

Комірча Яна Павлівна,
аспірант заочної форми навчання
кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: **Кудерміна Олена
Іванівна**, завідувач кафедри юридичної
психології Національної академії
внутрішніх справ, доктор психологічних
наук, професор

КОРУПЦІЙНІ РИЗИКИ В ҐЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИНАХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Корупція є однією із найнебезпечніших загроз правам людини, демократії, правопорядку, чесності та соціальної справедливості. Вона має низку негативних проявів, одним із яких, на нашу думку, є прояви гендерної інтолерантності в службових відносинах поліцейських.

Згідно з Методологією оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади, корупційний ризик – «це ймовірність того, що відбудеться подія корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, яка негативно вплине на досягнення органом влади визначених цілей та завдань» [1]. Організаційно-управлінські процеси в органі влади, що спрямовані на забезпечення реалізації органом влади законодавчо закріплених функцій та завдань, виступають внутрішнім середовищем, у якому можливі кадрові корупційні ризики. Саме тому вивчення та аналіз питання управління персоналом дозволяє передбачити та запобігти корупційним ризикам в організаційно-управлінській діяльності в органах Національної поліції України.

Можливості доступу до влади чоловіків і жінок певною мірою проявляються у корупційних практиках. За даними на 2019 рік кількість жінок в Національній поліції України складає 25,4% від загальної чисельності жінок в особовому складі МВС України. При цьому питома вага жінок на керівних посадах складає лише 17,7% [2, с. 19-20].

Відповідно до проведеного Програмою розвитку ООН (ПРООН) в Україні дослідження «Корупція очима жінок і чоловіків» (2018 рік) не виявлено істотних гендерних відмінностей у ставленні чоловіків і жінок до корупції, однак у сфері впливу корупції більш проявляються гендерні відмінності. Так, чоловіки та жінки стикаються в повсякденному житті з різними корупційними практиками, по-різному сприймають корупцію та відчувають на собі її наслідки. Жінки

вразливіші до негативних наслідків побутової корупції, так як у зв'язку з сімейними обов'язками та потребою специфічних медичних послуг у сфері репродуктивного здоров'я вони більше, ніж чоловіки, взаємодіють з надавачами суспільних послуг, які висувають певні корупційні вимоги (за медичну допомогу, освіту дітей тощо) [3].

Згідно з даними дослідження «Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017-2020», проведеного Українським центром суспільних даних, в Україні 59% усіх керівних посад займають чоловіки, а жінки – 41% (серед керівників і фізичних осіб підприємців в Україні) [4]. У дослідженні зроблено висновки щодо повного домінування жінок в сфері освіти, зростання частки жінок у тих сферах, де вони і так мали сильні позиції, меншої активності жінок у великих містах (чим більше місто, тим менша активність).

Специфічно гендерно обумовленими формами корупції, до яких особливо вразливі жінки та дівчата є сексуальна експлуатація, домагання, вимога сексуальних послуг на надання певних преференцій.

За даними МВС України понад третина опитаних жінок, які працюють в секторі безпеки України (38,1%) повідомили про наявні численні форми дискримінації на робочому місці. Про необхідність удосконалення відомчої системи превенції та протидії сексуальним домаганням серед працівників сектору безпеки засвідчили 85,2% опитаних жінок та 73,4% чоловіків [5].

Про сексуальні домагання зазначено у статті 154 Кримінального кодексу України, що визнає злочином «примушування жінки чи чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні» [6].

Для притягнення особи до кримінальної відповідальності за сексуальні домагання шляхом примушування до вступу у статевий зв'язок, потерпіла особа повинна бути службово або матеріально залежною від особи-кривдника, а також довести факт примушування (погрози звільненням, притягненням до дисциплінарної відповідальності тощо), а не просто пропозицію [7; с. 121].

За відсутності єдиного підходу до визначення сексуальних домагань і чіткого механізму захисту постраждалих, законодавчо визначено сексуальні домагання як ширше поняття, ніж примушування до вступу у статевий зв'язок (тобто, примушування до вступу у статевий зв'язок завжди буде сексуальним домаганням). Однак не кожне сексуальне домагання виражається лише в примушуванні до вступу у статевий зв'язок (це можуть бути дії 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). Тобто, кримінальна відповідальність охоплює не всі випадки домагань, а лише їх частину.

Науковці спростовують традиційне уявлення і думку про обмежені можливості ефективності жінки-керівника [8, с. 18]. На основі порівняння ефективності керівництва, яке здійснюється жінкою та чоловіком, визначено, що їхні стилі управління різняться і спираються не на статево-рольові особливості, а на вимоги ефективності. Чоловік більш «ефективний» при постановці цілей організації; а жінка – при формування мотиваційної програми для персоналу, комунікації; при цьому і чоловіки, і жінки однаково успішно реалізують функцію контролю. Жінка-керівник здатна на жорсткі управлінські технології, але в «м'якій пластичі», досягає успіхів за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис і якостей.

Результати проведеного опитування серед жінок та чоловіків сектору безпеки України засвідчили, що опитані обох статей почувуються доволі комфортно, працюючи з колегами-жінками: на одному рівні субординації – 86,0% жінок та 84,6% чоловіків; під керівництвом колег-жінок – 68,7% жінок та 65,1% чоловіків; із жінками-підлеглими – 49,1% жінок та 48,3% чоловіків [5].

Таким чином, гендерно чутливе середовище на робочому місці запобігає проявам гендерної інтолерантності та сприяє гендерній рівності, зокрема і у сфері гендерно обумовлених службових відносин в Національній поліції України.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Методології оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади : рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 02.12.2016 № 126. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1718-16#Text> (дата звернення 01 грудня 2021 року).

2. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органах виконавчої влади [Текст] : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

3. Славінська І. Жінки вразливіші до наслідків корупції, ніж чоловіки – дослідження ПРООН. *Громадське радіо*. 14 листоп. 2018. URL : <https://hromadske.radio/publications/chy-zhinky-mensh-korumpovani-za-cholovikiv-rezultaty-doslidzhennya> (дата звернення 01 грудня 2021 року).

4. Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017-2020. URL :

https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/women-and-men-in-leadership-positions-in-ukraine--2017-2020.html (дата звернення 01 грудня 2021 року).

5. Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження [Текст] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.) / [редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та інші]. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. – 234 с.

URL:<http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/18501/1/%d0%a0%d0%9e%d0%97%d0%a3%d0%9c%d0%86%d0%9d%d0%9d%d0%af%20%d0%9c%d0%90%d0%a1%d0%9a%d0%a3%d0%9b%d0%86%d0%9d%d0%9d%d0%9e%d0%a1%d0%a2%d0%86%20%d0%a2%d0%90%20%20%d2%90%d0%95%d0%9d%d0%94%d0%95%d0%a0%d0%9d%d0%9e%d0%87%20%d0%a0%d0%86%d0%92%d0%9d%d0%9e%d0%a1%d0%a2%d0%86.pdf>

6. Кримінальний Кодекс України : від 05.04.2001 № 2341-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 01 грудня 2021 року).

7. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. 305 с. URL : https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recommendations_gender_integration.pdf. (дата звернення 01 грудня 2021 року).

8. Йовик Т. О., Маслоva Ю. П., Zukow Walery. Порівняльна характеристика гендерних особливостей управлінської діяльності жінки та чоловіка. *Journal of Education, Health and Sport*. 2016. №6(6). С. 11-22. DOI : <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.53957>.

Марченко Олена Львівна,

здобувач кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ

ДЕЯКІ НАПРЯМИ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ У СФЕРІ БУДІВНИЦТВА

Одним із негативних явищ у сучасному суспільстві є корупція. Саме тому протидія корупції являється пріоритетним напрямом діяльності сучасної держави. Адже, корупційні наслідки призводять до неефективного розподілу, витрачання державних коштів, зниження рівня суспільної моралі та укріплення організованої злочинності.