

*Харченко Тетяна Миколаївна,
головний спеціаліст відділу моніторингу питань гендерної
рівності та недискримінації управління дотримання
прав людини Департаменту головної інспекції та дотримання
прав людини Національної поліції України,
кандидат юридичних наук*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПОЛІЦІЇ: ВІД СТЕРЕОТИПІВ ДО ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

За останні десятиліття Україна зробила значні кроки на шляху до забезпечення гендерної рівності. Державні програми, реформи та міжнародні зобов'язання сприяли змінам у законодавчій базі та політичній культурі. Зокрема, прийняття закону про запобігання та протидію дискримінації, зобов'язання щодо імплементації гендерних квот у виборчій системі та проведення інформаційно-просвітницьких кампаній є важливими елементами цього процесу. Крім того, ратифікація Україною міжнародних конвенцій, таких як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, засвідчує зобов'язання держави дотримуватися світових стандартів у цій сфері.

Однак, попри позитивні зрушення, гендерна нерівність продовжує існувати у багатьох галузях, включаючи поліцію, ринок праці та доступ до керівних посад. Традиційні гендерні стереотипи, обмежений доступ до ресурсів та культурні бар'єри часто заважають жінкам повністю реалізувати свої права. Жінки все ще рідше, ніж чоловіки, обіймають керівні посади, отримують нижчу оплату за рівнозначну роботу та стикаються з проблемами, пов'язаними з професійним зростанням.

В Україні немає жорсткого законодавчого квотування для жінок у поліції, але існує прагнення збільшити частку жінок у правоохоронних органах. Це відбувається через рекомендації щодо балансу в кадровій політиці, рівні можливості при підвищенні по службі, а також через створення комфортних умов для служби, включаючи можливості для суміщення роботи і сімейних обов'язків.

Стереотипи і дискримінація тісно пов'язані між собою, оскільки перші часто є основою для виникнення і підтримки другої. Стереотипи формують сприйняття людей на основі узагальнень і упереджень, що, у свою чергу, призводить до несправедливого ставлення або дискримінації. Розглянемо цей зв'язок детальніше:

1. Визначення стереотипів

Стереотипи – це спрощені і часто упереджені уявлення про групи людей на основі певних характеристик, як-от стать, раса, вік, національність тощо. Наприклад, у гендерному контексті існують стереотипи, що жінки менш здатні до лідерства або важкої фізичної праці.

Стереотипи часто виникають через відсутність знань, вплив культурних і соціальних норм, або внаслідок тривалого історичного укорінення гендерних ролей.

2. Як стереотипи ведуть до дискримінації

Упередженість у прийнятті рішень. Стереотипи призводять до того, що люди починають сприймати інших не за їхніми індивідуальними якостями, а на основі стереотипних уявлень. Це створює нерівні можливості для тих, хто підпадає під дію цих стереотипів. Наприклад, через стереотипи щодо жінок у поліції можуть вважати, що вони не здатні виконувати «чоловічі» обов'язки, як-от патрулювання чи боротьба з організованою злочинністю.

Несправедливе ставлення. Дискримінація часто проявляється через нерівне ставлення до людей. У гендерному контексті це може виражатися в меншій оплаті праці, обмеженому доступі до кар'єрних можливостей або більш суворих вимогах для жінок, порівняно з чоловіками.

3. Види дискримінації, що виникають на основі стереотипів

Пряма дискримінація. Наприклад, якщо роботодавець свідомо віддає перевагу чоловікові при наймі на керівну посаду, оскільки вважає, що чоловіки «кращі керівники», це є прямим проявом дискримінації на основі гендерного стереотипу.

Непряма дискримінація. Вона виникає, коли певні політики або практики мають несприятливий вплив на одну групу людей. Наприклад, вимога працювати понаднормово може створити несприятливі умови для жінок з сімейними обов'язками, що є наслідком стереотипу, що саме жінки повинні більше часу приділяти дому.

Почнемо з того, що дискримінація заборонена рядом міжнародних договорів, учасницею яких є Україна.

Серед них:

стаття 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини);

стаття 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права;

стаття 2 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

стаття 4 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) Стамбульська конвенція є важливою частиною українського законодавства [5].

Остаточню ратифікувавши її у червні 2022 року, ще задовго до цієї дати Україна рухалась у напрямку приведення у відповідність національного законодавства вимогам Стамбульської конвенції. Саме Стамбульська конвенція у своїй преамбулі згадує про історично нерівне співвідношення сил між жінками та чоловіками, структурний характер насильства стосовно жінок як насильства за гендерною ознакою, що насильство стосовно жінок є одним із головних соціальних механізмів, яким жінок змушують зайняти підпорядковане положення порівняно із чоловіками. Стамбульська конвенція вбачає зв'язок між гендерною дискримінацією та гендерно зумовленим насильством, відтак забороняє обидва ці явища та покладає на держави обов'язок протидіяти і запобігати цим явищам [5].

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон) є наріжним каменем усього українського законодавства,

яке стосується протидії гендерній дискримінації та гендерно зумовленому насильству (сексуальному насильству, домашньому насильству тощо). У тому числі, Закон є орієнтиром при протидії гендерній дискримінації на робочому місці. Зокрема, стаття 17 Закону закріплює рівність прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці тощо [6].

Досягнення гендерної рівності вимагає систематичної роботи як на рівні законодавства, так і в рамках корпоративної культури. Рівноправність сприяє підвищенню ефективності компаній, створенню комфортного робочого середовища і максимальному використанню потенціалу кожного співробітника. Для успіху необхідні не тільки зусилля окремих організацій, але й активна участь суспільства та держави у забезпеченні умов для гендерної рівності на всіх рівнях життя.

Список використаних джерел

1. Гендерний вимір війни: результати аналітичного дослідження / упоряд. Аналітичний центр ЮрФем Асоціації жінок-юристок України ЮрФем. Львів, 2023. 115 с. URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-vymir-viyny/>
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 вересня 2012. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. С. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
3. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 р. : Розпорядження Кабінету Міністрів від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/>
4. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 рр. : Постанова Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): ратиф. із заявами Законом від 20 червня 2022 № 2319-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради*. 2005. № 52. С. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

