативно-правових актів, підготовка яких потребує проведення відповідних наукових досліджень або містить наукову складову.

Члени комісії:

 Дар'я ГОРБЕНКО
 Ігор ПАСТУХ
 Олена ТИХОНОВА
 Людмила ГАЙДАР

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Національної академії
внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор
полковник поліції

**Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ**

_____ 2025 року

АКТ

24.06.2025

м. Київ

№ 109-07

Впровадження результатів дисертації
Коваленко Юлії Валеріївни
«Адміністративно-правові засади забезпечення
гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ»
в освітній процес НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- начальника відділу організації освітнього процесу лейтенанта поліції Бойчук Вікторії Олександрівни;
- т.в.о. начальника відділу організації наукової діяльності, кандидата юридичних наук, старшого лейтенанта поліції Горбенко Дар'ї Андріївни;
- завідувача кафедри адміністративного права та процесу, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Пастуха Ігоря Дмитровича;
- начальника відділу докторантури та ад'юнктури, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Тихонової Олени Вікторівни;
- завідувача загальної бібліотеки Гайдар Людмили Георгіївни.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертації, поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», та наукові праці аспіранта заочної форми навчання кафедри адміністративного права та процесу Національної академії внутрішніх справ Коваленко Юлії Валеріївни «Адміністративно-правові засади забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ».

Проаналізовано основні результати дослідження Коваленко Ю.В., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Коваленко Ю.В. Адміністративно-правова характеристика принципу гендерної рівності в міністерстві внутрішніх справ. *Наукові перспективи*. 2023. № 12(42) 2023. С. 499-501. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12\(42\)-499-510](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12(42)-499-510)
2. Коваленко Ю.В. Problematic issues of gender equality in the European Union administrative and legal aspect. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2023. Випуск № 6. С. 90-94. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2023.6.15>
3. Коваленко Ю.В. Класифікація нормативно-правових актів врегулювання державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ. *Журнал східно європейського права*. № 129. 2024. С. 123-132. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14555577>

4. Коваленко Ю.В. Генезис гендерного насильства. Генезис-гендерного-насильства. *Адміністративно-правове-забезпечення діяльності публічної адміністрації* : матеріали XVIII науково-практичного семінару (Київ, 19 жовтня 2023 року) / ред. Колегія І.Д. Пастух (голова), В.М. Дорогих, О.К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2023. – 226 с.

5. Коваленко Ю.В. Поняття та особливості механізму забезпечення гендерної рівності в міністерстві внутрішніх справ як складовий елемент національної безпеки країни. *«Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни»* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (19 квітня 2024 м. Кропивницький). С. 809-815.

6. Коваленко Ю.В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в міністерстві внутрішніх справ. *«Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі»*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. (30 квітня 2024 м. Київ). С. 89-92.

7. Коваленко Ю.В. Міжнародний досвід щодо впровадження гендерної політики у правоохоронних органах. *«Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави»*: матеріали круглого столу (м. Київ, 30 травня 2024 року). С. 8.

8. Коваленко Ю.В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу (м. Київ, 23 трав. 2024 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ. С. 134-136.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що праці Коваленко Ю.В. містять науково обгрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, що дає підстави запровадити їх для використання в освітньому процесі Національної академії внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Публічна служба», «Публічне адміністрування», «Адміністративні послуги в правоохоронній діяльності» під час підготовки навчально-методичних та дидактичних матеріалів, а також рекомендувати їх до вивчення під час самостійної роботи здобувачів вищої освіти.

Члени комісії:



Вікторія БОЙЧУК



Дар'я ГОРБЕНКО



Ігор ПАСТУХ



Олена ТИХОНОВА



Людмила ГАЙДАР

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Коваленко Ю. В. Адміністративно-правова характеристика принципу гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Наукові перспективи*. 2023. № 12(42) 2023. С. 499-501. (Серія «Право»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12\(42\)-499-510](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12(42)-499-510)

2. Коваленко Ю.В. Класифікація нормативно-правових актів врегулювання державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ. *Журнал східно європейського права*. № 129. 2024. С. 123-132. (Серія «Право»). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14555577>

3. Коваленко Ю.В. Міжнародно-правова характеристика гендерної рівності в європейському союзі: адміністративно-правовий аспект. *Наше право*. № 2 2025. С. 433-438. (Серія «Право»). DOI: <https://doi.org/10.71404/NP.2025.2.66>

статті в міжнародних періодичних наукових виданнях:

4. Коваленко Ю.В. Problematic issues of gender equality in the European Union administrative and legal aspect. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2023. Випуск № 6. С. 90-94. (Серія «Право»). DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2023.6.15>

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Коваленко Ю. В. Генезис гендерного насильства. *Адміністративно-правове-забезпечення діяльності публічної адміністрації: матеріали XVIII науково-практичного семінару (Київ, 19 жов. 2023 р.)* / ред. Колегія І. Д. Пастух (голова), В. М. Дорогих, О. К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2023. 226 с.

8. Коваленко Ю. В. Поняття та особливості механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України як складовий елемент національної безпеки країни. *«Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни»* : матеріали міжнародної науково– практичної конференції (Кропивницький, 19 квіт. 2024 р.). С. 809-815.

9. Коваленко Ю. В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України : матеріали міжнародної науково-практичної конференції *«Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі»* (Київ, 30 квіт. 2024 р.). С. 89-92.

10. Коваленко Ю. В. Міжнародний досвід щодо впровадження гендерної політики у правоохоронних органах : матеріали круглого столу *«Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави»* (Київ, 30 трав. 2024 р.). С. 8-9.

11. Коваленко Ю.В. Поняття та сутність нормативно-правової складової механізму забезпечення гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу (Київ, 23 трав. 2024 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ. С. 134-136.

12. Коваленко Ю. В. Коваленко Ю. В. Адміністративно-правові засади формування державної політики щодо гендерної рівності в Міністерстві внутрішніх справ України: поняття та особливості. *Публічне адміністрування в сучасних умовах* : матеріали круглого столу (Київ, 19 черв. 2025 р.). Київ, 20-25. С. 9-10.