

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

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ПЕТРИЧЕНКО ВАЛЕНТИНА ВЯЧЕСЛАВІВНА

УДК 342.951:351.741:305-055.2

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ МВС ЩОДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

08 – Право

081 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ В. В. Петриченко

Науковий керівник: **Дрозд Олексій Юрійович**, доктор юридичних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Петриченко В. В. Адміністративно-правові засади діяльності МВС щодо реалізації гендерної політики в Україні. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

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

У дисертації визначено зміст, сутність та характерні особливості сильних і слабких сторін діяльності Міністерства внутрішніх справ України в контексті його участі у створенні безпечного, рівного та інклюзивного середовища для всіх громадян, незалежно від їхньої гендерної належності.

Доведено, що, з точки зору вітчизняного дискурсу, «гендерна політика» та «політика у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» є тотожними явищами. Запропоновано вбачати, що це комплекс стратегічно-правових заходів, які здійснюються державними і недержавними інституціями для вирішення питань, пов'язаних із гендерною рівністю та інклюзивним суспільним розвитком.

Узагальнено, що гендерна політика держави об'єктивує, в першу чергу:

- а) забезпечення рівності (створення умов для рівних можливостей) між жінками, чоловіками, дівчатами та хлопчиками, де зусилля держави щодо розвитку мають рівний вплив на всіх її громадян незалежно від статі;
- б) сприяння належній інтеграції гендерних питань у розвиток для забезпечення повної участі жінок і чоловіків у їх продуктивному житті;
- в) забезпечення участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях державного управління, у тому числі – в силових структурах.

Визначено, що суб'єкти реалізації гендерної політики держави диференціюються за низкою критеріїв. Запропоновано виокремлювати три інституційні різновиди їхньої системи: засадничий, виконавчий та

контрольно-наглядовий, останній із яких не обмежений можливістю безпосередньої участі у нормотворчому та виконавчому процесах.

Доведено, що Міністерство внутрішніх справ України належить до виконавчого сегмента та є активним учасником процесу реалізації гендерної політики України, що підтверджується його активністю та спрямованими на досягнення гендерної рівності ініціативами (реалізованими заходами). Уточнено, що серед суб'єктів реалізації гендерної політики України Міністерство внутрішніх справ України відіграє одну із ключових ролей, адже органи його системи є найбільш наближеними до громади, що забезпечує йому можливість реалізації позитивного впливу гендерних ініціатив як на загальнодержавний, так і локальний рівень з одночасним упровадженням системних організаційних заходів на внутрішньосистемному рівні.

Визначено, що міжнародний контекст передбачає правила, принципи, норми і стандарти діяльності Міністерства внутрішніх справ України, які можуть стосуватись двох паралельних дискурсів – функціонального та організаційного – об'єднаних рамками його компетенційних спроможностей. З погляду функціонального дискурсу, Міністерство внутрішніх справ виступає уповноваженим державою органом влади, що відповідає за розроблення та впровадження гендерно чутливих стратегій та підходів у правоохоронній сфері, підкорюючись загальноновизнаній необхідності забезпечення ефективної протидії сексуальному та домашньому насильству, торгівлі людьми, викорінення дискримінації на гендерній основі тощо. Водночас організаційний дискурс визначає вектори внутрішніх реформ та політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності всередині Міністерства внутрішніх справ та системи органів його підпорядкування.

Уточнюється, що національний контекст об'єктивує загальне та конкретне нормативне поле, в рамках якого діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави визначатиметься легітимною. Зокрема, загальне нормативне поле репрезентоване Конституцією України; законами України «Про центральні

органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 року № 3166-VI, «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-IX, «Про адміністративну процедуру» від 17 лютого 2022 року № 2073-IX, «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022; Положенням про Міністерство внутрішніх справ України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878, тощо. Щодо конкретного нормативного поля, то це всі спеціально-правові документи стосовно реалізації державної політики щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, утвердження в Україні принципу гендерної рівності, а також ролі (завдань) Міністерства внутрішніх справ України у цьому процесі.

Запропоновано розрізняти декілька аспектів визначення проблематики напрямків реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, зокрема:

– за спрямуванням – функціональні (наприклад, розроблення та впровадження гендерно чутливих процедур при розслідуванні злочинів, включаючи насильство за ознакою статі) та організаційні (наприклад, розроблення та впровадження внутрішніх положень, наказів, інструкцій та інших документів для забезпечення гендерної рівності в системі органів Міністерства внутрішніх справ);

– за рівнем впливу – глобальні (наприклад, забезпечення захисту прав людини, жінок і дівчат, а також доступу до гуманітарної допомоги; безпеки в аспекті формування соціального простору, вільного від насильства, жорстокого поводження та експлуатації в усьому світі) та національні (наприклад, реалізація заходів щодо інтеграції гендерних аспектів у планах відновлення після конфліктів та програмах безпеки на цей період);

– за характером – стратегічні (наприклад, розроблення довгострокових стратегій діяльності Міністерства на основі гендерно чутливого аналізу) та тактичні (наприклад, упровадження конкретних заходів та програм для вирішення актуальних гендерних питань на практичному рівні);

– за обсягом – комплексні (наприклад, прийняття та реалізація відомчих програм, які охоплюють різні аспекти гендерної рівності та захисту від насильства) та секторальні (наприклад, реалізація заходів упровадження принципу гендерної рівності в діяльності Національної поліції України);

– за кількістю виконавців – одноосібні (наприклад, публікація звітів про вплив гендерних аспектів на різні аспекти конфліктології та безпеки) та колективні (наприклад, співпраця та координація з громадськими організаціями та жіночими групами);

– за строками – довгострокові (наприклад, поширення гендерної свідомості) та короткострокові (наприклад, проведення короткострокових навчань для поліцейських з питань гендерної чутливості та насильства за ознакою статі).

Визначено, що адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики слід розглядати через структуровану систему процесів і правил, які впроваджує уряд для ефективного виконання та забезпечення виконання своєї політики в різних секторах і сферах управління. Уточнено, що цей механізм відіграє вирішальну роль у забезпеченні того, що державна політика перетворюється на дієві кроки, програми та ініціативи, які мають відчутний вплив на суспільство. Водночас адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України визначено системою взаємопов'язаних елементів, призначених конвертувати законодавчі норми та стратегічні плани в конкретні дії та програми, спрямовані на забезпечення гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності.

Узагальнено, що адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України репрезентує структуровану систему, яка забезпечує можливість перетворити політичні наміри на конкретні дії, які досягають бажаних результатів в аспекті просування гендерної рівності. Цей механізм включає в себе інституційні, нормативні, фінансові, моніторингово-оціночні, освітні, аналітичні,

взаємодійні, комунікаційно-просвітницькі, мотиваційні та арбітражні компоненти, кожен із яких відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності та успішності реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України.

На підставі інтерпретації загального контексту визначено, що форми і методи адміністративної діяльності Міністерства внутрішніх справ щодо реалізації гендерної політики об'єктивують: а) прийняття відповідних нормативно-правових актів для встановлення правил, стандартів і положень, що регулюють гендерні питання, а також актів індивідуальної дії щодо конкретної життєвої ситуації; б) розпорядження бюджетними коштами для фінансування програм та проектів, спрямованих на реалізацію гендерної політики; в) підготовку та розроблення програм та стратегій у сферах компетенції Міністерства внутрішніх справ, а також їхнє безпосереднє виконання; г) проведення кампаній, семінарів, тренінгів, розповсюдження інформації через ЗМІ та інші канали для підвищення обізнаності громадськості у гендерних ролях, стереотипах і нерівностях між чоловіками та жінками та залучення їх до участі у прийнятті рішень публічного значення у цій сфері; д) координацію та взаємодію суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ в аспекті виконання покладених на них функцій гендерної політики; е) встановлення організаційних правил діяльності суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ; ж) проведення систематичного моніторингу та оцінки результатів реалізації впроваджених дій з метою коригування стратегій та програм відповідно до потреб і досягнутого прогресу у сфері забезпечення гендерної рівності.

Запропоновано усі адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ умовно згрупувати в наступні види: а) фінансові, які забезпечують належне фінансування реалізації гендерної політики; б) моніторингові, які на підставі аналізу відповідності заявленим цілям з'ясовують прогрес у впровадженні гендерної політики; в) оцінювальні, які дозволяють оцінити різні ризики при впровадженні тих чи інших гендерних

ініціатив; г) процесуально-юрисдикційні, за допомогою яких фіксуються порушення щодо гендерної рівності, виявляються дискримінаційні дії та притягаються до відповідальності винні особи; д) кадрові, які використовуються при здійсненні добору та відбору кандидатів на посади в системі Міністерства внутрішніх справ з урахуванням гендерних стандартів, просування по службі та несення служби. Акцентується, що для належної реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ бракує адміністративної процедури щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці. Означена процедура має передбачати подання заяви або скарги, деталізацію етапності її розгляду і вирішення питання по суті шляхом винесення рішення про необґрунтованість або обґрунтованість цієї скарги.

З метою забезпечення комплексних реформаційних змін запропоновано розробити та затвердити Стратегію впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року, яка має передбачати такі складові: передумови, нормативні основи, аналіз ситуації, стратегічні пріоритети, способи впровадження та здійснення координації виконання заходів, моніторинг та оцінка, фактори ризику та ресурсна забезпеченість. Узагальнено, що, окрім таких питань, як оптимізація заходів протидії гендерному насильству (в тому числі впровадження конкретних комплексних профілактичних заходів), забезпечення навчання правоохоронців розпізнаванню та взаємодії з жертвами гендерного насильства та загалом формування гендерної компетентності фахівців правоохоронної системи, розроблення та впровадження заходів, спрямованих на запобігання дискримінації в наявній практиці найму та просуванні по службі, запобігання та протидія харасменту, Стратегія впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року повинна забезпечити: розроблення механізмів для врахування гендерних питань при прийнятті стратегічних рішень; систематичне проведення гендерного аналізу у правоохоронній сфері, результати якого мають використовуватись для покращення інституційної та

нормативної основ діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ; доступ до гендерно чутливих правових послуг для всіх членів громади; розвиток механізмів взаємодії правоохоронців із громадою для врахування їхніх потреб та очікувань; взаємодію правоохоронців із громадськістю для забезпечення відкритості та взаєморозуміння, у тому числі щодо розроблення та впровадження заходів гендерної політики.

З'ясовано, що Міністерство внутрішніх справ прагне до встановлення ефективного, узгодженого та рівноправного міжсекторального партнерства з ключовими акторами забезпечення гендерної рівності в Україні, демонструючи при цьому відкритість до співпраці та готовність до спільної роботи. Однак уточнюється, що успіх таких партнерств залежить від численних факторів, не завжди об'єктивованих волею та можливостями останнього (наприклад, недостатнє фінансування або обмеженість ресурсів; складні процедури та формальності; різниця у цілях чи поглядах на їхнє досягнення; відсутність активного залучення та участі громадянського суспільства чи комунікативної компетентності у лідера (координатора), який би забезпечував узгодженість та співпрацю між усіма сторонами тощо). Тому акцентується на важливості продовження роботи над подоланням цих факторів, зосередженні на вдосконаленні наявних та розробленні нових механізмів покращення комунікації у сфері гендерної рівності в Україні.

Ключові слова: гендер, гендерна політика, гендерна рівність, державне управління, інклюзивність, ліквідація дискримінації, Міністерство внутрішніх справ, правоохоронний сектор, протидія гендерному насильству.

ANNOTATION

Petrychenko, V. V. Administrative and Legal Framework for MIA Activities to Implement Gender Policy in Ukraine. – *Qualification scientific work on the rights of the manuscript.*

The thesis for obtaining a scientific degree of Doctor of Philosophy in speciality 081 “Law.” National Academy of Internal Affairs. – Kyiv, 2025.

The thesis identifies the content, nature and characteristics of the strengths and weaknesses of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in the context of its participation in creating a safe, equal and inclusive environment for all citizens, regardless of their gender.

It is proved that from the perspective of the national discourse, ‘gender policy’ and ‘policy on ensuring equal rights and opportunities for women and men in all sectors of society’ are identical phenomena. It is proposed to consider it as a set of strategic and legal measures implemented by state and non-state institutions to address issues related to gender equality and inclusive social development.

It is suggested that the gender policy of the state, first of all, objectifies: a) ensuring equality (creating conditions for equal opportunities) between women, men, girls and boys, where the state’s development efforts have an equal impact on all its citizens, regardless of gender; b) promoting the proper integration of gender issues into development to ensure the full participation of women and men in their productive lives; c) ensuring women’s participation in decision-making at all levels of public administration, including in the force structures.

It is determined that the actors implementing the gender policy of the State are differentiated by a number of criteria. It is proposed to distinguish three institutional types of their system: fundamental, executive and control and supervisory, the latter of which is not limited to the possibility of direct participation in the rule-making and executive processes.

It is proved that the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is an executive segment and is an active participant in the process of implementing the gender policy

of Ukraine, which is confirmed by its activity and initiatives aimed at achieving gender equality (implemented measures). It is clarified that the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is one of the key actors implementing the gender policy of Ukraine, because the bodies of its system are the closest to the community, enabling it to have a positive impact on gender initiatives at both the national and local levels, while implementing systemic organisational measures at the intra-system level.

It is determined that the international context provides for the rules, principles, provisions and standards of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, which may relate to two parallel discourses, such as the functional and organisational ones, united by the scope of its competence. From the perspective of functional discourse, the Ministry of Internal Affairs acts as a state-authorized body responsible for developing and implementing gender-sensitive strategies and approaches in law enforcement, in line with the generally recognised need to ensure effective counteraction to sexual and domestic violence, human trafficking, and eradication of gender-based discrimination, etc. Organisational discourse determines the vectors of internal reforms and policies aimed at ensuring gender equality within the Ministry of Internal Affairs and its subordinate bodies.

It is specified that the national context objectifies the general and specific regulatory framework for the activities of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine to implement the gender policy of the state to be legitimate. In particular, the general regulatory framework is represented by the Constitution of Ukraine; Laws of Ukraine ‘On Central Executive Bodies’ No. 3166-VI of 17 March 2011, ‘On Law-making’ No. 3354-IX of 24 August 2023, ‘On Administrative Procedure’ No. 2073-IX of 17 February 2022, ‘On the Introduction of Martial Law in Ukraine’ No. 64/2022 of 24 February 2022; Regulations on the Ministry of Internal Affairs of Ukraine approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 878 of 28 October 2015, etc. As for the specific regulatory framework, these are all special legal documents on implementing the State policy on ensuring equal opportunities for women and men, establishing the principle of gender equality in Ukraine, as well as the role (tasks) of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in this process.

It is proposed to distinguish between several aspects of defining the issues of the areas of gender policy implementation by the Ministry of Internal Affairs, as follows: 1) by focus – functional (e.g. development and implementation of gender-sensitive procedures in the investigation of crimes, including gender-based violence) and organisational (e.g. development and implementation of internal regulations, orders, instructions and other documents to ensure gender equality in the system of bodies of the Ministry of Internal Affairs); 2) by the level of impact – global (e.g., ensuring the protection of human rights, women and girls, as well as access to humanitarian assistance; security in terms of creating a social space free of violence, abuse and exploitation around the world) and national (e.g., implementing measures to integrate gender aspects into post-conflict recovery plans and security programmes for this period); 3) by nature – strategic (e.g. development of long-term strategies for the Ministry’s activities based on gender-sensitive analysis) and tactical (e.g. implementation of specific measures and programmes to address current gender issues on a practical level); 4) by scope – comprehensive (e.g., adoption and implementation of departmental programmes covering various aspects of gender equality and protection from violence) and sectoral (e.g., measures to implement the principle of gender equality in the activities of the National Police of Ukraine); 5) by the number of actors – individual (e.g., publication of reports on the impact of gender on various aspects of conflict and security) and collective (e.g., cooperation and coordination with non-governmental organisations and women’s groups); 6) by timeframe – long-term (e.g., raising gender awareness) and short-term (e.g., short-term training for police officers on gender sensitivity and gender-based violence).

It is proposed that the administrative and legal mechanism for implementing public policy should be considered through a structured system of processes and rules implemented by the government to effectively implement and ensure the implementation of its policy in various sectors and areas of governance. It is clarified that this mechanism is crucial in ensuring that public policy is transformed into effective steps, programmes and initiatives that have a tangible impact on society.

Furthermore, the administrative and legal mechanism for implementing gender policy by the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is defined as a system of interrelated elements designed to convert legislative provisions and strategic plans into concrete actions and programmes aimed at ensuring gender equality in law enforcement.

It is concluded that the administrative and legal mechanism for implementing gender policy by the Ministry of Internal Affairs of Ukraine represents a structured system that provides an opportunity to transform political intentions into concrete actions that achieve the desired results in terms of promoting gender equality. This mechanism includes institutional, regulatory, financial, monitoring and evaluation, educational, analytical, interaction, communication and awareness-raising, motivational and arbitration components, each of which plays an important role in ensuring the effectiveness and success of implementing gender policy by the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

With regard to the general context, it is determined that the forms and methods of administrative activities of the Ministry of Internal Affairs related to the implementation of gender policy are as follows: a) adopt relevant legal regulations to establish rules, standards and provisions governing gender issues, as well as acts of individual action in relation to a specific life situation; b) manage budgetary funds to finance programmes and projects aimed at implementing gender policy; c) prepare and develop programmes and strategies in the areas of competence of the Ministry of Internal Affairs, as well as their direct implementation; d) conduct campaigns, seminars, trainings, disseminate information through the media and other channels to raise public awareness of gender roles, stereotypes and inequalities between men and women and to involve them in decision-making in this area; e) coordinate and interact with the entities of the Ministry of Internal Affairs system in terms of performing their gender policy functions; f) establish organisational rules for the activities of the entities of the Ministry of Internal Affairs system; g) conduct systematic monitoring and evaluation of the results of the implemented actions in

order to adjust strategies and programmes in accordance with the needs and progress achieved in the field of gender equality.

It is proposed that all administrative procedures for implementing gender policy by the Ministry of Internal Affairs should be conditionally grouped into a) financial procedures, which ensure proper financing of gender policy implementation; b) monitoring procedures, which, based on the analysis of compliance with the stated goals, determine the progress in implementing gender policy; c) evaluation procedures, which allow assessing various risks in implementing certain gender initiatives; d) procedural and jurisdictional ones, whereby violations of gender equality are recorded, discriminatory actions are identified and perpetrators are brought to justice; e) personnel used in the recruitment and selection of candidates for positions in the Ministry of Internal Affairs system, with due regard to gender standards, promotion and service. It is emphasised that for the proper implementation of gender policy, the Ministry of Internal Affairs lacks an administrative procedure for responding to, preventing and combating gender discrimination and sexual harassment in the workplace. This procedure should provide for the filing of an application or complaint, detailing the phases of its consideration and resolving the issue on the merits by making a decision on the grounds of the invalidity or validity of the complaint.

In order to ensure comprehensive reform changes, it is proposed to develop and approve the Strategy for implementing gender equality in law enforcement until 2030, which should include the following structural components: prerequisites, regulatory framework, situation analysis, strategic priorities, methods of implementation and coordination of measures, monitoring and evaluation, risk factors and resource provision. It is concluded that with regard to the issues, such as optimisation of measures to counteract gender-based violence (including specific comprehensive preventive measures), training law enforcement officers to recognise and interact with victims of gender-based violence and, in general, the formation of gender competence of law enforcement professionals, development and implementation of measures aimed at preventing discrimination in existing

recruitment and promotion practices, and prevention and counteraction to harassment, – the Strategy for implementing gender equality in law enforcement until 2030 should ensure: the development of mechanisms for considering gender issues in strategic decision-making; systematic gender analysis in law enforcement, the results of which should be used to improve the institutional and regulatory framework of the Ministry of Internal Affairs; access to gender-sensitive legal services for all members of the community; development of mechanisms for interaction between law enforcement agencies and the community to meet their needs and expectations; interaction between law enforcement agencies and the public to ensure openness and mutual understanding, including in developing and implementing gender policy measures.

It is found that the Ministry of Internal Affairs seeks to establish an effective, coherent and equal cross-sectoral partnership with key actors in ensuring gender equality in Ukraine, while demonstrating openness to cooperation and readiness to work together. However, it is specified that the success of such partnerships depends on numerous factors that are not always objective to the will and capabilities of the latter (e.g., insufficient funding or limited resources; complex procedures and formalities; differences in goals or views on their achievement; lack of active involvement and participation of civil society or communication competence of the leader (coordinator) to ensure coherence and cooperation between all parties, etc.) Therefore, an emphasis is placed on the importance of continuing to work on overcoming these factors, focusing on improving existing and developing new mechanisms to improve communication in the field of gender equality in Ukraine.

Keywords: gender, gender policy, gender equality, public administration, inclusiveness, elimination of discrimination, Ministry of Internal Affairs, law enforcement sector, combating gender-based violence.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Петриченко В. В. Гендерна інтеграція в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 2. С. 53–57. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/2/9.pdf>
2. Петриченко В. В. Гендерна політика держави: правові основи та сучасні проблеми реалізації. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 3. С. 91–96. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/3/15.pdf>
3. Петриченко В. В. Місце і роль міжнародних стандартів та принципів при формуванні і реалізації гендерної державної політики в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 12. С. 568–571. URL: http://www.lsej.org.ua/12_2022/136.pdf
4. Петриченко В. В. Аналіз ефективності адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави (на прикладі системи органів МВС України). *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 2. С. 122–126 URL: http://apnl.dnu.in.ua/2_2023/19.pdf

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Петриченко В. В. Аналіз законодавства Сполучених Штатів Америки щодо напрямків реалізації гендерної політики в секторі безпеки. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22–23 верес. 2021 р.). Київ : НДІ публіч. права, 2021. С. 71–73.
6. Петриченко В. В. Проблемні питання формування пріоритетних напрямків державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14–15 черв. 2022 р.). Київ.: НДІ публіч. права, 2022. С. 55–58.
7. Петриченко В. В. Гендерна політика держави – поняття та основні ознаки. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір* : зб. тез

доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15 черв. 2023 р.). Одеса : Юридика, 2023. С. 256–260.

ЗМІСТ

ВСТУП	18
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ.....	30
1.1. Поняття та сутність гендерної політики держави як об’єкта адміністративно-правового регулювання та предмета реалізації повноважень Міністерства внутрішніх справ.....	30
1.2. Міністерство внутрішніх справ як один із суб’єктів реалізації гендерної політики держави	48
1.3. Нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави	62
1.4. Основні напрямки реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ.....	78
Висновки до розділу 1.....	91
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	101
2.1. Адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України	101
2.2. Форми і методи реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ.....	116
2.3. Адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ.....	129
Висновки до розділу 2.....	144
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	152
3.1. Напрями удосконалення адміністративного законодавства України щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ	152
3.2. Взаємодія Міністерства внутрішніх справ з іншим державними органами та неурядовими організаціями щодо реалізації гендерної політики держави	168
Висновки до розділу 3.....	182
ВИСНОВКИ.....	189
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	195
ДОДАТКИ	226

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Провідні країни світу на чолі з їхніми лідерами вже протягом тривалого часу декларують позицію необхідності утвердження гендерної рівності як на національному рівні, так і на міжнародній арені. Їхнє розуміння сутності означено терміна зводиться не лише до забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Передбачається, що немає жодних привілеїв у статі (допускаються фізіологічні в контексті жінок), кожна особистість має бути вільною від дискримінаційних проявів, будь-яких насильницьких дій щодо неї за ознаками її гендерної ідентичності. Таке усвідомлення давно вийшло за рамки суспільної необхідності, – сьогодні це глобальне завдання усієї міжнародної спільноти.

Україна, на чолі зі своїми уповноваженими суб'єктами, вже долучилась до цього процесу, визнавши необхідність: викорінення гендерних стереотипів, підвищення рівня представництва жінок у владно-управлінських структурах, у тому числі на керівних посадах, оптимізації нормативного поля у сферах освіти та праці в контексті запобігання дискримінації за ознакою статі, протидії сексуальним і гендерним домаганням та гендерному насильству загалом. Зокрема, на Міністерство внутрішніх справ України наразі покладено обов'язок реалізації гендерної політики у правоохоронній сфері, що передбачає організацію та здійснення низки необхідних гендерних заходів, які, по-перше, мають стабілізувати безпекову ситуацію в країні у дискурсі мінімізації розвитку проявів насильства, торгівлі людьми, дискримінації та інших форм протиправних посягань за гендерною обумовленістю; по-друге, – забезпечити належний баланс між статями у правоохоронних органах та рівноправний доступ до можливостей зростання та розвитку для чоловіків і жінок; по-третє, – створити умови для ефективної взаємодії з різними групами населення з урахуванням гендерних особливостей.

Утім, попри значні кроки Міністерства внутрішніх справ України у напрямку до впровадження гендерної рівності в правоохоронній системі, досі актуальною є низка оптимізуючих змін його адміністративної діяльності у сфері забезпечення безпечного, рівного та інклюзивного середовища для всіх громадян України. Свідченням цього, щонайменше, є кількість стратегічних цілей, визначених необхідними до досягнення Міністерством внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Також власне соціологічне опитування громадян репрезентує досі сталу позицію останніх, що прогрес у впровадженні гендерної рівності в правоохоронних органах є незначним. Про це відзначили 62 % опитаних. Окрім того, респонденти відзначають, що систематичне навчання та тренування правоохоронців (80 %), механізми внутрішнього контролю (71 %), забезпечення рівного представництва (62 %), активне партнерство (88 %), а також підвищення громадської свідомості (65 %) є важливими заходами для подальшого поліпшення ефективності гендерної політики в правоохоронній сфері.

Отже, наразі актуальним є подальше впровадження комплексного підходу до реалізації гендерної політики у правоохоронній сфері, який дозволить не лише ефективно боротися з проявами гендерно обумовленого насильства та дискримінації, але й сприятиме створенню більш безпечного та рівноправного соціального середовища.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Загалом, проблематика засад здійснення гендерної політики держави є достатньо науково висвітленим питанням, до особливостей якого в окремих аспектах були звернені праці таких науковців, як: Ю. Біла-Тюріна, Т. Іваніна, О. Кисильова, М. Колодій, А. Корягіна, Н. Свиридюк, Н. Цюприк та багатьох інших.

Більш спеціалізовано, наприклад, Д. Світовенко визначила форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством

України (Київ, 2023), С. Гришак схарактеризувала теорію і практику розвитку гендерної освіти у вищій школі пострадянських країн з позиції порівняльного аналізу (Старобільськ, 2018), І. Грицай висвітлила особливості теоретико-правового аспекту принципу гендерної рівності та механізм його забезпечення (Дніпро, 2018), А. Табанова визначила соціально-економічні та інституційні аспекти гендерної політики в Україні (Одеса, 2018), В. Черняхівська схарактеризувала гендерну політику в системі державного управління з позиції України та європейського досвіду (Київ, 2017).

Між тим, питанням гендерних інтеграційних процесів у системі Міністерства внутрішніх справ України приділена незначна увага науковців. Так, Н. Камінська, С. Чернявський, О. Перунова висвітлювали питання забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України та інших центральних органів виконавчої влади; Д. Гета також акцентувала свою увагу саме на гендерній рівності в підрозділах Національної поліції, проте їхні наукові доробки не враховують сучасний стан вітчизняного безпекового середовища, а тому є сенс стверджувати про актуальність проведення цього дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. 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; Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року», затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р; 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; Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2022–

2025 роки та плану заходів з її реалізації, схвалених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 року № 1805-р; 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 у сфері прав людини, затвердженої указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021; 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. Дисертацію виконано відповідно до тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020–2024 роки, затвердженої наказом МВС України від 11 червня 2020 року № 454.

Мета і завдання дослідження. *Мета* роботи полягає у визначенні змісту, сутності та характерних особливостей сильних і слабких сторін діяльності Міністерства внутрішніх справ України в контексті його участі у створенні безпечного, рівного та інклюзивного середовища для всіх громадян, незалежно від їхньої гендерної належності, задля пошуку шляхів підвищення її ефективності в загальному та конкретному (правоохоронному) контексті.

Для досягнення поставленої мети в дисертації потрібно виконати такі завдання:

- визначити поняття та розкрити сутність гендерної політики держави як об'єкта адміністративно-правового регулювання та предмета реалізації повноважень Міністерства внутрішніх справ;

- схарактеризувати значення Міністерства внутрішніх справ у системі суб'єктів реалізації гендерної політики держави;

- з'ясувати нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави;

- розкрити основні напрямки реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ;

- розглянути зміст та сутність адміністративно-правового механізму реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України;

- висвітлити особливості форм і методів реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ;

- визначити специфіку адміністративних процедур реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ;

- запропонувати основні напрямки удосконалення адміністративного законодавства України щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ;

- розкрити проблематику взаємодії Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями щодо реалізації гендерної політики держави.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері забезпечення державою безпечного, рівного та інклюзивного середовища для всіх громадян, незалежно від їхньої гендерної належності.

Предмет дослідження – адміністративно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ щодо реалізації гендерної політики в Україні.

Методи дослідження. Сукупне використання методів наукового дослідження забезпечило його цілісність. Зокрема: 1) систематичний розгляд та об'єднання інформації щодо програм, проектів та ініціатив, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в правоохоронній сфері забезпечено методами *аналізу та синтезу* (розділ 1, підрозділи 2.2, 3.2); 2) збір та опрацювання фактичних даних, таких як результати програм, статистика залучення жінок та чоловіків у правоохоронні органи, оцінка ефективності реалізованих заходів у сфері запобігання та протидії гендерно обумовленому насильству та дискримінації за гендерною належністю здійснено за сприяння методів *накопичування та аналізу фактів* (розділи 1–3); 3) виявлення основних проблем чи викликів, які виникають у сфері забезпечення гендерної рівності на рівні загальних тенденцій, а також виділення особливостей досліджуваних питань та формулювання окремих висновків забезпечено за допомогою методу *узагальнення* (розділи 1–3); 4) визначення загальних ідей, які можуть бути застосовані до різних аспектів гендерної рівності в правоохоронній системі, стало можливим завдяки методу *абстрагування* (підрозділи 1.4, 2.1, 3.1); 5) для формулювання гіпотез чи припущень щодо того, які аспекти гендерної політики можуть бути здійснені Міністерством внутрішніх справ, застосовано методи *індукції та дедукції* (підрозділ 1.4, розділ 2).

Також у роботі широко використано *системний метод*, який забезпечив ідентифікацію постійних взаємозв'язків у досліджуваній сфері, аналіз того, які правові норми впливають на гендерні питання в правоохоронній системі та як вони взаємодіють, а також розроблення пропозицій стосовно вдосконалення адміністративного законодавства України щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ (розділи 1–3).

Спеціально-наукові методи використано протягом усього дослідження. Так, аналіз текстів нормативних актів, що стосуються гендерної рівності та пов'язані із завданнями та обов'язками Міністерства внутрішніх справ, проведено за допомогою *герменевтично-правового* методу (підрозділи 1.2, 1.3, розділи 2–3). За допомогою *юридико-технічного* методу сформульовано основні базові категорії дослідження, наприклад «гендерна політика держави» (підрозділ 1.1), «нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави» (підрозділ 1.3), «адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ» (підрозділ 2.1), «інструментарій реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ» (підрозділ 2.2), «адміністративна процедура реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ» (підрозділ 2.3), «взаємодія Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями з метою реалізації гендерної політики держави» (підрозділ 3.2) тощо. *Порівняльно-правовий* метод застосовано під час зіставлення чинних законодавчих норм щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ із положеннями міжнародних нормативів (підрозділ 1.3, розділи 2–3).

Проведене авторське соціологічне опитування громадян щодо ефективності впровадження гендерної рівності в правоохоронну систему України здійснено завдяки методу *анкетування* (додаток Б до дисертації).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень у межах науки адміністративного права, що з функціонального та організаційного дискурсів висвітлює адміністративно-правові аспекти реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ з деталізацією його функціональних характеристик як суб'єкта загальної системи забезпечення безпечного, рівного та інклюзивного середовища для всіх громадян, незалежно від їхньої гендерної належності. За результатами проведеного аналізу сформульовано наукові

положення та висновки, запропоновані особисто здобувачем. Основні з них такі:

вперше:

– з позиції міжнародного контексту визначено нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України через призму двох паралельних дискурсів, що об'єднані рамками його компетенційних спроможностей, де: 1) з погляду функціонального дискурсу Міністерство внутрішніх справ виступає уповноваженим державою органом влади, що відповідає за розроблення та впровадження гендерно чутливих стратегій та підходів у правоохоронній сфері, підкорюючись загальновизнаній необхідності забезпечення ефективної протидії сексуальному та домашньому насильству, торгівлі людьми, викоріненню дискримінації на гендерній основі тощо; 2) організаційний дискурс визначає вектори внутрішніх реформ та політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності всередині Міністерства внутрішніх справ та системи органів його підпорядкування;

– ключові компоненти адміністративно-правового механізму реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ співвіднесено з відповідними напрямками реалізації ним гендерної політики, однак з уточненням того, що: інституційний компонент визначає структури, відповідальні за реалізацію гендерної політики, та розподіл повноважень між ними; нормативний компонент передбачає наявність правових актів, які регулюють гендерні відносини в межах структур Міністерства внутрішніх справ; фінансовий компонент забезпечує наявність фінансових ресурсів для її реалізації; моніторингово-оціночний, освітній, аналітичний, комунікаційно-просвітницький, мотиваційний, арбітражний компоненти, а також компонент взаємодії репрезентують самі собою наявність конкретного інструментарію діяльності уповноважених суб'єктів на реалізацію гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України;

– з метою забезпечення комплексних реформаційних змін щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України

запропоновано розробити та затвердити Стратегію впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року як інструмент для вирішення низки проблем практико-реалізаційного характеру, що є перепонами для впровадження гендерної рівності як у правоохоронну систему загалом, так і в суспільну свідомість через дії її представників, який забезпечить:

- 1) оптимізацію заходів протидії гендерному насильству (у тому числі впровадження конкретних комплексних профілактичних заходів);
- 2) проведення навчань правоохоронців розпізнаванню та взаємодії з жертвами гендерного насильства та загалом формування гендерної компетентності фахівців правоохоронної системи;
- 3) розроблення та впровадження заходів, спрямованих на запобігання дискримінації в наявній практиці найму та просуванні по службі, запобігання та протидію харасменту;
- 4) розроблення механізмів для врахування гендерних питань при прийнятті стратегічних рішень;
- 5) систематичне проведення гендерного аналізу у правоохоронній сфері, результати якого мають використовуватись для покращення інституційної та нормативної основ діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ;
- 6) доступ до гендерно чутливих правових послуг для всіх членів громади;
- 7) розвиток механізмів взаємодії правоохоронців із громадою для врахування її потреб та очікувань;
- 8) взаємодію правоохоронців із громадськістю для забезпечення відкритості та взаєморозуміння, у тому числі щодо розроблення та впровадження заходів гендерної політики;

удосконалено:

– наукове розуміння диференціації суб'єктів інституційного механізму реалізації гендерної політики держави за критеріями функціонального поділу на засадничих, виконавчих та контрольно-наглядових, останній із яких не обмежений можливістю безпосередньої участі у нормотворчому та виконавчому процесах;

– наукові положення щодо інтерпретації значення форм і методів реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ, які своїм існуванням забезпечують: а) прийняття відповідних нормативно-правових

актів для встановлення правил, стандартів і положень, що регулюють гендерні питання, а також актів індивідуальної дії щодо конкретної життєвої ситуації; б) розпорядження бюджетними коштами для фінансування програм та проектів, спрямованих на реалізацію гендерної політики; в) підготовку та розроблення програм та стратегій у сферах компетенції Міністерства внутрішніх справ, а також їхнє безпосереднє виконання; г) проведення кампаній, семінарів, тренінгів, розповсюдження інформації через ЗМІ та інші канали для підвищення обізнаності громадськості у гендерних ролях, стереотипах і нерівностях між чоловіками та жінками та залучення їх до участі у прийнятті рішень публічного значення у цій сфері; д) координацію та взаємодію суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ в аспекті виконання покладених на них функцій гендерної політики; е) встановлення організаційних правил діяльності суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ; ж) проведення систематичного моніторингу та оцінки результатів реалізації впроваджених дій з метою коригування стратегій та програм відповідно до потреб і досягнутого прогресу у сфері забезпечення гендерної рівності;

– наукове розуміння взаємодії Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями з метою реалізації гендерної політики держави у трактуванні способу об'єднання ресурсів та експертних знань для: забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері соціального захисту (з Міністерством соціального захисту); впровадження освітніх програм з питань гендерної рівності та наукових досліджень у цій сфері (з Міністерством освіти та науки); реалізації заходів із попередження та протидії насильству за ознаками гендера, щодо захисту жертв насильства тощо (з Національною поліцією); реалізації проектів та програм з підвищення освіченості громадян щодо гендерних питань, підтримки жертв насильства, організації навчань та тренінгів для правоохоронців тощо (з неурядовими організаціями); проведення досліджень та аналізу даних щодо

гендерної дискримінації, розроблення наукових рекомендацій та політичних стратегій (з навчальними установами та дослідницькими центрами);

дістали подальшого розвитку:

– наукові положення щодо розкриття особливостей детермінації сутності державної гендерної політики, що представлені її інструментальною характеристикою для формування суспільного простору, який гарантує рівні права, обов'язки та можливості для чоловіків і жінок, незалежно від їхньої статі, укорінених ідеалів рольової диференціації, спрямовуючись на досягнення рівного представництва, впливу, доступу та контролю над ресурсами, а також рівного розподілу праці;

– наукові узагальнення, що провідними напрямками реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ є: 1) інформаційно-просвітницький; 2) боротьба з будь-якими виявами дискримінації та насильства, вирівнювання стану соціальної справедливості у випадку наявності їхніх проявів; 3) підтримка та подальша адаптація заходів гендерної рівності у секторі безпеки;

– науково обґрунтовані пропозиції щодо доцільності розподілу адміністративних процедур реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ на такі видові категорії: а) фінансові, які забезпечують належне фінансування реалізації гендерної політики; б) моніторингові, які на підставі аналізу відповідності заявленим цілям з'ясовують прогрес у впровадженні гендерної політики; в) оцінювальні, які дозволяють оцінити різні ризики при впровадженні тих чи інших гендерних ініціатив; г) процесуально-юрисдикційні, за допомогою яких фіксуються порушення щодо гендерної рівності, виявляються дискримінаційні дії та притягаються до відповідальності винні особи; д) кадрові, які використовуються при здійсненні добору та відбору кандидатів на посади в системі Міністерства внутрішніх справ з урахуванням гендерних стандартів, просування по службі та несення служби.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані й аргументовані в дисертаційному дослідженні висновки, теоретичні положення та конкретні пропозиції використовуються та можуть бути використані у:

– *науково-дослідній сфері* – для подальшого наукового вивчення теоретико-методологічних проблем науки адміністративного права і процесу (акт Науково-дослідного інституту публічного права, Додаток С дисертації);

– *законотворчій діяльності* – з метою вдосконалення чинного адміністративного законодавства в частині реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ;

– *освітньому процесі* – під час розроблення та викладання навчальних дисциплін «Актуальні проблеми теорії адміністративного права», «Актуальні проблеми публічної служби» (акт Національної академії внутрішніх справ, Додаток С дисертації).

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення проблеми загалом, окремих її аспектів, одержані узагальнення та висновки оприлюднено на міжнародних науково-практичних конференціях: «Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення» (м. Київ, 22–23 вересня 2021 р.), «Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі» (м. Київ, 14–15 червня 2022 р.), «Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір» (м. Київ, 15 червня 2023 р.).

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 238 сторінок. Робота містить список використаних джерел, що складається з 245 найменувань та розміщений на 31 сторінці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

1.1. Поняття та сутність гендерної політики держави як об'єкта адміністративно-правового регулювання та предмета реалізації повноважень Міністерства внутрішніх справ

Маємо визнати, що на сучасному етапі жодна країна у світі ще не досягла абсолютної гендерної рівності, але кожна так чи інакше робить різні кроки в напрямку розроблення та реалізації державної гендерної політики. Про це констатується в Глобальному звіті Індексу соціальних інституцій і гендеру (SIGI) із вказівкою, що «глибоко вкорінені упередження все ще стоять на заваді гендерній рівності в усьому світі, але більш рішучі дії уряду можуть це змінити» [236]. Тому станом на сьогодні перед представниками державної влади, громадськістю та науковцями стоїть основне завдання – розробити і впровадити такі інструменти, які б реально допомогли реалізувати на належному рівні гендерну політику держави [114].

Для більш поглибленого аналізу порушених питань доцільно вказати, що загалом слово «гендер» не має аналогів в українській мові. Воно запозичене з інших мов і увійшло в науку як іноземний термін. На це, зокрема, у своєму дослідженні звертала увагу О. Дашковська [36, с. 65]. Звернувшись до його тлумачення відповідно до словників, маємо, що воно походить від англійського слова «gender», яке перекладається як рід, а далі розшифровується як: соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок [189; 44]. Отже, коли йдеться про гендер, насамперед мається на увазі очікування суспільства щодо чоловіків та жінок у дискурсі того, які соціальні ролі вони мають

виконувати. Але гендер – це не лише про відмінність за біологічними ознаками між чоловіками та жінками. Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, яка відображає потреби сучасного сьогодення та має мету – забезпечення гендерної рівності [23]. Центральним у реалізації гендерної рівності є поняття уповноваження (empowerment). Уповноваження стосується людей – жінок і чоловіків – щодо контролю над власним життям – планування, набуття необхідних умінь та навичок, досягнення упевненості у собі, вирішення проблем, реалізація життєвих перспектив. Уповноваження стосується не тільки колективу, громади, спільноти чи політики, а й окремої особи – і не лише відповідного процесу, а і його результату [201, с. 9]. Як зазначала Мелан Вервієр, посол США з глобальних жіночих питань (2012 рік), «йдеться не про те, що жінки ліпші за чоловіків, а про визнання потреби в рівній участі чоловіків і жінок в усіх громадських справах. Чоловіки й жінки мають разом реалізовувати власний потенціал, спираючись на свій досвід, закладати підвалини майбутнього. Бракові такої рівноваги, такої спільної участі колись не надавали належного значення» [201, с. 9].

Іншими словами, гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [84, с. 11; 90, с. 137].

Дійсно, слід акцентувати, що гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок – це не про пріоритетність прав жінок чи загалом будь-яку їхню привілейованість над чоловіками. Гендерна рівність між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями стосується прав, обов'язків та можливостей осіб, які не залежатимуть від того, народжені вони чоловіками чи жінками, чи відповідають вони очікуванням чоловічих і жіночих ідеалів. Це

передбачає як досягнення рівного представництва, так і впливу, доступу та контролю над ресурсами, а також рівного розподілу праці.

Зокрема, на міжнародному рівні гендерна рівність ґрунтується на нормах, що закріплені у Статуті Організації Об'єднаних Націй (1945 рік), Загальній декларації прав людини (1948 рік), Конвенції про політичні права жінок (1952 рік), Декларації про ліквідацію дискримінації стосовно жінок (1967 рік), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 рік), Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 рік), Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки та інших документах.

У цих основоположних документах визначається, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах... кожна людина повинна мати всі права і всі свободи ... незалежно від статі» (ст. 1, 2 Загальної декларації прав людини) [51], «... право бути обраними у всі публічно виборні органи, ... без будь-якої дискримінації» (ст. II Конвенції про політичні права жінок) [211], «дискримінація щодо жінок, що призводить до заперечення або обмеження її рівноправності з чоловіками, є несправедливістю у своїй основі і є злочином проти людської гідності» (ст. 1 Декларації про ліквідацію дискримінації стосовно жінок) [38], «держави-сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх її формах та погоджуються забезпечити правову основу, надаючи захист проти будь-якої дискримінації, і включити принцип рівноправності» [71]. У Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, крім констатації того, що «досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права» [192, с. 5], також враховані помилки попередньої Стратегії на 2014–2017 роки та зазначено нові пріоритети: зміцнення інституційних механізмів гендерної рівності визначатиме майбутній прогрес із метою поліпшення гендерної рівності; міжсекторальність розглядають як наскрізне питання через призму пріоритетних цілей нової Стратегії. А

загальною метою в ній визначено досягнення ефективної реалізації політики гендерної рівності та розширення можливостей для жінок і чоловіків у державах-членах Ради Європи шляхом підтримки імплементації наявних документів та зміцнення нормативно-правового доробку Ради Європи в галузі гендерної рівності під керівництвом Комісії з гендерної рівності (ГЕС) [192].

Також слід вказати, що у зазначених міжнародних нормативно-правових актах при формуванні гендерної політики, в першу чергу, йде мова про викорінення будь-яких дискримінаційних ознак і встановлюється так звана «захищена ознака». Зокрема, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [134] містить керівні положення, що є орієнтирами для держав у формуванні та впровадженні політики стосовно жінок. Конвенція ґрунтується на принципах активної участі та відповідальності держав за стан справ у цій сфері, що робить абсолютно слушним введення таких понять, як «державна гендерна політика», «політика сприяння гендерній рівності» тощо [46, с. 25]. У Конвенції визначено низку статей, які закладають обов'язки для держав щодо боротьби з дискримінацією та забезпечення рівності жінок і чоловіків у суспільстві. Конвенція також вимагає, щоб держави здійснювали дії для зміни соціальних та культурних стереотипів щодо ролі чоловіків і жінок, щоб протидіяти забобонам та іншим формам дискримінації. Крім того, Конвенція зобов'язує держави забезпечити рівність жінок та чоловіків перед законом, а також однакові права при вступі до шлюбу та в сімейному осередку.

Водночас Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод у ст. 14 та в протоколі №12 визначає, що жодне обмеження не може мати дискримінаційний характер [234]. Також у ст. 14 Конвенції згадується низка захищених ознак у розумінні індивідуальних характеристик, що не повинні братися до уваги для цілей відмінного ставлення чи користування конкретним благом [234]. Власне гендерна ідентичність є такою ознакою, а отже, завжди береться до уваги при винесенні рішень Європейським судом з прав людини щодо справ про дискримінаційне ставлення [115].

Згідно із судовою практикою Європейського суду з прав людини (яка відповідно до ст. 17 Закону України від 23 лютого 2006 року 3477-IV «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [134] є джерелом права в Україні), гендерна ідентичність є ознакою, за якою особа може зазнавати дискримінації [206, с. 36]. Водночас перелік «захищених ознак» у ст. 14 Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод є невичерпний, оскільки словосполучення «за іншою ознакою» дозволяє Європейському суду застосовувати, наприклад, ті ознаки, що містяться в Директивах ЄС. Однак не кожна відмінність у ставленні становитиме порушення ст. 14 Конвенції – має бути встановлено, що інші особи в аналогічних чи відносно подібних ситуаціях зазнають привілейованого ставлення, і це становитиме дискримінацію. Відмінність у ставленні є дискримінаційною тоді, коли немає об'єктивного і обґрунтованого виправдання. Іншими словами, якщо: 1) не переслідується легітимна мета; 2) немає достатнього зв'язку між пропорційністю заходів, використаних для досягнення мети; 3) мета потребує зусиль для реалізації. Для прикладу розглянемо ще одну із захищених ознак – стать. Типова ситуація дискримінації за ознакою статі – це коли жінка зазнає менш сприятливого ставлення порівняно з чоловіком. Але буває і навпаки [24]. Наприклад, заявник у справі «Петровіч проти Австрії» (Petrovic v. Austria) [230] взяв відпустку по догляду за дитиною, коли був студентом і працював неповний робочий день. Його дружина, що вже закінчила університетське навчання і працювала держслужбовцем у федеральному міністерстві, повернулася після народження дитини на роботу. Згодом заявник подав заяву щодо виплати допомоги по догляду за дитиною (Karenzurlaubsgeld), проте йому було відмовлено на тій підставі, що закон (ст. 26(1) Закону про допомогу безробітним 1977 року) передбачав таку можливість лише для матері. Заявник оскаржив відмову в адміністративному порядку, стверджуючи, що це положення закону є дискримінаційним, а отже, неконституційним, а також звернувся до Конституційного суду, проте йому було відмовлено у прийнятті заяви.

Посилаючись на свої попередні рішення, Конституційний суд постановив, що оскаржувана стаття не порушує конституційних прав заявника і не суперечить ст.ст. 8 і 12 Конвенції [24].

У заяві до Європейського суду з прав людини заявник стверджує, що різниця у поводженні з матір'ю та батьком щодо виплати допомоги на дитину цілком необґрунтована. Відпустка та виплати матерям призначені для того, щоб допомогти їм відновитися після пологів та годувати дитину груддю, якщо вони цього бажають. Допомога та виплати батькам, з іншого боку, призначені для того, щоб допомогти батькам доглядати за малою дитиною. Суд визнав, що обидва батьки перебувають у «подібній ситуації» під час періоду догляду за дитиною, незважаючи на можливі відмінності у їхніх відносинах із дитиною. Суд також визнав, що рівність статей є однією з головних цілей держав-членів Ради Європи і тому для виправдання будь-якої різниці у поводженні необхідні вагомі підстави [24; 230].

Отже, попри міжнародні зусилля в європейській спільноті й в інших країнах ще досі існує гендерно-дискримінаційне уявлення, що: жінка-працівник – це потенційна мати, а чоловік-працівник – це «робітник у чистому вигляді», яке яскраво проявилось при формуванні законодавства Австрії, спрямованого на захист материнства [46].

Інший приклад дискримінації за ознакою статі – це так званий «сексизм». Однією зі сфер суспільних відносин, де сексизм і дискримінація відчувається особливо гостро, є сфера зайнятості. Закон України «Про зайнятість населення» у ст. 11 закріпив «право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення» [138]. У Верховній Раді України зареєстровано проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо визначення поняття «сексизм» (реєстр. № 4598-1 від 02 лютого 2021 року), яким пропонується закріпити визначення поняття «сексизм», а також заборону сексизму нарівні із дискримінацією за ознакою статі [206].

У червні 2019 року на Столітній конференції Міжнародної організації праці було прийнято Конвенцію Міжнародної організації праці № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідну Рекомендацію Міжнародної організації праці № 206. Міжнародне співтовариство чітко вказало на те, що насильство та домагання у сфері праці є неприпустимими та повинні припинитися. Конвенція Міжнародної організації праці № 190 та Рекомендація Міжнародної організації праці № 206 є першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно обумовлені насильство та домагання. Вперше в міжнародному праві Конвенція містить конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (ст. 4(1)) [70]. «Безперечно, прийняті Конвенція та рекомендація є вагомим внеском у врегулювання відносин на ринку праці, – зазначив Виконавчий Віцепрезидент Конфедерації О. Мірошніченко, – втім, якщо уважно прочитати не тільки Конвенцію, але й Рекомендацію 206, то постають запитання, наскільки реалістичним і можливим сьогодні для України є, наприклад, надання екстрених послуг жертвам, наявність цілодобових «гарячих» ліній, формування спеціальних поліцейських підрозділів з метою надання допомоги жертвам та інші». Тому реальне впровадження положень і механізмів, передбачених і Конвенцією № 109, і Рекомендацією № 206, можливе лише у тісній співпраці, використовуючи інструменти соціального діалогу та за підтримки Міжнародної організації праці [104].

Означені виклики є не єдиними в аспекті впровадження міжнародних стандартів утвердження гендерної рівності в Україні, адже, згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму за 2020 рік, Україна втратила порівняно з попереднім роком 15 позицій у рейтингу за Індексом гендерної нерівності, посівши 74 місце серед 156 держав (щодо економічних можливостей – 44 місце, освіти – 27 місце, охорони здоров'я – 41 місце, політичних можливостей – 103 місце). Це пов'язано із пришвидшенням темпів розвитку інших держав

у сфері забезпечення гендерної рівності, а також недостатнім рівнем практики застосування центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування людиноцентричних гендерних підходів у своїй діяльності, зокрема під час формування, реалізації, моніторингу та оцінювання загальнодержавної, регіональної та місцевої політики, стратегічних та програмних документів [163].

Відповідно, немає єдиного «плану дій» щодо забезпечення гендерної рівності, адже у різних країнах сформувались власні уявлення, інтереси, потреби та пріоритети жінок і чоловіків. Утім об'єднуючим фактором для тих, що дійсно впровадили (утвердили/зберегли) цей концепційний принцип розвитку і управління державними та суспільними справами, є врахування усіх гендерно зумовлених змін соціального буття, що обов'язково має наслідком зміни та корективи реалізації гендерної політики. Причому, з погляду того, як відтворюється гендерна нерівність, оцінюється не лише результативність гендерної політики, а й загалом якість національного планування, визначається коло необхідних конкретних заходів, спрямованих на зменшення розривів і сприяння незалежності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків для досягнення сталого розвитку з урахуванням гендерної рівності. Для цього, як відповідний інструмент, використовується стратегія гендерного мейнстрімінгу.

Уточнимо, що у 1997 році Організація Об'єднаних Націй вперше окреслила важливі загальні принципи для гендерного мейнстрімінгу [221], щоб спрямувати та підтримати держав-членів у виконанні глобальних зобов'язань щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Тоді держави-члени погодились оцінювати диференційовані наслідки будь-яких запланованих дій, включаючи розроблення та реалізацію законодавства на предмет впливу як на жінок, так і на чоловіків в однаковому правовому дискурсі.

Загалом, гендерний мейнстрімінг, як стратегія, спрямований на те, щоб проблеми та досвід жінок і чоловіків стали невід'ємним виміром розроблення,

впровадження, моніторингу та оцінки політики та програм у всіх політичних, економічних і суспільних сферах, щоб жінки та чоловіки отримували однакову вигоду, а нерівність не зберігалася. Кінцевою метою є досягнення гендерної рівності [228].

Таким чином, гендерний мейнстрімінг ставить людей у центр уваги держави. Завдяки свідомому дослідженню того, як політика та програми впливають на чоловіків і жінок, гендерний мейнстрімінг ставить людей у центр розвитку, що, у свою чергу, є ключовим для досягнення соціальної інтеграції та вирішення викликів мінливого соціального, демографічного та економічного середовища. Прихильність гендерної інтеграції сприятиме переходу до підходу, більш орієнтованого на розвиток людей та більш ефективного державного управління. Звертаючи увагу на те, як політика держави впливає на життя громадян, гендерний мейнстрімінг допомагає виявити бар'єри і можливості для жінок і чоловіків, які були упущені традиційними галузевими стратегіями.

З погляду вітчизняного дискурсу слід вказати, що у Законі України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність визначена як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [137]. Тому її можна розглядати в різних аспектах: 1) у формальному (законодавчо задекларована правова вимога рівності); 2) в умовному (створення можливостей для жінок та чоловіків, забезпечення сприятливих умов для їх реалізації); 3) у практичному (реальна реалізація принципів гендерної рівності). Лише в комплексі цих складових можна оцінити забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільного життя [233].

Означений Закон декларує, що утвердження гендерної рівності є одним зі спрямувань державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків поряд із недопущенням дискримінації за

ознакою статі; застосуванням позитивних дій; запобіганням та протидією насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпеченням рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпеченням рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримкою сім'ї, формуванням відповідального материнства і батьківства; вихованням і пропагандою серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захистом суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [137].

Власне цікавим є те, що чинним законодавством термін «гендерна політика» та «політика у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» є тотожними явищами. Такого висновку можна дійти, аналізуючи положення постанови Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390, де вказано, що «Урядовий уповноважений з питань гендерної політики є уповноваженою Кабінетом Міністрів України посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» [168].

Водночас термін «гендерна політика» у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних учених, сучасних українських і міжнародних політико-правових документах досить часто використовується поряд із такими поняттями, як «жіноча політика», «політика стосовно жінок», «політика в інтересах жінок», «політика в інтересах рівності», «політика досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна рівноправність», «гендерна рівність», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна політика щодо забезпечення гендерної рівності» [32, с. 25] тощо. Наприклад, автори посібника «Гендерна політика в нормативно-правових документах» визначають її як цілеспрямовану діяльність державних інституцій із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і

чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності [31, с. 18]. Своєю чергою, С. Гаращенко під нею розуміє діяльність, яка спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп [22]. Ми погоджуємося, що збалансована участь жінок і чоловіків як у представницьких органах, так і в суспільному житті загалом є критичною [59, с. 10] для гендерної політики держави.

У монографії «Гендерні аспекти державної служби» термін «гендерна політика» тлумачиться як «утвердження партнерства статей у визначенні і втіленні політичних цілей і завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань» [121, с. 234]. Однак слушним є зауваження Н. Грицяк, що словосполучення «утвердження партнерства статей» не відбиває у повному обсязі глибинний зміст поняття «гендер». [32, с. 25].

Розширене визначення гендерної політики надається у посібнику «Жінки в органах внутрішніх справ України», а саме, що це «комплексна, цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій, яка здійснюється ними безпосередньо і опосередковано на національному та регіональному рівнях і спрямована на інтегрування гендерного підходу в усі сфери політики як засобу ліквідації дискримінації за ознакою статі та досягнення рівного розподілу економічних, соціальних і політичних ресурсів між жінками і чоловіками [46, с. 4]. Взагалі нам імponує запропоноване визначення, однак вбачаємо за необхідне вказати, що акцент на «рівному розподілі ресурсів» між чоловіками і жінками не зовсім розкриває зміст поняття «гендерна політика».

На нашу думку, основною метою гендерної політики держави є правове забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків шляхом ліквідації статевої дискримінації, досягнення паритету між жінками і

чоловіками у всіх сферах суспільства й усунення дисбалансу, який існує в реалізації рівних прав, передбачених Конституцією та законами України.

Слід ураховувати, що Україна, як і багато інших країн і міжнародних організацій, пройшла шлях від концепції «поліпшення становища жінок» до «гендерної рівності» щодо як жінок, так і чоловіків. На рівні ООН такий рух відбивається в зміні підходу від «Жінки в розвитку» до «Гендер і розвиток» [31, с. 19].

На рівні Європейського Союзу було досягнуто загальної згоди, що для дотримання балансу необхідно, щоб представництво однієї статі – жінок або чоловіків – у будь-якому органі, який приймає рішення, у суспільному та політичному житті не було нижчим за 40 % [59, с. 11]. Однак дослідження, які регулярно проводить Організація економічної співпраці та розвитку (OECD), вказують на те, що присутність жінок в органах публічної адміністрації критично низька. Так, наприклад, у звіті «Women in politics» [225] за 2021 рік вказується, що в Польщі кількість жінок-міністрів становить 4,8 %, в Японії – 10 %, в Австралії – 26,7 %. Якщо говорити про лідерів, то ними є Австрія, Бельгія, Швеція, адже в них 57,1 % жінок займають ключові позиції у керівництві країни. Україна ні в 2021, ні в 2023 році не була представлена у вказаних рейтингах, а це є свідченням того, що відсоток жінок в органах публічної адміністрації нижче 4,8 %.

Тобто пропри те, що забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки, в Україні він поки що використовується недостатньо. Наведемо цифри: річне економічне зростання України (зростання ВВП) може прискоритись на 7 % (7,53 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків, та на 9 % (10,83 млрд дол.) [88], якщо рівень зайнятості жінок стане таким, як у Швеції (80 %). Поки що, на тлі зростання попиту на трудові ресурси, в Україні рівень зайнятості жінок – 45,4 %, а чоловіків – 59,3 %, при цьому гендерний розрив в оплаті праці становить більше 20 % [31, с. 10]. Тому просування гендерної рівності у сфері державного управління та включення її

як пріоритету до основних напрямків державної політики залишається актуальним на сучасному етапі державотворення.

Крім того, враховуючи світові тенденції розвитку, у пріоритеті гендерної політики держави має бути: створення умов для інклюзивного економічного зростання, зменшення нерівності та досягнення цілей, викладених у Порядку денному сталого розвитку до 2030 року. Але COVID-19 та збройний конфлікт, в якому Україна перебуває вже довгі роки, створили нові ризики для просування концепту гендерної рівності.

Так, аналіз, проведений Глобальним інститутом McKinsey у 2020 році, показує, що жіночі робочі місця на 19 % більше піддаються ризику, ніж чоловічі, оскільки жінки непропорційно представлені в секторах, які найбільше постраждали від COVID-19, зокрема в публічній адміністрації та силових структурах [209]. Таким чином, COVID-19 та збройний конфлікт зумовлюють регресивний вплив на гендерну рівність у випадку відсутності адекватної державної політики. Тому гендерна політика держави – це, насамперед, формування та оптимізація гарантій рівних можливостей жінок і чоловіків щодо реалізації їхніх прав та інтересів у публічній сфері, забезпечення їх соціального статусу відповідно до особистих і професійних якостей, освіти, інтелектуального потенціалу та навичок у практичній діяльності [233].

Отже, утвердження гендерної рівності вважається досягненням прав людини та необхідною умовою для сталого розвитку й ефективного державного управління. А держава для її забезпечення повинна створити та використовувати усі наявні інструменти, в тому числі – політичні.

Причому збалансована участь, забезпечення рівних можливостей, відсутність дискримінації між статями – це все ознаки інклюзивного розвитку суспільства. Враховуючи вищезазначене, сформуємо авторське визначення гендерної політики держави як комплекс стратегічно-правових заходів, які здійснюються державними і недержавними інституціями для вирішення

питань, пов'язаних із гендерною рівністю та інклюзивним суспільним розвитком [114].

Отже, коли ми говоримо про гендерну політику держави, в першу чергу, йдеться про: 1) забезпечення рівності (створення умов для рівних можливостей) між жінками, чоловіками, дівчатами та хлопчиками, де зусилля держави щодо розвитку мають рівний вплив на всіх її громадян незалежно від статі; 2) сприяння належній інтеграції гендерних питань у розвиток для забезпечення повної участі жінок і чоловіків у їх продуктивному житті. Гендерна політика держави також повинна бути спрямована на забезпечення участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях державного управління, у тому числі – в силових структурах. Ці питання вирішуються за допомогою створення стратегічних програм та концепцій державного розвитку, тобто правового регулювання [114], яке спрямовується на впорядкування суспільних відносин в інтересах людини, суспільства і держави [3, с. 205; 29, с. 58].

Важливе значення в цьому контексті має адміністративно-правове регулювання як різновид правового, адже визначає основні принципи та механізми забезпечення гендерної рівності та інклюзивного суспільного розвитку.

Слід уточнити, що адміністративно-правове регулювання має характерні загальні й спеціальні ознаки, що сукупно визначають його особливості. Так, до загальних ознак адміністративно-правового регулювання можна віднести наступні: 1) є різновидом правового регулювання; 2) за його допомогою відносини між суб'єктами набувають певної правової форми, яка має державно-владний характер, тобто в юридичних нормах держава вказує міру можливої та належної поведінки; 3) має конкретний характер, адже завжди пов'язане з реальними відносинами; 4) спрямоване на задоволення законних інтересів суб'єктів права; 5) здійснюється за допомогою правових засобів, які забезпечують його ефективність [186].

Спеціальні ознаки адміністративно-правового регулювання, як правило, виокремлюються у кореляції його функціональності в окремо взятому

контексті. Зокрема, у контексті гендерної державної політики можна вказати наступне: об'єктом такого регулювання виступають адміністративно-правові відносини, що виникають між суб'єктами з приводу створення умов для реалізації гендерної рівності та формування інклюзивного суспільного розвитку; один із суб'єктів таких відносин завжди є орган, наділений владними повноваженнями (тобто вони мають право «породжувати адміністративні правовідносини в односторонньому порядку, керуючись інтересами держави й завданнями, що стоять перед ними» [4]; виникнення в суб'єктів взаємних прав і обов'язків можливе лише на підставі настання певних юридичних умов юридичних фактів, закріплених у гіпотезах адміністративно-правових норм [77, с. 45]. Причому для ефективного здійснення адміністративно-правового регулювання гендерної рівності та формування інклюзивного суспільного розвитку в Україні важливо створити регуляторну основу для функціонування відповідних інститутів, яка повинна відповідати міжнародним нормам та стандартам [116].

Зокрема, за міжнародним контекстом, має функціонувати урядовий орган з гендерної рівності, відповідальний за розроблення, координацію та впровадження державної політики щодо гендерної рівності. Він має бути розташований на найвищому можливому рівні уряду, причому краще, якщо відповідальність за просування політики гендерної рівності буде покладеною на представника уряду (наприклад, міністра). Центральна його структура може мати форму департаменту/відділу/підрозділу міністерства, відповідального за гендерну рівність або незалежного/напівнезалежного органу/агентства/служби, підпорядкованих міністерству [215].

Наприклад, вісімнадцять держав-членів ЄС мають один призначений урядовий орган з гендерної рівності; сім – мають два державні органи з питань гендерної рівності, які мають однакові функції та підтримують один одного в діяльності, пов'язаній з гендерною рівністю; десять – розподіляють повноваження між міністерствами, які відповідають за працю, зайнятість та соціальну охорону/захист; шість – відносять питання гендерної рівності до

повноважень міністерства у справах сім'ї та інших груп, три – до компетенції офісу прем'єр-міністра, а чотири – до компетенції міністерств, які займаються конкретними сферами політики, такими як дослідження та інновації (Мальта), освіта/наука (Нідерланди), правосуддя (Кіпр), співпраця та рівність (Фінляндія). Зазначимо, що у двох державах-членах є міністерство, яке займається питаннями гендерної рівності [215].

У вітчизняному контексті процес створення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні розпочався після Пекінської конференції. У 1996 році було створено Міністерство у справах сім'ї та молоді, яке трансформувалося у Державний комітет у справах сім'ї та молоді, потім – в Міністерство у справах сім'ї, дітей і молоді (2004 рік), і, нарешті, – в Міністерство у справах сім'ї, молоді і спорту (2005 рік). Саме на цей орган, що постійно змінює свою назву, було покладено повноваження з розроблення та реалізації політики поліпшення становища жінок. Водночас окремого державного органу, на рівні Кабінету Міністрів, так і не було створено. Відразу після Пекінської конференції були створені інші інституційні механізми: Національна комісія у справах жінки, матері і дитини (1995 рік), Комітети у справах сім'ї і дитини на локальному рівні (1997– 1998 роки), Координаційна комісія з гендерних та сімейних питань (1997 рік). На парламентському рівні було створено Комітет з проблем материнства та дитинства [64, с. 150–151]. Власне Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відкрив нові перспективи для розвитку інституційних механізмів [64, с. 153], передбачивши чітке уявлення про те, які органи, установи та організації наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Узагальнюючи розглянутий у межах цього етапу наукових пошуків матеріал, можемо констатувати, що:

1) відсутнім є типовий план дій щодо реалізації забезпечення гендерної рівності, адже у різних країнах сформувались власні уявлення, інтереси, потреби та пріоритети жінок і чоловіків. Утім об'єднуючим фактором для тих,

що дійсно впровадили (утвердили/зберегли) цей концепційний принцип розвитку і управління державними та суспільними справами, є врахування усіх гендерно зумовлених змін соціального буття, що обов'язково має наслідком зміни та корективи реалізації гендерної політики. Причому, з погляду того, як відтворюється гендерна нерівність, оцінюється не лише результативність гендерної політики, а й загалом якість національного планування, визначається коло необхідних конкретних заходів, спрямованих на зменшення розривів і сприяння незалежності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків для досягнення сталого розвитку з урахуванням гендерної рівності;

2) ще у 1997 році держави-члени ООН зголосились оцінювати диференційовані наслідки будь-яких запланованих дій, включаючи розроблення та реалізацію законодавства, на предмет впливу як на жінок, так і на чоловіків в однаковому правовому дискурсі. Сьогодні гендерний мейнстрімінг, як стратегія, зосереджується на інтеграції досвіду та вмінь чоловіків та жінок, що має забезпечити більшу ефективність державної політики, якість її планування та результативність виконання (причому як в організаційному аспекті, так і в площині створення змін соціального середовища). Вона допомагає виявити бар'єри і можливості для жінок і чоловіків, які були упущені традиційними галузевими стратегіями, адже ставить людей у центр розвитку, що, у свою чергу, є ключовим для досягнення соціальної інтеграції та вирішення викликів мінливого соціального, демографічного та економічного середовища;

3) з погляду вітчизняного дискурсу «гендерна політика» та «політика у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» є тотожними явищами. Доцільно вбачати, що це комплекс стратегічно-правових заходів, які здійснюються державними і недержавними інституціями для вирішення питань, пов'язаних із гендерною рівністю та інклюзивним суспільним розвитком;

4) основною метою гендерної політики держави є правове забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків шляхом ліквідації статевої

дискримінації, досягнення паритету між жінками і чоловіками у всіх сферах суспільства й усунення дисбалансу, який існує в реалізації рівних прав, передбачених Конституцією та законами України. Тобто гендерна політика держави, в першу чергу, об'єктивує: 1) забезпечення рівності (створення умов для рівних можливостей) між жінками, чоловіками, дівчатами та хлопчиками, де зусилля держави щодо розвитку мають рівний вплив на всіх її громадян незалежно від статі; 2) сприяння належній інтеграції гендерних питань у розвиток для забезпечення повної участі жінок і чоловіків у їх продуктивному житті; 3) забезпечення участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях державного управління, у тому числі – в силових структурах. Ці питання вирішуються за допомогою створення стратегічних програм та концепцій державного розвитку, тобто правового регулювання;

5) для ефективного здійснення адміністративно-правового регулювання гендерної рівності та формування інклюзивного суспільного розвитку в Україні важливо створити регуляторну основу для функціонування відповідних інститутів, яка повинна відповідати міжнародним нормам та стандартам. Чинне законодавство нині розподіляє ролі кожного суб'єкта інституційного механізму забезпечення гендерної рівності, а тому логічним убачається припущення, що гендерна політика держави є предметом реалізації повноважень Міністерства внутрішніх справ, яка обмежується сферою його відання.

Отже, збалансована участь, забезпечення рівних можливостей, відсутність дискримінації між статями – це все ознаки інклюзивного розвитку суспільства, забезпечення якого має бути державним пріоритетом. Власне гендерна політика наразі є ключовим виразом прагнень держави інтегрувати системний та ефективний підхід до вирішення гендерних питань у різних сферах життя суспільства. Її реалізація об'єктивує низку необхідних до впровадження дій, здійснюваних певним переліком суб'єктів як державно-владної, так і приватноправової належності, які об'єднані спільною метою, – усунути бар'єри для розвитку інклюзивного суспільства, пронизаного

постулатами необхідності сприйняття гендерної рівності як буденного явища, яке інтегровано в систему охорони здоров'я, освіти, праці та загального культурного та побутового середовища.

1.2. Міністерство внутрішніх справ як один із суб'єктів реалізації гендерної політики держави

Продовжуючи розгляд попередньо порушених питань, доцільно вказати, що група суб'єктів реалізації гендерної політики держави є доволі значною. За загальним правилом, це суб'єкти забезпечення гендерної рівності та підтримки інтеграції гендерного підходу в усі політики в усіх сферах, а також суб'єкти прямої участі у цьому процесі.

Необхідно відзначити, що, зазвичай, ключовим серед таких є центральний державний орган, доповнений міжвідомчою координаційною структурою з питань гендерної рівності, а також контактні особи або координатори, відповідальні за інтеграцію гендерного підходу у міністерствах. Загальна їхня структура може включати органи на різних рівнях управління – національному, регіональному та місцевому – та інші державні установи поза складом уряду, особливо на парламентському рівні, а також незалежні агенції та інші органи, такі як органи з питань гендерної рівності та/або інституції уповноважених з прав людини, що спеціалізуються на гендерній рівності або мають більш загальний мандат з повноваженнями приймати та аналізувати скарги на наявність дискримінації за ознаками статі та гендера [31, с. 38; 219].

Аналіз Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», офіційних сайтів органів державної влади, положень про засади їхньої діяльності надає можливість виокремити наступні з таких: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; Урядовий уповноважений з питань

гендерної політики; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яким визначено Міністерство соціальної політики України; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об'єднання.

Зокрема, Верховна Рада України, що є законодавчим органом, є відповідальною за законотворчу діяльність у всіх сферах суспільного життя, включаючи забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Крім того, вона здійснює ратифікацію міжнародних договорів у зазначеній сфері. Таким чином, формування засад державної гендерної політики належить до функцій Верховної Ради України.

Верховна Рада України застосовує в законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [137]. Наразі реалізацією законодавчого забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків займаються два профільні комітети Верховної Ради України: Комітет з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій України, національних меншин і міжнаціональних відносин [129] та Комітет Верховної Ради України з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва та його підкомітет з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та гендерної політики [130].

Зазначені комітети також регулярно проводять комітетські слухання і беруть участь у парламентських. Так, протягом, останніх 20 років було проведено 5 парламентських слухань: «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи» (2004 рік); «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» (2006 рік); «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері

попередження гендерного насильства» (2006 рік); «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Проблеми та дієвий шлях їх вирішення» (2013 рік); «Запобігання та протидія дискримінації жінок з вразливих соціальних груп» (2018 рік).

Крім зазначеного, за ініціативи Комітету з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва відбулися комітетські слухання за темою «Виконання Україною міжнародних зобов'язань за Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Під час слухань був представлений звіт про підготовку дев'ятої періодичної доповіді України до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (Комітет CEDAW), у якому зазначено, що Україні надано 90 рекомендацій, ухвалено 24 нормативно-правові акти, які мають виконувати усі органи влади, в тому числі судової. Також був представлений аналіз виконання Заключних зауважень Комітету CEDAW до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та зазначено, що в Україні досі не розпочато гендерну оцінку реформ [178, с. 6].

Серед проблем у сфері реалізації гендерної політики у Верховній Раді України були відзначені такі: 1) відсутність плану реалізації гендерної політики у Верховній Раді України; 2) брак інституційного закріплення функцій, пов'язаних з гендерною політикою, в Апараті Верховної Ради України; 3) недостатня гендерна компетентність народних депутатів та Апарату Верховної Ради України [31].

Враховуючи вищезазначені аналіз та зауваження, які були надані Комітетом CEDAW, можна стверджувати, що для їх усунення необхідне системне планування та прийняття всеохоплюючої стратегії, на підставі якої потім і будуть розроблені плани її виконання.

Наступний суб'єкт, наділений повноваженнями з реалізації гендерної політики держави, – це Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. У рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод

людини і громадянина він здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Також розглядає звернення про випадки дискримінації та насильства за ознакою статі. У щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі. Так, у доповіді зазначено, що у 2021 році до Уповноваженого звернулися 463 особи з повідомленнями про порушення права на рівність та захист від дискримінації за ознаками інвалідності та стану здоров'я, етнічного (національного) походження, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, раси та кольору шкіри, релігійних переконань [206, с. 30]. До Уповноваженого зверталися громадяни та правозахисні організації про порушення права на захист від дискримінації за ознакою статі через поширення сексистських висловлювань публічними особами та представниками влади, які переважно формують суспільну думку та впливають на поширення стереотипів у суспільстві [206, с. 48].

Слід вказати, що з метою розроблення законодавчих пропозицій, надання консультацій і експертної допомоги у сфері запобігання та протидії дискримінації, домашньому насильству, торгівлі людьми та забезпечення гендерної рівності наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 5 листопада 2021 року № 71.15/21 була створена Координаційна рада з питань недискримінації, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству, захисту осіб, які постраждали від торгівлі людьми, затверджено її Положення [162]. Однак до 2021 року функціонувала Рада з питань недискримінації та гендерної рівності, яка створювалась задля сприяння у здійсненні контролю у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності, розроблення законодавчих пропозицій, надання консультаційної та експертної допомоги з питань поліпшення стану захисту прав і свобод людини і громадянина [161]. З одного боку, це був вимушений і логічний крок, адже необхідним було фінансове та технічне заощадження, а також адекватна реакція на актуальні виклики. Втім, з іншого

боку, складається враження, що втрачено фокус уваги з проблем дискримінації та гендерної рівності, які вже були в центрі уваги попередньої Ради.

Щодо системи органів виконавчої влади, вищим органом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Кабінет Міністрів України [194]. В означеному дискурсі він має наступні повноваження: 1) забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; 2) приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечує його виконання; 3) розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 4) спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 5) організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; 6) враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; 7) затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи; 8) здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України [137].

Слід вказати, що з 1 березня 2017 року Уряд поклав обов'язки з реалізації державної політики у цій сфері на Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. Дану практику продовжено й для координації роботи центральних органів виконавчої влади та інших державних органів у сфері гендерної політики. Кабінет Міністрів України постановою від 26 березня 2020 року № 274 «Про визначення питань, що належать до компетенції віце-прем'єр-міністрів України» визначив перелік питань, що належать до компетенції Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, зокрема і щодо гендерної політики: провадження державної політики забезпечення рівних прав і

можливостей жінок і чоловіків та координації взаємодії центральних органів виконавчої влади в рамках забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [194].

Важливу роль у цьому процесі відіграє Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 390 з метою сприяння посиленню координації роботи органів виконавчої влади для практичного впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життя суспільства запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Також затверджено Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, відповідно до якого основними завданнями Урядового уповноваженого є: сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; участь, відповідно до компетенції, у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначеного питання; здійснення моніторингу щодо врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів Кабінетом Міністрів України; співпраця та взаємодія з громадянським суспільством тощо [63, с. 5–6].

Іншими суб'єктами, які відповідають за взаємодію і співпрацю з громадянським суспільством та іншими державними органами, є Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми [89] та Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [169].

Однак найширші повноваження у сфері реалізації гендерної політики держави має Міністерство соціальної політики, що є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Так, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у ст. 11 визначив

19 повноважень Міністерства соціальної політики у цій сфері, зокрема: формування та реалізація державної політики; координація; інформаційно-роз'яснювальна робота; участь у формуванні Національного плану дій; контроль-но-моніторингова діяльність; організація навчання державних службовців; підготовка науково обґрунтованих пропозицій; організація наукових і експертних досліджень; узагальнення виконання державних програм та випадків дискримінації; здійснення співпраці з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [137].

Міністерство юстиції, відповідно до ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та постанови Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи», здійснює проведення гендерно-правової експертизи законодавства та проектів нормативно-правових актів, а також антидискримінаційну експертизу [194]. Зокрема, наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 року № 3719/5 затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів [128].

Національним агентством України з питань державної служби здійснюється низка заходів для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та подолання усіх форм дискримінації за ознакою статі, зокрема: забезпечення підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з урахуванням сучасних міжнародних документів та рекомендацій міжнародних моніторингових органів та включення їх до професійних, короткострокових програм підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з подальшою організацією відповідного навчання; щоквартальний збір інформації щодо чисельності державних службовців

(наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20 травня 2020 року № 80-20 «Про затвердження форми звітності КСДС «Звіт про кількісний склад державних службовців» та Інструкції щодо її заповнення», що зареєстрований у Міністерстві юстиції України 01 червня 2020 року за № 484/34767), який передбачає збір і обробку інформації щодо чисельності державних службовців за статтю та віковою групою, за категоріями та підкатегоріями посад державної служби тощо [194].

Міністерство фінансів включило гендерне бюджетування до Стратегії управління державними фінансами на 2017–2021 роки в якій було зазначено, що протягом 2014–2020 років в Україні було реалізовано найбільший у світі проєкт з упровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі на державному і місцевому рівні. Як результат, у 2020 році 43 бюджетні програми головних розпорядників коштів державного бюджету і 1 075 паспортів бюджетних програм місцевих бюджетів містять гендерний аспект, що дає змогу поєднувати фінансовий та соціальний виміри бюджетування [166]. Міністерство фінансів в січні 2019 року ухвалило Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі [145]. Цей документ може бути застосований головними розпорядниками бюджетних коштів та іншими учасниками бюджетного процесу для врахування гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм [194].

Також додамо, що: 1) Міністерство економіки України сприяє розвитку жіночого підприємництва в Україні. Для цього в Офісі з просування експорту створено Платформу #SheExports. Мета платформи – сприяти розширенню економічних можливостей жінок та розвитку жіночого підприємництва в Україні [122]; 2) Міністерство розвитку громад та територій України провело оцінку спроможності реалізації державної гендерної політики та недискримінації та першим із міністерств розробило та запровадило такий документ, як Кодекс рівних можливостей на рівні норм, обов'язкових для

дотримання всіма працівниками [107]; 3) Міністерство закордонних справ приєдналося до міжнародного руху за гендерну рівність HeForShe [241] і провело гендерний аудит всередині структури; 4) Міністерство освіти і науки започаткувало проведення антидискримінаційної експертизи проєктів підручників [94]; 5) Міністерство тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб провело гендерну оцінку центрального апарату; 6) Міністерство культури та інформаційної політики виготовило та презентувало відеоролики «В професії всі рівні» [25; 194].

Таким чином, міністерства та інші органи виконавчої влади є уповноваженими суб'єктами двох напрямів реалізації гендерної політики держави – функціонального та організаційного. У першому випадку йдеться про безпосередню реалізацію її заходів зі сферою їхнього поширення на всі аспекти життєдіяльності держави і соціуму. Причому, наприклад, діяльність Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та Міністерства соціальної політики має ознаки загальносферового характеру, а діяльність Міністерства економіки України – спеціального, адже стосується конкретної сфери забезпечення інклюзивного соціального розвитку. У другому випадку йдеться про впровадження стандартів та ініціатив гендерної рівності в процеси функціонування означених суб'єктів як інституційних структур, що своїм прикладом демонструють практичний прояв гендерної рівності.

Означені рівні взаємодіють між собою, об'єктивуючи комплексний підхід до реалізації гендерної політики. Зокрема, згідно зі ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції: забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі; здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; забезпечують

доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля; провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; надають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі тощо [137].

А на підставі ст. 13 цього Закону в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Виконання їх обов'язків покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника органу виконавчої влади. Уповноважені особи (координатори) в межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності [63, с. 5–6; 137].

Таким чином, серед низки суб'єктів реалізації гендерної політики держави ключову роль відіграють органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, завдяки роботі яких механізм забезпечення гендерної рівності набуває практичного прояву.

Роль громадських об'єднань у формуванні та реалізації державної гендерної політики є надзвичайно важливою. Означені суб'єкти можуть виступати як ініціаторами політики, так і її виконавцями, а також здійснювати моніторингову функцію. Форми та формати співпраці між органами влади та громадськими організаціями різноманітні і не обмежуються участю в консультативно-дорадчих органах [31].

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», громадські об'єднання та іноземні неурядові організації можуть: брати участь у розробленні рішень, що ухвалюються

органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі; брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі [137].

Відповідно, можемо узагальнити, що система суб'єктів реалізації гендерної політики України достатньо різноманітна, що є позитивним та ефективним аспектом у розвитку гендерної рівності. Доцільно виокремити три її інституційні різновиди: засадничий, виконавчий та контрольний-наглядовий, останній із яких не обмежений можливістю безпосередньої участі у нормотворчому та виконавчому процесах.

Власне, як вже стало зрозумілим, Міністерство внутрішніх справ України належить до виконавчого сегмента та є активним учасником процесу реалізації гендерної політики України з питань боротьби із сексуальними домаганнями, попередження домашнього насильства, жорстокого поводження з дітьми, протидії торгівлі людьми, прийняття та розгляду скарг на факти дискримінації за ознакою статі [194].

Зазначимо також, що Міністерство внутрішніх справ одним із перших у 2017 році затвердило внутрішній План заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [63, с. 16–17], а також створило в апараті уповноважений підрозділ з дотримання гендерної рівності, внесло зміни до функціональних обов'язків керівників усіх рівнів органів системи Міністерства внутрішніх справ у частині дотримання принципу рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків [194]. Одразу після прийняття урядом Плану до

2025 року, – у квітні 2019 року Міністерство розробило новий план, на підставі якого вже були розроблені інші відомчі нормативно-правові акти [116].

Як приклад, за дорученням Міністра внутрішніх справ до функціональних обов'язків керівників підрозділів усіх рівнів в апараті, органах, закладах, установах, що належать до сфери управління Міністерства, внесено положення щодо забезпечення керівниками принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Це є потужним інструментом посилення прав та можливостей жінок і чоловіків в органах системи Міністерства внутрішніх справ та забезпечення сприяння поєднанню ними сімейних та професійних обов'язків [63, с. 17–18].

Зокрема Л. Марценюк та О. Груздев відзначають, що, починаючи з 2020 року, в структурах Міністерства внутрішніх справ України відбулося збільшення частки жінок, а саме: в Державній службі України з надзвичайних ситуацій на 5 %, в Національній поліції на 2 %, в Національній гвардії України на 7 %. Питома вага чисельності жінок в особовому складі Міністерства внутрішніх справ України становила: Державна міграційна служба – 78,9 %, Державна прикордонна служба – 26,5 %, Національна поліція України – 25,5 %, Національна гвардія України – 11,3 %. Питома вага чисельності жінок на керівних посадах становила: Державна міграційна служба – 61,0 %, Державна служба України з надзвичайних ситуацій – 20,6 %, Національна поліція України – 17,7 %, Державна прикордонна служба – 12,9 %, Національна гвардія України – 6,6 % [82, с. 79].

Станом на початок 2022 року в Міністерстві працюють і несуть службу понад 66 тисяч жінок. Жінки представлені на різних посадах, на різних напрямках [109]. Водночас, за інформацією заступниці міністра внутрішніх справ, у травні 2023 року в підрозділах Міністерства частка жінок становила 30 %. Це близько 80000 жінок по всій системі, з них понад 42000 атестованих, тобто мають військові чи спеціальні звання. За її словами, найбільше жінок працюють та несуть службу в лавах Національної поліції України [47].

Окрім вирівнювання балансу в аспекті реалізації права на працю, збалансований гендерний склад важливий також для врахування потреби користувачів у наданні послуги особою конкретної статі. Скажімо, жінки та дівчата, які є потерпілими від насильства, охочіше сповістять про злочин жінці-поліцейському [40]. Наприклад, за Законом України «Про Національну поліцію» [157], поверхнева перевірка здійснюється поліцейським відповідної статі (тобто жінка може перевірити жінку, чоловік – чоловіка). У виняткових ситуаціях перевірку може здійснювати особа протилежної статі, але лише за допомогою спеціального приладу або засобу [59, с. 95].

Однак, попри зазначені оптимізації, традиційна «чоловіча культура» створила суттєві бар'єри на шляху рівності між чоловіками та жінками в структурах Міністерства внутрішніх справ. Основними проблемними питаннями, які виникають у роботі жінки-правоохоронця і впливають на її «Я-концепцію», є: подвійне навантаження (сім'я – робота), негативне ставлення з боку керівництва до жінок у репродуктивному віці, високі посади жінок-правоохоронців сприймаються як незаслужене просування, велика частина жінок погоджується з наявною системою ролей у соціумі, приймає існування традиційно «чоловічих» спеціальностей, напруженість у правоохоронній діяльності впливає на інші сфери життя жінки. Крім того, до проблем, наявних у професійному середовищі правоохоронців, можна віднести такі: службові взаємовідносини по «вертикалі» і «горизонталі», конкуренція жінок і чоловіків, криза ідентичності (жінці пропонується розвивати в собі суто чоловічі якості) [82, с. 77–78].

Сприяти виправленню такої ситуації прагне Українська асоціація представниць правоохоронних органів, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій з метою підтримки і просування ідей гендерної рівності шляхом створення сприятливого середовища для обміну досвідом, подолання стереотипів та бар'єрів на шляху до кар'єрного зростання [167].

Узагальнюючи розглянутий на цьому етапі наукових пошуків матеріал, можемо констатувати, що:

1) суб'єкти реалізації гендерної політики держави диференціюються за низкою критеріїв, однак, за загальним правилом, це суб'єкти забезпечення гендерної рівності та підтримки інтеграції гендерного підходу в усі політики в усіх сферах, а також суб'єкти прямої участі в цьому процесі. Також доцільно виокремлювати три інституційні різновиди їхньої системи: засадничий, виконавчий та контрольний-наглядний, останній із яких не обмежений можливістю безпосередньої участі у нормотворчому та виконавчому процесах;

2) у межах аналізу місця і ролі в означеному процесі окремих із таких нами виявлено, що: а) формування засад державної гендерної політики належить до функцій Верховної Ради України, яка також є відповідальною за ратифікацію міжнародних договорів у цій сфері, допомагає визначити стратегічні напрями у вирішенні гендерних питань в країні, а також забезпечує необхідні умови для виконання зобов'язань, узятих перед міжнародним співтовариством; б) системну увагу до питань гендерної рівності та захисту від дискримінації приділяє Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, реалізуючи наглядові повноваження та реагуючи на випадки порушень у сфері прав людини, які стосуються проявів дискримінації, зокрема за ознакою статі; в) Кабінет Міністрів України є ключовим суб'єктом ланцюга реалізації гендерної політики держави, адже забезпечує координацію та виконання заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності та підтримку прав жінок та чоловіків. У цьому процесі йому допомагає Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, який має за функціональний обов'язок забезпечити єдність державної політики, її координованість та ефективність у практичному прояві; г) найширші повноваження серед органів виконавчої влади у сфері реалізації гендерної політики держави має Міністерство соціальної політики, яке є спеціально уповноваженим суб'єктом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; д) громадські об'єднання можуть виступати як ініціаторами цієї політики, так і її виконавцями, а також здійснювати моніторингову функцію;

3) міністерства та інші органи виконавчої влади є уповноваженими суб'єктами двох напрямів реалізації гендерної політики держави – функціонального та організаційного. У першому випадку йдеться про безпосередню реалізацію її заходів зі сферою їхнього поширення на всі аспекти життєдіяльності держави і соціуму. Причому, наприклад, діяльність Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та Міністерства соціальної політики має ознаки загальносферового характеру, а діяльність Міністерства економіки України – спеціального, адже стосується конкретної сфери забезпечення інклюзивного соціального розвитку. У другому випадку йдеться про впровадження стандартів та ініціатив гендерної рівності в процеси функціонування означених суб'єктів як інституційних структур, що своїм прикладом демонструють практичний прояв гендерної рівності;

4) Міністерство внутрішніх справ України належить до виконавчого сегмента та є активним учасником процесу реалізації гендерної політики України, що підтверджується його активністю та спрямованими на досягнення гендерної рівності ініціативами (реалізованими заходами).

Отже, система суб'єктів реалізації гендерної політики України достатньо різноманітна, що є позитивним та ефективним аспектом у розвитку гендерної рівності. Серед таких суб'єктів Міністерство внутрішніх справ України відіграє одну із ключових ролей, адже органи його системи є найбільш наближеними до громади, що забезпечує йому можливість реалізації позитивного впливу гендерних ініціатив як на загальнодержавний, так і локальний рівень з одночасним упровадженням системних організаційних заходів на внутрішньосистемному рівні.

1.3. Нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави

Попередньо отримані результати дають можливість узагальнити, що нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави умовно можна розподілити на дві великі групи, які надалі мають власні класифікаційні критерії поділу. Йдеться про міжнародні та національні правила, принципи, норми і стандарти, які є обов'язковими як для діяльності Міністерства внутрішніх справ, так і для органів і структур його системи.

У міжнародному контексті йдеться про ті, що сформульовані в міжнародних документах з прав людини, розроблених Організацією Об'єднаних Націй та її структурами, Радою Європи, Організацією з безпеки і співробітництва в Європі, а також Європейським Союзом та Організацією Північноатлантичного договору (НАТО). Окрім Статуту ООН (1945 рік); Загальної декларації прав людини (1948 рік); Конвенції про політичні права жінок (1952 рік); Конвенції про згоду на вступ у шлюб, мінімальний шлюбний вік і реєстрацію шлюбів (1962 рік); Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод (1970 рік); Декларації про захист жінок і дітей у надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів (1974 рік); Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (1979 рік); Декларації про викорінювання насилля щодо жінок (1993 рік); Пекінської Платформи Дій та Пекінської декларації (1995 рік); Цілей сталого розвитку 2016–2030 (2015 рік), можна вести мову, як приклад, про розроблені та впроваджені Європейською Комісією різні стандарти щодо гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя (наприклад, Європейський стовп соціальних прав [240] пояснює, що має зробити кожна країна Європейського Союзу, щоб забезпечити кожному хорошу роботу та інші права [242], дотримуючись трьох постулатів: 1) рівні можливості та доступ до ринку праці, 2) справедливі умови праці, 3) соціальний захист та інклюзія [222]) або ж про такі концептуальні документи, підготовлені Женевським центром демократичного контролю за збройними силами, Організацією з безпеки і співробітництва в Європі/Бюро з демократичних інститутів і прав людини, ООН Жінки, як: «Порядок денний у

сфері сталого розвитку до 2030 року, сектор безпеки та гендерна рівність»; «Застосування принципів управління сектором безпеки для реалізації Порядку денного «Жінки, мир, безпека»»; «Гендерні питання, запобігання насильницькому екстремізму та боротьба з тероризмом»; «Гендерні питання та регулювання діяльності приватного сектору безпеки» [39]. Причому їхні положення не лише визначають загальні принципи гендерної рівності, але і створюють основу для розроблення конкретних стратегій та заходів національними владними органами, зокрема Міністерством внутрішніх справ України.

Слід також указати, що на сучасному етапі міжнародне законодавство, що відображає актуальні тенденції подолання гендерної нерівності, включає документи, які стосуються професійних можливостей та перспектив для жінок у військових структурах та правоохоронних органах, такими нині є «Декларація про поліцію» (1979 рік) [212] та Європейський кодекс поліцейської етики (2001 рік) [239]. Ці документи встановлюють, що країни-учасниці зобов'язані проводити набір до поліції на основі об'єктивних та недискримінаційних критеріїв, що базуються на компетенції та досвіді кандидатів, а не на їх статевих характеристиках. Так, Декларація про поліцію, рекомендує наділяти поліцейських таким самим статусом та правами, що й працівників державної цивільної служби, не робить жодного обмеження для прийняття на службу жінок. У свою чергу, Європейські стандарти правоохоронної діяльності передбачають, що прийнятий на службу поліцейський має пройти у повному обсязі не тільки професійно-службову підготовку, а й отримати відповідний інструктаж із соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини і, зокрема, з Європейської конвенції з прав людини [46, с. 16; 212; 239]. Також, у ст.ст. 22, 25 Рекомендації Rec (2001 рік) Комітету міністрів державам-членам Ради Європи від 19 вересня 2001 року щодо Європейського кодексу поліцейської етики визначено, що «співробітники поліції, незалежно від посад, на які їх приймають, повинні набиратися на підставі їх компетентності та досвіду, відповідним до завдань

поліцейської роботи». Окрім того, «процедури прийому на службу мають бути засновані на об'єктивних та недискримінаційних критеріях (після проведення необхідної перевірки кандидатур)». Зокрема, «слід застосовувати політику набору чоловіків та жінок з різних верств населення, в тому числі з представників етнічних меншин, щоб поліція була відображенням того суспільства, якому вона служить» [46, с. 21].

Однак, враховуючи специфіку добору в лави поліції, досі існують судові спори щодо порушення права на рівний доступ до поліцейської роботи. Так, Суд ЄС виніс Рішення «Правила поліції щодо обмеження зросту можуть дискримінувати жінок» [208]. Суд ЄС постановив, що закон, який встановлює критерії для вступу до поліцейської школи, зокрема вимоги щодо мінімального зросту незалежно від статі, може становити незаконну дискримінацію щодо жінок. Однак Суд заявив, що це правило не буде дискримінацією, якщо буде доведено, що воно необхідне для належного функціонування поліції. Рішення є запитом на попереднє Рішення від *Symvoulío tis Epikrateias* (Державна рада) у Греції (справа C-409/16) [214]. Справу порушила жінка – майбутня курсантка поліції, чия заяву на вступ до академії відхилили через її зріст.

Отже, міжнародний контекст передбачає правила, принципи, норми і стандарти діяльності Міністерства внутрішніх справ України, які можуть стосуватись двох паралельних дискурсів – функціонального та організаційного – об'єднаних рамками його компетенційних спроможностей. З погляду функціонального дискурсу, Міністерство внутрішніх справ виступає уповноваженим державою органом влади, що відповідає за розроблення та впровадження гендерно чутливих стратегій та підходів у правоохоронній сфері, підкорюючись загальноновизнаній необхідності забезпечення ефективної протидії сексуальному та домашньому насильству, торгівлі людьми, викоріненню дискримінації на гендерній основі тощо. Водночас організаційний дискурс визначає вектори внутрішніх реформ та

політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності всередині Міністерства внутрішніх справ та системи органів його підпорядкування.

Відповідно, маємо щонайменше два проміжні висновки: по-перше, міжнародний контекст нормативно-правових засад діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави є визначальним для національного контексту; по-друге, національний контекст об'єктивує загальне та конкретне нормативне поле, в рамках якого діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави визначатиметься легітимною.

Розширюючи думку про загальне нормативне поле, зазначимо, що йдеться про Конституцію України; закони України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 року № 3166-VI, «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-IX, «Про адміністративну процедуру» від 17 лютого 2022 року № 2073-IX, «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022; Положення про Міністерство внутрішніх справ України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878 тощо.

Зокрема, в Основному Законі держави – Конституції України – закріплено, що всі її громадяни є вільними та рівними. Гендерна 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, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» (ч. 2 ст. 24) [72]. Водночас у Законі України «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-IX передбачено, що Міністерство внутрішніх справ України при здійсненні нормотворчої діяльності діє відповідно до принципів: 1) верховенства права, що включає, але не

виключно, принципи законності, юридичної визначеності, запобігання зловживанню повноваженнями, рівності перед законом та недискримінації, доступу до правосуддя; 2) пріоритетності утвердження та забезпечення прав і свобод людини, дотримання міжнародних стандартів у сфері прав людини; 3) демократичності; 4) пропорційності; 5) необхідності та обґрунтованості; 6) системності; 7) наукового забезпечення; 8) ресурсної забезпеченості [160].

Щодо конкретного нормативного поля, то це всі спеціально-правові документи стосовно реалізації державної політики щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, утвердження в Україні принципу гендерної рівності, а також ролі (завдань) Міністерства внутрішніх справ України у цьому процесі.

Зрозуміло, що основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків визначені в Законі України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [137], а організаційно-правові засади забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, запобігання та протидії дискримінації – об'єктивовані в Законі України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [140].

Крім зазначеного, слід уточнити, що Уряд України своїм розпорядженням від 24 лютого 2016 року № 113-р затвердив Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [148], до виконання якого були залучені інститути сектору безпеки та оборони [31]. Усі зацікавлені сторони, в тому числі й Міністерство внутрішніх справ України, взяли участь у розробленні й прийнятті відомчих планів; ними розроблялися та вносилися зміни до нормативно-правових актів, які були дискримінаційними щодо жінок, – розпочався реальний та швидкий процес гендерної інтеграції [31].

Зокрема, було проведено оцінку гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України (2017 рік) [106], підготовлено Стратегію запобігання та

протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом [193]. Внесені зміни до актів законодавства, якими скасовано заборону на понад 450 професій для жінок [31], забезпечені рівні права при проходженні військової служби тощо [31].

Фактично, цей перший Національний план став важливим програмним документом, який сформував державну гендерну політику у всіх секторах та сферах управління, особливо у секторі безпеки та оборони України. План складався з 43 завдань, у 23 завданнях (53,5 %) головними виконавцями були визначені структури сектору безпеки та оборони України [78, с. 17], в які входять і органи Міністерства внутрішніх справ України.

28 жовтня 2020 року розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1544-р було затверджено другий Національний план дій, який спрямований на досягнення наступних п'яти стратегічних цілей: 1) забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень щодо запобігання конфліктам, розв'язання конфліктів, постконфліктного відновлення на всіх рівнях та в усіх сферах, зокрема в секторі безпеки та оборони; 2) створення гендерно чутливої системи ідентифікації безпекових викликів, запобігання таким викликам, реагування на них; 3) забезпечення процесу постконфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя за принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 4) забезпечення захисту від насильства за ознакою статі, сексуального насильства (в умовах збройного конфлікту та в мирний час); 5) забезпечення розвиненої інституційної спроможності виконавців Національного плану для ефективного впровадження порядку денного «Жінки, мир, безпека» відповідно до міжнародних стандартів [149].

До процесу його розроблення залучалась велика кількість учасників, зокрема Міністерство соціальної політики України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, міжнародні партнери та 18 громадських організацій. Цей План набув нової якості, орієнтований на результат, який консолідував зусилля 56-ти органів державної влади на національному та місцевому рівнях,

органів місцевого самоврядування, міжнародних та громадських організацій, сфокусувавши увагу на 17-ти основних цільових групах жінок і чоловіків [149]. Загалом, його положення враховують низку міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини, зокрема стосовно досягнення Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року, виконання Пекінської декларації, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності, Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, – з іншої [149]. Він став продовженням узятго курсу на впровадження гендерної рівності у сектор безпеки і оборони.

Окремо слід вказати, що для створення системи забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства та подолання дискримінації було прийнято низку нових нормативно-правових актів та внесено зміни у діючі, а саме: 1) прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [41], якою затверджено типові положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 2) затверджено Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86) [143], якою встановлено загальні вимоги до застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів з метою виконання норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; 3) затверджено Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих

реформ (наказ Міністерства соціальної політики України від 14 квітня 2020 року № 257) [146], якими визначено алгоритм оцінювання ймовірних та/або наявних наслідків реалізації галузевих реформ для становища різних груп жінок і чоловіків; 4) оптимізовано положення постанови Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» [135; 163].

З огляду на активну нормотворчу діяльність, слід вказати, що в більшості стратегічних документів, прийнятих в Україні, гендерна політика держави часто зводиться до декількох конкретних напрямів соціальної політики, таких як надання допомоги сім'ям з дітьми, соціальний захист жінок та захист жінок у сфері праці. Хоча ці напрями є важливими, вони не охоплюють всю глибину гендерної проблематики, яка стосується різних сфер життя та державного управління.

Зокрема, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок в п. 23 заключних зауважень за результатами представлення Україною восьмої періодичної доповіді про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (2017 рік) рекомендував Україні: (а) прийняти чітку стратегію для консолідації і зміцнення потенціалу національного механізму щодо поліпшення становища жінок на центральному та місцевому рівнях і гарантувати його належну дієвість, а також наявність достатніх людських та фінансових ресурсів для прийняття рішень, спрямованих на ефективне виконання Конвенції, і гарантувати, що він буде дієздатним і децентралізовано зможе забезпечувати дотримання прав людини для жінок на всіх рівнях; (б) забезпечити ефективну координацію та розробити стратегію актуалізації гендерної проблематики, яка включає гендерне бюджетування, і яка може застосовуватися у всіх стратегіях і програмах на всіх рівнях для забезпечення різних аспектів життя жінок; (с) забезпечити, щоб національні механізми комплексно і ефективно здійснювали розробку політик і програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності, з урахуванням необхідності дотримання прав людини, а також поліпшити збір даних з розбивкою за

ознакою статі та з урахуванням інших відповідних факторів, необхідних для оцінки результативності та ефективності таких стратегій і програм [31; 52].

Тому, з метою удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності, постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 було затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Очікувалось, що виконання Програми дасть змогу: розширити доступ жінок і чоловіків до товарів і послуг із дотриманням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом урахування в нормативно-правових актах гендерного компонента та особливих потреб різних категорій жінок і чоловіків (за такими основними ознаками, як вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус); збільшити частку жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних і місцевих рад (міст обласного значення); зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків; внести зміни до нормативно-правових актів щодо удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи; створити комплексну систему реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, дискримінації більше ніж за однією ознакою і запобігти такій дискримінації; внести на постійній основі до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування та працівників державних установ питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розширити перелік статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо); створити ефективну систему співпраці органів державної влади, міжнародних організацій і громадських об'єднань, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві [141].

Утім недостатній рівень застосування гендерних підходів у діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, зокрема щодо врахування потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків на етапах формування, реалізації та моніторингу політики, планування та розподілу бюджетних коштів, надання послуг, зумовив прийняття Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Це перший стратегічний документ, який спрямований на: 1) 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; 2) 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 [163; 244].

Щодо структур, які входять у систему органів Міністерства внутрішніх справ України, зазначена Стратегія лише частково покликана врегулювати проблеми гендерної рівності, а саме шляхом: 1) створення умов для розширення участі жінок у складі міжнародних місій із врегулювання та розв'язання конфліктів, офіційних переговорних місій; 2) забезпечення гідних умов праці для жінок і рівних з чоловіками можливостей у секторі безпеки та оборони; 3) збільшення представництва жінок серед військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, працівників правоохоронних органів, в судових органах, прокуратурі (п.п. 17, 19 Операційного Плану з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022–2024 роки) [163].

Аналогічно можна стверджувати про схвалену розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1128-р Концепцію комунікації у сфері

гендерної рівності [164], план реалізації якої у досліджуваному контексті стосується: 1) забезпечення регулярного інформування громадськості про рівні права і можливості жінок та чоловіків на отримання безоплатної правової допомоги; 2) забезпечення проведення інформаційної кампанії щодо ставлення до насильства як порушення прав людини, а також запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 3) проведення досліджень щодо поєднання професійного та сімейного життя різними групами жінок та чоловіків; 4) забезпечення проведення інформаційної кампанії щодо рівної участі жінок та чоловіків у вирішенні питань подолання конфліктів і протидії безпековим викликам, встановлення миру і протидії насильству, пов'язаному з конфліктом [150].

Між тим на підставі та задля виконання завдань означених актів були розроблені такі документи: План 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, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30 листопада 2022 року № 785 [151]; План 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, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 01 червня 2023 року № 444 [136]; Доручення Міністерства внутрішніх справ України від 10 березня 2023 року № 39/01/37 «Про організацію виконання Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [159]. Ці документи передбачають перелік конкретних завдань, заходів та відповідальних виконавців.

Отже, аналіз вищезазначеного дає змогу узагальнити, що Україна створила достатню нормативно-правову основу для реалізації Міністерством внутрішніх справ України гендерної політики держави з урахуванням євроінтеграційного й північноатлантичного вектора та міжнародних

стандартів щодо боротьби із проявами будь-яких видів дискримінації та насилля.

Окрім того, чітко бачимо, що принцип гендерної інтеграції у формуванні політики сприяв появі нормативно-правових актів, у яких питання гендерної рівності включалися до галузевих стратегій та планів. Зараз такий розвиток законодавства охоплює все більше різних галузей та сфер державного управління, залучаючи різні міністерства, а не обмежуючись лише Міністерством соціальної політики України як уповноваженим центральним органом виконавчої влади в цій сфері. Не є виключенням і Міністерство внутрішніх справ України.

Причому до 2016 року таких було небагато. Винятком стало власне Міністерство внутрішніх справ України, адже в 2004 році було призначено радника Міністра з прав людини та гендерних питань, а також Міністерство освіти і науки України та Міністерство юстиції України [31, с. 21]. Це попри те, що десятиліттями Міністерство внутрішніх справ України було доволі консервативною та ієрархізованою державною структурою. Втім у співпраці з Міністерством охорони здоров'я України за підтримки громадянського суспільства та міжнародних партнерів Міністерство внутрішніх справ України врешті скасувало наказ, що визначав перелік з 450 заборонених для жінок професій. Завдяки усуненню цієї дискримінаційної норми сьогодні в системі Міністерства внутрішніх справ працюють жінки-водолази, кінологині, бойові жінки-медики взводу. Наступний крок стосувався скасування обмеження щодо участі жінок у миротворчих операціях. Зокрема, у 2020 році у миротворчих операціях брали участь 29 осіб, з них 3 – жінки [68].

Важливо, що багато досягнень у цьому контексті були згенеровані самим українським суспільством, і вони виникли з внутрішніх потреб. Ці досягнення не були нав'язані зверху міжнародними організаціями або партнерами. Тобто гендерна політика в Україні розвивалася зсередини, з урахуванням внутрішніх потреб і прагнень суспільства [181]. Саме через цей внутрішній підхід до впровадження гендерної політики було досягнуто

значних результатів. Указане свідчить про те, що гендерна рівність та включеність стали не тільки зовнішніми вимогами, але й ціннісними установками українського суспільства. Ця внутрішня підтримка та активна участь громадян сприяла створенню позитивних змін у відношенні гендерної рівності на рівні правоохоронної системи.

Важливо також зазначити, що в досліджуваному контексті важливе значення також мають акти щодо взаємодії та співробітництва між різними органами і структурами, а саме – меморандуми. Так, 13 лютого 2020 року між Міністерством внутрішніх справ та консорціумом «NIRAS» SwedenAB (проєкт «Гендерне бюджетування в Україні») був підписаний Меморандум про співпрацю. Предметом цього Меморандуму є співпраця з питань застосування гендерно орієнтованого підходу щодо бюджетного процесу в роботі Міністерства внутрішніх справ, Національної гвардії та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, з метою виявлення гендерних розбіжностей, гендерної дискримінації, негативних тенденцій під час забезпечення потреб і задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп у сфері охорони прав і свобод людини, забезпечення публічної безпеки й порядку, протидії злочинності, а також надання правоохоронних послуг [63].

Узагальнюючи наведене, слід вказати, що в Україні прийнято, ратифіковано достатню кількість нормативно-правових актів, які регулюють гендерну рівність у багатьох сферах суспільного життя. Однак сучасного всеохоплюючого стратегічного документа для системи Міністерства внутрішніх справ, у якому сформований механізм реалізації гендерного підходу, що забезпечуватиме врахування інтересів та досвіду жінок і чоловіків (як необхідна складова планування, реалізації, моніторингу та оцінювання його політики і програм), – немає.

З огляду на вивчений у межах цього етапу наукових пошуків матеріал, можемо констатувати, що:

1) нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави умовно можна розподілити на дві великі групи, які надалі мають власні класифікаційні критерії поділу. Йдеться про міжнародні та національні правила, принципи, норми і стандарти, які є обов'язковими як для діяльності Міністерства внутрішніх справ, так і для органів й структур його системи;

2) міжнародний контекст передбачає правила, принципи, норми і стандарти діяльності Міністерства внутрішніх справ України, які можуть стосуватись двох паралельних дискурсів – функціонального та організаційного, – об'єднаних рамками його компетенційних спроможностей. З погляду функціонального дискурсу, Міністерство внутрішніх справ виступає уповноваженим державою органом влади, що відповідає за розроблення та впровадження гендерно чутливих стратегій та підходів у правоохоронній сфері, підкорюючись загальноновизнаній необхідності забезпечення ефективної протидії сексуальному та домашньому насильству, торгівлі людьми, викоріненню дискримінації на гендерній основі тощо. Водночас організаційний дискурс визначає вектори внутрішніх реформ та політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності всередині Міністерства внутрішніх справ та системи органів його підпорядкування;

3) національний контекст об'єктивує загальне та конкретне нормативне поле, у рамках якого діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави визначатиметься легітимною. Зокрема, загальне нормативне поле репрезентоване Конституцією України; законами України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 року № 3166-VI, «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-IX, «Про адміністративну процедуру» від 17 лютого 2022 року № 2073-IX, «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022; Положенням про Міністерство внутрішніх справ України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878, тощо. Щодо конкретного нормативного поля, то це всі спеціально-правові

документи стосовно реалізації державної політики щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, утвердження в Україні принципу гендерної рівності, а також ролі (завдань) Міністерства внутрішніх справ України у цьому процесі;

4) в Україні створена достатня нормативно-правова основа для реалізації Міністерством внутрішніх справ України гендерної політики держави з урахуванням євроінтеграційного й північноатлантичного вектору та міжнародних стандартів щодо боротьби із проявами будь-яких видів дискримінації та насилля. Однак, попри активну нормотворчу діяльність у сфері боротьби із дискримінацією в Україні, піддається критиці відсутність системного стратегічного планування в цьому напрямі.

Отже, міжнародний контекст нормативно-правових засад діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави є визначальним для національного контексту. Наразі актуальним є розроблення та прийняття спеціалізованого планово-стратегічного акта законодавства, що буде інтеграційним документом, орієнтованим на міжнародні правові рамки, зокрема Цілі сталого розвитку до 2030 року, та враховуватиме специфіку правоохоронної сфери (за аналогією Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року) в аспекті підвищення гендерної свідомості серед працівників системи Міністерства внутрішніх справ, забезпечення гендерної рівності в процесах прийняття рішень та розроблення механізмів моніторингу для оцінки впливу прийнятих стратегій (реалізованих заходів) на гендерну ситуацію в суспільстві. Окрім іншого, це дозволить повною мірою досягти стратегічних цілей та виконати стратегічні завдання із реалізації гендерної політики держави в системі Міністерства внутрішніх справ у напрямку стійкого розвитку й інклюзивності з урахуванням інтеграційного курсу.

1.4. Основні напрямки реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ

Окрім висловленої раніше думки про наявність функціонального та організаційного напрямків реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, доцільно вказати, що прийнятий у 2005 році Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначив декілька напрямів державної гендерної політики, а саме: 1) утвердження гендерної рівності; 2) недопущення дискримінації за ознакою статі; 3) застосування позитивних дій; 4) забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; 5) підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; 6) виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; 7) захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [137]. Зазначені напрямки показали зміну вектору державної політики у дискурс гендерної рівності та подолання усіх форм дискримінації.

Разом із тим прийняття зазначеного Закону потребувало розширення правового забезпечення і здійснення гендерно-правового аналізу різних галузей законодавства України на основі поглибленого концептуального розроблення кожної з них. У процесі реформування законодавства виникла проблема щодо вироблення єдиної методології гендерно-правової оцінки законодавчих актів, упровадження в чинне законодавство не схематичного використання словосполучення «жінка і чоловік» у всіх випадках, коли йдеться про права, обов'язки чи відповідальність осіб обох статей, а схвалення положень законодавства, які не тільки не містять обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а в результаті своєї реалізації сприяють усуненню правовими засобами фактичного гендерного дисбалансу, що склався в тій чи іншій сфері суспільних відносин [32].

Розуміючи усю складність упровадження гендерної рівності у сектор безпеки і оборони та на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» було прийнято перший Національний план дій «Жінки, мир, безпека» в Україні на період 2016–2020 років. І хоча він стосувався усього сектору безпеки і оборони, це був перший акт, на підставі якого потім усі представники даного сектору здійснили реформування своїх відомств з метою упровадження гендерної політики, в тому числі і Міністерство внутрішніх справ.

Якщо говорити про основні напрямки реалізації гендерної політики, Національний план включав наступні: 1) миротворча та мирозахисна діяльність; 2) участь жінок у встановленні миру; 3) запобігання конфліктам та насильству; 4) захист жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів; 5) надання допомоги та реабілітації постраждалих від конфліктів; 6) моніторинг впровадження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» на період до 2020 року [148]. Попри те, що, за висновками експертів, не всі напрямки були реалізовані в повному обсязі, цей нормативно-правовий акт заклав основу практичного втілення основних концепцій гендерної рівності в секторі безпеки і оборони.

У наступному Національному плані дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», який був прийнятий 28 жовтня 2020 року на період до 2025 року [149], основні напрями діяльності залишились ті ж самі, що і в попередньому. Однак, у зв'язку із повномасштабним вторгненням російської федерації в Україну у 2022 році, введенням воєнного стану та тимчасовою окупацією російською федерацією нових територій України, в ньому були актуалізовані наявні та нові виклики та проблеми, розв'язання яких не було передбачено Національним планом на період до 2020 року [149].

Зокрема, йдеться про такі конкретні кроки: 1) гендерно чутливий аналіз та планування: впровадження гендерно чутливого аналізу в усі аспекти політик та програм для ефективного визначення потреб та впливу на жінок і

чоловіків у конфліктних ситуаціях; 2) забезпечення участі жінок у прийнятті рішень: забезпечення активної участі жінок у політичних процесах, включаючи мирні переговори, урядову діяльність та прийняття рішень на всіх рівнях; 3) посилення жіночого лідерства: підтримка та підвищення рівня жіночого лідерства в усіх сферах життя, зокрема в політиці, діловому середовищі та громадському секторі; 4) врахування гендерних аспектів у планах відновлення: розроблення та впровадження планів відновлення, які враховують потреби жінок та чоловіків, зокрема у сферах освіти, охорони здоров'я, економічного відновлення тощо; 5) поширення гендерної свідомості: проведення освітніх кампаній та тренінгів щодо гендерної рівності для громадськості, державних службовців, військових, правоохоронних органів тощо; 6) створення захищених просторів для жінок: забезпечення безпечного середовища для жінок, щоб вони мали можливість висловити свої думки, діяти та брати участь у рішеннях без страху перед насильством чи знущанням; 7) моніторинг та звітність: регулярне збирання та аналіз гендерно розбірливих даних, а також публікація звітів про вплив гендерних аспектів на різні аспекти конфліктології та безпеки; 8) розроблення гендерно чутливих політик: створення і реалізація політик, спрямованих на запобігання насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом, та покращення статусу жінок у суспільстві.

Зарубіжні країни також ураховують важливість установлення паритету в секторі безпеки та просування принципу гендерної рівності. Так, для прикладу, в США у 2017 році був прийнятий Закон «Про жінок, мир і безпеку» (Women, Peace, and Security Act P.L. 115-68) [210], яким кодифікували давню і постійну відданість уряду Сполучених Штатів принципам Порядку денного «Жінки, мир і безпека». Цей Закон установив наступні основні напрямки для реалізації гендерної політики в секторі безпеки: 1) інтегрувати точки зору та інтереси постраждалих жінок у заходи та стратегії запобігання конфліктам; 2) заохочувати уряди-партнери ухвалювати плани щодо покращення участі жінок у процесах миру та безпеки та у прийнятті рішень; 3) сприяти фізичній

безпеці, економічній безпеці та гідності жінок і дівчат; 4) підтримувати рівний доступ жінок до механізмів розподілу допомоги та послуг; 5) збирати та аналізувати гендерні дані з метою розроблення та вдосконалення систем раннього попередження конфліктів та насильства; 6) коригувати політику та програми для покращення результатів у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок; 7) здійснювати моніторинг, аналіз та оцінку зусиль.

У цьому Законі була встановлена вимога розробити та прийняти загальнодержавну стратегію гендерної рівності, яка і була прийнята у 2021 році під назвою «Національна стратегія гендерної рівності США» (National Strategy on Gender Equity and Equality) [229, с. 9]. В ній підвищення рівня гендерної рівності у сфері безпеки та гуманітарної допомоги визначено пріоритетним напрямком поряд із іншими, такими як: 1) покращення економічної безпеки та прискорення економічного зростання; 2) викорінення насильства за ознакою статі; 3) захист, покращення та розширення доступу до медичної допомоги, включаючи сексуальне та репродуктивне здоров'я; 4) забезпечення рівних можливостей і справедливості в освіті; 5) просування гендерної рівності та справедливості в системі правосуддя та імміграції; 6) просування прав людини та гендерної рівності згідно із законом; 7) сприяння гендерній рівності у пом'якшенні змін клімату та реагуванні на них; 8) усунення гендерних розривів у сферах науки, технологій, інженерії та математики (STEM); 9) просування повної участі в демократії, представництві та лідерстві [229, с. 9].

Зазначені акти створили законодавче поле в США, яке спрямоване на сприяння активній участі жінок у запобіганні конфліктам, підтримці миру та зусиллях із постконфліктної реконструкції. Вони зосереджується на інтеграції гендерної перспективи в політику та практику, пов'язану з безпекою та розбудовою миру. У них наголошено на важливості задоволення унікальних потреб жінок, забезпечення пріоритетності їхніх прав, безпеки та благополуччя та міститься зобов'язання включати стратегії розширення участі

жінок у прийнятті рішень, розв'язанні конфліктів і керівних ролях щодо ініціатив безпеки та миру.

Отже, аналіз світового досвіду та чинних нормативно-правових актів дозволив нам сформулювати наступні глобальні напрямки реалізації світової гендерної політики, які також є актуальними і для системи Міністерства внутрішніх справ України:

– напрямок 1: сприяти посиленню участі жінок у всьому світі в процесах прийняття рішень, пов'язаних із конфліктами та кризами;

– напрямок 2: забезпечувати захист прав людини, жінок і дівчат, а також доступ до гуманітарної допомоги; безпеку в аспекті формування соціального простору, вільного від насильства, жорстокого поводження та експлуатації в усьому світі;

– напрямок 3: брати участь у коригуванні міжнародних програм для покращення результатів поширення впливу принципу рівності та розширення прав і можливостей жінок;

– напрямок 4: заохочувати уряди розробляти політику, плани щодо забезпечення більшої участі жінок у процесах, пов'язаних із миром і безпекою, у тому числі в організаційному контексті.

Таким чином, розвиток гендерних компетенцій та навичок є ключовим для ефективного використання інструментів забезпечення гендерної рівності, особливо на регіональному та національному рівнях.

Вітчизняне законодавство практично повною мірою визначило вищезазначені напрямки в прийнятій Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [163]. І хоча в самому документі вони прямо не визначаються, але детальний аналіз Стратегії дав можливість виокремити наступні з них: 1) удосконалення національного інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 2) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у прийнятті рішень; 3) боротьба із проявами множинної дискримінації та захист прав жінок; 4) боротьба із насильством за ознакою статті; 5) забезпечення

гендерної рівності з метою запобігання збройному конфлікту та постконфліктного відновлення; 6) сприяння рівному доступу до навчання протягом життя; 7) забезпечення належного рівня охорони здоров'я; 8) забезпечення гендерної рівності у медійній сфері; 9) створення рівних економічних можливостей для жінок і чоловіків; 10) створення рівних можливостей у користуванні природними ресурсами та контролі над ними.

Своєю чергою, проаналізувавши Операційний план з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022–2024 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р [163], ми з'ясували, що з метою реалізації зазначених вище напрямків за Міністерством внутрішніх справ України закріплено наступні дії щодо реалізації гендерної політики: 1) удосконалення механізму координації взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі для ефективного запобігання, реагування та покращення якості надання підтримки постраждалим від всіх форм насильства за ознакою статі; 2) формування «нульової» толерантності суспільства до всіх видів насильства за ознакою статі, зокрема домашнього насильства, а також неупередженого ставлення населення до постраждалих від такого насильства; 3) забезпечення гідних умов праці для жінок та рівних з чоловіками можливостей у секторі безпеки та оборони та збільшення представництва жінок серед військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу; 4) створення ефективного механізму реагування на випадки всіх видів дискримінації та насильства за ознакою статі для забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків, включаючи представників вразливих груп, які можуть потерпати від множинної дискримінації та насильства, до правосуддя, зокрема шляхом підвищення компетенції фахівців системи кримінального правосуддя.

З означеного зрозуміло, що провідними напрямками реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ є:

– інформаційно-просвітницький – зокрема, за дорученням Міністра внутрішніх справ від 27 квітня 2020 року № 55/37 «Про запровадження гендерного компоненту в систему службової підготовки» з метою підвищення рівня поінформованості з питань гендерної рівності, формування культури на засадах нульової толерантності до дискримінаційних проявів Міністерством внутрішніх справ України спільно з Національною академією внутрішніх справ розроблено лекційні матеріали щодо загальних засад впровадження гендерної рівності, які включені до щорічних планів службової підготовки поліцейських, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту. Лекційні матеріали складаються з трьох лекцій: «Засади розуміння гендера та гендерної рівності», «Законодавче врегулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності», «Забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ та інших центральних органах виконавчої влади». До кожної лекції розроблені тестові завдання, які проходить кожен працівник органів системи Міністерства внутрішніх справ щороку під час проходження службової підготовки. Зазначені лекції розміщені на освітніх порталах Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій та Державної прикордонної служби України [31];

– боротьба з будь-якими виявами дискримінації та насильства, вирівнювання стану соціальної справедливості у випадку наявності їхніх проявів – наприклад, Міністерством внутрішніх справ за участю Національної поліції створено чат-бот #ДійПротиНасильства [https://t.me/police_helpbot] у месенжерах «Телеграм» та «Вайбер», у якому акумульована вся інформація для громадян з приводу запобігання та протидії домашньому насильству. На сайті Національної поліції додано вкладку з інформацією щодо протидії та запобігання домашньому насильству, планом безпеки для потерпілої особи та можливістю подати повідомлення про домашнє насильство онлайн [31, с. 135]. Згідно зі статистичними даними, представленими заступницею Міністра внутрішніх справ України К. Павліченко, станом на кінець 2023 року

Національна поліція отримала 244 тис. заяв про вчинення домашнього насильства. Більша кількість заяв від жінок – це майже 77 %, близько 20 % – від чоловіків, решта – від дітей. Вона зазначає, що «зростає частка звернень чоловіків. Але ми бачимо, що й кількість кривдників, які притягуються до відповідальності поліцейськими, теж більшає відносно кількості звернень. Тому ми говоримо й про те, що поліція відслідковує й реагує на ці виклики» [110];

– підтримка та подальша адаптація заходів гендерної рівності у секторі безпеки – наприклад, Кабінет міністрів планує до 2030 року скоротити гендерний розрив в оплаті праці з 18,6 % до 13,6 % та уже втілює відповідну стратегію. Завдяки імплементації стратегії, зокрема в контексті діяльності Міністерства внутрішніх справ, планується досягти трьох ключових цілей: удосконалити законодавство про рівну оплату праці; сприяти подоланню стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі; створити сприятливі умови для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків [200].

Таким чином, український уряд зробив суттєві позитивні кроки в напрямку реформ і чітко окреслив пріоритети реформ у такій сфері, як гендерна. Проте низький рівень довіри громадян до політичної, правоохоронної та судової систем є свідченням того, що потрібно зробити ще багато, щоб очікування української громадськості виправдалися. У свою чергу, реформа цивільного сектору безпеки неможлива без інтеграції наскрізних пріоритетів, таких як боротьба з корупцією, ефективне врядування, права людини та гендерна рівність [238] – усі вони відіграють важливу роль.

У роботі «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України» [179] авторами проведено дослідження щодо функціонування сектору безпеки та співіснування в ньому чоловіків та жінок. Зокрема, було проведено опитування щодо ставлення до дискримінації в секторі безпеки. Так 38,1 % опитаних жінок та 24 % чоловіків погодилися з твердженням, що в українському секторі безпеки жінки стикаються з

численними формами дискримінації. Респонденти опитаних категорій (73,4 % чоловіків та 85,2 % жінок) загалом погодилися, що Міністерство внутрішніх справ України має вдосконалити способи протидії сексуальним домаганням серед працівників сектору безпеки. Це свідчить про те, що політика нульової терпимості щодо будь-яких проявів насильства, яка активно пропагується в системі Міністерства внутрішніх справ України, має свої позитивні зрушення. Порівняльний аналіз результатів опитування чоловіків та жінок не зафіксував значущих відмінностей у поглядах респондентів обох статей щодо жодного запитання, що стосується ставлення до своїх колег-жінок. Загалом 84,6 % чоловіків та 86 % жінок визнали, що їм найкомфортніше працювати з жінками як колегами на одному рівні. Доволі цікавими слід визнати дані щодо готовності респондентів обох статей працювати під керівництвом жінки. Загалом таку думку підтримують 65,1 % опитаних чоловіків та 68,7 % жінок. Разом із тим керівникові чоловічої статі віддали перевагу 64,6 % опитаних чоловіків та 63 % жінок. Менш комфортно почувуються усі опитані респонденти, працюючи з жінками-підлеглими (загалом такої позиції дотримуються 48,3 % опитаних чоловіків та 49,1 % жінок) [21, с. 63–64].

Зазначені результати проведеного опитування свідчать про те, що при створенні нової Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ необхідно не просто врахувати гендерний компонент, а забезпечити умови щодо нетерпимості до будь-яких проявів дискримінації та сексуального насильства як у роботі, так і в побуті співробітниками зазначеної системи. А також стимулювати просування жінок на керівні посади.

Також актуальним залишається напрямок реформування системи освіти щодо рівних можливостей в її отриманні в системі Міністерства внутрішніх справ України. Адже заклад вищої освіти зі специфічними умовами навчання має певні особливості, оскільки курсанти – здобувачі вищої освіти мають одночасно вчитися та нести службу, виконувати різні службові завдання, що наближені до майбутньої професійної діяльності. Це означає, що з урахуванням гендерного маркера, змін у нормативно-правовій базі щодо

несення служби у військових формуваннях курсанти, незалежно від статі, мають виконувати однакові за складністю службово-професійні функції (у тому числі несення добових нарядів). До того ж усі курсанти мають відпрацьовувати лідерські якості як під час аудиторної (навчальної діяльності), так і під час несення служби. І, попри існуюче переконання в тому, що чоловіки більш схильні бути лідерами, не може бути різниці між курсантами різної статі. Курсантки мають бути залучені до всіх видів діяльності, виконувати різні ролі, проходити певні випробування розумового та фізичного характеру в межах тієї спеціальності, за якою вони отримують вищу освіту, яка потім надасть їм можливість гідно виконувати професійні завдання під час несення служби у Збройних Силах України, Державній прикордонній службі України, Державній кримінально-виконавчій службі та інших сферах безпеки і оборони нашої країни [6, с. 28–29].

Як приклад, наведемо Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, який упроваджує гендерну складову в усі напрямки діяльності – науку, навчальний процес, виховну діяльність, кадрову політику тощо. Це обумовлено низкою чинників, серед яких провідними є висока функціональна ефективність його інституційних елементів:

1) на базі університету діє навчально-наукова лабораторія дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності – єдина в Україні гендерна наукова лабораторія, підпорядкована вищій галузевій науковій установі у сфері права – Національній академії правових наук України. Лабораторія є науковим підрозділом подвійного підпорядкування – створена відповідно до угоди між Науково-дослідним інститутом державного будівництва та місцевого самоврядування Національної академії правових наук України та Дніпропетровським державним університетом внутрішніх справ 09 лютого 2017 року;

2) у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ здійснюється підготовка фахівців для підрозділів Національної поліції

«Поліна» (підрозділ з протидії домашньому насильству), впроваджена за ініціативою університету та за сприяння ОБСЄ, Фонду народонаселення ООН та Міністерства внутрішніх справ. У 2020 році розпочалось навчання на новому полігоні – імітації квартири;

3) відповідно до спеціалізації університету «Превентивна діяльність» та «Ювенальна превенція» на його базі працює тренінговий центр «Зелена кімната», де здійснюється відпрацювання завдань підрозділів превентивної діяльності органів Національної поліції при вчиненні насильства щодо дітей;

4) здійснюється надання правової допомоги особам, які постраждали від гендерної дискримінації, гендерно обумовленого насильства через юридичну клініку «Істина»;

5) здійснюється надання психологічної допомоги особам, які постраждали від гендерно обумовленого насильства, через Психотренінговий комплекс Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. На основі меморандуму між Дніпропетровською обласною державною адміністрацією та університетом на базі психотренінгового комплексу проводиться психологічна реабілітація учасників АТО/ООС та членів їх сімей [37].

Таким чином, включення гендерної проблематики до напрямків діяльності закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання може сприяти підвищенню свідомості майбутніх співробітників системи Міністерства внутрішніх справ щодо проблем рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок. Це може допомогти сформувати недискримінаційне ставлення, а також забезпечити використання отриманих знань та навичок не лише у професійній діяльності, а й у повсякденному житті.

Ми погоджуємося із думкою професора О. Дрозда, який визначив, що забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України – це складний процес, який характеризується своєю багатоаспектністю. Також автор відзначив, що сучасний етап реформування органів системи Міністерства внутрішніх справ України вимагає

прогресивних підходів до відбору, підготовки, прийняття на службу працівників та їх кар'єрного зростання. Адже врахування гендерного аспекту та подолання гендерних стереотипів у цій сфері є вкрай важливими, оскільки основними критеріями в цьому разі мають бути професіоналізм та компетентність [43, с. 115].

Отже, наразі стан забезпечення гендерної рівності потребує покращення, щоб відповідати вимогам міжнародних стандартів, адже, як свідчать статистичні матеріали, на найвищих рівнях корпоративного керівництва Міністерства внутрішніх справ України все ще переважають чоловіки. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», не враховує питань, пов'язаних із безпековим та оборонним секторами України, тому потребує доопрацювання згідно з вимогами сучасності. Необхідно зауважити, що Стратегія розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року не визначила необхідність трансформації цієї системи з урахуванням гендерної рівності. В ній, як приклад, нетерпимість до корупції визначено одним із пріоритетних напрямків концепції «служіння народу», а нетерпимість до будь-яких проявів дискримінації – ні.

Узагальнюючи розглянутий у межах цього етапу наукових пошуків матеріал, можемо констатувати, що:

1) доцільно розрізнити декілька аспектів визначення проблематики напрямків реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, зокрема:

– за спрямуванням – функціональні (наприклад, розроблення та впровадження гендерно чутливих процедур при розслідуванні злочинів, включаючи насильство за ознакою статі) та організаційні (наприклад, розроблення та впровадження внутрішніх положень, наказів, інструкцій та інших документів для забезпечення гендерної рівності в системі органів Міністерства внутрішніх справ);

– за рівнем впливу – глобальні (наприклад, забезпечення захисту прав людини, жінок і дівчат, а також доступу до гуманітарної допомоги; безпеки в

аспекті формування соціального простору, вільного від насильства, жорстокого поводження та експлуатації в усьому світі) та національні (наприклад, реалізація заходів щодо інтеграції гендерних аспектів у планах відновлення після конфліктів та програмах безпеки на цей період);

– за характером – стратегічні (наприклад, розроблення довгострокових стратегій діяльності Міністерства на основі гендерно чутливого аналізу) та тактичні (наприклад, упровадження конкретних заходів та програм для вирішення актуальних гендерних питань на практичному рівні);

– за обсягом – комплексні (наприклад, прийняття та реалізація відомчих програм, які охоплюють різні аспекти гендерної рівності та захисту від насильства) та секторальні (наприклад, реалізація заходів упровадження принципу гендерної рівності в діяльності Національної поліції України);

– за кількістю виконавців – одноосібні (наприклад, публікація звітів про вплив гендерних аспектів на різні аспекти конфліктології та безпеки) та колективні (наприклад, співпраця та координація з громадськими організаціями та жіночими групами);

– за строками – довгострокові (наприклад, поширення гендерної свідомості) та короткострокові (наприклад, проведення короткострокових навчань для поліцейських з питань гендерної чутливості та насильства за ознакою статі);

2) з метою створення умов для рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системній протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом, актуальними для Міністерства внутрішніх справ є такі кроки: а) інтеграція гендерно чутливого аналізу та планування щодо усіх аспектів діяльності Міністерства внутрішніх справ; б) забезпечення більшої участі жінок у прийнятті нормативних та організаційних рішень, включаючи урядову та внутрішньо-розпорядчу діяльність; в) посилення жіночого лідерства, зокрема включеності у реальність політичного та виконавчого процесів з авторитетним правом

голосу; г) врахування гендерних аспектів у планах відновлення після конфліктів та програмах безпеки на цей період; д) поширення гендерної свідомості, зокрема забезпечення гендерного навчання та освіти для працівників Міністерства внутрішніх справ для підвищення їхньої гендерної компетентності та усвідомлення гендерних вимірів конфліктів та насильства; е) створення захищених просторів для жінок, які стали жертвами насильства, щоб вони мали можливість соціального відновлення та інтеграції у суспільство; ж) системний моніторинг та звітність, що передбачає регулярне збирання та аналіз гендерно розбірливих даних, а також публікацію звітів про вплив гендерних аспектів на різні сфери конфліктології та безпеки; з) співпраця та координація з громадськими організаціями та жіночими групами для забезпечення широкого впливу та врахування різноманітних голосів та поглядів при формуванні стратегій та політик сфери відання Міністерства внутрішніх справ;

3) провідними напрямками реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ є: 1) інформаційно-просвітницький; 2) боротьба з будь-якими виявами дискримінації та насильства, вирівнювання стану соціальної справедливості у випадку наявності їхніх проявів; 3) підтримка та подальша адаптація заходів гендерної рівності у секторі безпеки.

Отже, впровадження гендерної рівності в органах системи Міністерства внутрішніх справ України є важливим самостійним напрямом діяльності, який включає в себе реалізацію низки необхідних дій функціонального (або організаційного), глобального (або національного), стратегічного (або тактичного), комплексного (або секторального), довгострокового (або короткострокового) характеру.

Висновки до розділу 1

1. З'ясовано, що відсутнім є типовий план дій щодо реалізації забезпечення гендерної рівності, адже у різних країнах сформувався власний уявлення, інтереси, потреби та пріоритети жінок і чоловіків. Утім об'єднуючим фактором для тих, що дійсно впровадили (утвердили/зберегли) цей концепційний принцип розвитку і управління державними та суспільними справами, є врахування усіх гендерно зумовлених змін соціального буття, що обов'язково має наслідком зміни та корективи реалізації гендерної політики. Причому, з точки зору того, як відтворюється гендерна нерівність, оцінюється не лише результативність гендерної політики, а й загалом якість національного планування, визначається коло необхідних конкретних заходів, спрямованих на зменшення розривів і сприяння незалежності та розширенню прав і можливостей жінок і чоловіків для досягнення сталого розвитку з урахуванням гендерної рівності.

2. Уточнюється, що у 1997 році держави-члени ООН зголосились оцінювати диференційовані наслідки будь-яких запланованих дій, включаючи розроблення та реалізацію законодавства, на предмет впливу як на жінок, так і на чоловіків в однаковому правовому дискурсі. Визначено, що сьогодні гендерний мейнстрімінг як стратегія зосереджується на інтеграції досвіду та вмінь чоловіків та жінок, що має забезпечити більшу ефективність державних політик, якість їхнього планування та результативність виконання (причому як в організаційному аспекті, так і в площині створення змін соціального середовища). Вона допомагає виявити бар'єри і можливості для жінок і чоловіків, які були упущені традиційними галузевими стратегіями, адже ставить людей у центр розвитку, що, у свою чергу, є ключовим для досягнення соціальної інтеграції та вирішення викликів мінливого соціального, демографічного та економічного середовища.

3. На основі звітів міжнародних інституцій визначені країни-лідери, де присутність жінок і чоловіків в органах публічної адміністрації є збалансованою. Узагальнено, що в Україні такий баланс відсутній, а отже, просування гендерної рівності у сфері державного управління та включення її

як пріоритету до основних напрямків державної політики залишається актуальним на сучасному етапі державотворення.

4. Доведено, що, з точки зору вітчизняного дискурсу, «гендерна політика» та «політика у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» є тотожними явищами. Запропоновано вбачати, що це комплекс стратегічно-правових заходів, які здійснюються державними і недержавними інституціями для вирішення питань, пов'язаних із гендерною рівністю та інклюзивним суспільним розвитком.

5. Ураховуючи світові тенденції розвитку, виокремлено пріоритетні напрямки гендерної політики держави: створення умов для інклюзивного економічного зростання, зменшення нерівності та досягнення цілей, викладених у Порядку денному сталого розвитку до 2030 року. Метою такої політики названо правове забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків шляхом ліквідації статевої дискримінації, досягнення паритету між жінками і чоловіками в усіх сферах суспільства й усунення дисбалансу, який існує в реалізації рівних прав, передбачених Конституцією та законами України.

6. Узагальнено, що гендерна політика держави, в першу чергу, об'єктивує: а) забезпечення рівності (створення умов для рівних можливостей) між жінками, чоловіками, дівчатами та хлопчиками, де зусилля держави щодо розвитку мають рівний вплив на всіх її громадян незалежно від статі; б) сприяння належній інтеграції гендерних питань у розвиток для забезпечення повної участі жінок і чоловіків у їх продуктивному житті; в) забезпечення участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях державного управління, у тому числі в силових структурах.

7. Визначено, що для ефективного здійснення адміністративно-правового регулювання гендерної рівності та формування інклюзивного суспільного розвитку в Україні важливо створити регуляторну основу для функціонування відповідних інститутів, яка повинна відповідати

міжнародним нормам та стандартам. Узагальнено, що чинне законодавство нині розподіляє ролі кожного суб'єкта інституційного механізму забезпечення гендерної рівності, а тому стверджується, що гендерна політика держави є предметом реалізації повноважень Міністерства внутрішніх справ, яка обмежується сферою його відання.

8. Доведено, що збалансована участь, забезпечення рівних можливостей, відсутність дискримінації між статями – все це ознаки інклюзивного розвитку суспільства, забезпечення якого має бути державним пріоритетом. Уточнено, що гендерна політика наразі є ключовим виразом прагнень держави інтегрувати системний та ефективний підхід до вирішення гендерних питань у різних сферах життя суспільства. Реалізація даної політики об'єктивує низку необхідних до впровадження дій, здійснюваних певним переліком суб'єктів як державно-владної, так і приватно-правової належності, які об'єднані спільною метою, – усунути бар'єри для розвитку інклюзивного суспільства, пронизаного постулатами необхідності сприйняття гендерної рівності як буденного явища, яке інтегровано в систему охорони здоров'я, освіти, праці та загального культурного та побутового середовища.

9. Визначено, що суб'єкти реалізації гендерної політики держави диференціюються за низкою критеріїв, однак, за загальним правилом, це суб'єкти забезпечення гендерної рівності та підтримки інтеграції гендерного підходу в усі політики в усіх сферах, а також суб'єкти прямої участі у цьому процесі. Запропоновано також виокремлювати три інституційні різновиди їхньої системи: засадничий, виконавчий та контрольно-наглядний, останній з яких не обмежений можливістю безпосередньої участі у нормотворчому та виконавчому процесах.

10. У межах аналізу місця й ролі в означеному процесі окремих із таких виявлено, що: а) формування засад державної гендерної політики належить до функцій Верховної Ради України, яка також є відповідальною за ратифікацію міжнародних договорів у цій сфері, допомагає визначити стратегічні напрями у вирішенні гендерних питань в країні, а також забезпечує необхідні умови для

виконання зобов'язань, узятих перед міжнародним співтовариством; б) системну увагу до питань гендерної рівності та захисту від дискримінації приділяє Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, реалізуючи наглядові повноваження та реагуючи на випадки порушень у сфері прав людини, які стосуються проявів дискримінації, зокрема за ознакою статі; в) Кабінет Міністрів України є ключовим суб'єктом ланцюга реалізації гендерної політики держави, адже забезпечує координацію та виконання заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності та підтримку прав жінок та чоловіків. У цьому процесі йому допомагає Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, який має за функціональний обов'язок забезпечити єдність державної політики, її координованість та ефективність у практичному прояві; г) найширші повноваження серед органів виконавчої влади у сфері реалізації гендерної політики держави має Міністерство соціальної політики, яке є спеціально уповноваженим суб'єктом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; д) громадські об'єднання можуть виступати як ініціаторами цієї політики, так і її виконавцями, а також здійснювати моніторингову функцію.

11. Окремо визначено, що міністерства та інші органи виконавчої влади є уповноваженими суб'єктами двох напрямів реалізації гендерної політики держави – функціонального та організаційного. Уточнено, що в першому випадку йдеться про безпосередню реалізацію її заходів зі сферою їхнього поширення на всі аспекти життєдіяльності держави і соціуму. Причому, наприклад, діяльність Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та Міністерства соціальної політики має ознаки загальносферового характеру, а діяльність Міністерства економіки України – спеціального, адже стосується конкретної сфери забезпечення інклюзивного соціального розвитку. У другому випадку йдеться про впровадження стандартів та ініціатив гендерної рівності в процесі функціонування означених суб'єктів як інституційних структур, що своїм прикладом демонструють практичний прояв гендерної рівності.

12. Доведено, що Міністерство внутрішніх справ України належить до виконавчого сегмента та є активним учасником процесу реалізації гендерної політики України, що підтверджується його активністю та спрямованими на досягнення гендерної рівності ініціативами (реалізованими заходами). Уточнено, що серед суб'єктів реалізації гендерної політики України Міністерство внутрішніх справ України відіграє одну із ключових ролей, адже органи його системи є найбільш наближеними до громади, що забезпечує йому можливість реалізації позитивного впливу гендерних ініціатив як на загальнодержавний, так і на локальний рівень з одночасним упровадженням системних організаційних заходів на внутрішньосистемному рівні.

13. Визначено, що нормативно-правові засади діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави умовно розподіляються на дві великі групи, які надалі мають власні класифікаційні критерії поділу. Йдеться про міжнародні та національні правила, принципи, норми і стандарти, які є обов'язковими для діяльності як Міністерства внутрішніх справ, так і органів й структур його системи.

14. Доведено, що міжнародний контекст передбачає правила, принципи, норми і стандарти діяльності Міністерства внутрішніх справ України, які можуть стосуватись двох паралельних дискурсів – функціонального та організаційного, – об'єднаних рамками його компетенційних спроможностей. З погляду функціонального дискурсу, Міністерство внутрішніх справ виступає уповноваженим державою органом влади, що відповідає за розроблення та впровадження гендерно чутливих стратегій та підходів у правоохоронній сфері, підкорюючись загальновизнаним необхідності забезпечення ефективної протидії сексуальному та домашньому насильству, торгівлі людьми, викоріненню дискримінації на гендерній основі тощо. Водночас організаційний дискурс визначає вектори внутрішніх реформ та політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності всередині Міністерства внутрішніх справ та системи органів його підпорядкування.

15. Уточнюється, що національний контекст об'єктивує загальне та конкретне нормативне поле, у рамках якого діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави визначатиметься легітимною. Зокрема, загальне нормативне поле репрезентоване Конституцією України; законами України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 року № 3166-VI, «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-IX, «Про адміністративну процедуру» від 17 лютого 2022 року № 2073-IX, «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022; Положенням про Міністерство внутрішніх справ України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878, тощо. Щодо конкретного нормативного поля, то це всі спеціально-правові документи стосовно реалізації державної політики щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, утвердження в Україні принципу гендерної рівності, а також ролі (завдань) Міністерства внутрішніх справ України у цьому процесі.

16. Акцентовано увагу на тому, що міжнародний контекст нормативно-правових засад діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної політики держави є визначальним для національного контексту.

17. Узагальнено, що в Україні створена достатня нормативно-правова основа для реалізації Міністерством внутрішніх справ України гендерної політики держави з урахуванням євроінтеграційного й північноатлантичного вектору та міжнародних стандартів щодо боротьби з проявами будь-яких видів дискримінації та насилля. Однак, попри активну нормотворчу діяльність у сфері боротьби із дискримінацією в Україні, піддається критиці відсутність системного стратегічного планування в цьому напрямі. Тому обґрунтовується позиція, що наразі актуальним є розроблення та прийняття спеціалізованого планово-стратегічного акта законодавства, що буде інтеграційним документом, орієнтованим на міжнародні правові рамки, зокрема Цілі сталого

розвитку до 2030 року, та враховуватиме специфіку правоохоронної сфери (за аналогією Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року) в аспекті підвищення гендерної свідомості серед працівників системи Міністерства внутрішніх справ, забезпечення гендерної рівності в процесах прийняття рішень та розроблення механізмів моніторингу для оцінки впливу прийнятих стратегій (реалізованих заходів) на гендерну ситуацію в суспільстві. Окрім іншого, це дозволить повною мірою досягти стратегічних цілей та виконати стратегічні завдання з реалізації гендерної політики держави в системі Міністерства внутрішніх справ у напрямку стійкого розвитку й інклюзивності з урахуванням інтеграційного курсу.

18. Запропоновано розрізняти декілька аспектів визначення проблематики напрямків реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, зокрема:

– за спрямуванням – функціональні (наприклад, розроблення та впровадження гендерно чутливих процедур при розслідуванні злочинів, включаючи насильство за ознакою статі) та організаційні (наприклад, розроблення та впровадження внутрішніх положень, наказів, інструкцій та інших документів для забезпечення гендерної рівності в системі органів Міністерства внутрішніх справ);

– за рівнем впливу – глобальні (наприклад, забезпечення захисту прав людини, жінок і дівчат, а також доступу до гуманітарної допомоги; безпеки в аспекті формування соціального простору, вільного від насильства, жорстокого поведіння та експлуатації в усьому світі) та національні (наприклад, реалізація заходів щодо інтеграції гендерних аспектів у планах відновлення після конфліктів та програмах безпеки на цей період);

– за характером – стратегічні (наприклад, розроблення довгострокових стратегій діяльності Міністерства на основі гендерно чутливого аналізу) та тактичні (наприклад, упровадження конкретних заходів та програм для вирішення актуальних гендерних питань на практичному рівні);

– за обсягом – комплексні (наприклад, прийняття та реалізація відомчих програм, які охоплюють різні аспекти гендерної рівності та захисту від насильства) та секторальні (наприклад, реалізація заходів упровадження принципу гендерної рівності у діяльності Національної поліції України);

– за кількістю виконавців – одноосібні (наприклад, публікація звітів про вплив гендерних аспектів на різні аспекти конфліктології та безпеки) та колективні (наприклад, співпраця та координація з громадськими організаціями та жіночими групами);

– за строками – довгострокові (наприклад, поширення гендерної свідомості) та короткострокові (наприклад, проведення короткострокових навчань для поліцейських з питань гендерної чутливості та насильства за ознакою статі).

19. Уточнено, що з метою створення умов для рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системній протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом, актуальними для Міністерства внутрішніх справ є такі кроки: а) інтеграція гендерно чутливого аналізу та планування щодо усіх аспектів діяльності Міністерства внутрішніх справ; б) забезпечення більшої участі жінок у прийнятті нормативних та організаційних рішень, включаючи урядову та внутрішньо-розпорядчу діяльність; в) посилення жіночого лідерства, зокрема включеності у реальність політичного та виконавчого процесів з авторитетним правом голосу; г) врахування гендерних аспектів у планах відновлення після конфліктів та програмах безпеки на цей період; д) поширення гендерної свідомості, зокрема забезпечення гендерного навчання та освіти для працівників Міністерства внутрішніх справ для підвищення їхньої гендерної компетентності та усвідомлення гендерних вимірів конфліктів та насильства; е) створення захищених просторів для жінок, які стали жертвами насильства, щоб вони мали можливість соціального відновлення та інтеграції у суспільство; ж) системний моніторинг та звітність, що передбачає регулярне

збирання та аналіз гендерно розбірливих даних, а також публікацію звітів про вплив гендерних аспектів на різні сфери конфліктології та безпеки; з) співпраця та координація з громадськими організаціями та жіночими групами для забезпечення широкого впливу та врахування різноманітних голосів та поглядів при формуванні стратегій та політик сфери відання Міністерства внутрішніх справ.

20. Узагальнено, що провідними напрямками реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ є: 1) інформаційно-просвітницький; 2) боротьба з будь-якими виявами дискримінації та насильства, вирівнювання стану соціальної справедливості у випадку наявності їхніх проявів; 3) підтримка та подальша адаптація заходів гендерної рівності у секторі безпеки.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

2.1. Адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України

Розглянутий матеріал указує на те, що діяльність Міністерства внутрішніх справ України має чіткі рамки щодо реалізації гендерної політики. Окрім того, логічним буде висновок про те, що означена діяльність має процедурну форму, реалізується конкретним інструментарієм та регулюється відповідним нормативним базисом.

Продовжуючи дослідження, слід вказати, що в адміністративному праві часто використовуються такі словосполучення, як «механізм держави», «механізм функціонування держави», «механізм державного управління», «механізм адміністративно-правового регулювання», «адміністративно-правовий механізм», «адміністративно-правовий механізм реалізації». Перенасиченість категоріального апарату має низку недоліків ідентифікаційного характеру щодо окремих важливих правових явищ. Тому вбачаємо за необхідне перед тим, як дослідити адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України, проаналізувати різні підходи щодо загальної інтерпретації його базових ознак. Адже, як вірно вказує А. Приходько, необхідно враховувати, що в кожному конкретному випадку той чи інший дослідник розуміє те, що, власне, хоче розуміти. Звісно, є встановлені доктриною рамки певного сутнісного аспекту досліджуваного явища, однак міждисциплінарний характер категорії, а також варіювання концепційних поєднань інших процесів, явищ чи феноменів, об'єднаних спільним завданням з механізмом, спричиняє різнобарвне, різносутнісне його наповнення у змістовому аспекті [131, с. 150].

Відзначимо, що поняття «механізм» вживається у переносному значенні та означає «внутрішню будову, систему чого не будь» [185, с. 988], або сукупність умов, норм, правил та інструментів, реалізація яких допоможе забезпечити досягнення соціально-економічною системою заданих параметрів її функціонування або розвитку [27, с. 79]. Причому загалом кожний механізм – це високоорганізована система, а будь-яка система має свою структуру. Система характеризується єдністю елементів, що перебувають у певних зв'язках і відносинах між собою, характеризують сутність об'єкта як ціле і відносно незалежне зовні явище. А структуру розглядають як визначений склад компонентів (елементів) об'єкта [2; 69, с. 219]. Саме за допомогою таких механізмів держава регулює суспільні відносини у відповідній сфері і вирішує проблеми, що виникають у процесі суспільного розвитку [66].

Примітно, що серед науковців існує різне бачення стосовно поняття «механізм держави». Зокрема, одні автори під ним розуміють сукупність певних інституцій, наділених владними і управлінськими повноваженнями (М. Горлач, В. Кремень); інші – як комплексну системну категорію, яка характеризується єдністю організаційних, нормативно-регулятивних, матеріально-технічних, бюджетно-фінансових, ідеологічних та соціально-культурних способів і засобів матеріалізації публічної влади, завдяки яким держава здійснює покладені на неї завдання й функції (Н. Клименко) [66; 124, с. 338–339]. Тобто, говорячи про механізм держави, науковці, в першу чергу, мають на увазі певну систему, за допомогою якої здійснюється регулювання суспільних відносин і виконуються завдання і функції держави.

Відповідно, усі функції і завдання держави, в тому числі й забезпечення гендерної рівності, повинні реалізовуватися через конкретний механізм, а саме через механізм реалізації державної (публічної) влади. Класичним визначенням механізму для цілей державного управління вважається визначення, запропоноване В. Бакуменком, який наголошує на тому, що механізм реалізації державою своєї функції в конкретній сфері суспільних відносин – це такий спосіб впливу суб'єкта управління на об'єкт, який

максимізує ефективність управлінської дії та точність реалізації управлінського рішення, що підтверджується наявністю зворотного зв'язку від керованого об'єкта або системи суспільних відносин [8, с. 314–315]. На думку вченого, між суб'єктом та об'єктом управління постійно відбувається взаємодія, яка і розкриває динамізм механізму, тоді як усі аспекти такої взаємодії, визначені на початок реалізації процесу управління, можуть характеризуватися статичним характером, оскільки закріплені в законодавстві [123, с. 165].

Його різновидами класично виокремлюються механізми державного регулювання та державного управління. За переконанням В. Приходька, механізм державного регулювання – це сукупність функцій, етапів і послідовних процедур регуляторного впливу на організаційну систему, що супроводжується досягненням певного результату цього впливу, який може бути зіставлений з індикаторами – показниками для визначення рівня досягнення управлінських (програмних) цілей функціонування системи. Своєю чергою, механізм державного управління трактується ним як система, що призначена для практичного здійснення державного управління та досягнення поставлених цілей, яка має певну структуру, методи, важелі, інструменти впливу на об'єкт управління з відповідним правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням [132, с. 8].

Не вдаючись до поглибленого аналізу зазначеного, вбачаємо, що похідним від механізму державного регулювання є механізм реалізації політики держави як самостійне правове явище, що об'єктивує систему взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, які забезпечують втілення та виконання прийнятих державою стратегій, програм та управлінських рішень.

Зокрема, К. Міщенко у своїх дослідженнях обґрунтовує тезис про те, адміністрування та регулювання відносин гуманітарного, соціального та іншого характеру співвідносяться із відповідними функціями держави в цих сферах: розпорядчими, організаційними, соціальними, адміністративними тощо. Тобто реалізація функцій розкривається через певну сукупність

інструментарію, що в комплексі і являє собою механізм реалізації політики держави [91, с. 230–232]. А. Мойсіяха уточнює, що функціональний підхід суттєво доповнює інституційний підхід, оскільки він розкриває динамічний аспект механізму як категорії державного управління. З іншого боку, функціональний підхід обмежується напрямом та характером дій відповідного органу державної влади в процесі реалізації ним конкретної функції. Разом із тим функціональний підхід ставить досить цікаве питання, що має вагомим практичне значення: якщо механізм реалізації державної політики розкривається через функції державного управління, чи означає це, що природа механізмів реалізації державної політики тотожна, і всі механізми ідентичні за своєю будовою [123, с. 166].

На нашу думку, відповідь на це запитання може бути узагальненою до «ні», оскільки природа механізмів реалізації державної політики варіюється залежно від конкретного контексту, завдань та обставин. Це свідчить про те, що механізми можуть бути унікальними для кожного випадку. Власне схожу думку має і А. Мойсіяха, стверджуючи, що «механізми реалізації державної політики у соціогуманітарній сфері мають типову структурну будову, але суттєво відрізняються від конкретної сфери їх застосування та залежно від органу державної влади, що їх використовує для досягнення цілей державної соціогуманітарної політики» [123, с. 168].

Таким чином, на підставі означеного доходимо висновку, що гендерна політика Міністерства внутрішніх справ України є частиною системи механізмів державного регулювання та державного управління, що забезпечує реалізацію конкретних завдань і функцій у галузі гендерної рівності.

Однак у цьому контексті варто зауважити, що вітчизняні вчені апелюють також такою цікавою категорією, як «правовий механізм державного регулювання». Як приклад, В. Шпаков зазначає, що «однією з основних форм державного регулювання економіки в період кризи є державна підтримка. Державна підтримка економіки та підприємницької діяльності повинна супроводжуватися ефективними організаційними формами державного

регулювання, в тому числі належним державним контролем за використанням відповідних фінансових коштів, а для цього необхідний адекватний правовий механізм» [204, с. 189].

Загалом правовий механізм трактується вченими як певна конструкція, яка передбачає дію послідовно організованих юридичних засобів, які дають можливість досягти конкретної юридичної мети з дотриманням відповідної процедури. Кожна ланка такого механізму є самостійним комплексом юридичних засобів [196, с. 13]. Різновидами таких механізмів, зазвичай, називають: механізм правового регулювання, механізм правового забезпечення, механізм правового захисту/охорони тощо.

Зазначимо, що в процесі генези теорії механізму правового регулювання у правознавстві сформувалося декілька основних підходів його інтерпретації – інструментальний (С. Алексєєв, В. Ісаков), діяльнісний (В. Горшенєв, С. Комаров), системний (В. Шабалін, С. Нарикова) та комплексний (І. Галаган, М. Матузов). При цьому, як зазначає Ю. Кривицький, всебічна наукова рефлексія сутності категорії «механізм правового регулювання» має ґрунтуватися на лінгвістичному вивченні слів, що утворюють назву означеного поняття. Вчений на підставі проведеного етимологічно-значеннєвого аналізу констатує, що кожне зі слів, які складають термін «механізм правового регулювання», є полісемічним. Це, у свою чергу, вже на словесному рівні ускладнює однозначне його трактування [74, с. 75]. Однак, незважаючи на різновекторність напрямів дефініювання механізму правового регулювання, необхідність його функціонування не підлягає сумнівам дослідників [76, с. 46], адже, як система правового інструментарію, сприяє досягненню певного рівня урегульованості суспільних відносин [74, с. 75; 105, с. 263].

Власне виокремлюються міжнародно-правовий механізм правового регулювання, конституційно-правовий механізм правового регулювання, фінансово-правовий механізм правового регулювання, кримінально-правовий механізм правового регулювання, адміністративно-правовий механізм

правового регулювання. Зокрема, за допомогою останнього здійснюється упорядкування відносин та підтримання балансу публічних та приватних інтересів за допомогою адміністративно-правових засобів [125, с. 26].

Своєю чергою, адміністративно-правовий механізм реалізації епістемологічно ґрунтується на слові «реалізувати», що означає втілювати, здійснювати, виконувати або втілювати в життя певну ідею, концепцію, план, проект чи дію. Коли щось реалізовано, це означає, що це було успішно впроваджено або виконано з певним результатом чи ефектом. Термін «реалізувати» вказує на практичне втілення або здійснення чого-небудь, перетворення ідей або планів на конкретні дії та результати.

Отже, можемо визначити, що адміністративно-правовий механізм регулювання створює основу (рамки) для реалізації політики, а адміністративно-правовий механізм реалізації – використовує цю базу для конкретного впровадження стратегій та програм.

Необхідно уточнити, що питання вироблення концепції щодо адміністративно-правового механізму реалізації державної політики вивчала достатня кількість учених. Як приклад, С. Іванов поняття адміністративно-правового механізму реалізації державної митної політики визначає як динамічну сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих у певній послідовності адміністративно-правових засобів, за допомогою яких забезпечується та реалізується складова зовнішньої і внутрішньої економічної політики держави, що спрямована на охорону та захист прав і законних інтересів окремих громадян, суб'єктів господарювання, держави у митній сфері з урахуванням міжнародних митних стандартів [60, с. 7–8]; Т. Шумейко адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики у сфері обігу зброї в Україні трактує як юридичну конструкцію, котрою окреслюється заснована на нормах чинного законодавства взаємоузгоджена система нормативно-правових, інституційних, правозастосовних й організаційних форм і засобів, які сукупно, цілісно та послідовно впливають на суб'єктів, відносини та процеси у сфері обігу зброї, виконуючи таким чином завдання

реалізації державної політики у відповідній сфері [205 с. 172]; А. Боровик та А. Томчук під адміністративно-правовим механізмом реалізації державної політики у сфері запобігання домашньому насильству пропонують розуміти систему пов'язаних між собою структурно-організаційних (органи державної влади, а також засоби, методи, важелі, процедури, правові норми, стимули, способи, інструменти, принципи) та структурно-функціональних (організація управлінських процесів, функціональна діяльність, послідовна реалізація дій) елементів, використовуючи які компетентні органи державної влади та місцевого самоврядування здійснюють цілеспрямований вплив на суспільні відносини з метою формування негативного стереотипу стосовно явища домашнього насильства у суспільстві, а також підвищення обізнаності серед населення стосовно негативних наслідків учинення домашнього насильства [15, с. 50].

Таким чином, адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики необхідно розглядати через структуровану систему процесів і правил, які впроваджує уряд для ефективного виконання та забезпечення виконання своєї політики в різних секторах і сферах управління. Цей механізм відіграє вирішальну роль у забезпеченні того, що державна політика перетворюється на дієві кроки, програми та ініціативи, які мають відчутний вплив на суспільство.

Водночас адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України можемо визначити як систему взаємопов'язаних елементів, призначених конвертувати законодавчі норми та стратегічні плани в конкретні дії та програми, спрямовані на забезпечення гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності.

У зв'язку з тим, що означений механізм є одним із численних видів адміністративно-правових механізмів [182, с. 261], вважаємо за необхідне вказати, що, як приклад, Ю. Слабунова, аналізуючи структуру адміністративно-правового механізму, виокремила наступні її елементи: 1) нормативно-правовий блок (сукупність норм права та нормативно-правових

актів, юридичні факти); 2) інституційно-організаційний блок (система органів прокуратури у сфері забезпечення прав громадян); 3) процедурно-функціональний блок (принципи та інструменти, методи регулювання, а також процедури і алгоритми реалізації діяльності прокуратури по забезпеченню прав і свобод громадян, включаючи техніки і технології управління); 4) забезпечувальний блок (кадрове, інформаційне, матеріально-технічне та інше забезпечення); 5) інформаційно-аналітичний блок (аналіз стану розвитку та існування об'єкта забезпечення) [187, с. 511].

Маючи власну суб'єктивну точку зору щодо структури досліджуваного механізму, зазначимо про те, що доцільними до виокремлення є наступні ключові компоненти адміністративно-правового механізму реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ.

1. Інституційний – ще раз наголосимо, що для впровадження гендерної політики призначаються конкретні державні органи, які відповідають за розроблення, планування та виконання програм, узгоджених із цілями політики. Наприклад, у структурі керівництва Міністерства внутрішніх справ створене Управління моніторингу дотримання прав людини. Однією із функцій зазначеного Управління є забезпечення в межах компетенції Міністерства внутрішніх справ реалізації державної політики у сфері дотримання прав і свобод людини, у тому числі у сферах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, безбар'єрності, запобігання та протидії дискримінації в апараті Міністерства внутрішніх справ, Головного сервісного центру, закладах, установах і на підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ [199].

2. Нормативний – для реалізації гендерної політики необхідно розробляти правову базу для підтримки її впровадження, яка буде окреслювати правила, права, обов'язки та процедури, яких необхідно дотримуватися, щоб забезпечити дотримання та успішне виконання її напрямів. Так, наприклад, на органи системи Міністерства внутрішніх справ покладено завдання імплементувати норми Стамбульської конвенції у

національне законодавство та створити рівноправне й безпечне середовище без дискримінації [108].

3. Фінансовий – адекватне бюджетне забезпечення має визначальне значення для реалізації гендерної політики; уряд виділяє кошти на підтримку різноманітних заходів, ініціатив і проектів, пов'язаних з цілями гендерної політики. Нагадаємо, що запроваджено гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі – врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності) [145]. Наприклад, кошторисом апарату Міністерства внутрішніх справ на 2021 рік за КПКВ 1001010 «Керівництво та управління діяльністю Міністерства внутрішніх справ України» та КЕКВ 2282 «Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм не віднесені до заходів розвитку» для здійснення придбання послуг за вказаним вище предметом закупівлі передбачено обсяг фінансування у розмірі 1 500 000 (один мільйон п'ятсот тисяч) грн 00 коп., яким було профінансовано «Послуги з професійної підготовки у сфері післядипломної освіти (проведення короткострокового підвищення кваліфікації державних службовців Міністерства внутрішніх справ з питань дотримання прав людини та гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ)»[62].

4. Моніторингово-оціночний – створення механізмів для відстеження та оцінки прогресу реалізації гендерної політики, адже регулярний моніторинг допомагає виявити проблеми, внести необхідні корективи та забезпечити підзвітність. Уточнимо, що гендерний аудит рекомендується проводити підприємствам, установам, організаціям, незалежно від форм власності, на добровільній основі за ініціативи роботодавця, профспілкового органу (профспілкового представника) або уповноважених представників трудового колективу шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури підприємства, установи, організації [147]. Під час конференції «Розширення прав і можливостей жінок. Гендерна

рівність. Толерантність», організованої Посольством Об'єднаних Арабських Еміратів в Україні (2021), її учасники були ознайомлені із результатами гендерного аудиту, проведеного в Державній службі України з надзвичайних ситуацій та Національній поліції України. Проведений аудит допоміг виявити дієві механізми та зрозуміти, що необхідно змінити задля подальшого просування політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У Міністерстві внутрішніх справ розроблено рекомендації та подальші кроки подолання гендерних розривів [83].

5. Освітній – створення навчальних програм та різних освітніх ініціатив з розбудови потенціалу, щоб надати державним службовцям та працівникам правоохоронних органів, зацікавленим сторонам та організаціям навички та знання, необхідні для ефективного впровадження гендерної політики. Так, спільно із закладами освіти та науково-дослідними установами Міністерством внутрішніх справ реалізується низка проєктів щодо гендерної рівності. Наприклад, у 2022 році в м. Кам'янець-Подільський у рамках реалізації проєкту Горизонт 2020 – «Європейське регіональне партнерство за гендерну рівність у цифрову епоху» був проведено Інноваційний табір «Гендер в науці та безпеці» [108].

6. Аналітичний – надійний збір і аналіз даних мають вирішальне значення для прийняття обґрунтованих рішень і коригування гендерної політики на основі фактичних даних. Дані допомагають визначати тенденції, вимірювати результати та інформувати про необхідні зміни. Зокрема, Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 686 «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» затверджено перелік індикаторів, у розрізі яких здійснюється збирання даних для моніторингу гендерної рівності. Діяльність у цій сфері унормовує також розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 року № 1517 «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності». До переліку індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних, включено 226 гендерно чутливих показників, згрупованих за 12 тематичними розділами [126]. Власне

Міністерство внутрішніх справ є відповідальними за подання даних для моніторингу гендерної рівності за напрямом «Суспільне життя та прийняття рішень», а також «Жінки. Мир. Безпека» [61].

7. Взаємодії – співпраця та залучення відповідних зацікавлених сторін, включаючи групи громадянського суспільства, організації бізнес-сектору та громадськість, сприяє отриманню кращих результатів та забезпечує врахування різноманітних точок зору під час упровадження гендерної політики. Наприклад, забезпечення у межах компетенції взаємодії структурних підрозділів апарату Міністерства внутрішніх справ, Головного сервісного центру, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ, з органами системи Міністерства внутрішніх справ, Національної гвардії України, іншими органами державної влади, міжнародними та національними неурядовими організаціями покладено на Управління моніторингу дотримання прав людини [199]. Також нагадаємо, що представниці і представники Міністерства внутрішніх справ є членами громадської організації, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій, – Української асоціації представниць правоохоронних органів [198]. Зазначена організація ініціює різні заходи із залученням як вітчизняних партнерів, так і зарубіжних. Так, нещодавно була проведена Регіональна Конференція Української асоціації представниць правоохоронних органів «Правоохоронці України – сила в єдності», організована разом із Державним закладом професійної (професійно-технічної) освіти зі специфічними умовами навчання «Рівненська академія патрульної поліції», в партнерстві з ООН «Жінки в Україні», в рамках проекту «Розбудова демократичного, мирного та гендерно рівноправного суспільства в Україні», що впроваджується за фінансової підтримки уряду Норвегії [177].

8. Комунікаційно-просвітницький – розроблення ефективної комунікаційної стратегії для інформування громадськості про гендерну політику, її цілі та переваги. Зазначимо, що наразі інтенсивно розвивається громадський рух із тематики гендерної рівності. Діяльність громадських

об'єднань, акції та кампанії, в тому числі в інтернеті, демонструють запит суспільства на якісні зміни. 77 % населення України (81 % жінок і 73 % чоловіків) вважають рівність жінок і чоловіків важливою. Поступово збільшується висвітлення питань гендерної рівності у засобах масової інформації [164]. Перед Міністерством внутрішніх справ України стоїть завдання навчати своїх співробітників важливості стратегічної комунікації та відносинам зі ЗМІ. Однак прес-офіцерів зараз критично не вистачає, їхня кількість є неспівмірною із кількістю акредитованих журналістів. Офіцери проходять навчання та тренування, і основною проблемою залишається їхня невелика чисельність [95]. Тому запроваджена посада речника в кожному секретаріаті поліції [18, с. 21; 173]. Також для подолання різних видів дискримінації в системі Міністерства внутрішніх справ України проводяться зустрічі із представниками та представницями зазначеного органу. Так, 14 жовтня 2021 року була проведена зустріч у форматі «Жіноча майстерня ідей з організації гендерно-чутливих просторів для працівниць системи МВС», що відбулася в поліцейському хабі «Креативний простір «Відкрита поліція». На ній 35 представниць силових відомств обговорили виклики, які стоять перед жінками під час виконання професійних обов'язків, та розглянули причини емоційного та професійного вигорання [111].

9. Мотиваційний – йдеться про стимули для заохочення дотримання та участі в ініціативах щодо гендерної рівності. І навпаки, про штрафи, які можуть бути накладені за невиконання обов'язкових вказівок, щоб забезпечити дотримання гендерної політики. Так, наказом Міністерства внутрішніх справ України від 21 квітня 2020 року № 347 «Про затвердження порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» затверджено механізм проведення службових розслідувань у Національній гвардії України. Пункт 1 розділу II визначає однією з підстав проведення службових розслідувань установлення фактів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового

стану, місця проживання, мовних або інших ознак, а також сексуальних домагань [31].

10. Арбітражний – механізми вирішення спорів або конфліктів, які можуть виникнути під час упровадження гендерної політики. Наприклад, відповідно до наказу командувача Національної гвардії України від 27 грудня 2017 року № 911 «Про затвердження Інструкції про заходи контролю за зверненнями громадян, які містять інформацію щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у НГУ» здійснюється своєчасне реагування на випадки гендерної дискримінації за ознакою статі в Національній гвардії України [31].

Наведені вище компоненти цілком закономірно можна співвідносити з відповідними напрямками реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, з урахуванням того, що інституційний компонент визначає структури, відповідальні за реалізацію гендерної політики та розподіл повноважень між ними; нормативний компонент передбачає наявність правових актів, які регулюють гендерні відносини в межах структур Міністерства внутрішніх справ; фінансовий компонент забезпечує наявність фінансових ресурсів для її реалізації; моніторингово-оціночний, освітній, аналітичний, комунікаційно-просвітницький, мотиваційний, арбітражний компоненти, а також компонент взаємодії репрезентують самі собою наявність конкретного інструментарію діяльності уповноважених суб'єктів для реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України.

Узагальнюючи розглянутий у межах цього етапу наукових пошуків матеріал, можемо констатувати, що:

1) в адміністративному праві часто використовуються такі словосполучення, як «механізм держави», «механізм функціонування держави», «механізм державного управління», «механізм адміністративно-правового регулювання», «адміністративно-правовий механізм», «адміністративно-правовий механізм реалізації». Однак важливо враховувати,

що усі вищезазначені терміни використовуються для опису різних аспектів функціонування та управління державним апаратом;

2) усі функції і завдання держави, в тому числі й забезпечення гендерної рівності, повинні реалізовуватися через конкретний механізм, а саме через механізм реалізації державної (публічної) влади. Його різновидами класично виокремлюються механізми державного регулювання та державного управління. Своєю чергою, похідним від механізму державного регулювання є механізм реалізації політики держави як самостійне правове явище, що об'єктивує систему взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, які забезпечують втілення та виконання прийнятих державою стратегій, програм та управлінських рішень;

3) вітчизняні вчені апелюють також такою цікавою категорією, як «правовий механізм державного регулювання», різновидами якого, зазвичай, називають: механізм правового регулювання, механізм правового забезпечення, механізм правового захисту/охорони тощо. Причому за галузевою прив'язкою до сфери державного управління виокремлюються аналогічні механізми. У кореляції «адміністративно-правовий механізм регулювання» та «адміністративно-правовий механізм реалізації» їхнє співвідношення є пропорційним, адже обидва механізми є важливими складовими системи державного управління та функціонування правової системи в цілому (адміністративно-правовий механізм регулювання створює основу (рамки) для реалізації політики, а адміністративно-правовий механізм реалізації – використовує цю базу для конкретного впровадження стратегій та програм). Доцільно вбачати, що останній є похідним від механізму реалізації політики держави;

4) адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики необхідно розглядати через структуровану систему процесів і правил, які впроваджує уряд для ефективного виконання та забезпечення виконання своєї політики в різних секторах і сферах управління. Цей механізм відіграє вирішальну роль у забезпеченні того, що державна політика перетворюється

на дієві кроки, програми та ініціативи, які мають відчутний вплив на суспільство. Водночас адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України є системою взаємопов'язаних елементів, призначених конвертувати законодавчі норми та стратегічні плани в конкретні дії та програми, спрямовані на забезпечення гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності;

5) ключові компоненти адміністративно-правового механізму реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ цілком закономірно можна співвідносити з відповідними напрямками реалізації ним гендерної політики, однак з урахуванням того, що інституційний компонент визначає структури, відповідальні за реалізацію гендерної політики, та розподіл повноважень між ними; нормативний компонент передбачає наявність правових актів, які регулюють гендерні відносини в межах структур Міністерства внутрішніх справ; фінансовий компонент забезпечує наявність фінансових ресурсів для її реалізації; моніторингово-оціночний, освітній, аналітичний, комунікаційно-просвітницький, мотиваційний, арбітражний компоненти, а також компонент взаємодії репрезентують самі собою наявність конкретного інструментарію діяльності уповноважених суб'єктів для реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України.

Отже, адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України репрезентує структуровану систему, яка забезпечує можливість перетворити політичні наміри на конкретні дії, які досягають бажаних результатів в аспекті просування гендерної рівності. Цей механізм включає в себе інституційні, нормативні, фінансові, моніторингово-оціночні, освітні, аналітичні, взаємодійні, комунікаційно-просвітницькі, мотиваційні та арбітражні компоненти, кожен із яких відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності та успішності реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України.

2.2. Форми і методи реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ

Реалізація гендерної політики Міністерством внутрішніх справ так би й залишалась на рівні добрих намірів, якби в арсеналі суб'єктів їх здійснення не було певних [102, с. 239] інструментів її втілення.

Однак досягнення адміністративної науки в аспекті інструментів діяльності суб'єктів владних повноважень є незначними, хоча б тому, що до нинішнього часу різні науковці по-своєму бачать дану категорію. Відповідно, відсутність єдності наукових думок породжує неправильне застосування категоріального апарату, розкриття окремих механізмів та взагалі створює помилкове враження про існування окремих юридичних інститутів, явищ чи процесів [53, с. 372].

Тому уточнимо, що наразі існують три домінуючі концепції щодо розкриття практичного прояву дій уповноваженого суб'єкта щодо реалізації ним нормативно закріплених завдань або функцій:

– через інститут форм та методів адміністративної діяльності, де «форма» та «метод» є самостійними, однак взаємозалежними категоріями, що мають власне правове підґрунтя та умови (в тому числі застереження) до їхнього застосування;

– через інститут інструментів діяльності, що сформований на основі етимологічного аспекту терміна «форма», однак репрезентує сукупний вияв усіх правових можливостей суб'єкта для реалізації своєї компетенції;

– через інститут інструментів діяльності, що є правонаступником інституту форм, та окремо інститут методів, як вияв цілеспрямованого впливу на функціонування окремих процесів [97].

Причому досі окремі вчені наголошують, що сучасна правова доктрина не оперує таким поняттям, як «інструменти», а використовує категорію «форми державного управління» [98, с. 117]. Це попри те, що І. Патеріло ще у 2014 році обґрунтувала, що аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури з

адміністративного права показує, що українські автори, на відміну від своїх європейських колег, характеризуючи діяльність суб'єктів публічної адміністрації, ведуть мову не про інструменти їх діяльності, а про форми державного управління, в яких, власне, і знаходить свій зовнішній прояв функціонування останніх. Показовими у цьому плані є роботи таких відомих учених, як В. Авер'янова, Ю. Битяка та інших. Проте, на погляд ученої, подібний підхід є застарілим, таким, що не відповідає ані сучасним тенденціям розвитку національного законодавства, ані поглядам європейських учених на зазначену проблематику [112, с. 174].

Зокрема, нам імponує думка про те, що вивчення інституту інструментарію діяльності суб'єктів владних повноважень шляхом дослідження його форм і методів її реалізації є більш повним. Одночасно із цим можна наголосити і на тому, що у вивченні адміністративного права у вищих навчальних закладах і в практичному втіленні адміністративних норм набагато простіше виглядає вчення саме про інструменти діяльності публічної адміністрації [50, с. 217].

Отже, під інструментарієм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ пропонуємо розуміти сукупність форм та методів адміністративно-правового впливу, що є застосовними уповноваженими ним особами під час здійснення адміністративної діяльності, що пов'язана з виконанням та реалізацією завдань та функцій щодо забезпечення гендерної рівності.

Деталізуючи їхній зміст та сутність, слід зазначити, що у юридичній науці є усталена думка, що якщо форму діяльності публічної адміністрації можна досить чітко продемонструвати, показати її правовий зміст і основне призначення, то її методи характеризуються меншим ступенем правової регламентації. Водночас існують певні труднощі з розумінням категорії методу, з відокремленням її від форми публічного адміністрування, а також методу правового регулювання [67, с. 278; 75, с. 74; 101]. І, як вірно зазначив О. Пеший [120], форми й методи діяльності публічної адміністрації необхідно

розглядати у тісному взаємозв'язку, тобто невіддільно. Аналогічної думки притримується і О. Оксін, який при дослідженні публічного адміністрування місцевого розвитку в Україні також дійшов висновку, що «взаємозалежна сукупність зовнішнього вираження діяльності суб'єктів публічної адміністрації (форм) і способів їх впливу на правовідносини (методів) щодо адміністрування місцевого розвитку, завдяки яким реалізуються конкретні заходи, цілі та стратегії місцевого розвитку, розв'язуються питання місцевого значення та задовольняються законні потреби громади у процесі демократизації – це адміністративні інструменти діяльності публічної адміністрації у сфері місцевого розвитку в Україні» [101].

Таким чином, на нашу думку, найбільш обґрунтованою позицією авторів є наступна: методи публічного адміністрування застосовуються владними суб'єктами адміністративного права (публічною адміністрацією), де форма є первинною щодо методу. Вона показує, що конкретні дії публічної адміністрації здійснюються шляхом оформлення їх, наприклад, у правовий акт, що тягне за собою юридичні наслідки. Метод, натомість, дає можливість побачити характер взаємовідносин між суб'єктом та об'єктом впливу. Він обов'язково знаходить своє вираження у формі публічного адміністрування. Тобто, якби не було форми публічного адміністрування, методи публічного адміністрування втратили би будь-який сенс [101; 120; 153, с. 278; 189, с. 74].

Зазначимо, що Д. Світовенко, досліджуючи «форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України» дійшла висновку, що під такими формами доцільно розуміти «прямо чи опосередковано передбачені трудовим законодавством України зовнішньо виражені напрями (шляхи) реалізації працівниками (незалежно від їх статі) трудових прав і свобод, законних інтересів у сфері праці та зайнятості, суб'єктами трудового права загалом своїх обов'язків щодо належного забезпечення умов гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації у сфері праці та зайнятості, виправлення ситуацій такої дискримінації» [184, с. 62]. Водночас під способами реалізації принципів гендерної рівності у сфері

праці та зайнятості авторка розуміє «фактичні діяння (переважно у формі дій), прийоми (комплекс прийомів), прямо чи опосередковано передбачені трудовим законодавством, здійснення (реалізація) яких уповноваженим суб'єктом дозволяє формувати правопорядок у сфері праці та зайнятості, яким фактично виконуються вимоги принципу гендерної рівності» [184]. В цілому погоджуючись із думкою авторки, вважаємо, що те, що Д. Світовенко визначає як способи гендерної рівності, є відповідними методами адміністративної діяльності. Як аргументацію наведемо визначення, яке надається у Великому тлумачному словнику сучасної української мови під редакцією В. Бусела: «метод – це спосіб пізнання явищ природи та суспільного життя; прийом або система прийомів, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності» [19]. Більшість науковців також визначають методи адміністративної діяльності публічної адміністрації як способи, прийоми цілеспрямованого впливу норм адміністративного права на поведінку учасників адміністративно-правових відносин з метою публічного забезпечення прав і свобод людини та громадянина, нормального функціонування громадянського суспільства й держави [65, с. 151; 101]. Тобто метод розкривається через спосіб та прийом, а не навпаки.

Слід враховувати, що загалом форми і методи адміністративної діяльності об'єктивують: 1) прийняття відповідних нормативно-правових актів для встановлення правил, стандартів і положень, що регулюють певні аспекти життя суспільства, а також актів індивідуальної дії щодо конкретної життєвої ситуації; 2) виділення бюджетних коштів для фінансування програм та проектів, спрямованих на реалізацію певних напрямків державної політики; 3) підготовку та розроблення програм та стратегій із різних сфер діяльності, таких як освіта, охорона здоров'я, економіка, соціальний захист тощо, а також їхнє безпосереднє виконання; 4) проведення кампаній, семінарів, тренінгів, розповсюдження інформації через ЗМІ та інші канали для підвищення обізнаності громадськості та залучення до участі у прийнятті рішень публічного значення; 5) координацію та взаємодію суб'єктів в аспекті

виконання функцій держави; б) встановлення організаційних правил діяльності суб'єкта владних повноважень; 7) проведення систематичного моніторингу та оцінки результатів реалізації впроваджених дій з метою коригування стратегій та програм відповідно до потреб і досягнутого прогресу.

Причому слід вказати, що, як правило, коли йде мова про форми та методи адміністративної діяльності органу влади, зазначається про реалізацію норм права. Зокрема, під останнім розуміють фактичне здійснення правових приписів у поведінці та діяльності (бездіяльності) суб'єктів права [174, с. 127]. Саме через реалізацію норм права досягається мета, зміст якої був закладений законодавцем при виданні норми права [186, с. 218]. Тобто реалізація права – це інтелектуально-вольова діяльність суб'єктів права, що спрямована на використання, виконання, дотримання та застосування правових норм, здійснюється для задоволення потреб та досягнення бажаного особистого чи соціального результату [80, с. 30].

Найбільш поширеним і важливим є поділ форм реалізації норм права за характером дій правореалізуючих суб'єктів. На цій підставі розрізняють такі форми реалізації: дотримання (суб'єкт не вчиняє дій, заборонених приписами права); виконання (суб'єкт виконує дії, до яких його зобов'язують приписи норми права); використання (суб'єкт відповідно до своїх інтересів і потреб використовує права, надані йому відповідно до приписів норм права); застосування (діяльність державних органів або посадових осіб, що спрямована на реалізацію норм права з метою вирішення конкретної справи шляхом видання індивідуально-правових приписів) [80, с. 31].

Зокрема, основними нормативно-правовими актами щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ є: План 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, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30

листопада 2022 року № 785; План 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, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 01 червня 2023 року № 444; Доручення Міністерства внутрішніх справ України від 10 березня 2023 року № 39/01/37 «Про організацію виконання Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності». Тому нами прийнято рішення детально проаналізувати зазначені нормативно-правові акти з метою визначення форм та методів реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ.

Враховуючи вищезазначене та аналіз чинного законодавства, форми реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ умовно можна згрупувати у:

1) правотворчі форми, які полягають у виконанні норм шляхом реалізації зобов'язуючих приписів гендерних стандартів. Так, на Міністерство внутрішніх справ покладено обов'язок розробити та впровадити політики та процедури, які враховують гендерні аспекти у всіх сферах своєї діяльності, включаючи набір персоналу, професійну підготовку, захист прав жінок та чоловіків тощо. Наприклад, у Плані 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 визначене завдання: «забезпечити гідні умови праці для жінок та рівних з чоловіками можливостей та збільшення представництва жінок», яке необхідно виконати у спосіб проведення «оцінювання впливу кадрової політики на збільшення представництва жінок» [151];

2) виконавчі форми, які стосуються використання норм шляхом реалізації уповноважуючих норм. Наприклад, Дорученням Міністерства внутрішніх справ «Про організацію виконання Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» Управління моніторингу

дотримання прав людини (І. Зелена), Департамент комунікації (М. Рева), Головний сервісний центр Міністерства внутрішніх справ (М. Рудик), Державну службу України з надзвичайних ситуацій (С. Крук), Адміністрацію Державної прикордонної служби України (С. Дейнеко), Державну міграційну службу України (Н. Науменко), Національну поліцію України (І. Вигівський), Національну гвардію України (Ю. Лебідь), заклади, підприємства, установи, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ, відповідно до заходу 1 завдання 6 Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності уповноважено на регулярне інформування громадськості про рівні права і можливості жінок та чоловіків на отримання безоплатної правової допомоги;

3) процесуальні форми, які полягають у застосуванні норм шляхом вирішення індивідуальних справ гендерної проблематики. Наприклад, питання щодо дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці в системі Міністерства внутрішніх справ вирішуються шляхом подання рапорту, заяви, скарги чи повідомлення безпосередньому або прямому керівнику, а за необхідності керівнику вищого рівня. В зазначеній системі прийняті нормативно-правові акти, які регулюють процедуру проведення службового розслідування. Наприклад, у Державній службі України з надзвичайних ситуацій наказом Міністерства внутрішніх справ від 05 травня 2015 року № 515 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту» [142] визначений порядок проведення службового розслідування, в тому числі і справ, що порушують гендерні стандарти. Однак, відповідно до Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізму надання правової допомоги, затверджених наказом Міністерством юстиції України від 12 березня 2019 року № 33, найефективнішим механізмом захисту є звернення до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої сексуальними домаганнями, моральної та/чи матеріальної (наприклад, у випадку незаконного звільнення) [85, с. 35; 144];

4) превентивні форми, що стосуються дотримання норм шляхом утримання суб'єктом від дій, що є забороненими гендерними стандартами. Наприклад, з метою формування «нульової» толерантності серед працівників, службовців та військовослужбовців Міністерства внутрішніх справ до всіх проявів дискримінації, насильства за ознакою статі проводяться роз'яснювальні просвітницькі компанії, навчання особового складу, розроблені та прийняті правила етичної поведінки тощо (Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації членами комісій, що функціонують в органах системи Міністерства внутрішніх справ України; Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України; Методичні рекомендації щодо доступності публічних послуг з урахуванням потреб маломобільних груп населення, у тому числі осіб з різним рівнем комунікаційних можливостей [42] тощо).

Таким чином, форми реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як зовнішнє вираження виконання, використання, застосування та дотримання гендерних стандартів, закріплених нормами чинного законодавства, призначені для втілення в правореалізацію повноважень останнього.

Щодо методів реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, їх також можна розподілити на певні різновиди, зокрема:

1. Метод позитивного впливу. Цей метод спрямований на усунення гендерної нерівності, сприяння справедливості та рівним можливостям для всіх (наприклад, в апараті Міністерства внутрішніх справ України, Національній поліції України, Національній гвардії України, Державній міграційній службі України, Державній прикордонній службі України та Державній службі України з надзвичайних ситуацій створені відповідальні структурні підрозділи з гендерних питань, що спрощує координацію та взаємодію між усіма органами системи у реалізації завдань гендерної політики та справляє позитивний вплив на своєчасне та ефективне виконання

покладених на органи завдань [31, с. 125]). Причому, з одного боку, в системі Міністерства внутрішніх справ України створюються максимально сприятливі умови для гендерного балансу і врахування інтересів усіх людей незалежно від статі, а з іншого – забезпечується існування так званої «позитивної дискримінації». Йдеться про існування квот на участь жінок у конкурсних відборах на посади в органах внутрішніх справ або створення програм активної підтримки жінок для їхнього професійного зростання та кар'єрного зростання. Уточнимо, що гендерні квоти – спосіб забезпечення представництва жінок у владних структурах, відповідно до якого правовим чином відводиться певна частина. Гендерні квоти взагалі можуть встановлюватися для обох статей. Але оскільки частка чоловіків у різних органах управління перевищує 90 %, то позитивна дискримінація використовується переважно для встановлення ущемлених жіночих прав. Власне гендерні квоти передбачають збільшення жіночого представництва на виборних посадах. Головною метою гендерного квотування є подолання історичної несправедливості: ізоляції жінки від участі в політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень; гарантування участі жінок у представницьких органах влади. Гендерні квоти не тотожні жіночим, що їх практикували за радянських часів. Гендерна рівновага в демократичному суспільстві має бути предметом турботи всіх виборців, політичних і державних структур, громадськості. Причому введення гендерних квот – явище тимчасове, засіб забезпечення рівних можливостей. Із розвитком гендерної культури жінок і чоловіків, із утвердженням їхніх рівних прав і можливостей у різних життєвих сферах потреба в гендерних квотах об'єктивно відпаде не тільки де-юре, а й де-факто [202]. Примітно, що наразі в парламенті триває активна дискусія про те, як досвід виборчих квот розширити на всю публічну службу, адже держслужбовців категорії «В», найнижчого рівня, – 65 % жінок, а серед 150 посад категорії «А», можливо, 2–3 жінки, що свідчить про наявну «перевернуту піраміду по співвідношенню жінок-чоловіків» [20]. У контексті правоохоронної сфери юридично оформлених

гендерних квот немає, але політика Міністерства внутрішніх справ України свідчить про їхню фактичну наявність, адже це потужний інструмент виправлення гендерних перекосів, який, на нашу думку, знайде свою об'єктивізацію в чинному законодавстві України.

2. Метод превентивного впливу. Цей метод застосовується повноважними особами для запобігання та припинення поширення дискримінаційної практики за ознакою статі [184, с. 68], забезпечуючи: 1) підвищення гендерної освіченості та усвідомлення гендерних аспектів як громадян, так і органів системи Міністерства внутрішніх справ; 2) моніторинг, аналіз та аудит гендерних аспектів діяльності органів внутрішніх справ (у тому числі це стосується: а) гендерно-правової експертизи законодавства в цілому (включно з актами локальних нормативно-правових актів); б) гендерно-правової експертизи трудових договорів (контрактів); в) гендерно-правової експертизи робочих місць [184, с. 69]); 3) проведення тренінгів та семінарів з питань гендерної чутливості, комунікації та конфліктології тощо. Наприклад, відповідно до Правил етичної поведінки поліцейських, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09 листопада 2016 року № 1179, з метою контролю керівників поліції за дотриманням етики поліцейським керівник органу (підрозділу) поліції зобов'язаний запобігати проявам неетичної поведінки своїх підлеглих поліцейських шляхом організації роботи з розвитку професійної етики, у тому числі через проведення навчань, інформаційно-роз'яснювальної роботи [85].

3. Метод реалізації захисного впливу. Означеним методом забезпечується: 1) доступ до процедур для подання звернень стосовно випадків гендерної дискримінації або насильства; 2) конфіденційність звернень; 3) участь жінок у службових розслідуваннях; 4) захист жертв гендерної насильницької поведінки; 5) діяльність груп швидкого реагування для роботи з гендерними питаннями та підтримки жертв. Тобто, з функціонального погляду, це протидія гендерному насильству у вияві активних дій на реакцію його існування в певному колі суспільних

(індивідуальних) відносин. Зокрема, за офіційними даними Національної поліції України, у 2022 році надійшло 244 381 звернення з приводу фактів домашнього насильства, що є на 40 % більше, ніж у попередньому році (144 394) та на 15 % більше, ніж у 2020 році (208 748) і на 41 % більше, ніж у 2019 році (141 814) [56]. Так, до повноважень Національної поліції віднесено прийом і розгляд заяв та повідомлень про вчинення домашнього насильства, у тому числі розгляд повідомлень, що надійшли до кол-центру з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей. Вони також здійснюють анулювання дозволів на право придбання, зберігання, носіння зброї та боєприпасів їх власникам у разі вчинення ними домашнього насильства, а також вилучення зброї та боєприпасів у порядку, визначеному законодавством. Поліцейські можуть проникати до житла особи без вмотивованого рішення суду в невідкладних випадках, пов'язаних із припиненням вчинюваного акту домашнього насильства, у разі безпосередньої небезпеки для життя чи здоров'я постраждалої особи [139]. До спеціальних заходів щодо протидії домашньому насильству належать: 1) терміновий заборонний припис стосовно кривдника; 2) обмежувальний припис стосовно кривдника; 3) взяття на профілактичний облік кривдника та проведення з ним профілактичної роботи; 4) направлення кривдника на проходження програми для кривдників [171, с. 16–17].

4. Метод реалізації примусового впливу. Цей метод об'єктивує: контрольну-наглядову діяльність, застосування юридичних санкцій, публічне оприлюднення результатів аудитів та перевірок з метою розкриття недоліків та порушень у дотриманні гендерних стандартів тощо. Наприклад, щодо державних службовців, згідно з ч. 4 ст. 66 Закону України «Про державну службу», за наслідками розгляду дисциплінарної справи про вчинення сексуальних домагань або дискримінації за ознакою статі на робочому місці керівник державної служби може попередити такого кривдника про неповну службову відповідність. На відміну від дисциплінарних статутів, конкретний вид стягнення за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних

домагань на робочому місці не передбачено [85, с. 38]. Причому слід акцентувати увагу на тому, що питання відповідальності за гендерну дискримінацію, сексуальне домагання на робочому місці, сексизм – не врегульовано.

Таким чином, методи реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як способи та прийоми впливу, застосовуються задля досягнення встановлених цілей у межах конкретно визначеної форми.

Узагальнюючи розглянуте в межах цього етапу наукових пошуків, можемо констатувати, що:

1) під інструментарієм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ необхідно розуміти сукупність форм та методів адміністративно-правового впливу, що є застосовними уповноваженими ним особами під час здійснення адміністративної діяльності, що пов'язана з виконанням та реалізацією завдань та функцій щодо забезпечення гендерної рівності;

2) інтерпретуючи загальний контекст, форми і методи адміністративної діяльності Міністерства внутрішніх справ щодо реалізації гендерної політики об'єктивують: а) прийняття відповідних нормативно-правових актів для встановлення правил, стандартів і положень, що регулюють гендерні питання, а також актів індивідуальної дії щодо конкретної життєвої ситуації; б) розпорядження бюджетними коштами для фінансування програм та проєктів, спрямованих на реалізацію гендерної політики; в) підготовку та розроблення програм та стратегій у сферах компетенції Міністерства внутрішніх справ, а також їхнє безпосереднє виконання; г) проведення кампаній, семінарів, тренінгів, розповсюдження інформації через ЗМІ та інші канали для підвищення обізнаності громадськості у гендерних ролях, стереотипах і нерівностях між чоловіками та жінками та залучення їх до участі у прийнятті рішень публічного значення у цій сфері; д) координацію та взаємодію суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ в аспекті виконання покладених на них функцій гендерної політики; е) встановлення

організаційних правил діяльності суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ; ж) проведення систематичного моніторингу та оцінки результатів реалізації впроваджених дій з метою коригування стратегій та програм відповідно до потреб і досягнутого прогресу у сфері забезпечення гендерної рівності;

3) як правило, коли йде мова про форми та методи адміністративної діяльності органу влади, зазначається про реалізацію норм права. За цим критерієм форми реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ умовно можна згрупувати у: а) правотворчі форми, які полягають у виконанні норм шляхом реалізації зобов'язуючих приписів гендерних стандартів; б) виконавчі форми, які стосуються використання норм шляхом реалізації уповноважуючих норм; в) процесуальні форми, які полягають у застосуванні норм шляхом вирішення індивідуальних справ гендерної проблематики; г) превентивні форми, що стосуються дотримання норм шляхом утримання суб'єктом від дій, що є забороненими гендерними стандартами. Водночас відповідними методами є: 1) метод позитивного впливу, який спрямований на усунення гендерної нерівності, сприяння справедливості та рівним можливостям для всіх; 2) метод превентивного впливу, який забезпечує: а) підвищення гендерної освіченості та усвідомлення гендерних аспектів як громадян, так і органів системи Міністерства внутрішніх справ; б) моніторинг, аналіз та аудит гендерних аспектів діяльності органів внутрішніх справ; в) проведення тренінгів та семінарів з питань гендерної чутливості, комунікації та конфліктології тощо; 3) метод реалізації захисного впливу, який забезпечує: а) доступ до процедур для подання звернень стосовно випадків гендерної дискримінації або насильства; б) конфіденційність звернень; в) участь жінок в службових розслідуваннях; г) захист жертв гендерної насильницької поведінки; д) діяльність груп швидкого реагування для роботи з гендерними питаннями та підтримки жертв; 4) метод реалізації примусового впливу, який об'єктивує: контрольну-наглядову діяльність, застосування юридичних санкцій, публічне

оприлюднення результатів аудитів та перевірок з метою розкриття недоліків та порушень у дотриманні гендерних стандартів тощо.

Отже, форми реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як зовнішнє вираження виконання, використання, застосування та дотримання гендерних стандартів, закріплених нормами чинного законодавства, призначені для втілення в правореалізацію повноважень останнього. Водночас методи реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як способи та прийоми впливу, застосовуються задля досягнення встановлених цілей у межах конкретно визначеної форми. Їхнє поєднання забезпечує практичне досягнення гендерної рівності, впровадження гендерних стандартів та забезпечення справедливих умов праці кожному співробітнику його системи.

2.3. Адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ

Маючи уявлення про форми та методи реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, доцільно продовжити розгляд порушених питань процедурним аспектом, адже, як влучно зазначає К. Николина, реалізація майже всіх засобів соціального регулювання потребує наявності процедур і відповідних процедурних норм [99, с. 1].

Загалом термін «процедура» вживається в багатьох науках, у тому числі в юриспруденції. Він походить від французького *procedure* та латинського *procedo*, що означає «проходжу» або «просуваю» [14]. Великий тлумачний словник сучасної української мови дає наступне визначення терміна «процедура» – офіційно встановлений чи узвичаєний порядок здійснення, виконання чого-небудь [19, с. 997], або процедура взагалі визначається як будь-яка тривала, послідовна справа, порядок, обряд [172]. У правовій науці процедура – це регламентований юридичною нормою порядок вчинення дій або прийняття рішень у сфері правозастосування. Ключовою у цьому

визначенні є категорія «порядок», під якою розуміють сукупність послідовно вчинюваних дій та прийнятих рішень, логічно поєднаних і спрямованих на досягнення певного результату [14; 45].

Отже, процедура – це послідовність дій, кроків або етапів, які виконуються для досягнення певної мети, завдання або результату. Вона може бути формалізованою, тобто чітко визначеною та описаною, або неформальною, де змінною є певна послідовність залежно від обставин.

В обов'язковому порядку ознака процедурності (як і нормативності) характерна саме для системи правового регулювання, оскільки забезпечує не лише формування правових приписів, а й обумовлює становлення механізму їх реалізації в житті суспільства. Правотворча та правозастосовна діяльність уповноважених суб'єктів виступає ефективним інструментом правового регулювання і, як потенційна сфера зловживань владою, що становить загрозу не лише правам громадян, а й правопорядку в цілому, потребує процедуралізації [99, с. 1]. Саме чітко визначений процедурно-правовий механізм, тобто юридична процедура, що окреслює межі компетенції посадових осіб, органів влади, правосуддя, а також способи реалізації державної влади, виступає важливою гарантією недопущення владних зловживань [99, с. 1]. Така процедура необхідна не лише для нормативного встановлення можливої або необхідної поведінки, але й для визначення порядку вчинення відповідних юридично значимих дій [99, с. 1].

Якщо говорити про адміністративну процедуру, її онтологія дуже широка за своїм обсягом. Аналіз наукової та довідкової юридичної літератури свідчить, що вчені достатньо давно займаються проблемами реалізації адміністративних процедур. Проте треба відзначити, що в адміністративно-правовій науці та практиці немає єдиного підходу до визначення сутності даного явища [9, с. 122]. Власне її легальне визначення надано в Законі України «Про адміністративну процедуру», в якому зазначено, що «адміністративна процедура – визначений законом порядок розгляду та вирішення справи» [133]. Водночас під «адміністративною справою

законодавець розуміє «справу, що стосується публічно-правових відносин щодо забезпечення реалізації права, свободи чи законного інтересу особи та/або виконання нею визначених законом обов'язків, захисту її права, свободи чи законного інтересу, розгляд якої здійснюється адміністративним органом» [133].

Отже, основними компонентами адміністративної процедури названі наступні: «це певний порядок, який є законодавчо визначеним»; «цим порядком врегульовується вирішення адміністративної справи»; «предметом цієї адміністративної справи виступають публічно-правові відносини»; «орган, який здійснює її розгляд, іменується як адміністративний».

Крім зазначених компонентів, при розгляді адміністративної справи вирішуються питання не будь-яких публічно-правових відносин, а саме відносини, які стосуються «забезпечення реалізації права, свободи чи законного інтересу особи та/або виконання нею визначених законом обов'язків, захисту її права, свободи чи законного інтересу» [133].

Наведене визначення репрезентує один із варіантів наукового доктринального розуміння цієї категорії. Справа у тому, що адміністративна процедура може бути судовою та позасудовою (тобто юрисдикційною), що наповнена двома термінами. По-перше, процедура, як зазначено вище, є порядком у вчиненні дій для досягнення певного результату. По-друге, термін «адміністративний» у науці тлумачиться як той, що пов'язаний з управлінням, так і той, що покликаний служити. Таке подвійне розуміння базової категорії адміністративного права зумовлює існування двох типів правовідносин, що виникають у сфері публічного управління. Це, по-перше, ті відносини, що мають управлінський характер, виникають за ініціативою владарюючих суб'єктів, у яких на приватних осіб покладається, здебільшого, виконання обов'язків. По-друге, у відносинах з публічною адміністрацією приватні особи реалізують значну частину своїх прав. Ці два типи правовідносин потребують для свого врегулювання відмінних принципів і правил [13, с. 116–117; 207].

Тому і маємо, що адміністративна процедура покликана вирішити індивідуальну справу (як інститут адміністративного процесу). Варто уваги те, що в європейській правовій практиці термін «адміністративна процедура» застосовується для позначення окремої процесуальної дії або певної їх сукупності, об'єднаної спільною процесуальною метою. Адміністративна процедура виступає важливим елементом адміністративних проваджень та адміністративного процесу в цілому [1, с. 11]. Наприклад, О. Левченко пропонує розглядати адміністративну процедуру як встановлену законом сукупність послідовно здійснюваних суб'єктом публічної адміністрації процедурних дій з розгляду та вирішення адміністративної справи, результатом якої є прийняття адміністративного акта, який встановлює, змінює чи припиняє права та обов'язки суб'єктів адміністративно-правових відносин [79, с. 110]. А на думку А. Луцик, адміністративна процедура є самостійною правовою категорією, яка відображає порядок розгляду і розв'язання органами публічної влади індивідуальних адміністративних справ з метою забезпечення прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб [81, с. 14; 207, с. 154].

Однак наукова доктрина також обґрунтовує існування адміністративних процедур, якими визначається порядок діяльності органів влади у процесі виконання ними адміністративної діяльності. Наприклад, Н. Губерська визначила, що адміністративна процедура – нормативно встановлений порядок послідовно здійснюваних дій органів публічної адміністрації, спрямованих на прийняття владних управлінських рішень і реалізацію повноважень, не пов'язаних із розглядом спорів або застосуванням заходів примусу [30, с. 24].

Окрім того, що вчені по-різному трактують цю категорію, всі схильні до думки, що будь-яка адміністративна процедура повинна складатися із певних етапів (сукупності послідовних) дій та мати кінцевий результат. Так, наприклад, В. Тимощук, вважає, що кінцевим результатом адміністративної процедури повинно бути прийняття адміністративного акта або укладення

адміністративного договору [188]. Така позиція є зрозумілою, адже в рамковому Законі України «Про адміністративну процедуру» вказано, що адміністративним органом за результатами розгляду адміністративної справи приймаються процедурні рішення, тобто приймається, а в необхідних випадках виконується, адміністративний акт. Якщо ж справа не вирішується по суті, адміністративний орган приймає процедурне рішення [133].

Якщо говорити про адміністративний договір як результат розгляду адміністративної справи, про нього в дослідженому вище Законі мова не йде. На думку більшості вчених, предметом регулювання адміністративного договору є певні адміністративно-правові відносини, які створюють спеціальні адміністративні права та обов'язки для його учасників [1; 12; 103]. Що не відповідає меті адміністративної процедури як інституту адміністративного процесу – забезпечити реалізацію права, свободи чи законного інтересу особи та/або виконання нею визначених законом обов'язків, захисту її права, свободи чи законного інтересу [133]. За такого підходу кінцевим підсумковим рішенням адміністративної процедури є або процедурне рішенням (наприклад, відмова у розгляді адміністративної справи або призупинення її розгляду) або рішення про прийняття чи виконання адміністративного акта.

Враховуючи специфіку цього дослідження, доцільно вбачати, що адміністративною процедурою реалізації гендерної політики є порядок, який складається із сукупності послідовних дій, положення якого встановлюються урядом або органами влади з метою врегулювання діяльності конкретних суб'єктів щодо утвердження в Україні принципу гендерної рівності.

Адміністративна процедура реалізації гендерної політики може включати такі етапи: 1) підготовчий етап, на якому визначаються мета та завдання гендерної політики, розробляються стратегічні документи та програми; 2) етап ухвалення рішень, який передбачає прийняття відповідних нормативно-правових актів або внесення змін до існуючих; 3) етап впровадження, коли відбувається практичне втілення гендерної політики через

реалізацію конкретних заходів та програм; 4) моніторинг та оцінка, які передбачають систематичний контроль за результативністю гендерної політики та оцінку її впливу на суспільство.

Водночас, у контексті реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ, можна визначити, що адміністративна процедура передбачає втілення в правореалізацію конкретних дій, які виконуються для забезпечення рівності та виключення дискримінації за ознакою статі у всіх аспектах діяльності Міністерства внутрішніх справ та органів його прямої підпорядкованості.

Зазначимо, що класифікацію адміністративних процедур можна охарактеризувати низкою критеріїв розподілу за широким колом характерних ознак. Згідно з класифікацією адміністративних процедур у науці адміністративно-правової природи, їх можна поділити на процедури у справах стосовно громадських звернень; у справах щодо адміністративних правопорушень; заохочувального характеру; дозвільно-реєстраційного типу; контрольно-наглядової природи; установчого характеру; стосовно підготовки й прийняття актів управлінської природи; з приводу використання заходів припинення адміністративного типу; стосовно документообігу й діловодства; стосовно кадрової роботи; з приводу процесу організації діяльності внутрішньоапаратного характеру; стосовно звернень юридичних осіб з приводу управлінського складника тощо [28, с. 87–88; 195, с. 40].

На нашу думку, усі адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ умовно можна згрупувати у наступні види:

1) фінансові – це такі процедури, які забезпечують належне фінансування реалізації гендерної політики. Наприклад, процедура гендерно орієнтованого бюджетування здійснюється в такій послідовності: а) здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, що містять інформацію про гендерну рівність; б) здійснення гендерного аналізу бюджетних програм; в) прийняття рішень за результатами гендерного аналізу

бюджетних програм; г) моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм [63];

2) моніторингові – це процедури, які на підставі аналізу відповідності заявленим цілям з'ясовують прогрес у впровадженні гендерної політики. Наприклад, гендерний аудит, заснований на принципі активної участі, який дає можливість проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності впроваджені в діяльність установи чи організації, яким чином гендерні компоненти інтегровані в стратегічні, програмні документи, документи з поточної діяльності, у відносини в колективі. Гендерний аудит проводиться у наступній послідовності: а) аналіз документації організації на предмет наявності гендерно чутливих показників; б) інтерв'ю (співбесіди) з працівниками та партнерськими організаціями; в) анкетування з метою оцінки якості роботи щодо впровадження гендерної рівності; г) інтерактивні семінари тощо. За результатами аудиту складають гендерний звіт. Інформація, що міститься в ньому, є суто конфіденційною, як і в разі фінансового аудиту, а оприлюднення результатів залежить від того, чи готова організація надати йому публічності [63];

3) оцінювальні – це такі процедури, які дозволяють оцінити різні ризики при впровадженні тих чи інших гендерних ініціатив. Наприклад, Міністерство соціальної політики України та Міністерство внутрішніх справ України у 2019 році прийняли Спільний наказ про порядок оцінки ризику домашнього насильства. Розділ II(2) Наказу про порядок оцінки ризику передбачає, що після завершення оцінки ризиків, окрім визначення рівня небезпеки, працівник поліції повинен також «вжити заходів, щоб припинити таке насильство, запобігти тривалому чи повторному насильству або допомогти постраждалій особі». Такі «інші заходи» можуть охоплювати профілактичну реєстрацію кривдника або його скерування на програму для кривдників відповідно до ст. 24(1) Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Хоча Спільний наказ про порядок оцінки ризиків явно не вимагає наявності «плану безпеки», як це передбачає Стамбульська

конвенція, він передбачає додаткові заходи, яких має вживати працівник поліції, щоб гарантувати безпеку постраждалої особи, що варто тлумачити як створення плану безпеки та скерування до відповідних служб [190, с. 18];

4) процесуально-юрисдикційні – це такі процедури, за допомогою яких фіксуються порушення щодо гендерної рівності, виявляються дискримінаційні дії та притягаються до відповідальності винні особи. Наприклад, у 2020 році Міністерство внутрішніх справ України затвердило Порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України [156]. Серед іншого, цей документ затверджує офіційний механізм розслідування сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру. Процедура передбачає, що до таких розслідувань мають бути залучені спеціалісти з гендерної проблематики, які мають досвід у сфері безпеки та оборони, однак наразі немає даних із відкритих джерел про те, як це працює чи працюватиме на практиці [34];

5) кадрові – це такі процедури, які використовуються при здійсненні добору та відбору кандидатів на посади в системі Міністерства внутрішніх справ з урахуванням гендерних стандартів, просування по службі та несення служби. Наприклад, наказом командувача Національної гвардії України від 30 липня 2019 року № 396 «Про підготовку, організацію та проведення кваліфікаційних іспитів військовослужбовців Національної гвардії України на право носіння берету з відзнакою» розроблена поетапна процедура складання кваліфікаційних іспитів [31, с. 126].

Таким чином, за своєю суттю адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ охоплюють: 1) вирішення фінансових аспектів гендерної політики; 2) контроль за виконанням гендерних стратегій та планів, проведення моніторингу їхньої ефективності та реалізованості; 3) вирішення питань процесуально-юрисдикційної сторони реалізації гендерної політики; 4) унормування кадрових питань, включаючи політику найму, тренінги з гендерної чутливості, розроблення професійних стандартів і правил етики.

Необхідно зазначити, що, попри велику кількість реформаторських змін як у нормативно-правовій площині, так і в адміністративній, сьогодні багато гендерних ініціатив (заходів) на практиці не реалізуються, оскільки відсутні саме процедури для їх упровадження.

Також у тих процедурах, які вже прийняті, часто відсутній аналіз їх ефективності. Наприклад, для кращого розуміння того, чи працює механізм розслідування сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру, необхідно на постійній основі публікувати звіти щодо проведення розслідувань. Адже, як зазначалось вище, у вільному доступі інформація щодо фактів та результатів розслідування відсутня.

Якщо звернутися до практики зарубіжних країн, то, наприклад, у США існує посада офіцера з питань рівних можливостей [224], який, серед іншого, займається розробленням та публікуванням процедури розгляду скарг про дискримінацію. Він також відстежує подані скарги і оприлюднює для громадськості відповідними мовами і форматами процедури подання скарги.

В Україні створюють у своєму складі або у складі самостійного структурного підрозділу органу влади відповідальні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [41], які власне мають виконувати аналогічні функції.

Аналізуючи Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930, маємо, що означений підрозділ має аналітичні, організаційні, методично-консультативні, моніторингові повноваження. Причому розгляд скарг щодо сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру не є сферою його відповідальності. Радники з гендерних питань також не мають таких повноважень. Це на противагу уповноваженим особам (координаторам) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, які мають здійснювати розгляд та

аналіз звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також з питань вчинення насильства за ознакою статі, вивчення причин, що його зумовлюють, та повідомлення про них правоохоронним органам згідно із законодавством [137].

Ураховуючи, що в системі Міністерства внутрішніх справ відсутній загальний Порядок проведення розслідувань сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру на робочому місці, – необхідно його розробити і затвердити. Також необхідно розробити і затвердити алгоритм подання скарг щодо дискримінації та сексуальних домагань, що створить механізм, за допомогою якого в системі Міністерства внутрішніх справ можна було б виявляти, реагувати та запобігати випадкам незаконної дискримінації.

Скарга може бути як офіційною, так і неофіційною. Офіційна скарга повинна містити:

- ідентифікаційні дані про скаржника;
- виклад фактів, у якому достатньо докладно пояснюється, що трапилося та що, на думку скаржника, є незаконними дискримінаційними діями, щоб надати кожному відповідачу розумне повідомлення про те, що йому/їй висувається. У заяві має бути зазначено дату, приблизний час і місце, де відбулися ймовірні акти незаконної дискримінації чи переслідування. Якщо дії відбулися більше ніж в одну дату, заява також повинна містити останню дату, коли відбулися дії, а також детальну інформацію про попередні дії. Мають надаватись також імена будь-яких потенційних свідків;
- ідентифікаційні дані про особу, яка потенційно вчинила акт(и) незаконної дискримінації;
- статус осіб, яким пред'явлено скаргу;
- заяву, яка вказує на те, чи скаржник подавав інформацію чи повідомляв щодо інцидентів, згаданих у скарзі, до інших уповноважених осіб, які не належить до системи Міністерства внутрішніх справ. Якщо було подано зовнішню скаргу, у заяві слід вказати назву департаменту чи установи (суду), до якого було подано інформацію, та їх адресу;

- опис будь-яких коригувальних або виправних дій, яких скаржник хотів би вжити;
- іншу додаткову інформацію;
- підпис скаржника та дату підписання скарги.

Для розгляду скарги та її вирішення пропонуємо створювати тристоронню комісію, яка має складатися з одного представника відповідального структурного підрозділу з гендерних питань, одного члена, обраного скаржником, та одного члена, обраного відповідачем. Комісія між собою має обрати голову, після чого письмово повідомити усі зацікавлені сторони про початок її роботи та про дії, які вона планує провести. Після розгляду скарги Комісія має постановити один із наступних варіантів рішення: висновок про необґрунтованість скарги або висновок про обґрунтованість скарги. Після чого копія рішення має бути надісланою скаржнику, відповідачу та керівнику структури, де працює відповідач.

Також, на нашу думку, при розгляді скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань необхідно обов'язково встановлювати, чи мало місце вороже робоче середовище. Уточнимо, що під таким у міжнародних актах розуміють дії, внаслідок яких створюється залякуюче, вороже або принизливе робоче середовище для особи. Вбачається, що поняття «наси́льство та домагання у сфері праці» є широким. Ним охоплюються всі ситуації насильства, пов'язані з виконанням роботи, зокрема: у місцях роботи (у тому числі в громадських місцях і в приватних приміщеннях, якщо вони є місцем роботи); у місцях, де працівник отримує заробітну плату, користується перервою на відпочинок (приймає їжу, використовує санітарно-побутові приміщення, роздягальні тощо); під час службових відряджень, поїздок, професійних тренінгів, заходів та соціальної діяльності; під час здійснення комунікацій, пов'язаних із трудовою діяльністю, включаючи комунікації, які забезпечуються інформаційно-комунікаційними технологіями; у житлових приміщеннях, що надаються роботодавцем; під час поїздок на роботу та з роботи [197].

Утім, в Україні судові вироки щодо випадків сексуальних домагань на роботі є досить рідкісним явищем. Не тому, що їх немає, а тому, що довести їх украй складно. Один із відомих випадків стався ще понад 10 років тому, коли працівниця Харківського плиткового заводу С. Поміляйко подала до суду на свого керівника-італійця Марко Бонанді. Як повідомляла жінка, вона неодноразово скаржилася вищому керівництву на домагання з боку Бонанді. На це керівництво відреагувало звільненням скаржниці. Вона, своєю чергою, подала два позови до суду. Перший, щоб довести, що керівник примушував її вступити в статевий зв'язок, а другий, щоб поновитися на посаді. Зрештою жінку поновили на роботі, але факт домагань так і не змогли довести. За деякий час Світлана звільнилася за власним бажанням, оскільки атмосфера на роботі була дуже напруженою [175].

Окремо зазначимо, що Міністерство закордонних справ України та Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України розробили та впровадили в систему внутрішньої діяльності порядки реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці.

У випадку Міністерства закордонних справ України цей Порядок визначає процедуру подання та розгляду заяв або скарг про дискримінацію за ознакою статі та сексуальні домагання на робочому місці в системі органів дипломатичної служби. Ним передбачається, що роботу щодо недопущення проявів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці в системі органів дипломатичної служби, реагування на такі випадки організовує та проводить Комісія з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі органів дипломатичної служби. Персональний склад Комісії затверджується наказом Міністерства закордонних справ України. Примітно, що означений порядок чітко встановив механізми подання заяв або скарг, а також їхнього розгляду. Наприклад, встановлено, що «заява або скарга на ім'я уповноваженої особи (координатора) може бути подана через «скриньку довіри», яка знаходиться у

визначеному загальнодоступному місці в адміністративній будівлі Міністерства закордонних справ України, або надіслана електронною поштою на адресу «електронної скриньки довіри». Кореспонденція зі «скриньки довіри» та «електронної скриньки довіри» вилучається щодня визначеною особою. На такій кореспонденції проставляється відмітка «Скринька довіри» та зазначається дата вилучення». Або ж: «якщо під час розгляду скарги буде визнано за необхідне проведення перевірки зазначених у скарзі обставин правоохоронними органами, голова Комісії забезпечує передачу відповідних відомостей правоохоронним органам для здійснення перевірки таких відомостей та вжиття в межах їх компетенції відповідних заходів реагування щодо припинення порушення законодавства» [155].

Своєю чергою, роботу щодо недопущення проявів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці, реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці серед військовослужбовців підрозділів Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України організовує та проводить постійно діюча комісія із реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці серед військовослужбовців в Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Передбачається, що Комісію очолює заступник Голови Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України відповідно до розподілу обов'язків. До складу Комісії входять представники структурних підрозділів Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та радник Голови Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України на громадських засадах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (за згодою). Персональний склад Комісії затверджується наказом Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. При цьому склад Комісії повинний мати гендерну рівність – однакову кількість чоловіків і жінок. Алгоритм роботи із реагування, запобігання та протидії проявам

дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці серед військовослужбовців у підрозділах Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України передбачає: подачу заяви або скарги (протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення); її розгляд і вирішення в строк не більше ніж один місяць від дня реєстрації шляхом проведення засідання Комісії та винесення рішення [152].

Отже, в системі нормативного забезпечення реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ обов'язково має знайти об'єктивізацію Положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці, основні положення якого можуть ґрунтуватись на запропонованих засадах або бути запозиченими з аналогічних актів регулювання означених питань.

Узагальнюючи вивчене в межах цього етапу наукових пошуків, можемо констатувати, що:

1) загалом процедурою іменують послідовність дій, кроків або етапів, які виконуються для досягнення певної мети, завдання або результату. Вона може бути формалізованою, тобто чітко визначеною та описаною, або неформальною, де змінною є певна послідовність залежно від обставин;

2) законодавче визначення адміністративної процедури ґрунтується на наступному: «це певний порядок, який є законодавчо визначеним»; «цим порядком врегульовується вирішення адміністративної справи»; «предметом цієї адміністративної справи виступають публічно-правові відносини»; «орган, який здійснює її розгляд, іменується як адміністративний». Така інтерпретація репрезентує один із варіантів наукового доктринального розуміння цієї категорії (як інститут адміністративного процесу). Протилежна думка обґрунтовує існування адміністративних процедур, якими визначається порядок діяльності органів влади у процесі виконання ними адміністративної діяльності;

3) адміністративною процедурою реалізації гендерної політики є порядок, який складається із сукупності послідовних дій, положення якого

встановлюються урядом або органами влади з метою врегулювання діяльності конкретних суб'єктів щодо утвердження в Україні принципу гендерної рівності. Означена процедура може включати такі етапи: а) підготовчий етап, на якому визначаються мета та завдання гендерної політики, розробляються стратегічні документи та програми; б) етап ухвалення рішень, який передбачає прийняття відповідних нормативно-правових актів або внесення змін до існуючих; в) етап впровадження, коли відбувається практичне втілення гендерної політики через реалізацію конкретних заходів та програм; г) моніторинг та оцінка, які передбачають систематичний контроль за результативністю гендерної політики та оцінку її впливу на суспільство;

4) у контексті реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ адміністративна процедура передбачає втілення в правореалізацію конкретних дій, які виконуються для забезпечення рівності та виключення дискримінації за ознакою статі у всіх аспектах діяльності Міністерства внутрішніх справ та органів його прямої підпорядкованості;

5) усі адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ умовно можна згрупувати у наступні види: а) фінансові, які забезпечують належне фінансування реалізації гендерної політики; б) моніторингові, які на підставі аналізу відповідності заявленим цілям з'ясовують прогрес у впровадженні гендерної політики; в) оцінювальні, які дозволяють оцінити різні ризики при впровадженні тих чи інших гендерних ініціатив; г) процесуально-юрисдикційні, за допомогою яких фіксуються порушення щодо гендерної рівності, виявляються дискримінаційні дії та притягаються до відповідальності винні особи; д) кадрові, які використовуються при здійсненні добору та відбору кандидатів на посади в системі Міністерства внутрішніх справ з урахуванням гендерних стандартів, просування по службі та несення служби;

б) для належної реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ бракує адміністративної процедури щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням

на робочому місці. Означена процедура має передбачати подачу заяви або скарги, деталізацію етапності її розгляду і вирішення питання по суті шляхом винесення рішення про необґрунтованість або обґрунтованість цієї скарги.

Отже, за своєю суттю адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ охоплюють: 1) вирішення фінансових аспектів гендерної політики; 2) контроль за виконанням гендерних стратегій та планів, проведення моніторингу їхньої ефективності та реалізованості; 3) вирішення питань процесуально-юрисдикційної сторони реалізації гендерної політики; 4) унормування кадрових питань, включаючи політику найму, тренінги з гендерної чутливості, розроблення професійних стандартів і правил етики. Втім наразі багато гендерних ініціатив (заходів) на практиці не реалізуються, оскільки відсутні відповідні процедури для їх упровадження. Яскравий приклад означеного – механізм проведення розслідувань сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру на робочому місці, що обов'язково має знайти об'єктивізацію у межах розробленого та прийнятого Положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в системі органів Міністерства внутрішніх справ України.

Висновки до розділу 2

1. Виявлено, що в адміністративному праві часто використовуються такі словосполучення, як «механізм держави», «механізм функціонування держави», «механізм державного управління», «механізм адміністративно-правового регулювання», «адміністративно-правовий механізм», «адміністративно-правовий механізм реалізації», які є застосовними для опису різних аспектів функціонування та управління державним апаратом.

2. Уточнено, що усі функції і завдання держави, в тому числі і забезпечення гендерної рівності, повинні реалізовуватися через конкретний

механізм, а саме через механізм реалізації державної (публічної) влади. З'ясовано, що його різновидами класично виокремлюються механізми державного регулювання та державного управління. Своєю чергою, похідним від механізму державного регулювання є механізм реалізації політики держави як самостійне правове явище, що об'єктивує систему взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, які забезпечують втілення та виконання прийнятих державою стратегій, програм та управлінських рішень.

3. Акцентується увага на тому, що вітчизняні вчені апелюють також такою цікавою категорією, як «правовий механізм державного регулювання», різновидами якого зазвичай називають: механізм правового регулювання, механізм правового забезпечення, механізм правового захисту/охорони тощо. Причому за галузевою прив'язкою до сфери державного управління виокремлюються аналогічні механізми. У кореляції «адміністративно-правовий механізм регулювання» та «адміністративно-правовий механізм реалізації» їхнє співвідношення є пропорційним, адже обидва механізми є важливими складовими системи державного управління та функціонування правової системи в цілому (адміністративно-правовий механізм регулювання створює основу (рамки) для реалізації політики, а адміністративно-правовий механізм реалізації – використовує цю базу для конкретного впровадження стратегій та програм). Запропоновано вбачати, що останній є похідним від механізму реалізації політики держави.

4. Запропоновано адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики розглядати через структуровану систему процесів і правил, які впроваджує уряд для ефективного виконання та забезпечення виконання своєї політики в різних секторах і сферах управління. Уточнено, що цей механізм відіграє вирішальну роль у забезпеченні того, що державна політика перетворюється на дієві кроки, програми та ініціативи, які мають відчутний вплив на суспільство. Водночас адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України визначено системою взаємопов'язаних елементів, призначених

конвертувати законодавчі норми та стратегічні плани в конкретні дії та програми, спрямовані на забезпечення гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності.

5. Ключові компоненти адміністративно-правового механізму реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ співвіднесено з відповідними напрямками реалізації ним гендерної політики, однак з урахуванням того, що інституційний компонент визначає структури, відповідальні за реалізацію гендерної політики, та розподіл повноважень між ними; нормативний компонент передбачає наявність правових актів, які регулюють гендерні відносини в межах структур Міністерства внутрішніх справ; фінансовий компонент забезпечує наявність фінансових ресурсів для її реалізації; моніторингово-оціночний, освітній, аналітичний, комунікаційно-просвітницький, мотиваційний, арбітражний компоненти, а також компонент взаємодії репрезентують самі собою наявність конкретного інструментарію діяльності уповноважених суб'єктів для реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України.

6. Узагальнено, що адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України репрезентує структуровану систему, яка забезпечує можливість перетворити політичні наміри на конкретні дії, які досягають бажаних результатів в аспекті просування гендерної рівності. Цей механізм включає в себе інституційні, нормативні, фінансові, моніторингово-оціночні, освітні, аналітичні, взаємодійні, комунікаційно-просвітницькі, мотиваційні та арбітражні компоненти, кожен із яких відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності та успішності реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України.

7. Під інструментарієм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ запропоновано розуміти сукупність форм та методів адміністративно-правового впливу, що є застосовними уповноваженими ним особами під час здійснення адміністративної діяльності, що пов'язана з

виконанням та реалізацією завдань та функцій щодо забезпечення гендерної рівності.

8. Визначено, що форми і методи адміністративної діяльності Міністерства внутрішніх справ щодо реалізації гендерної політики об'єктивують: а) прийняття відповідних нормативно-правових актів для встановлення правил, стандартів і положень, що регулюють гендерні питання, а також актів індивідуальної дії щодо конкретної життєвої ситуації; б) розпорядження бюджетними коштами для фінансування програм та проектів, спрямованих на реалізацію гендерної політики; в) підготовку та розроблення програм та стратегій у сферах компетенції Міністерства внутрішніх справ, а також їхнє безпосереднє виконання; г) проведення кампаній, семінарів, тренінгів, розповсюдження інформації через ЗМІ та інші канали для підвищення обізнаності громадськості у гендерних ролях, стереотипах і нерівностях між чоловіками та жінками та залучення їх до участі у прийнятті рішень публічного значення у цій сфері; д) координацію та взаємодію суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ в аспекті виконання покладених на них функцій гендерної політики; е) встановлення організаційних правил діяльності суб'єктів системи Міністерства внутрішніх справ; ж) проведення систематичного моніторингу та оцінки результатів реалізації впроваджених дій з метою коригування стратегій та програм відповідно до потреб і досягнутого прогресу у сфері забезпечення гендерної рівності.

9. З'ясовано, що, як правило, коли йде мова про форми та методи адміністративної діяльності органу влади, зазначається про реалізацію норм права. За цим критерієм форми реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ згруповано на: а) правотворчі форми, які полягають у виконанні норм шляхом реалізації зобов'язуючих приписів гендерних стандартів; б) виконавчі форми, які стосуються використання норм шляхом реалізації уповноважуючих норм; в) процесуальні форми, які полягають у застосуванні норм шляхом вирішення індивідуальних справ гендерної

проблематики; г) превентивні форми, що стосуються дотримання норм шляхом утримання суб'єктом від дій, що є забороненими гендерними стандартами. Водночас відповідними методами названо: 1) метод позитивного впливу, який спрямований на усунення гендерної нерівності, сприяння справедливості та рівним можливостям для всіх; 2) метод превентивного впливу, який забезпечує: а) підвищення гендерної освіченості та усвідомлення гендерних аспектів як громадян, так і органів системи Міністерства внутрішніх справ; б) моніторинг, аналіз та аудит гендерних аспектів діяльності органів внутрішніх справ; в) проведення тренінгів та семінарів з питань гендерної чутливості, комунікації та конфліктології тощо; 3) метод реалізації захисного впливу, який забезпечує: а) доступ до процедур для подання звернень стосовно випадків гендерної дискримінації або насильства; б) конфіденційність звернень; в) участь жінок у службових розслідуваннях; г) захист жертв гендерної насильницької поведінки; д) діяльність груп швидкого реагування для роботи з гендерними питаннями та підтримки жертв; 4) метод реалізації примусового впливу, який об'єктивує: контрольно-наглядову діяльність, застосування юридичних санкцій, публічне оприлюднення результатів аудитів та перевірок з метою розкриття недоліків та порушень у дотриманні гендерних стандартів тощо.

10. Доведено, що форми реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як зовнішнє вираження виконання, використання, застосування та дотримання гендерних стандартів, закріплених нормами чинного законодавства, призначені для втілення в правореалізацію повноважень останнього. Водночас методи реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як способи та прийоми впливу, застосовуються задля досягнення встановлених цілей у межах конкретно визначеної форми. Їхнє поєднання забезпечує практичне досягнення гендерної рівності, впровадження гендерних стандартів та забезпечення справедливих умов праці кожному співробітнику його системи.

11. Визначено, що загалом процедурою іменують послідовність дій, кроків або етапів, які виконуються для досягнення певної мети, завдання або результату. Вона може бути формалізованою, тобто чітко визначеною та описаною, або неформальною, де змінною є певна послідовність залежно від обставин.

12. Уточнено, що законодавче визначення адміністративної процедури ґрунтується на наступному: «це певний порядок, який є законодавчо визначеним»; «цим порядком врегульовується вирішення адміністративної справи»; «предметом цієї адміністративної справи виступають публічно-правові відносини»; «орган, який здійснює її розгляд, іменується як адміністративний». Така інтерпретація репрезентує один із варіантів наукового доктринального розуміння цієї категорії (як інститут адміністративного процесу). Протилежна думка обґрунтовує існування адміністративних процедур, якими визначається порядок діяльності органів влади у процесі виконання ними адміністративної діяльності.

13. Запропоновано під адміністративною процедурою реалізації гендерної політики розуміти порядок, який складається із сукупності послідовних дій, положення якого встановлюються урядом або органами влади з метою врегулювання діяльності конкретних суб'єктів щодо утвердження в Україні принципу гендерної рівності. Уточнено, що значена процедура може включати такі етапи: а) підготовчий етап, на якому визначаються мета та завдання гендерної політики, розробляються стратегічні документи та програми; б) етап ухвалення рішень, який передбачає прийняття відповідних нормативно-правових актів або внесення змін до існуючих; в) етап впровадження, коли відбувається практичне втілення гендерної політики через реалізацію конкретних заходів та програм; г) моніторинг та оцінка, які передбачають систематичний контроль за результативністю гендерної політики та оцінку її впливу на суспільство.

14. Визначено, що у контексті реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ адміністративна процедура передбачає

втілення в правореалізацію конкретних дій, які виконуються для забезпечення рівності та виключення дискримінації за ознакою статі у всіх аспектах діяльності Міністерства внутрішніх справ та органів його прямої підпорядкованості.

15. Запропоновано усі адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ умовно згрупувати у наступні види: а) фінансові, які забезпечують належне фінансування реалізації гендерної політики; б) моніторингові, які на підставі аналізу відповідності заявленим цілям з'ясовують прогрес у впровадженні гендерної політики; в) оцінювальні, які дозволяють оцінити різні ризики при впровадженні тих чи інших гендерних ініціатив; г) процесуально-юрисдикційні, за допомогою яких фіксуються порушення щодо гендерної рівності, виявляються дискримінаційні дії та притягаються до відповідальності винні особи; д) кадрові, які використовуються при здійсненні добору та відбору кандидатів на посади в системі Міністерства внутрішніх справ з урахуванням гендерних стандартів, просування по службі та несення служби.

16. Підкреслюється, що для належної реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ бракує адміністративної процедури щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці. Означена процедура має передбачати подання заяви або скарги, деталізацію етапності її розгляду і вирішення питання по суті шляхом винесення рішення про необґрунтованість або обґрунтованість цієї скарги.

17. Доведено, що за своєю суттю адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ охоплюють: а) вирішення фінансових аспектів гендерної політики; б) контроль за виконанням гендерних стратегій та планів, проведення моніторингу їхньої ефективності та реалізованості; в) вирішення питань процесуально-юрисдикційної сторони реалізації гендерної політики; г) унормування кадрових питань, включаючи політику найму, тренінги з гендерної чутливості, розроблення професійних

стандартів і правил етики. Наголошено, що наразі багато гендерних ініціатив (заходів) на практиці не реалізуються, оскільки відсутні відповідні процедури для їх упровадження. Яскравий приклад означеного – механізм проведення розслідувань сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру на робочому місці, що обов'язково має знайти об'єктивізацію в межах розробленого та прийнятого Положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в системі органів Міністерства внутрішніх справ України.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

3.1. Напрями удосконалення адміністративного законодавства України щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ

Уже підтвердженим можна вбачати факт того, що сучасні моделі правоохоронних органів не можуть відповідати поточному середовищу безпеки без упровадження гендерного підходу. Девізом має бути: «Міркуй про гендер». Через історичні, культурні та релігійні чинники правоохоронні органи – як невід’ємна частина суспільства – довго ігнорували важливість гендеру, а також створили робоче середовище, що характеризується високим рівнем гендерної нерівності [227].

Назвемо перепони, з якими доводиться стикатися в процесі впровадження гендерної політики в діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ як складової сектору безпеки: 1) відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством; 2) недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ; 3) виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом; 4) недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства; 5) гендерні стереотипи та дискримінація; 6) потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази

відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені; 7) відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників органів системи тощо; 8) відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками тощо [63, с. 14].

Окрім того, науковці та експерти підкреслюють присутність у вітчизняному трудовому праві явища подвійної дискримінації. З одного боку, є чинні норми, що презумптивно вважають жінок нездатними до певних видів роботи. Тим самим порушується право жінок на рівні можливості в доступі до джерел існування. З іншого боку, для них встановлено необґрунтовані пільги. Такий стан справ суперечить документам Міжнародної організації праці, Директивам ЄС та найкращій світовій практиці. Коли держава забороняє жінкам певні види робіт, обґрунтовуючи це турботою про їх репродуктивне здоров'я, вона визнає і створює вищу цінність «жінки як матері» і занижує роль «жінки як працівниці» [33]. Така заборона водночас нехтує чоловічим репродуктивним здоров'ям, яке несправедливо вважається невразливим, стійким до зовнішніх шкідливих впливів. Через таку заборону транслюються гендерні стереотипи: чоловіки постають як невразливі, а жінки – як надмірно вразливі, які повинні народжувати дітей. Ситуація, коли турбота про жінок реалізується у вигляді низки заборон, являє жінок як несаможиттєвих і нетямущих, які потребують догляду й опіки [17; 245].

Також існують гендерні стереотипи в мові, зокрема в назві нагород чи відзнак відображений гендерний стереотип (наприклад, наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16 квітня 2013 р. № 368 «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Державної прикордонної служби України»),

де слово «мужність» є відображенням зв'язку чеснот відваги і сміливості з «традиційно» чоловічими якостями [31].

Означене вимагає комплексних реформаційних змін. Власне, ще із самого початку цього дослідження нами було наголошено на тому, що в системі Міністерства внутрішніх справ України відсутнім є спеціалізований планово-стратегічний законодавчий акт, що буде інтеграційним документом, орієнтованим на міжнародні правові рамки, зокрема Цілі сталого розвитку до 2030 року, та враховуватиме специфіку правоохоронної сфери в аспекті підвищення гендерної свідомості серед працівників системи Міністерства внутрішніх справ, забезпечення гендерної рівності в процесах прийняття рішень та розроблення механізмів моніторингу для оцінки впливу прийнятих стратегій (реалізованих заходів) на гендерну ситуацію в суспільстві.

Розширюючи зазначену думку, слід вказати, що ця стратегія має визначати базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у правоохоронній сфері [165]. Однак її розроблення та затвердження вимагають належної підготовки та вчинення попередньо низки важливих дій, зокрема: реалізації процесу планування (аналіз інформації щодо гендерної ситуації в правоохоронній системі загалом); визначення основних пріоритетів, цілей та бажаних до отримання результатів; формулювання плану необхідних дій; вчинення попередніх дій щодо забезпечення можливості чи усунення перепон для розроблення стратегії; ідентифікації індикаторів успішності/провалу запланованих заходів; нормативного оформлення намірів сформулювати стратегію та план її реалізації; визначення уповноважених суб'єктів та наділення їх колом відповідних повноважень.

Власне, етап учинення попередніх дій щодо забезпечення можливості чи усунення перепон для розроблення стратегії, на нашу думку, слід розглядати як один з основних, адже він репрезентує рішучість дій, перетворюючи наміри в практичний вияв. Однак до цього етапу вкрай важливо провести

аналіз інформації щодо гендерної ситуації в правоохоронній системі, а також визначити структуру та склад робочої групи, яка буде залучена до процесу розроблення стратегії, ключові завдання та обов'язки кожного учасника.

Власне в контексті аналізу поточних справ та формулювання плану необхідних дій доцільно звертати увагу на нагальність забезпечення оптимізації як функціонального, так і організаційного дискурсу діяльності Міністерством внутрішніх справ. Тут слід наголосити, що Міністерство внутрішніх справ є ключовим відомством у секторі безпеки, яке має не лише ініціативи та ідеї у напрямі забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, але й адміністративну та інституційну спроможність виконувати завдання, які перед ним стоять [16, с. 129; 35, с. 78].

Причому доречною вбачається думка, що у вирішенні питань про подолання гендерного дисбалансу акценти слід зміщувати з аналізу відносин статей на механізм взаємодії принципів рівноправності в системі державного управління та універсальності прав людини. Тобто в основі теоретичного і практичного вирішення питань гендерного дисбалансу в правоохоронній системі має лежати ідея людиноцентризму як антропологічна основа управління, що виразно узагальнює процеси переходу родового, загальнолюдського, гуманістичного в людську детермінованість, функціонування загального як індивідуального і навпаки. Тому її застосування сприяє тому, щоб правові, політичні, соціальні, економічні інститути були зорієнтовані на індивіда [17, с. 69; 245].

Зокрема, в контексті боротьби з гендерним насильством слід акцентувати увагу на необхідності формування політики, яка ґрунтується на фактах. Це передбачає ефективне документальне фіксування масштабів насильства шляхом отримання надійних зіставних даних, якими будуть керуватися політики і за якими відбуватиметься контроль над виконанням заходів, спрямованих на розв'язання цієї проблеми. Власне надійні статистичні відомості про конкретних жертв такого насильства та винних у його вчиненні мають велике значення не лише для інформування

відповідальних структур і громадян про серйозність цієї проблеми, але можуть також заохочувати потерпілих чи свідків повідомляти про випадки насильства [54].

Навіть більше, саме Міністерство внутрішніх справ є відповідальним за впровадження конкретних комплексних профілактичних заходів, що охоплюють домашнє насильство, сексуальне насильство, переслідування, сексуальні домагання, примусові шлюби, каліцтва жіночих геніталій, примусові аборти і примусову стерилізацію [55]. Причому Міністерство внутрішніх справ має брати до уваги модернізацію його проявів, тобто його розвиток під дією зовнішніх впливів. Яскравим прикладом означеного є оновлення форм насильства стосовно жінок і домашнього насильства, які відбуваються в цифровій сфері. Причому цифрове насильство може бути продовженням або передвісником фізичного та сексуального насильства, переслідування та домагань. Однак воно також може бути проявом гендерно зумовленого, зокрема сексуального, насильства з метою покарання, змушення мовчати, знецінення чи іншого травмування жінки чи дівчини, зокрема насильства з боку інтимного партнера. Кривдники можуть зловживати технологіями для подальшого посилення примусової та контролюючої поведінки, маніпуляцій та стеження за їхніми колишніми та нинішніми партнерами, що посилює страх, тривогу та поступову ізоляцію постраждалої від друзів та родини. Тому, якщо ігнорувати більш широкий аспект гендерно зумовленого насильства, що пов'язаний із кібернасильством, ми ризикуємо упустити соціальну реальність насильства стосовно жінок [65].

Власне законодавство України в цій сфері не охоплює всі можливі сценарії віртуального насильства. Особливістю юридичної відповідальності в інформаційній сфері є те, що значна кількість актів, які визначають правові підстави, гарантії та процедури доступу до інформації для її подальшого використання, містять бланкетні норми, що відсилають до інших нормативних актів. Окрім цього, чинне законодавство не містить чітких вимог щодо виявлення та блокування сайтів, на яких розміщується контент із

насильницьким змістом. Також проблемним є те, що: по-перше, правоохоронні органи не сприймають кібератаки та насильство стосовно жінок в онлайні так серйозно, як насильство в офлайні; по-друге, досить часто вони не мають необхідної технічної підготовки, щоб мати змогу ефективно розслідувати та кримінально переслідувати такі випадки насильства [65].

Тому на Міністерство внутрішніх справ доцільно покласти обов'язок:

- 1) забезпечити розвиток законодавчого регулювання, яке охоплює всі можливі сценарії віртуального насильства, включаючи нові форми технологій та соціальних мереж;
- 2) запровадити ефективну систему звітування, що дозволить збирати та аналізувати дані про випадки віртуального насильства;
- 3) забезпечити легкий доступ до інформації про законодавство та процедури звернення до правоохоронних органів для отримання допомоги у випадках віртуального насильства;
- 4) здійснювати систематичні заходи щодо підвищення рівня свідомості громадян/ок про віртуальне насильство та процедури, що стосуються його запобігання та припинення [65].

На додаток до цього, Міністерство внутрішніх справ має забезпечити навчання правоохоронців розпізнаванню та взаємодії з жертвами гендерного насильства.

Саме на цій тезі наочно прослідковується взаємозв'язок функціонального та організаційного дискурсів діяльності Міністерства внутрішніх справ у досліджуваній площині, адже загалом забезпечення формування гендерної компетентності фахівців правоохоронної системи є доволі актуальним питанням. Зокрема, наразі проблемою залишається недостатність сталого включення гендерних підходів до програми підготовки та підвищення кваліфікації фахівців правоохоронної системи, поширеність гендерних стереотипів та включення гендерної компетентності до умов кар'єрного зростання фахівців. Вирішенню цієї проблеми має сприяти запровадження в усіх закладах вищої освіти, які готують фахівців для сектору безпеки та оборони, Методичних рекомендацій із впровадження гендерних підходів в освітній процес вищих навчальних закладів сектору безпеки та

оборони, що підготовлені колективом авторів – викладачів та викладачок десяти вищих навчальних закладів сектору безпеки та оборони за технічної підтримки ООН Жінки та за ініціатииви Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції [31].

Також в організаційному дискурсі, відповідно до міжнародних рекомендацій, необхідно розробити та впровадити заходи, спрямовані на запобігання дискримінації в наявній практиці найму та просування по службі. У цьому контексті актуальними є такі кроки [231, с. 137–154]:

1) сформувати комісію з найму, що відповідатиме за розроблення стратегії та плану дій щодо збільшення кількості жінок у системі Міністерства внутрішніх справ. Членами комісії з найму можуть бути, наприклад, високопоставлені офіцери, які будуть затверджувати та виконувати його висновки і рекомендації, фахівці з різних сфер працевлаштування та позитивних дій, експерти зі зв'язків з громадськістю, залучені особи у процес тестування процедур найму, різноманітна група працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ, включно з жінками, особами, які мають бути призначені як рекрутери, представники організацій, які здійснюють захист прав жінок тощо;

2) здійснити перегляд наявних процедур найму, зокрема посадових інструкцій, оголошень конкурсу на зайняття вакантних посад, фізичних та інтелектуальних вступних (випробувальних) тестів. Комісія має розподілити між собою сфери перегляду, щоб оцінити наявність/відсутність джерел гендерних упереджень у таких аспектах: а) дискримінаційна система тестування та відбору; б) прогалини в перевірці відповідних навичок і компетенцій; в) неефективність методів ранжування кандидатів у досягненні різноманітності. Можна також застосовувати як метод оцінювання кількість і відсоток жінок і чоловіків, які мають пройти вступні випробування (наприклад, у США використовують правило «80 відсотків», яке означає, що якщо на будь-якому етапі процесу найму менше 80 відсотків жінок-кандидатів проходять службу, то тест вважається негативним) [223]. Щоб покращити такі

показники, можна застосовувати процедуру передтестової підготовки. У контексті посадових інструкцій окрему увагу слід приділити навичкам спілкування, ведення переговорів та аналізу. Зокрема, вкрай важливо переглянути посадову інструкцію та критерії найму для фахівців кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ, їхню відповідність розумінню специфіки правоохоронної сфери та постулатів взаємодії таких органів з громадою;

3) після виявлення слабких місць і прогалин для розквіту гендерної упередженості в процесі найму необхідно розробити план дій для усунення цих недоліків, який стане невід'ємною частиною Стратегії впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року;

4) провести рекрутингову компанію, щоб зацікавити жінок мати більшу представницьку участь в правоохоронному секторі, зокрема на керівних посадах;

5) запровадити гендерне квотування у правоохоронному секторі, здійснити конкурсний відбір претендентів на керівні посади, провести передтестову підготовку кандидатів (у випадку необхідності), вступні випробування (співбесіди), затвердити кандидатури на вакантні посади;

б) оцінити процес найму, зіставляючи з попередніми практиками задля виявлення прогресу чи його відсутності у цій сфері.

На окрему увагу заслуговує питання викорінення гендерної дискримінації, адже є переконливі докази того, що сексуальні й гендерні домагання та гендерне насильство продовжують залишатися проблемою в секторі безпеки та оборони. Причому в правоохоронних органах вони розв'язані, здається, лише на папері [34].

Наочним прикладом, який підтверджує цю тезу, є ст. 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яка закріплює, що «особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від

матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром. Порядок відшкодування матеріальних збитків і моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом». Однак у жодному законодавчому акті цей порядок досі не визначено [32, с. 64].

Слід розуміти, що Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує роботодавця «вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань». Проте згаданий Закон не передбачає адміністративної чи кримінальної відповідальності за сексуальні домагання. Водночас постраждала особа має право звернутися зі скаргою та вимагати відшкодування матеріальних збитків чи фізичної шкоди, а це – цивільне судочинство [175].

Для протидії харасменту в правоохоронній системі доцільно вжити таких заходів: 1) у правилах внутрішнього трудового розпорядку, трудових договорах або контрактах з окремими працівниками, або ж в окремій політиці вказати харасмент (сексуальні домагання та насильство за ознаками статі) як один із видів дисциплінарного проступку; 2) створити посаду уповноваженого з питань професійної етики, до компетенції якого входитимуть питання етики та накладення дисциплінарних стягнень за дії, у яких є ознаки харасменту. Як альтернатива, можна делегувати такі повноваження іншій посадовій особі (наприклад, керівнику відділу кадрів); 3) створити лінію довіри, за якою працівники зможуть звертатись зі скаргами (зокрема, анонімно) щодо випадків харасменту; 4) проводити регулярні тренінги з метою підвищення рівня обізнаності про проблему харасменту на робочому місці; 5) залучати спеціалістів (психологів або спеціалістів з корпоративної етики та ментального здоров'я) для проведення регулярних бесід, виявлення та моніторингу стану справ з питання харасменту в колективі [26].

Ці чи інші ініціативи обов'язково мають бути впровадженими, зокрема їх слід враховувати на етапі формулювання плану необхідних дій, який має

стати основою для майбутньої Стратегії впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року.

Зазначаючи про організаційний аспект, на нашу думку, вона має передбачати такі складові: передумови, нормативні основи, аналіз ситуації, стратегічні пріоритети, способи впровадження та здійснення координації виконання заходів, моніторинг та оцінка, фактори ризику та ресурсна забезпеченість.

Вступна частина має репрезентувати мету та обґрунтування стратегії, чинники, що спонукали до її прийняття, а також приклади того, чому викорінення гендерної упередженості в правоохоронній сфері є необхідністю.

У розділі «Нормативна основа» доцільно визначити перелік законодавчих актів, які вимагають від Міністерства внутрішніх справ вчинення рішучих дій у напрямі викорінення гендерних упереджень, а також навести систему міжнародного базису, що визначає стандарти щодо забезпечення гендерної рівності та захисту прав жінок і чоловіків. На їх основі мають бути сформовані ключові принципи, які враховуватимуться в діяльності Міністерства внутрішніх справ, а також установлена відповідальність за їхнє виконання відповідно до внутрішніх та міжнародних нормативів.

Зокрема, існує думка, що ефективне впровадження гендерної рівності базується на таких принципах [127]:

– визнання (recognition). Гендерні питання пронизують усі аспекти структури: її системи управління, кадрову політику, організаційну культуру, методи роботи та завдання – від стратегічного планування, розроблення та впровадження до оцінювання результатів діяльності. Визнання цього факту необхідне для подолання системних бар'єрів на шляху до гендерної рівності;

– різноманітність та взаємозв'язок (diversity and intersection). Діяльність впливає на жінок та чоловіків по-різному, але не всі жінки і чоловіки зазнають однакової форми дискримінації чи маргіналізації за ознакою статі. Деякі підгрупи чоловіків або жінок можуть потерпати від специфічних проявів

гендерної нерівності, які повинні бути визнані та задокументовані для їх ефективного подолання;

– рівність (equality). Гендерна рівність вимагає захисту та забезпечення прав людини для всіх: дітей, молоді, осіб дорослого віку. Рівність також передбачає забезпечення рівних можливостей;

– справедливість (equity). Необхідно розробляти конкретні заходи щодо осіб тієї статі, яка зазнає більших утисків, для усунення нерівності між статями, сексистсько-стереотипних поглядів та дискримінації. Справедливість компенсує нерівні можливості та гарантує справедливу діяльність структури (справедливість створює умови до рівності);

– розширення можливостей та інституції (empowerment and agency). Індивідуальне та колективне розширення можливостей є важливим для хлопців, дівчат, молодих і дорослих жінок та чоловіків для задоволення їхніх основних потреб, а також їх довгострокових стратегічних інтересів. Організація повинна підтримувати процеси, що підвищують упевненість у собі жінок та чоловіків, розвивають їхню самостійність та допомагають встановлювати і досягати власних цілей;

– участь і паритет (participation and parity). Рівна участь чоловіків та жінок усіх вікових груп як «агентів змін» в усіх процесах є важливою для досягнення гендерної рівності;

– партнерство між жінками та чоловіками (partnership between women and men). Розширення прав і можливостей жінок не означає виключення чоловіків. Йдеться про встановлення партнерських відносин між жінками та чоловіками, які б наділили можливостями обидві статі. Це означає, що однаково важливу роль у розбудові більш рівноправних колективів відіграватимуть як чоловіки, так і жінки;

– соціальна справедливість (social justice). Гендерна нерівність підживлює бідність, проте заходи з подолання бідності не можуть самі по собі зменшити гендерну нерівність. Поєднання зусиль для досягнення соціальної

справедливості мають обов'язково враховувати гендерну складову [86, с. 21–22].

Однак узагальнено це може бути група таких принципів, як: змістові – дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації; функціональні – системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак); організаційні – об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у правоохоронній сфері, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації [165].

Після наведення кількісних та якісних даних щодо фактичної ситуації гендерної рівності в правоохоронній сфері (зокрема, результатів внутрішніх аудитів та досліджень) має міститися стратегічний розділ, що описуватиме кожен тематичний напрям Стратегії із зазначенням його важливості та загальних планових дій щодо вирішення проблем у його межах.

Окрім розкритих вище проблем, означена Стратегія, на нашу думку, повинна забезпечити: розроблення механізмів для врахування гендерних питань при прийнятті стратегічних рішень; систематичне проведення гендерного аналізу у правоохоронній сфері, результати якого мають

використовуватись для покращення інституційної та нормативної основ діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ; доступ до гендерно чутливих правових послуг для всіх членів громади; розвиток механізмів взаємодії правоохоронців із громадою для врахування їхніх потреб та очікувань; взаємодію правоохоронців із громадськістю для забезпечення відкритості та взаєморозуміння, у тому числі щодо розроблення та впровадження заходів гендерної політики. Також украй важливо встановити чіткі принципи етики як важливі інструменти підвищення довіри громадськості до правоохоронної системи. До правоохоронців мають бути пред'явлені найвищі вимоги поведінки [170], тому що вони є представниками «захисного сектору», маючи величезний вплив на життя людей.

Після визначення указанного обов'язково має бути сформовано організаційну структуру, яка буде відповідальною за реалізацію стратегії, маючи при цьому прямі вказівки у межах стратегії на координаційні, організаційні, моніторингові та інші необхідні повноваження. Власне у межах розділу мають міститись відомості про структурний підрозділ Міністерства внутрішніх справ, що відповідатиме за моніторинг та оцінку реалізації стратегії.

Своєю чергою, розділ щодо факторів ризику має висвітлювати систему детермінант, що можуть стати перепорою для її реалізації, а також шляхи уникнення їхнього негативного впливу. А, власне, останній розділ має бути присвячено технічним особливостям, зокрема визначенню обсягів фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів.

Після розроблення основних положень Стратегії необхідно визначити конкретний план дій щодо її упровадження. Означений план дій має давати вичерпне уявлення про те, які ставляться цілі та яких результатів можна отримати у ході їхнього здійснення, причому з чітким часовим проміжком та індикативними показниками успішності.

Вбачаємо, що пропоновані ініціативи сприятимуть покращенню безпекового середовища в Україні, посилять громадську підтримку діяльності

правоохоронних органів, підвищать прозорість їхньої діяльності, забезпечать можливість для розвитку конкретних здібностей працівників правоохоронної системи, зменшать дискримінаційний прояв та сприятимуть соціальній різноманітності [227], зміцнять роль жінки в сучасному суспільстві.

Узагальнюючи розглянутий у межах цього етапу наукових пошуків матеріал, можемо констатувати, що:

1) адміністративне законодавство України щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ не є досконалим. Власне й достатнім його теж назвати важко, адже існує ціла низка проблем практико-реалізаційного характеру, що стають перепонами для впровадження гендерної рівності як у правоохоронну систему загалом, так і в суспільну свідомість через дії її представників;

2) з метою забезпечення комплексних реформаційних змін доцільним є розроблення та затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року. Однак її розроблення та затвердження вимагають належної підготовки та вчинення попередньо низки важливих дій, зокрема: реалізації процесу планування (аналіз інформації щодо гендерної ситуації в правоохоронній системі загалом); визначення основних пріоритетів, цілей та бажаних до отримання результатів; формулювання плану необхідних дій; вчинення попередніх дій щодо забезпечення можливості чи усунення перепон для розроблення стратегії; ідентифікації індикаторів успішності/провалу запланованих заходів; нормативного оформлення намірів сформулювати стратегію та план її реалізації; визначення уповноважених суб'єктів та наділення їх колом відповідних повноважень;

3) етап вчинення попередніх дій щодо забезпечення можливості чи усунення перепон для розроблення стратегії слід розглядати як один з основних, адже він репрезентує рішучість дій, перетворюючи наміри в практичний вияв. Однак до цього етапу вкрай важливо провести аналіз інформації щодо гендерної ситуації в правоохоронній системі, а також визначити структуру та склад робочої групи, яка буде залучена до процесу

розроблення стратегії, ключові завдання та обов'язки кожного учасника. А в контексті аналізу поточних справ та формулювання плану необхідних дій доцільно звертати увагу на нагальність забезпечення оптимізації як функціонального, так і організаційного дискурсів діяльності Міністерством внутрішніх справ у цій сфері;

4) означена Стратегія має передбачати такі складові: передумови, нормативні основи, аналіз ситуації, стратегічні пріоритети, способи впровадження та здійснення координації виконання заходів, моніторинг та оцінка, фактори ризику та ресурсна забезпеченість. Вступна частина має репрезентувати мету та обґрунтування стратегії, чинники, що спонукали до її прийняття, а також приклади того, чому викорінення гендерної упередженості в правоохоронній сфері є необхідністю. У розділі «Нормативна основа» доцільно визначити перелік законодавчих актів, які вимагають від Міністерства внутрішніх справ учинення рішучих дій у напрямі викорінення гендерних упереджень, а також навести систему міжнародного базису, що визначає стандарти щодо забезпечення гендерної рівності та захисту прав жінок і чоловіків. На їх основі мають бути сформовані ключові принципи, які враховуватимуться в діяльності Міністерства внутрішніх справ, а також установа відповідальність за їхнє виконання відповідно до внутрішніх та міжнародних нормативів. Після наведення кількісних та якісних даних щодо фактичної ситуації гендерної рівності в правоохоронній сфері (зокрема, результатів внутрішніх аудитів та досліджень) має міститися стратегічний розділ, що описуватиме кожен тематичний напрям стратегії із зазначенням його важливості та загальних планових дій щодо вирішення проблем у його межах. Після визначення зазначеного обов'язково має бути сформовано організаційну структуру, яка буде відповідальною за реалізацію стратегії, маючи при цьому прямі вказівки у межах стратегії на координаційні, організаційні, моніторингові та інші необхідні повноваження. Власне у межах розділу мають міститися відомості про структурний підрозділ Міністерства внутрішніх справ, що відповідатиме за моніторинг та оцінку реалізації

стратегії. Своєю чергою, розділ щодо факторів ризику має висвітлювати систему детермінант, що можуть стати перепорою для її реалізації, а також шляхи уникнення їхнього негативного впливу. А, власне, останній розділ має бути присвячено технічним особливостям, зокрема визначенню обсягів фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів;

5) після розроблення основних положень Стратегії необхідно визначити конкретний план дій щодо її впровадження. Означений план дій має давати вичерпне уявлення про те, які ставляться цілі та яких результатів можна отримати у ході їхнього здійснення, причому з чітким часовим проміжком та індикативними показниками успішності.

Отже, для створення справедливого, ефективного та гендерно чутливого правоохоронного середовища вкрай необхідно розробити та затвердити Стратегію впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року. Окрім таких питань, як оптимізація заходів протидії гендерному насильству (у тому числі впровадження конкретних комплексних профілактичних заходів), забезпечення навчання правоохоронців розпізнаванню та взаємодії з жертвами гендерного насильства та загалом формування гендерної компетентності фахівців правоохоронної системи, розроблення та впровадження заходів, спрямованих на запобігання дискримінації в наявній практиці найму та просуванні по службі, запобігання та протидія харасменту, – ця стратегія повинна забезпечити: розроблення механізмів для врахування гендерних питань при прийнятті стратегічних рішень; систематичне проведення гендерного аналізу у правоохоронній сфері, результати якого мають використовуватись для покращення інституційної та нормативної основ діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ; доступ до гендерно чутливих правових послуг для всіх членів громади; розвиток механізмів взаємодії правоохоронців із громадою для врахування їхніх потреб та очікувань; взаємодію правоохоронців із громадськістю для забезпечення відкритості та взаєморозуміння, у тому числі щодо розроблення та впровадження заходів гендерної політики.

3.2. Взаємодія Міністерства внутрішніх справ з іншим державними органами та неурядовими організаціями щодо реалізації гендерної політики держави

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року чітко вказує на те, що взаємодія суб'єктів, які здійснюють заходи у сферах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та сексуальному насильству в умовах конфлікту, – важливий елемент зменшення фактичної нерівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечення впровадження міжнародних та європейських стандартів рівності [163].

Для повноти розгляду порушеного питання зазначимо, що, згідно з термінологією законодавства, взаємодією є [49, с. 40]: а) в загальному аспекті: 1) спосіб забезпечення певної дії, який полягає у спільній діяльності конкретних суб'єктів, спрямованій на здійснення їх компетенції (аналіз положень наказу Адміністрації Державної прикордонної служби України «Про затвердження Порядку дій посадових осіб органів охорони державного кордону Державної прикордонної служби України щодо установа режиму в пунктах пропуску через державний кордон, здійснення контролю за його додержанням, а також організації і забезпечення взаємодії та координації контрольних органів і служб, що здійснюють різні види контролю або беруть участь у забезпеченні режиму в пунктах пропуску через державний кордон» від 29 серпня 2011 року № 627); 2) узгоджені за метою, завданням, місцем, часом та способом виконання завдань дії конкретних суб'єктів для досягнення мети (аналіз наказів Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення про організацію та несення служби з охорони дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав,

представництв міжнародних організацій в Україні військовими частинами і підрозділами Національної гвардії України» від 2 лютого 2016 року № 74 та «Про затвердження Положення про організацію та несення служби з охорони органів державної влади військовими частинами і підрозділами Національної гвардії України» від 20 липня 2016 року № 692); б) в інформаційному аспекті – обмін інформацією (аналіз Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондових ринків «Про затвердження Положення про функціонування фондових бірж» від 22 листопада 2012 року № 1688); в) в міжсекторальному аспекті – існування та рівноправна комунікація різних об'єктів та суб'єктів на основі діалогу і взаємної поваги (аналіз Конвенції про охорону та заохочення розмаїття форм культурного самовираження від 20 жовтня 2005 року); г) в секторальному аспекті – функціонування всіх складових об'єкта/суб'єкта як єдиної системи, очолюваної командуванням (аналіз наказу Міністерства інфраструктури України «Про затвердження Правил сертифікації авіаційних навчальних закладів цивільної авіації з підготовки льотного складу в Україні» від 29 березня 2002 року № 215); д) в управлінському аспекті – передача результатів виконання етапу технологічного процесу іншому суб'єкту, який несе відповідальність за результати виконання цього етапу технологічного процесу (аналіз постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності банків пуповинної крові, інших тканин і клітин людини згідно з переліком, затвердженим Міністерством охорони здоров'я» від 2 березня 2016 року № 286) [48, с. 68–69].

Зазначимо, що, з точки зору соціології, взаємодія визначається як процес взаємного впливу індивідів один на одного під час соціальної зустрічі [218]. Наприклад, К. Ібрагімова визначає соціальну взаємодію як процес безпосередньої дії людей одне на одного, що породжує їхній взаємний зв'язок, де у процесі спільної діяльності найбільш ефективно проявляється соціальна та професійна дієздатність кожної людини [58]. В. Москаленко розглядає взаємодію у широкому сенсі, тобто вона розглядається вченим як

«універсальна властивість всього існуючого світу речей і явищ в їх взаємній зміні, впливові одного на інші. В суспільстві взаємодія – це система зв'язків між індивідами, соціальними групами, сукупність всіх соціальних відносин» [96]. Я. Щепанський надає таке тлумачення цього терміна: «взаємодія – це систематичне, постійне здійснення дій, що має на меті викликати відповідну реакцію з боку партнера, це вплив і на самого партнера, причому реакція, що викликається, викликає у свою чергу реакцію того, хто впливає». Партнерами із взаємодії можуть бути як окремі індивіди, так і їх угруповання: «взаємодія – це система дій принаймні двох осіб, чи двох спільнот, або ж індивіда і спільноти». Автор наполягає на необхідності розрізнення понять «взаємодія» та «соціальна дія», яка є однобічною «дією одного індивіду з метою викликати зміни в установках, прагненнях, функціях іншого індивіда [235, с. 83]. Дослідник підкреслює таку особливість взаємодії, як взаємний вплив: «взаємодії – це взаємно пов'язані системи дій, між якими виникає причинна залежність» [183, с. 59; 235, с. 88]. Отже, взаємодія пов'язана з іншими людьми, які переслідують власні цілі або цілі партнера.

Вбачаємо, що в розрізі порушених питань взаємодію слід трактувати як спосіб об'єднання ресурсів та експертних знань для досягнення спільних цілей у гендерній сфері.

Зокрема, О. Бершадська вважає, що для успішної взаємодії суб'єктів при здійсненні ними професійної діяльності необхідною умовою є «високий рівень культури міжсуб'єктної взаємодії» [11]. Враховуючи те, що ефективність міжсуб'єктної взаємодії залежить від комунікативних здібностей суб'єктів, у науковій літературі розробляється проблематика комунікативної компетентності.

Так, деякі зарубіжні вчені наступним чином визначають комунікативну компетентність. Комунікативна компетентність – це здатність досягати комунікативних цілей у соціально відповідний спосіб. Це організований і цілеспрямований процес, який включає в себе здатність вибирати і застосовувати навички, які є доречними та ефективними у відповідному

контексті. Він включає вербальну та невербальну поведінку. Застосування комунікативної компетентності є послідовним процесом, тобто різні процеси та дії координуються в типовій послідовності та вимагають відповідного часу та контролю конкретної поведінки. На нього впливає поведінка іншої особи та контекст і вимагає готовності та бажання спілкуватися з іншою особою на благо всіх. Комунікативну компетентність можна набути, тобто необхідні навички вибудовуються крок за кроком через повторювану, рефлексовану практику та досвід [226; 232; 237].

Щодо комунікативної компетентності особистості правоохоронця, вона значною мірою обумовлена здатністю до прогнозування і планування певних дій для досягнення намічених цілей. Уявлення щодо перебігу та ймовірних результатів подій є обов'язковим компонентом правоохоронної діяльності. Це виявляється у процесі висунення гіпотези щодо дій правопорушників, дозволяє заздалегідь визначити лінію власної поведінки, намітити декілька варіантів розвитку подій залежно від можливих змін ситуації, уточнити проміжні та кінцеві цілі спілкування між усіма учасниками професійної взаємодії [180, с. 143]. Таким чином, розкриваючи поняття професійної взаємодії, необхідно відзначити, що це складне психологічне явище, в основі якого лежать цілісні системи взаємних дій та реакцій, між якими виникає причинна залежність. Це процес безпосередньої чи опосередкованої взаємодії в межах певної професійної ситуації, що визначає їхню взаємну обумовленість та зв'язок. Компонентами професійної взаємодії виступають: комунікативний (обмін інформацією); діяльнісний (обмін діями); перцептивно-емоційний (сприйняття партнерами один одного) [180, с. 143].

Власне з означеного матеріалу маємо, що взаємодія завжди характеризується через суб'єктний компонент. Тим часом, у розрізі колективного суб'єкта, яким, власне, є держава, орган влади, громадська організація чи неурядова організація, радше йдеться про створення та управління міжсекторальним партнерством у гендерній сфері.

Дійсно, маємо підтвердження того, що інституційною формою реалізації сутності професійної діяльності у сфері державного управління виступає гендерний паритет (інститут партнерства), основним видом якого є багаторівневе партнерство, суть чого полягає у тому, що будь-яке рішення може бути результатом конкуренції чи компромісу між центрами влади та місцевими групами інтересу [17, с. 69]. Тому важливо створювати різні механізми заохочення участі громадськості у процесі вироблення політики та активно залучати сектор неурядових організацій незалежно від того, ініціюють цей процес органи державної влади чи громадяни. Неурядові організації виконують роль організаційних центрів, а їхні неурядові експерти перебувають у ситуації, коли вони можуть забезпечувати достатній рівень незалежного аналізу бюджету, що є ключовим компонентом ефективного залучення громадськості [92, с. 5].

На важливості взаємодії органів державного управління з іншими зацікавленими сторонами щодо реалізації гендерної політики держави неодноразово наголошували наші зарубіжні партнери. Наприклад, в опублікованій доповіді [217] для Конгресу США, в якій оцінювався прогрес американського уряду в досягненні цілей Стратегії миру та безпеки для жінок США на 2019 рік, до трьох традиційних стратегічних напрямів щодо гендерної політики США (1) участь; 2) захист; 3) внутрішні можливості) було додано четвертий – партнерство. Отже, партнерство, як елемент взаємодії різних зацікавлених сторін, було визнано необхідним для досягнення паритету в питаннях щодо реалізації гендерної політики США.

Необхідно зазначити, що у вітчизняному дискурсі питанням комунікації у сфері гендерної рівності при розробленні державної політики приділяється значна увага. Нагадаємо, що Кабінетом Міністрів України була розроблена та прийнята Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, основною метою якої є «покращення розуміння в суспільстві суті та завдань державної гендерної політики та сприйняття її як невід’ємної складової демократичної та правової держави» [164]. Зазначена Концепція передбачає досягнення вказаної

цілі шляхом проведення комунікаційних компаній у взаємодії різних суб'єктів на наступних рівнях: 1) експертний рівень, до якого належать експерти з гендерних питань, державні посадовці, відповідальні за розроблення політики та прийняття рішень з питань гендерної рівності, міжнародні організації гендерного спрямування, громадські об'єднання, що займаються проблемами гендерної рівності; 2) рівень державно-громадського партнерства, що включає в себе державних службовців, представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, активістів; 3) базовий рівень – широкий загал [164]. Зокрема, також нагадаємо, що у Плані заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності Міністерство внутрішніх справ України визначено одним із суб'єктів реалізації цієї Концепції. Так, наприклад, у співпраці із Міністерством у справах ветеранів, Міністерством оборони України, Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, Міністерством культури та інформаційної політики України, Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики – Міністерство внутрішніх справ для забезпечення проведення інформаційної кампанії щодо рівної участі жінок та чоловіків у вирішенні питань подолання конфліктів і протидії безпековим викликам, встановлення миру і протидії насильству, пов'язаному з конфліктом, створюють та поширюють аудіовізуальні твори про історії жінок та їх роль [150] у подоланні та протидії зазначеним деструктивним факторам на шляху встановлення миру.

Загалом Міністерство внутрішніх справ, Національна поліція, Національна гвардія та Державна прикордонна служба взаємодіють із експертами Консультативної місії ЄС, яка з 2014 року тісно співпрацює зі своїми українськими колегами, щоб прискорити стійку реформу правоохоронних органів, надаючи стратегічні поради та практичну підтримку. У цьому процесі реформ експерти Консультативної місії ЄС знають, що жінки є ключовими учасниками, і рішуче прагнуть залучити їх до роботи з безпеки. Тому було запропоновано започаткувати новий проект із розширення можливостей жінок у цивільному секторі безпеки. Передбачається, що цей

проект під керівництвом команди Консультативної місії ЄС з питань прав людини та гендерних питань і Відділу розвитку реформування людських ресурсів дозволить правоохоронним органам виявляти та боротися із сексуальними домаганнями та гендерною дискримінацією на робочому місці, а також сприяти рівним кар'єрним можливостям для чоловіків і жінок [220]. «Спочатку суспільство вважало, що поліцейським може бути тільки чоловік, тому що він захисник. Але суспільство змінюється. Часто жінки більш чуйні, легше встановлюють спілкування та викликають довіру громадськості», – зауважив Франк Мільке, радник з громадської поліції. Тому наразі проводяться регулярні освітні зустрічі з експертами Консультативної місії ЄС, які допомагають майбутнім поліцейським дізнатися більше про найкращі практики правоохоронних органів ЄС щодо управління людськими ресурсами, захисту даних, опитування травмованих осіб, безпеки дорожнього руху, гендерного балансу тощо [243].

До переліку суб'єктів прямої взаємодії з Міністерством внутрішніх справ щодо реалізації гендерної політики держави також доцільно віднести Українську асоціацію жінок у правоохоронних органах. Як зазначалось попередньо, вона регулярно організовує та провидить міжрегіональні конференції, які присвячені професійному розвитку жінок у секторі безпеки України. Зокрема, у 2021 році мережа вирішила організувати в гібридному форматі конференцію «Зламайте стереотипи, досліджуючи себе», яка об'єднала п'ять міст: Київ, Львів, Кривий Ріг, Полтаву та Маріуполь. Цей захід відкрив дискусію про невикористаний потенціал жінок у секторі безпеки. Означена конференція також сприяла реалізації та моніторингу Національного плану дій Міністерства внутрішніх справ щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року для забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень у секторі безпеки та оборони відповідно до міжнародних стандартів [216]. Слід наголосити, що головою правління асоціації є заступниця міністра

внутрішніх справ України Катерина Павліченко, – ініціатор великих змін у правоохоронних органах, і не тільки [191].

Власне, міжнародний досвід показує, що лише об'єднання спільних зусиль державних установ, дотичних до формування державної гендерної політики, громад та громадських організацій, забезпечує всебічну та ефективну її реалізацію на всіх рівнях. Прикладом може слугувати Глобальна мережа жінок-миротворців, яка об'єднує понад 100 жіночих організацій з усього світу, які працюють над локалізацією порядку денного резолюції «Жінки, мир, безпека» спільно з органами влади різних рівнів. Позитивний досвід має і Україна у налагодженні партнерських стосунків з державними установами, навчальними закладами відповідного профілю та військовими частинами. Так, у грудні 2020 року був підписаний Меморандум про співпрацю між Хмельницькою державною академією Прикордонних військ імені Богдана Хмельницького та громадськими організаціями Подільський центр «Гендерна рада» та «Тепло рідних сердець», що дало можливість акумулювати спільні ресурси для вирішення суспільних проблем [7, с. 39].

Загалом співпраця різних структур ООН з Урядом України, з такими ключовими партнерами, як Віце-прем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядова уповноважена з питань гендерної політики, а також Міністерство внутрішніх справ та органи системи Міністерства внутрішніх справ, свідчить про значні досягнення в реалізації порядку денного «Жінки, мир безпека» в Україні, що є серед пріоритетів дій Уряду, зокрема, як було визначено у другому Національному плані дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Одним з останніх цікавих проєктів, реалізованих у співпраці та за ініціативи й координації Міністерства, було унікальне дослідження «Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України», що проводилося ООН Жінки та Громадською організацією «Promundo-US» за міжнародною методологією «IMAGES» та за фінансової підтримки урядів Швеції та Норвегії [87, с. 22].

Окремо зазначимо, що у вересні 2020 року з метою посилення взаємодії в Україні була створена Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під головуванням Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України [5, с. 16]. Зазначена Комісія є тимчасовим консультативно-дорадчим органом Кабінету Міністрів України, утвореним для забезпечення узгоджених дій органів виконавчої влади з питань проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [169]. Комісія для виконання поставлених завдань проводить засідання, в яких беруть участь представники різних державних та недержавних структур, у тому числі й представники Міністерства внутрішніх справ. Так, наприклад, 13 червня 2023 року було проведено тематичне засідання Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків «Протидія домашньому насильству в період війни та відновлення, з урахуванням потреб різних цільових груп», на якому була Перша Леді України Олена Зеленська [73] та заступник міністра Міністерства внутрішніх справ України.

Таким чином, урахуваючи вищезазначене, можемо зробити наступний проміжний висновок: взаємодія Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями з метою реалізації гендерної політики держави має, здебільшого, вияв у формі співпраці, зокрема: 1) з іншими державними органами, наприклад, при реалізації програм та проєктів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері соціального захисту (з Міністерством соціального захисту); при впровадженні освітніх програм з питань гендерної рівності та наукових досліджень у цій сфері (з Міністерством освіти та науки); при реалізації заходів з попередження та протидії насильству за ознаками гендера, щодо захисту жертв насильства тощо (з Національною поліцією); 2) з неурядовими організаціями, наприклад, при реалізації проєктів та програм з підвищення

освіченості громадян щодо гендерних питань, підтримки жертв насильства, організації навчань та тренінгів для правоохоронців тощо; 3) з навчальними установами та дослідницькими центрами для проведення досліджень та аналізу даних щодо гендерної дискримінації, розроблення наукових рекомендацій та політичних стратегій. Окремо слід виділити його участь у міжнародних програмах та проектах, спрямованих на підтримку гендерної рівності, які фінансуються міжнародними організаціями або іншими країнами, а також участь у діяльності міжсекторальних комісій та робочих груп з питань гендерної рівності, які об'єднують представників державних органів, неурядових організацій та інших зацікавлених сторін для обговорення та розроблення відповідних стратегій та програм.

Необхідно констатувати, що станом на початок 2024 року в Україні розроблена достатня кількість нормативно-правових актів, що покликані регулювати взаємодію Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями. Як приклад, можна навести наступні документи: постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі» [154], наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13 листопада 2018 року № 907 «Про затвердження Порядку взаємодії МВС як головного розпорядника коштів державного бюджету та відповідальних виконавців бюджетних програм на всіх стадіях бюджетного процесу» [153], наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 січня 2023 року № 12 «Про організацію взаємодії Експертної служби МВС із територіальним органом з надання сервісних послуг МВС» [158]. Однак примітним є те, що ми не знайшли жодного нормативно-правового акта, який регулює взаємодію Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями щодо реалізації саме державної гендерної політики. І це можна пояснити тим, що в рамковому Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у ст. 21-7 йде мова тільки про «взаємодію

суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі» [137], а щодо подолання гендерної нерівності чи сексизму – такі положення відсутні.

Тому пропонуємо внести зміни до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема ст. 21-7 викласти у такій редакції:

«Взаємодія суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму, передбачає:

взаємне інформування не пізніше однієї доби про виявлені факти насильства за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму з дотриманням правового режиму інформації з обмеженим доступом;

реагування на факти вчинення насильства за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму відповідно до компетенції та з урахуванням оцінки ризиків, що загрожують постраждалій особі;

узгодження заходів реагування на випадки насильства за ознакою статі, гендерної дискримінації, сексизму та надання дієвої допомоги постраждалим особам, що здійснюються різними суб'єктами;

розроблення та виконання відповідно до компетенції програм для кривдників;

розроблення програм запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму відповідно до компетенції;

організацію здійснення заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму відповідно до компетенції;

обмін досвідом у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму;

скоординовану міжвідомчу підготовку фахівців, які представляють суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму;

здійснення моніторингу дотримання вимог законодавства у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму, внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавства та практики його застосування.

Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму затверджується Кабінетом Міністрів України.

Суб'єкти, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму, звітують спеціально уповноваженому центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків про результати здійснення повноважень у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму у порядку, визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Після внесення змін у вказаний Закон необхідно оновити положення Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658, або розробити та прийняти Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії гендерній дискримінації та сексизму.

Уточнимо, що гендерна дискримінація має визначатись як рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї щодо особи чи групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних

підставах прав і свобод людини та громадянина. Формами дискримінації можуть бути пряма або непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації або утиски [31]. Водночас термін «сексизм» має бути застосовано у розумінні будь-яких дій, жестів, візуальних проявів, вимовлених або написаних словах, практиках або поведінці, основою яких є ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які мають місце в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і: спрямовані на порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; завдають фізичної, сексуальної, психологічної або соціально-економічної шкоди або страждань особі чи групі осіб; створюють загрозливе, вороже, принизливе або образливе середовище; перешкоджають незалежності або повноцінному здійсненню прав людини, і це відбувається з боку особи чи групи осіб; підтримують та посилюють гендерні стереотипи [176].

Узагальнюючи вивчений у межах цього етапу наукових пошуків матеріал, можемо констатувати, що:

1) загалом, взаємодія визначається ефективним інструментом для досягнення попередньо визначених цілей суб'єктів правовідносин. У соціальному контексті вона пов'язана з інтересами осіб та зводиться до їхнього задоволення (щонайменше, однієї зі сторін, частіше – обох із таких або взагалі публічного інтересу як надцілі для її виникнення). У розрізі порушених питань взаємодію слід трактувати як спосіб об'єднання ресурсів та експертних знань для досягнення спільних цілей у гендерній сфері;

2) передбачається, що ефективність міжсуб'єктної взаємодії залежить від комунікативних здібностей осіб, які є її суб'єктним проявом. Тому вкрай важливим є забезпечення їх комунікативної компетентності, особливо в контексті реалізації функцій держави;

3) взаємодія Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями з метою реалізації гендерної політики держави має, здебільшого, вияв у формі співпраці, зокрема: а) з іншими державними органами, наприклад при реалізації програм та проектів,

спрямованих на забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері соціального захисту (з Міністерством соціального захисту); при впровадженні освітніх програм з питань гендерної рівності та наукових досліджень у цій сфері (з Міністерством освіти та науки); при реалізації заходів з попередження та протидії насильству за ознаками гендера, щодо захисту жертв насильства тощо (з Національною поліцією); б) з неурядовими організаціями, наприклад при реалізації проектів та програм із підвищення освіченості громадян щодо гендерних питань, підтримки жертв насильства, організації навчань та тренінгів для правоохоронців тощо; в) з навчальними установами та дослідницькими центрами для проведення досліджень та аналізу даних щодо гендерної дискримінації, розроблення наукових рекомендацій та політичних стратегій. Окремо слід виділити його участь у міжнародних програмах та проектах, спрямованих на підтримку гендерної рівності, які фінансуються міжнародними організаціями або іншими країнами, а також участь у діяльності міжсекторальних комісій та робочих груп з питань гендерної рівності, які об'єднують представників державних органів, неурядових організацій та інших зацікавлених сторін для обговорення та розроблення відповідних стратегій та програм;

4) загалом, станом на початок 2024 року в Україні розроблена достатня кількість нормативно-правових актів, що покликані регулювати взаємодію Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями. Однак примітним є те, що нині немає жодного нормативно-правового акта, який регулює взаємодію Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями щодо реалізації саме державної гендерної політики;

5) у частині запровадження механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії гендерній дискримінації та сексизму, доцільними є зміни до: а) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема ст. 21-7; б) Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому

насилъству і насилъству за ознакою статі, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 (або, як альтернатива, допустимо розробити та прийняти Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії гендерній дискримінації та сексизму).

Отже, взаємодія завжди характеризується через суб'єктний компонент. Тим часом, у розрізі колективного суб'єкта, яким, власне, є держава, орган влади, громадська організація чи неурядова організація радше, йдеться про створення та управління міжсекторальним партнерством у гендерній сфері. Міністерство внутрішніх справ прагне до встановлення ефективного, узгодженого та рівноправного міжсекторального партнерства з ключовими акторами забезпечення гендерної рівності в Україні, демонструючи при цьому відкритість до співпраці та готовність до спільної роботи. Однак успіх таких партнерств залежить від численних факторів, не завжди об'єктивованих волею та можливостями останнього (наприклад, недостатнє фінансування або обмеженість ресурсів; складні процедури та формальності; різниця у цілях чи поглядах на їхнє досягнення; відсутність активного залучення та участі громадянського суспільства чи комунікативної компетентності у лідера (координатора), який би забезпечував узгодженість та співпрацю між усіма сторонами тощо). Тому вкрай важливо продовжити роботу над подоланням цих факторів, зосередитись на вдосконаленні наявних та розробленні нових механізмів покращення комунікації у сфері гендерної рівності в Україні.

Висновки до розділу 3

1. Доведено, що адміністративне законодавство України щодо реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ не є досконалим. Власне, й достатнім його теж назвати важко, адже існує ціла низка проблем практико-реалізаційного характеру, що стають перепонами для впровадження гендерної

рівності як у правоохоронну систему загалом, так і в суспільну свідомість через дії її представників.

2.3 метою забезпечення комплексних реформаційних змін запропоновано розробити та затвердити Стратегію впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року. Однак уточнено, що її розроблення та затвердження вимагає належної підготовки та вчинення попередньо низки важливих дій, зокрема: реалізації процесу планування (аналіз інформації щодо гендерної ситуації в правоохоронній системі загалом); визначення основних пріоритетів, цілей та бажаних до отримання результатів; формулювання плану необхідних дій; учинення попередніх дій щодо забезпечення можливості чи усунення перепон для розроблення стратегії; ідентифікації індикаторів успішності/провалу запланованих заходів; нормативного оформлення намірів сформулювати стратегію та план її реалізації; визначення уповноважених суб'єктів та наділення їх колом відповідних повноважень.

3. Визначено, що етап учинення попередніх дій щодо забезпечення можливості чи усунення перепон для розроблення стратегії слід розглядати як один з основних, адже він репрезентує рішучість дій, перетворюючи наміри в практичний вияв. Однак до цього етапу вкрай важливо провести аналіз інформації щодо гендерної ситуації в правоохоронній системі, а також визначити структуру та склад робочої групи, яка буде залучена до процесу розроблення стратегії, ключові завдання та обов'язки кожного учасника. А в контексті аналізу поточних справ та формулювання плану необхідних дій доцільно звертати увагу на нагальність забезпечення оптимізації як функціонального, так і організаційного дискурсів діяльності Міністерством внутрішніх справ у цій сфері.

4. Запропоновано, щоб Стратегія впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року передбачала такі складові: передумови, нормативні основи, аналіз ситуації, стратегічні пріоритети, способи впровадження та здійснення координації виконання заходів, моніторинг та

оцінка, фактори ризику та ресурсна забезпеченість. Вступна частина має репрезентувати мету та обґрунтування стратегії, чинники, що спонукали до її прийняття, а також приклади того, чому викорінення гендерної упередженості в правоохоронній сфері є необхідністю. У розділі «Нормативна основа» доцільно визначити перелік законодавчих актів, які вимагають від Міністерства внутрішніх справ учинення рішучих дій у напрямі викорінення гендерних упереджень, а також навести систему міжнародного базису, що визначає стандарти щодо забезпечення гендерної рівності та захисту прав жінок та чоловіків. На їх основі мають бути сформовані ключові принципи, які враховуватимуться в діяльності Міністерства внутрішніх справ, а також встановлена відповідальність за їхнє виконання відповідно до внутрішніх та міжнародних нормативів. Після наведення кількісних та якісних даних щодо фактичної ситуації гендерної рівності в правоохоронній сфері (зокрема, результатів внутрішніх аудитів та досліджень) має міститися стратегічний розділ, що описуватиме кожен тематичний напрям стратегії із зазначенням його важливості та загальних планових дій щодо вирішення проблем у його межах. Після визначення вказаного обов'язково має бути сформовано організаційну структуру, яка буде відповідальною за реалізацію стратегії, маючи при цьому прямі вказівки у межах стратегії на координаційні, організаційні, моніторингові та інші необхідні повноваження. Власне у межах розділу мають міститися відомості про структурний підрозділ Міністерства внутрішніх справ, що відповідатиме за моніторинг та оцінку реалізації стратегії. Своєю чергою, розділ щодо факторів ризику має висвітлювати систему детермінант, що можуть стати перепорою для її реалізації, а також шляхи уникнення їхнього негативного впливу. А, власне, останній розділ має бути присвячено технічним особливостям, зокрема визначенню обсягів фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів.

5. Узагальнено, що, окрім таких питань, як оптимізація заходів протидії гендерному насильству (у тому числі впровадження конкретних комплексних профілактичних заходів), забезпечення навчання правоохоронців

розпізнаванню та взаємодії з жертвами гендерного насильства та загалом формування гендерної компетентності фахівців правоохоронної системи, розроблення та впровадження заходів, спрямованих на запобігання дискримінації в наявній практиці найму та просування по службі, запобігання та протидія харасменту, – Стратегія впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року повинна забезпечити: розроблення механізмів для врахування гендерних питань при прийнятті стратегічних рішень; систематичне проведення гендерного аналізу у правоохоронній сфері, результати якого мають використовуватись для покращення інституційної та нормативної основ діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ; доступ до гендерно чутливих правових послуг для всіх членів громади; розвиток механізмів взаємодії правоохоронців із громадою для врахування їхніх потреб та очікувань; взаємодію правоохоронців із громадськістю для забезпечення відкритості та взаєморозуміння, у тому числі щодо розроблення та впровадження заходів гендерної політики.

6. Акцентовано увагу на тому, що після розроблення основних положень Стратегії впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року необхідно визначити конкретний план дій щодо її впровадження. Означений план дій має давати вичерпне уявлення про те, які ставляться цілі та яких результатів можна отримати у ході їхнього здійснення, причому з чітким часовим проміжком та індикативними показниками успішності.

7. Уточнено, що загалом взаємодія визначається ефективним інструментом для досягнення попередньо визначених цілей суб'єктів правовідносин. У соціальному контексті вона пов'язана з інтересами осіб та зводиться до їхнього задоволення (щонайменше, однієї зі сторін, частіше – обох із таких або взагалі публічного інтересу як надцілі для її виникнення). У розрізі порушених питань взаємодію запропоновано трактувати як спосіб об'єднання ресурсів та експертних знань для досягнення спільних цілей у гендерній сфері.

8. З'ясовано, що ефективність міжсуб'єктної взаємодії залежить від комунікативних здібностей осіб, які є її суб'єктом виявом. Тому вкрай важливим є забезпечення їх комунікативної компетентності, особливо в контексті реалізації функцій держави.

9. Визначено, що взаємодія Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями з метою реалізації гендерної політики держави має, здебільшого, вияв у формі співпраці, зокрема:

- а) з іншими державними органами, наприклад при реалізації програм та проектів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері соціального захисту (з Міністерством соціального захисту); при впровадженні освітніх програм з питань гендерної рівності та наукових досліджень у цій сфері (з Міністерством освіти та науки); при реалізації заходів з попередження та протидії насильству за ознаками гендера, щодо захисту жертв насильства тощо (з Національною поліцією);
- б) з неурядовими організаціями, наприклад при реалізації проектів та програм з підвищення освіченості громадян щодо гендерних питань, підтримки жертв насильства, організації навчань та тренінгів для правоохоронців тощо;
- в) з навчальними установами та дослідницькими центрами для проведення досліджень та аналізу даних щодо гендерної дискримінації, розроблення наукових рекомендацій та політичних стратегій. Окремо виділено його участь у міжнародних програмах та проектах, спрямованих на підтримку гендерної рівності, які фінансуються міжнародними організаціями або іншими країнами, а також участь у діяльності міжсекторальних комісій та робочих груп з питань гендерної рівності, які об'єднують представників державних органів, неурядових організацій та інших зацікавлених сторін для обговорення та розроблення відповідних стратегій та програм.

10. Уточнено, що загалом станом на початок 2024 року в Україні розроблена достатня кількість нормативно-правових актів, що покликані регулювати взаємодію Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями. Однак примітним є те, що нині немає

жодного нормативно-правового акта, який регулює взаємодію Міністерства внутрішніх справ з іншими державними органами та неурядовими організаціями щодо реалізації саме державної гендерної політики.

11. Запропоновано в частині запровадження механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії гендерній дискримінації та сексизму, внести зміни до: а) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема ст. 21-7; б) Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 (або, як альтернатива, визначено допустимим розробити та прийняти Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії гендерній дискримінації та сексизму).

12. Узагальнено, що взаємодія завжди характеризується через суб'єктний компонент. Тим часом, у розрізі колективного суб'єкта, яким, власне, є держава, орган влади, громадська організація чи неурядова організація, радше йдеться про створення та управління міжсекторальним партнерством у гендерній сфері. З'ясовано, що Міністерство внутрішніх справ прагне до встановлення ефективного, узгодженого та рівноправного міжсекторального партнерства з ключовими акторами забезпечення гендерної рівності в Україні, демонструючи при цьому відкритість до співпраці та готовність до спільної роботи. Однак уточнюється, що успіх таких партнерств залежить від численних факторів, не завжди об'єктивованих волею та можливостями останнього (наприклад, недостатнє фінансування або обмеженість ресурсів; складні процедури та формальності; різниця у цілях чи поглядах на їхнє досягнення; відсутність активного залучення та участі громадянського суспільства чи комунікативної компетентності у лідера (координатора), який би забезпечував узгодженість та співпрацю між усіма сторонами тощо). Тому увага акцентується на важливості продовження роботи над подоланням цих факторів, зосередженні на вдосконаленні наявних та

розробленні нових механізмів покращення комунікації у сфері гендерної рівності в Україні.

ВИСНОВКИ

У дисертації визначено зміст, сутність та характерні особливості сильних і слабких сторін діяльності Міністерства внутрішніх справ України в контексті його участі у створенні безпечного, рівного та інклюзивного середовища для всіх громадян, незалежно від їхньої гендерної належності. У результаті зроблено нижченаведені висновки, які можуть мати як теоретичне, так і практичне значення:

1. Визначено, що збалансована участь, забезпечення рівних можливостей, відсутність дискримінації між статями – це все ознаки інклюзивного розвитку суспільства, забезпечення якого має бути державним пріоритетом. Власне гендерна політика наразі є ключовим виразом прагнень держави інтегрувати системний та ефективний підхід до вирішення гендерних питань у різних сферах життя суспільства. Її реалізація об'єктивує низку необхідних до впровадження дій, здійснюваних певним переліком суб'єктів як державно-владної, так і приватно-правової належності, які об'єднані спільною метою, – усунути бар'єри для розвитку інклюзивного суспільства, пронизаного постулатами необхідності сприйняття гендерної рівності як буденного явища, яке інтегровано в системи охорони здоров'я, освіти, праці, загального культурного та побутового середовища.

2. Доведено, що система суб'єктів реалізації гендерної політики України достатньо різноманітна, що є позитивним та ефективним аспектом у розвитку гендерної рівності. Узагальнено, що серед таких суб'єктів Міністерство внутрішніх справ України відіграє одну із ключових ролей, адже органи його системи є найбільш наближеними до громади, що забезпечує йому можливість реалізації позитивного впливу гендерних ініціатив як на загальнодержавний, так і локальний рівень з одночасним упровадженням системних організаційних заходів на внутрішньосистемному рівні.

3. З'ясовано, що міжнародний контекст нормативно-правових засад діяльності Міністерства внутрішніх справ України щодо реалізації гендерної

політики держави є визначальним для національного контексту. Визначено, що в Україні прийнято, ратифіковано достатню кількість нормативно-правових актів, що регулюють гендерну рівність у багатьох сферах суспільного життя. Однак сучасного всеохоплюючого стратегічного документа для системи Міністерства внутрішніх справ, у якому сформований механізм реалізації гендерного підходу, який забезпечуватиме врахування інтересів та досвіду жінок і чоловіків (як необхідна складова планування, реалізації, моніторингу та оцінювання його політики і програм), – немає. У зв'язку з цим обґрунтовується необхідність у розробленні та прийнятті спеціалізованого планово-стратегічного акта законодавства, що буде інтеграційним документом, орієнтованим на міжнародні правові рамки, зокрема Цілі сталого розвитку до 2030 року, та враховуватиме специфіку правоохоронної сфери (за аналогією Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року) в аспекті підвищення гендерної свідомості серед працівників системи Міністерства внутрішніх справ, забезпечення гендерної рівності в процесах прийняття рішень та розроблення механізмів моніторингу для оцінки впливу прийнятих стратегій (реалізованих заходів) на гендерну ситуацію в суспільстві. Окрім іншого, це дозволить повною мірою досягти стратегічних цілей та виконати стратегічні завдання із реалізації гендерної політики держави в системі Міністерства внутрішніх справ у напрямку стійкого розвитку й інклюзивності з урахуванням інтеграційного курсу.

4. Визначено, що впровадження гендерної рівності в органах системи Міністерства внутрішніх справ України є важливим самостійним напрямом діяльності, який включає в себе реалізацію низки необхідних дій функціонального (або організаційного), глобального (або національного), стратегічного (або тактичного), комплексного (або секторального), довгострокового (або короткострокового) характеру з уточненням, що наразі стан означеної діяльності вимагає системних оптимізаційних змін. Узагальнено, що з метою створення умов для рівної участі жінок і чоловіків у

подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системній протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом, актуальними для Міністерства внутрішніх справ є такі кроки: а) інтеграція гендерно чутливого аналізу та планування щодо усіх аспектів діяльності Міністерства внутрішніх справ; б) забезпечення більшої участі жінок у прийнятті нормативних та організаційних рішень, включаючи урядову та внутрішньо-розпорядчу діяльність; в) посилення жіночого лідерства, зокрема включеності у реальність політичного та виконавчого процесів з авторитетним правом голосу; г) врахування гендерних аспектів у планах відновлення після конфліктів та програмах безпеки на цей період; д) поширення гендерної свідомості, зокрема забезпечення гендерного навчання та освіти для працівників Міністерства внутрішніх справ для підвищення їхньої гендерної компетентності та усвідомлення гендерних вимірів конфліктів та насильства; е) створення захищених просторів для жінок, які стали жертвами насильства, щоб вони мали можливість соціального відновлення та інтеграції у суспільство; ж) системний моніторинг та звітність, що передбачає регулярне збирання та аналіз гендерно розбірливих даних, а також публікацію звітів про вплив гендерних аспектів на різні сфери конфліктології та безпеки; з) співпраця та координація з громадськими організаціями та жіночими групами для забезпечення широкого впливу та врахування різноманітних голосів та поглядів при формуванні стратегій та політик сфери відання Міністерства внутрішніх справ.

5. Узагальнено, що адміністративно-правовий механізм реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України репрезентує структуровану систему, яка забезпечує можливість перетворити політичні наміри на конкретні дії, які досягають бажаних результатів в аспекті просування гендерної рівності. Цей механізм включає в себе інституційні, нормативні, фінансові, моніторингово-оціночні, освітні, аналітичні, взаємодійні, комунікаційно-просвітницькі, мотиваційні та арбітражні

компоненти, кожен із яких відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності та успішності реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ України.

6. Доведено, що форми реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як зовнішнє вираження виконання, використання, застосування та дотримання гендерних стандартів, закріплених нормами чинного законодавства, призначені для втілення в правореалізацію повноважень останнього. Йдеться про: а) правотворчі форми, які полягають у виконанні норм шляхом реалізації зобов'язуючих приписів гендерних стандартів; б) виконавчі форми, які стосуються використання норм шляхом реалізації уповноважуючих норм; в) процесуальні форми, які полягають у застосуванні норм шляхом вирішення індивідуальних справ гендерної проблематики; г) превентивні форми, що стосуються дотримання норм шляхом утримання суб'єктом від дій, що є забороненими гендерними стандартами. Водночас методи реалізації гендерної політики Міністерства внутрішніх справ України, як способи та прийоми впливу, застосовуються задля досягнення встановлених цілей у межах конкретно визначеної форми. Такими названо: 1) метод позитивного впливу, який спрямований на усунення гендерної нерівності, сприяння справедливості та рівним можливостям для всіх; 2) метод превентивного впливу, який забезпечує: а) підвищення гендерної освіченості та усвідомлення гендерних аспектів як громадян, так і органів системи Міністерства внутрішніх справ; б) моніторинг, аналіз та аудит гендерних аспектів діяльності органів внутрішніх справ; в) проведення тренінгів та семінарів з питань гендерної чутливості, комунікації та конфліктології тощо; 3) метод реалізації захисного впливу, який забезпечує: а) доступ до процедур для подання звернень стосовно випадків гендерної дискримінації або насильства; б) конфіденційність звернень; в) участь жінок у службових розслідуваннях; г) захист жертв гендерної насильницької поведінки; д) діяльність груп швидкого реагування для роботи з гендерними питаннями та підтримки жертв; 4) метод реалізації примусового впливу, який

об'єктивує: контроль-наглядову діяльність, застосування юридичних санкцій, публічне оприлюднення результатів аудитів та перевірок з метою розкриття недоліків та порушень у дотриманні гендерних стандартів тощо.

7. Доведено, що за своєю суттю адміністративні процедури реалізації гендерної політики Міністерством внутрішніх справ охоплюють: а) вирішення фінансових аспектів гендерної політики; б) контроль за виконанням гендерних стратегій та планів, проведення моніторингу їхньої ефективності та реалізованості; в) вирішення питань процесуально-юрисдикційної сторони реалізації гендерної політики; г) унормування кадрових питань, включаючи політику найму, тренінги з гендерної чутливості, розроблення професійних стандартів і правил етики. Наголошено, що наразі багато гендерних ініціатив (заходів) на практиці не реалізуються, оскільки відсутні відповідні процедури для їх упровадження. Яскравий приклад означеного – механізм проведення розслідувань сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру на робочому місці, що обов'язково має знайти об'єктивізацію у межах розробленого та прийнятого Положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в системі органів Міністерства внутрішніх справ України.

8. Визначено, що для створення справедливого, ефективного та гендерно чутливого правоохоронного середовища вкрай необхідно розробити та затвердити Стратегію впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року. Уточнено, що передувати цьому має низка важливих дій, зокрема: реалізація процесу планування (аналіз інформації щодо гендерної ситуації в правоохоронній системі загалом); визначення основних пріоритетів, цілей та бажаних до отримання результатів; формулювання плану необхідних дій; вчинення попередніх дій щодо забезпечення можливості чи усунення перепон для розроблення стратегії; ідентифікація індикаторів успішності/провалу запланованих заходів; нормативне оформлення намірів сформулювати стратегію та план її реалізації; визначення уповноважених суб'єктів та наділення їх колом відповідних повноважень тощо.

Запропоновано передбачати такі складові Стратегії впровадження гендерної рівності у правоохоронну сферу до 2030 року: передумови, нормативні основи, аналіз ситуації, стратегічні пріоритети, способи впровадження та здійснення координації виконання заходів, моніторинг та оцінка, фактори ризику та ресурсна забезпеченість. Уточнюється, що після розроблення основних положень Стратегії необхідно визначити конкретний план дій щодо її впровадження. Цей план дій має давати вичерпне уявлення про те, які ставляться цілі та яких результатів можна отримати у ході їхнього здійснення, причому з чітким часовим проміжком та індикативними показниками успішності.

9. З'ясовано, що Міністерство внутрішніх справ прагне до встановлення ефективного, узгодженого та рівноправного міжсекторального партнерства з ключовими акторами забезпечення гендерної рівності в Україні, демонструючи при цьому відкритість до співпраці та готовність до спільної роботи. Однак уточнюється, що успіх таких партнерств залежить від численних факторів, не завжди об'єктивованих волею та можливостями останнього (наприклад, недостатнє фінансування або обмеженість ресурсів; складні процедури та формальності; різниця у цілях чи поглядах на їхнє досягнення; відсутність активного залучення та участі громадянського суспільства чи комунікативної компетентності у лідера (координатора), який би забезпечував узгодженість та співпрацю між усіма сторонами тощо). Тому акцентується на важливості продовження роботи над подоланням цих факторів, зосередженні на вдосконаленні наявних та розробленні нових механізмів покращення комунікації у сфері гендерної рівності в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Виконавча влада та адміністративне право. Київ. Ін Юре, 2002. 667 с.
2. Аганін Б. Ю. Адміністративно-правові засади забезпечення Національною поліцією безпеки дорожнього руху в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2022. 210 с.
3. Адміністративне право України. Т. 1. Загальне адміністративне право / за ред. проф. Галуцька В. В. Херсон : Грінь Д. С., 2015. 272 с.
4. Адміністративно-правові засоби захисту прав людини і громадянина // WikiLegalAid, 2022. URL: <http://surl.li/faviv>
5. Азаренко Т. А. Становлення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України. *Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с. URL: https://www.naiou.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/konf_250321.pdf
6. Аніщенко В. Перспективи оптимізації управління освітнім середовищем закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : тези III міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький : Вид-во НаДпсу, 2021. 466 с. URL: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/konferencziya_genderna_29_10_2021.pdf
7. Баєва Т. Посилення співпраці громадських організацій та державних установ, що реалізують просування порядку денного резолюції «Жінки, мир, безпека» в Хмельницькій області. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : тези III міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький : Вид-во НаДпсу, 2021. 466 с. URL: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/konferencziya_genderna_29_10_2021.pdf

8. Бакуменко В. Системно-ситуаційне зображення процесів управління в соціальних системах. *Вісник УАДУ*. 1999. № 3. С. 312–318.
9. Басова Ю. Ю. Теоретико-правовий аналіз поняття «Адміністративна процедура». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 11. Т. 1. С. 121–123.
10. Бершадська Ю. В. Трудно-правовий статус авіаційного персоналу в системі Міністерства внутрішніх справ України та його особливості. *Право і безпека*. 2023. № 1 (88). С. 13–24.
11. Бершадська О. В. Міжсуб'єктна взаємодія як складова професійної культури соціального працівника. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2011. Вип. 3. С. 3–14. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/daf8e68a-5929-43f8-838c-0d7278cc640e/content>
12. Битяк Ю. Правова природа адміністративних договорів. *Вісник Академії правових наук України*. 2001. № 3. С. 5–26.
13. Бойко І. В. Адміністративна процедура – поняття, ознаки і види. *Державне будівництво та місцеве самоврядування* : зб. наук. пр. / редкол.: С. Г. Серьогіна та ін. Харків : Право, 2017. Вип. 33. С. 113–122.
14. Бойко І. В., Зима О. Т., Соловійова О. М. Адміністративна процедура. Харків : Право, 2017. 132 с. URL: <https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/292/1-19.pdf>
15. Боровик А. В., Томчук А. В. Адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики у сфері запобігання домашньому насильству. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*, 2021. № 49. С. 49–52.
16. Буга Г. С. Гендерна рівність жінок-поліцейських у сучасному українському суспільстві. *Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку – 2016* : зб. тез доповідей всеукр. наук.-практ. конф. Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», Головне упр. Нац. поліції в Донецькій області, Донецький юридичний інститут, 2016. С. 127–129.

17. Ващук Н. Розвиток гендерної політики в Україні. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : тези III міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький : Вид-во НаДпсу, 2021. 466 с. URL: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/konferencziya_genderna_29_10_2021.pdf

18. Вектори змін для оптимізації унормування роботи медіа під час воєнного стану // Новімедія.pro. 2022. URL: <https://novimedia.pro/library/vektory-zmin-dlia-optymizatsii-unormuvannia-roboty-media-pid-chas-voiennoho-stanu/>

19. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : Перун, 2001. 1440 с.

20. Верховна Рада розглядає можливість поширення гендерних квот на посади державної служби // Укрінформ. 2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3790220-vr-moze-posiriti-genderni-kvoti-na-posadi-derzsluzbi-kornienko.html>

21. Галусян О. А., Корольчук В. В. Недискримінаційна культура праці в органах і підрозділах МВС України. *Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. / редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та ін. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с. URL: https://www.naiou.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/konf_250321.pdf

22. Гаращенко С. В. Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні. *Наукові записки*. 2008. Т. 82. С. 58–61.

23. Гендерна політика // Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2022. URL: <https://dduvs.in.ua/ngp/>

24. Гендерна рівність у практиці ЄСПЛ: частина 1. Українське право. 2018. URL: https://ukrainepravo.com/international_law/european_court_of_human_rights/gyereyeura-ukvrkfkhe-ts-tuankhyshchk-zhfto-afkhyra-1/

25. Гендерна рівність: в професії всі рівні. *Українська громада*. 2021. URL: <http://surl.li/cdidb>
26. Гончаренко К. Запитайте юриста: харасмент на роботі – як розпізнати та протидіяти? // *Budni*. 2021. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/career/zapytayte-yurysta-harasment-na-roboti-yak-rozpiznaty-ta-protydiyaty>
27. Гончарук О. Б. Поняття механізмів державного управління та їх практичне значення. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 7/2021. С. 77–83. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/7_2021/14.pdf
28. Гончарук С. Т. Основи адміністративного права України : навч. посіб. Київ : Аванпост-Прим, 2004. 200 с.
29. Грицай І. О., Примаков К. Ю. Адміністративно-правові основи регулювання у сфері масової інформації в Україні. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 256 с. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3708/1/%D0%93%D1%80%D0%B8%D1%86%D0%B0%D0%B9.pdf>
30. Губерська Н. Л. Адміністративні процедури у сфері вищої освіти : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2016. 34 с.
31. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Ч. 1 / за заг. ред. Левченко К. Б. Київ, 2020. 186 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>
32. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 132 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderna_polityka_v_derj_upr.pdf
33. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні // Council of Europe. 2018. URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51>.
34. Гендерний аналіз перешкод, з якими стикаються цільові групи реформування сектору безпеки в Україні: Огляд Комітетів Верховної Ради України у призмі законодавчої архітектури в процесі реформування сектору безпеки та оборони // Парламентський центр та Лабораторія законодавчих

ініціатив. 2022. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2022/06/gendernii-_analiz_veb1.pdf

35. Дацков А. В. Психологія зв'язку гендеру, війни та миру. *Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. / редкол.: Черней В. В., Гусарев С. Д., Чернявський С. С. та ін. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с. URL: https://www.naiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/konf_250321.pdf

36. Дашковська О. Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності. Харків : Право, 2005. 224 с.

37. ДДУВС у механізмі забезпечення гендерної рівності // Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2022. URL: <https://dduvs.in.ua/ngp/mzgr/>

38. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок. Прийнято резолюцією 2263 (XXII) Генеральної Асамблеї ООН від 07.11.1967 р. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/women_discrimination.shtml

39. Дені Л. Гендерні питання у поліції // DCAF, OSCE/ODIHR, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки. 2019. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%20%20UA.pdf>

40. Денэм Т. Гендер та реформування поліцейських сил : довідковий посібник. 2008. Ч. 2. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/6/75283.pdf>

41. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

42. Довідники та інформація // Державна міграційна служба України. 2024. URL: <https://dmsu.gov.ua/diyalnist/gender-barrier-free/dovidnik-bezbarernosti.html>

43. Дрозд О. Ю. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3. С. 112–116. URL: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2020/3/22.pdf>
44. Друзенко А. В. Адміністративно-правові засади запобігання та протидії органами Національної поліції гендерно-обумовленому насильству : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2021.
45. Желінський В. М. Адміністративно-правові засади реєстраційної діяльності Міністерства юстиції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020.
46. Жінки в органах внутрішніх справ України // за заг. ред. К. Б. Левченко, О. А. Мартиненко. Київ : Телесик, 2008. 56 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/zhinky_v_organah_vnutrishni.pdf
47. Жінки у складі підрозділів МВС беруть безпосередню участь у захисті України / Катерина Павліченко // Головний сервісний центр МВС. 2023. URL: <http://surl.li/wxfpqf>
48. Жук Т. Адміністративно-правові засади забезпечення взаємодії контррозвідувальних органів з іншими суб'єктами сектору безпеки з метою охорони національних інтересів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2021. 230 с.
49. Жук Т. Взаємодія контррозвідувальних органів з іншими суб'єктами сектору безпеки у сфері охорони національних інтересів: аналіз термінології законодавства. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Київ : НДІ публічного права, 2021. С. 40–43.
50. Жуков М. С. Форми та методи адміністративно-правового регулювання чи інструменти діяльності публічної адміністрації: порівняльний аналіз. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 2/2020. С. 215–218. URL: http://lsey.org.ua/2_2020/57.pdf
51. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р // База

даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

52. Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України: попередня передагована версія // Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. 2017. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/CEDAW-Concluding-Observations-UKR.pdf>

53. Замрига О. В. Інструментарій публічної адміністрації, що реалізує адміністративно-правове забезпечення господарської діяльності України: теоретичний аспект. *Право та закон*. 2018. № 4. С. 372–377.

54. Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок та домашнім насильством в Україні // Офіс Ради Європи в Україні. 2022. URL: <https://rm.coe.int/1680471c22>

55. Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок та домашнім насильством в Україні: відповідність окремих законів України вимогам конвенції ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: аналітичний звіт // Рада Європи. 2015. URL: <https://rm.coe.int/16804886bc> с 22

56. Змисла М. Чи втратило домашнє насильство свою актуальність в умовах воєнного стану? *Юридична Газета*. 2023. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/chi-vtratile-domashne-nasilstvo-svoyu-aktualnist-v-umovah-voennogo-stanu-.html>

57. Загальне адміністративне право України : підручник / за заг. ред.: акад. С. Ківалова і проф. Л. Білої-Тіунової ; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2023. 792 с..

58. Ібрагімова К. Дефініція поняття соціальна взаємодія, її види та основні теорії. *Проблеми інженерно-педагогічної теорії освіти*. 2013. № 40–41. С. 289–293.

59. Іваніна Т., Кисильова О., Колодій М. Гендерно орієнтоване врядування. Київ : Юстон, 2021. 116 с. URL: <http://surl.li/znukgx>

60. Іванов С. В. Адміністративно-правовий механізм реалізації державної митної політики в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2018. 45 с.

61. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт // ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки». 2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf

62. Інформація згідно з вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 р. № 710 (зі змінами) // Портал МВС. 2024. URL: <https://mvs.gov.ua/activity/publicni-zakupivli/informaciya-zgidno-z-vimogami-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-vid-11102016-710-zi-zminami-23305>

63. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади. Київ, 2020. 31 с. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/2/2020-5-20-112-lekciya-3.pdf>

64. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції // Електронний архів Національного університету «Києво-Могилянська академія». URL: <http://surl.li/quiwbo>

65. Кіндрись М. Рекомендації щодо удосконалення національного законодавства України щодо захисту прав осіб, постраждалих від насильства в цифровому середовищі // Аналітичний центр ЮрФем. 2023. URL: <https://jurfem.com.ua/recomendatsii-schodo-udoskonalennya-zakonodavstva-zyfr-seredovysche/>

66. Клименко Н. Г. Наукове та експертно-аналітичне забезпечення у державному регулюванні діяльності недержавних інституцій в контексті забезпечення національної безпеки України: стан, проблеми, перспективи. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 12. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/12_2019/55.pdf

67. Коваленко В. Курс адміністративного права України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2012. 808 с.
68. Ковальчук Т. Презавантаження системи: як втілювати політику гендерної рівності в органах державної влади? // Ukrinform.ua. 2021. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3179433-perezavantazenna-sistemi-ak-vtiluvati-politiku-gendernoi-rivnosti-v-organah-derzavnoi-vladi.html>
69. Колодій А. М. Права людини і громадянина в Україні : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2004. 336 с.
70. Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206. Короткий огляд // International Labour Office. 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752224.pdf
71. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (неофіційний стислий виклад), прийнята у 1979 році Генеральною Асамблеєю ООН, набрала чинності 03.09.1981 р. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/148>
72. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
73. Костін А. Кожна людина має почувати себе захищеною у вільній європейській Україні // Офіс Генерального прокурора України. 2023. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/andrii-kostin-kozna-lyudina-maje-pocuvati-sebe-zaxishhenou-u-vilnii-jevropetskii-ukrayini>
74. Кривицький Ю. Механізм регулювання в сучасній теорії права. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 4. С. 74–79.
75. Кузьменко О. В. Курс адміністративного права України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2018. 904 с.
76. Куракін О. Структура механізму правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*. 2015. Т. 1. Вип. 35. Ч. 2. С. 46–49.

77. Лазаренко Д. В. Природні ресурси як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Інформація і право*. 2014. № 2(11). С. 44–47. URL: <http://ippi.org.ua/sites/default/files/14ldvap.pdf>

78. Левченко К., Жуковська Г. Актуальні завдання в секторі безпеки та оборони України. *Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. 2021. С. 14–19. URL: https://www.naiiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/konf_250321.pdf

79. Левченко О. В. Адміністративна процедура як правова форма надання адміністративних послуг: поняття, ознаки та співвідношення із суміжними правовими поняттями. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 2(8). С. 106–111.

80. Легка О. В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1/2012. С. 30–33. URL: http://www.pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/1_2012/07.pdf

81. Луцик А. М. Адміністративні процедури у сфері оподаткування в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2015. 22 с.

82. Марценюк Л., Груздев О. Жінка в секторі безпеки й оборони: гармонія професійного та особистого. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. С. 76–84. URL: https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2021/09/21_2_ua/%D0%9D%D0%92_2-2021_23.10.21-76-84.pdf

83. МВС удосконалює політики, спрямовані на ліквідацію всіх форм дискримінації, нетерпимості та порушень принципів гендерної рівності – Мері Акоюн // Портал МВС. 2021. URL: <https://mvs.gov.ua/press-center/news/mvs-udoskonalyuje-politiki-spryamovani-na-likvidaciyu-vsix-form-diskriminaciyi-neterpimosti-ta-porusen-principiv-gendernoyi-rivnosti-meri-akopyan>

84. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

85. Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України // Міністерство внутрішніх справ України управління моніторингу дотримання прав людини. 2023. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/metodyka_mvs_2023.pdf

86. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України // ООН Жінки. 2023. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

87. Мещерякова Г. Вітальне слово. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи*: тези III Міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький : НаДпсу, 2021. 466 с. URL: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/konferencziya_genderna_29_10_2021.pdf

88. Михайлишина Д., Кобернік О., Солтисьяк Р. Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки? // Центр економічної стратегії. 2019. URL: <https://ces.org.ua/gender-paper/>

89. Мінсоцполітики поновлює діяльність Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми // Міністерство соціальної політики України. 2022. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/21349.html>

90. Мірошніченко В. Упровадження гендерної проблематики в гуманітарні та соціально-економічні навчальні дисципліни. *Розуміння маскулітності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 2021. С. 136–139. URL: https://www.naiuu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/konf_250321.pdf

91. Міщенко К. С. Теоретичні аспекти формування механізмів державного управління соціальним захистом інвалідів. *Науковий вісник Академії муніципального управління*, 2009. Вип. 2 (8). С. 230–232.

92. Модель громадського контролю за витратами в сфері охорони здоров'я // Міжнародний центр перспективних досліджень. 2006. URL: https://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/budget_watch_healthcare_ukr.pdf

93. Мойсіяха А. В. Сутність та зміст механізмів реалізації державної політики в соціогуманітарній сфері. *Вчені записки таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. Т. 31 (70). № 3. С. 164–170.

94. МОН пояснює, для чого потрібна антидискримінаційна експертиза підручників // Урядовий портал. 2018. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mon-royasnuuye-dlya-chogo-potribna-antidiskriminacijna-ekspertiza-pidruchnikiv>

95. Моніторинг викликів урядуванню в секторі безпеки України. *Урядування в секторі безпеки і оборони: роль ЗМІ*: матеріали четвертої міжнар. конф. (5–6 жовтня 2016 р.). Київ, 2017. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/2017_DCAF_Conf_4_Ua.pdf

96. Москаленко В. В. Соціалізація особистості : монографія. Київ : Фенікс, 2013. 540 с.

97. Наконечна І. В. Юридична природа інституту форм та методів адміністративної діяльності уповноважених суб'єктів забезпечення національної безпеки України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2023. № 97. С. 123–128.

98. Нижник О. Адміністративно-правові інструменти реалізації державної регіональної політики у сфері вищої освіти. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2/2016. С. 117–121.

99. Николина К. В. Юридична процедура: поняття, ознаки, види, місце в системі правових категорій : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01.

Київ, 2011. 19 с. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/31649/100068849.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

100. Новікова О. О., Пономаренко К. В. Особливості комунікативної компетентності працівників поліції. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 3 (64). С. 164–168. URL: <https://ljd.dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2022/01/24-novikova-ponomarenko.pdf>

101. Оксінь В. Ю. Публічне адміністрування місцевого розвитку в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2021. 498 с.

102. Оксютенко К. В. Поняття інструментів публічного адміністрування цифрового суспільства в Україні. *Юридична наука*. 2020. № 3(105)/2020. С. 239–243.

103. Ольховська С. М. Поняття та зміст адміністративного договору. *Право і безпека*. 2011. № 3 (40). С. 86–88. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ac33dbff-3c78-45a4-a226-308028ad689f/content>

104. Онлайн-конференція щодо викорінення насильства та домагань в світі праці // Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців. Конфедерація роботодавців України. 2020. URL: <https://employers.org.ua/news/id2186>

105. Осіпов Ю. В. Сутність механізму реалізації права на звернення до адміністративного суду. *Наукові записки. Серія: право*. 2020. Вип. 8. Спецвип. С. 262–266. URL: https://cusu.edu.ua/images/nauk_zapiski/pravo/8_spec_2020/LS8_262-266.pdf

106. Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України 2017 року // ООН Жінки «Гендерна рівність в центрі реформ, миру та безпеки». 2017. URL: <http://surl.li/vislhr>

107. Оцінка спроможності реалізації державної гендерної політики та недискримінації. Презентація основних результатів // Міністерство розвитку громад та територій України. 2020. URL: https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/04/prezentacziya_oczinka.pdf

108. Павліченко К. Впровадження принципів гендерної рівності є пріоритетним і для нашої країни, щоб стати частиною європейської родини // Портал МВС. 2022. URL: <https://mvs.gov.ua/news/katerina-pavlicenko-vprovadzennya-principiv-gendernoyi-rivnosti-je-prioritetnim-i-dlya-nasoyi-krayini-shhob-stati-castinoyu-jevropeiskoyi-rodini>

109. Павліченко К. Жінки в підрозділах системи МВС – це підвищення довіри з боку населення // Портал МВС. 2011. URL: <https://mvs.gov.ua/news/zinki-v-pidrozdilax-sistemi-mvs-ce-pidvishhennya-doviri-z-boku-naselennya-katerina-pavlicenko>

110. Павліченко К. Кількість кривдників, притягнених до відповідальності за домашнє насильство, збільшується // Портал МВС. 2023. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/news/katerina-pavlicenko-kilkist-priatnienix-dovidpovidalnosti-za-domasnje-nasilstvo-krivdnikiv-zbilsujetsia>

111. Павліченко К. Один із важливих векторів роботи МВС впровадження гендерної політики у своїх відомствах // Портал МВС. 2021. URL: <https://mvs.gov.ua/press-center/news/katerina-pavlicenko-odin-iz-vazlivix-vektoriv-roboti-mvs-vprovadzennya-gendernoyi-politiki-u-svoyix-vidomstvax>

112. Патерило І. В. Інструменти діяльності публічної адміністрації: сутність та зміст. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 27 (2). С. 174–178.

113. Петриченко В. В. Гендерна інтеграція в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 2. С. 53–57. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/2/9.pdf>

114. Петриченко В. В. Гендерна політика держави: правові основи та сучасні проблеми реалізації. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 3. С. 91–96. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/3/15.pdf>

115. Петриченко В. В. Місце і роль міжнародних стандартів та принципів при формуванні і реалізації гендерної державної політики в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 12. С. 568–571. URL: http://www.lsej.org.ua/12_2022/136.pdf

116. Петриченко В. В. Аналіз ефективності адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави (на прикладі системи органів МВС України). *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 2. С. 122–126. URL: http://apnl.dnu.in.ua/2_2023/19.pdf

117. Петриченко В. В. Аналіз законодавства Сполучених Штатів Америки щодо напрямків реалізації гендерної політики в секторі безпеки. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22–23 вересня 2021 р.). Київ : НДІ публіч. права, 2021. С. 71–73.

118. Петриченко В. В. Проблемні питання формування пріоритетних напрямків державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14–15 червня 2022 р.). Київ : НДІ публіч. права, 2022. С. 55–58.

119. Петриченко В. В. Гендерна політика держави – поняття та основні ознаки. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15 червня 2023 р.). Одеса : Юридика, 2023. С. 256–260.

120. Пеший О. В. Форми діяльності Міністерства розвитку громад і територій. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 2(27). С. 42–46.

121. Пірен М. І., Грицяк Н. В., Василевська Т. Е., Іваницька О. М. Гендерні аспекти державної служби / за заг. ред. Богдана Кравченка. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 336 с.

122. Платформа #sheexports запрошує жінок у бізнесі на діалогову зустріч бізнесу та влади з Юлією Ковалів // Житомирська міська рада. 2020. URL: <https://zt-rada.gov.ua/?pages=10122>

123. Політики в соціогуманітарній сфері. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. Т. 31 (70) № 3. С. 164–169. URL: http://www.pubadm.vernadskeyjournals.in.ua/journals/2020/3_2020/30.pdf

124. Політологічний енциклопедичний словник / упоряд. В. П. Горбатенко ; за ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка. 2-е вид., доп. і перероб. Київ : Генеза, 2004. 736 с.

125. Полянська А. Функціональність правового регулювання в галузі повітряного транспорту. *Юридичний вісник*. 2021. № 1 (58). С. 23–28.

126. Порадник для гендерних радників і радниць // ОБСЄ/БДПЛ. 2023. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/2023/25.08.2023/poradnik-dlya-radnikov-1-1.pdf>

127. Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. [Бестік Меган]. Женева : ЦКЗС, 2011. URL: http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf

128. Правові засади проведення гендерно-правової експертизи // Міністерство юстиції України. 2022. URL: <https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi>

129. Предмети відання Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій України, національних меншин і міжнаціональних відносин // Верховна Рада України. 2019. URL: https://kompravlud.rada.gov.ua/news/Pro_komitet/pred_vidan/72608.html

130. Предмети відання Комітету. Комітет Верховної Ради України з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва // Верховна Рада України. 2019. URL: https://komzak.rada.gov.ua/news/Pro_komitet/73009.html

131. Приходько А. А. Адміністративно-правове забезпечення запобігання та протидії корупції в Україні за умов євроінтеграції : дис. ... д-ра юрид. наук. Дніпро, 2020. 485 с.

132. Приходько В. П. Механізм державного регулювання та управління економічною безпекою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 15/2013. С. 6–8. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2013/3.pdf

133. Про адміністративну процедуру : Закон України від 17.02.2022 р. № 2073-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text>

134. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>

135. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1066 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1066-2019-%D0%BF#n25>

136. Про внесення змін до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 10.03.201 р. №188 : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01.06.2023 р. № 444. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/0/nakaz-444-01062023.pdf>

137. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

138. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

139. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

140. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

141. 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// База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>

142. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 05.05.2015 р. № 515 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0582-15#Text>

143. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86 // Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html>

144. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. № 33 // LIGA 360. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS31752>

145. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

146. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ : наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 р. № 257 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#Text>

147. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями : наказ

Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 р. № 448 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

148. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р. // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>

149. 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. // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

150. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.01.2023 р. № 79-р. // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#Text>

151. Про затвердження 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 : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 30.11.2022 р. № 785. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/1/nakaz-mvs-785-30112022.pdf>

152. Про затвердження Положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці серед військовослужбовців Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : наказ Адміністрації державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 11.11.2021 р. № 666 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1546-21#Text>

153. Про затвердження Порядку взаємодії МВС як головного розпорядника коштів державного бюджету та відповідальних виконавців бюджетних програм на всіх стадіях бюджетного процесу : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13.11.2018 р. № 907 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1366-18#Text>

154. Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі : постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 658 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF#Text>

155. Про затвердження Порядку організації роботи щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в системі органів дипломатичної служби : наказ Міністерства закордонних справ України від 14.01.2022 р. № 22 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0246-22#Text>

156. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 21.04.2020 р. № 347 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>

157. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>

158. Про організацію взаємодії Експертної служби МВС із територіальним органом з надання сервісних послуг МВС : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.01.2023 р. № 12 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0200-23#Text>

159. Про організацію виконання Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : доручення Міністерства внутрішніх справ України від 10.03.2023 р. № 39/01/37. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/2/dorucennia-mvs-39.pdf>

160. Про правотворчу діяльність : Закон України від 24.08.2023 р. № 3354-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text>

161. Про створення Координаційної ради з питань недискримінації та гендерної рівності : наказ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 07.08.2018 р. № 40/02-18 // LIGA 360. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS30468>

162. Про створення Координаційної ради з питань недискримінації, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству, захисту осіб, які постраждали від торгівлі людьми : наказ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 05.11.2021 р. № 71.15/21 // Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. URL: <https://www.ombudsman.gov.ua/uk/koordinacijna-rada-pdn>

163. 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. № 752-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

164. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 р. № 1128-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

165. 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 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

166. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2022–2025 роки та плану заходів з її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.12.2021 р. № 1805-р // Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-strategiyi-reformuvannya-sistemi-upravlinnya-derzhavnimi-finansami-na-20222025-roki-ta-planu-zahodiv-z-yiyi-realizaciyi-i291221-1805>

167. Про Українську асоціацію представниць правоохоронних органів // УАППО. 2023. URL: <https://www.uawle.org/>

168. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>

169. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2020 р. № 784 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-%D0%BF#Text>

170. Пропозиції до політики щодо забезпечення гендерної рівності у Верховній Раді України // USAID «РАДА». 2017. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/10/Propozicii_Politiki_Gendernoi_Rivnosti-3.pdf

171. Протидія домашньому насильству : практичний посібник для поліцейських // Рада Європи. 2024. URL: <https://rm.coe.int/manual-policemen-ukr-fi%20nal-web/16808e52e8>

172. Процедура. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua>

173. Прянішнікова І. В. Адміністративно-правові засади взаємодії засобів масової інформації з органами Національної поліції під час

запровадження правового режиму воєнного стану : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2022. 231 с.

174. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Київ : Атіка, 2001. 176 с.

175. Радченко Я. Сексуальні домагання: що робити, куди звертатись, як реагувати? // Zmina. 2021. URL: <https://zmina.info/instructions/seksualni-domagannya-shho-robyty-kudy-zvertatys-yak-reaguvaty/>

176. Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи державам-членам CM/Rec(2019)1 від 27.03.2019 р. щодо запобігання сексизму та боротьби з ним. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-trackchanges-fin-with-content-a/1680953cb8>

177. Рівненщина гостинно прийняла 3-тю Регіональну конференцію УАППО «Правоохоронці України – сила в єдності» // ГО «Українська асоціація представниць правоохоронних органів». 2023. URL: <https://www.uawle.org/project/rivnensina-gostinno-prijnala-3-tu-regional-nu-konferenciu-uappo-pravoohoronci-ukraini-sila-v-ednosti>

178. Робота комітету з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва за період першої–шостої сесій дев'ятого скликання верховної ради України. 2021. URL: <https://komzak.rada.gov.ua/uploads/documents/30683.pdf>

179. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України: аналітичний звіт. [Чернявський С. С., Андросюк В. Г., Кудерміна О. І. та ін.]. Київ : Нац. акад внутр справ, 2020. 98 с.

180. Романенко О. В. Роль комунікативних здібностей у професійній діяльності працівників поліції. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2020. С. 142–144.

181. Сампан І. Ексклюзивне інтерв'ю з однією з українських миротвориць // Nako. 2021. URL: <https://nako.org.ua/news/eksklyuzivne-intervyu-z-odnijeyu-z-ukrayinskix-mirotvoric>

182. Санжара О. О. Адміністративно-правовий механізм реалізації прав і свобод громадян у сфері місцевого самоврядування: поняття та елементний склад. *Право та державне управління*. 2019. № 3 (36). Т. 1. С. 259–264. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2019/tom_1/40.pdf

183. Саркісова О. Ю. Сутність поняття «групова взаємодія» як соціальної, психологічної та педагогічної категорії. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2013. Вип. 19 (29). С. 59–62.

184. Світовенко Д. В. *Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України* : дис. ... д-ра філос. : 081 «Право». Київ, 2023. 249 с.

185. Сизоненко О. В. Теоретичні підходи до формування механізмів державного управління сталим розвитком територій. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (2). С. 987–992.

186. Скакун О. Ф. *Теорія держави і права*. Харків : Консум, 2001. 656 с. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-cat-51.html>

187. Слабунова Ю. В. Структура адміністративно-правового механізму забезпечення прав громадян органами прокуратури. *Форум права*. 2013. № 2. С. 508–512. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2013_2_80.

188. Слободенюк І. В. Адміністративні процедури надання електронних послуг у діяльності сервісних центрів Міністерства внутрішніх справ України: поняття та елементи. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2020. Т. 31 (70) № 4. С. 167–172. URL: https://www.juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/4_2020/29.pdf

189. Словник гендерних термінів. 2020. URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>

190. Стандарти й методика оцінки ризиків для різних зацікавлених сторін в Україні: подальші кроки реалізації міжнародних стандартів щодо гарантування безпеки постраждалих від насильства стосовно жінок та

домашнього насильства. Аналітичний звіт. Рада Європи. 2020. URL: <https://rm.coe.int/ukr-risk-assessment-final/16809eefb4> С.18

191. Створення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у правоохоронних органах – одне з пріоритетних завдань МВС України // Державна служба України з надзвичайних ситуацій. 2021. URL: <https://dsns.gov.ua/uk/news/podiyi-ta-zahodi/130038>

192. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки // Рада Європи. 2018. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

193. Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом в Україні // United Nations Ukraine. 2018. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strategy%20ua_0.pdf

194. Сучасна гендерна політика України. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. 2022. URL: <http://surl.li/ohydwl>

195. Сущенко Д. В. Різновиди адміністративних процедур та категорії їх класифікації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 51. Т. 2. С. 39–42. URL: <http://surl.li/qcseiі>

196. Тарахонич Т. І. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії. *Держава і право*. 2010. Вип. № 50. С. 12–18.

197. Типи сексуальних домагань. Урядова «гаряча лінія» 1545. 2024. URL: <https://1547.ukc.gov.ua/dovidkova-informatsiya/protydiya-nasylstva-zaoznakoju-stati/typu-seksualnyh-domagan/>

198. Українська асоціація представниць правоохоронних органів // Портал МВС. 2024. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/activity/rivni-prava-ta-mozlivosti/partnerstvo-ta-spivpracya/ukrayinska-asociaciya-predstavnic-pravoohoronnix-organiv>

199. Управління моніторингу дотримання прав людини // Портал МВС. 2024. URL: <https://mvs.gov.ua/struktura/upravlinnia-monitoringu-dotrimannia-prav-liudini-1>

200. Уряд планує до 2030 року скоротити гендерний розрив в оплаті праці з 18,6% до 13,6% // Міністерство економіки України. Урядовий портал. 2023. URL: <http://surl.li/ojkeqg>

201. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Київ : ВАІТЕ, 2016. 180 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/5/249271.pdf>

202. Шевченко З. В. Словник гендерних термінів. Черкаси, 2016. 336 с. URL: <http://a-z-gender.net/ua/wp-content/uploads/2018/05/Slovnyk-gendernyh-terminiv.pdf>

203. Шемшученко В. Д., Бабкін В. П., Горбатенко. Політологічний енциклопедичний словник / Упорядник В. П. Горбатенко; За ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка. 2-е вид., доп. і перероб. Київ : Генеза, 2004. 736 с.

204. Шпаков В. В. Правовий механізм державного регулювання: засоби, склад та система. *Економічна теорія та право*. 2015. № 4 (23). С. 188–198.

205. Шумейко Т. А. Поняття та ознаки адміністративно-правового механізму формування та реалізації державної політики у сфері обігу зброї в Україні. *Юридична наука*. 2020. № 8(110)/2020. С. 169–176.

206. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2021. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/schoricha-dopovid-2021.pdf>

207. Юрійчук І. Правове поняття адміністративних процедур. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 5. С. 151–156.

208. CJEU judgment: Police rule on height limit may discriminate against women // Portal of the Publications Office of the EU. 2022. URL: https://eur-lex.europa.eu/content/news/CJ_police_height.html

209. Conor, Bridget. Gender & creativity: progress on the precipice, special edition // UNESCO. 2021. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375706>

210. Content Details. Public Law 115 - 68 - Women, Peace, and Security Act of 2017. URL: <https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-115publ68#:~:text=Full%20Title,mitigate%2C%20or%20resolve%20violent%20conflict.>

211. Convention on the Political Rights of Women New York, 31 March 1953. URL: https://treaties.un.org/doc/treaties/1954/07/19540707%2000-40%20am/ch_xvi_1p.pdf

212. Declaration on the Police. Resolution 690 Parliamentary Assembly, 1979. URL: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16101>

213. Document 62016CJ0409. Judgment of the Court (First Chamber) of 18 October 2017. Ypourgos Esoterikon and Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton v Maria-Eleni Kalliri. Request for a preliminary ruling from the Symvoulio tis Epikrateias. Reference for a preliminary ruling - Social policy - Directive 76/207/EEC - Equal treatment of men and women in matters of employment and occupation - Discrimination on the ground of sex - Competition for entry to the police school of a Member State - Law of that state imposing a minimum physical height requirement on all candidates for admission to that competition. Case C-409/16. EUR-Lex, 2017.

214. Document 62016CJ0409. Judgment of the Court (First Chamber) of 18 October, 2017. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0409>

215. EU Member States. European Institute for Gender Equality, 2024. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/eu-member-states>

216. EUAM joins conference on the professional development of women in the Ukrainian security sector. European Union Advisory Mission, 2021. URL: <https://www.euam-ukraine.eu/news/latest-news/euam-joins-conference-on-the-professional-development-of-women-in-the-ukrainian-security-sector/>

217. Fact sheet: U.S. Government Women Peace and Security Report to Congress. The white house, 2022. URL: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/07/18/fact-sheet-us-government-women-peace-and-securityreport-to-congress/>

218. Gabunia T. Social Interaction Types & Examples (Sociology). Helpful Professor, 2024. URL: <https://helpfulprofessor.com/social-interaction-types-and-examples/>

219. Gender Equality Glossary and Thesaurus. European Institute for Gender Equality, 2022. URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>

220. Gender equality: EU Advisory Mission committed to strengthening the role of women in law enforcement agencies. European Union Advisory Mission, 2022. URL: <https://www.euam-ukraine.eu/news/latest-news/gender-equality-eu-advisory-mission-committed-to-strengthening-the-role-of-women-in-law-enforcement-agencies/>

221. Gender mainstreaming: an overview. Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI), 2011. URL: [https://www.peacewomen.org/node/90256#:~:text=The%20ECOSOC%20agreed%20conclusions%20\(1997,1997\)%20provided%20further%20concrete%20directives](https://www.peacewomen.org/node/90256#:~:text=The%20ECOSOC%20agreed%20conclusions%20(1997,1997)%20provided%20further%20concrete%20directives)

222. Gender Statistics Database. European Institute for Gender Equality, 2024. URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/eustrat/eustrat_epsr

223. Harrington, Penny E. National Center for Women & Policing (NCWP). Recruiting & Retaining Women: A SelfAssessment Guide for Law Enforcement, (2000). P. 64.

224. Investigating Sexual Harassment Complaints: Guidelines and Instructions Civil Rights Center (CRC) U.S. Department of Labor, 2024. URL: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/crc/files/SexualHarassmentInvestigationGuidelines.pdf>

225. Key charts on Governance. Organisation for Economic Co-operation and Development, 2022. URL: <https://www.oecd.org/gender/data/governance/>

226. Kiessling, Claudia and Götz Fabry. What is communicative competence and how can it be acquired? *GMS Journal for Medical Education*, 2021. 38(3): Doc49. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994879/#R9>

227. Kozma, Tibor. Understanding Gender Mainstreaming in Modern Law Enforcement. *The quarterly journal*, Vol. 11, № 2 (Spring 2012), pp. 87–94. URL: <https://www.jstor.org/stable/26326277?seq=3>

228. Mainstreaming gender perspectives to achieve gender equality: What role can Parliamentarians play? Briefing Paper for Members of the Parliament of the Cook Islands, 2016. URL: https://hrsd.spc.int/sites/default/files/2021-07/Gender_mainstreaming_brief_for_MPs_FINAL.pdf

229. National Strategy on Gender Equity and Equality. White House U.S., 2021. URL: <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf>

230. Petrovic v Austria (Application no. 20458/92). Swarb.co.uk., 2022. URL: <https://swarb.co.uk/petrovic-v-austria-echr-27-mar-1998/>

231. Police gender toolkit Standardised Best Practices on Gender Mainstreaming in Peacekeeping. UNITED NATIONS, 2015. URL: https://police.un.org/sites/default/files/united_nations_police_gender_toolkit_handbook1.pdf

232. Ridge A. A perspective of listening skills. In: Wolvin A, Coakley C, editors. *Perspectives on listening*. Norwood, NJ: Ablex; 1993. pp. 1–14.

233. Samilyk L., Teremetskyi V., Milevska A., Lytvyn N., Artemenko O., Kondratyuk-Antonova T. Implementation of gender policy in the public authorities. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 2021. Volume 24, Special Issue 6. URL: <https://www.abacademies.org/articles/implementation-of-gender-policy-in-the-public-authorities.pdf>

234. Search results for: European convention on human rights 14. Swarb.co.uk., 2022. URL: <https://swarb.co.uk/?s=European+Convention+on+Human+Rights+14>

235. Shchepanskyi Ya. Elementary concepts of sociology. Progress, 1969. 250 p.

236. SIGI 2019 Global Report. Transforming Challenges into Opportunities. Organisation for Economic Co-operation and Development, 2022. URL: <https://www.oecd.org/publications/sigi-2019-global-report-bc56d212-en.htm>

237. Spitzberg B. Methods of interpersonal skill assessment. In: Greene J, Burleson B, editors. Handbook of communication and social interaction skills. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum; 2003. pp. 111–152.

238. The civilian security sector. EUAM Ukraine, 2022. URL: <https://www.euam-ukraine.eu/our-mission/the-civilian-security-sector/>

239. The European Code of Police Ethics. Recommendation Rec(2001)10 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 19 September 2001. URL: <https://polis.osce.org/european-code-police-ethics>

240. The European Pillar of Social Rights in 20 principles. European Commission, 2024. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>

241. We Are The United Nations Global Solidarity Movement For Gender Equality. United Nation, 2022. URL: <https://www.heforshe.org/en>

242. What are the 20 principles of the European Pillar of Social Rights? (easy-to-read version). European Commission, 2024. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1567&langId=en>

243. Women in Policing: EUAM shares EU best practices in gender balance with cadets. European Union Advisory Mission, 2022. URL: <https://www.euam-ukraine.eu/news/women-in-policing-euam-shares-eu-best-practices-in-gender-balance-with-cadets/>

244. Gudiy V. Gender equality in Ukraine: what we have today. Yuridychna Gazeta, 2024. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/genderna-rivnist-v-ukrayini-shcho-maemo-sogodni.html>

245. Ways to improve gender policy in the state administration system. Chernyakhivska V. Bulletin of Taras Shevchenko Kyiv National University. State

service, 2018. 10 (1), 47-52. URL: <https://doi.org/10.17721/2616-9193.2018/10-10/12>

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Петриченко В. В. Гендерна інтеграція в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 2. С. 53–57. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/2/9.pdf>

2. Петриченко В. В. Гендерна політика держави: правові основи та сучасні проблеми реалізації. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 3. С. 91–96. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/3/15.pdf>

3. Петриченко В. В. Місце і роль міжнародних стандартів та принципів при формуванні і реалізації гендерної державної політики в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 12. С. 568–571. URL: http://www.lsej.org.ua/12_2022/136.pdf

4. Петриченко В. В. Аналіз ефективності адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави (на прикладі системи органів МВС України). *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 2. С. 122–126. URL: http://apnl.dnu.in.ua/2_2023/19.pdf

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Петриченко В. В. Аналіз законодавства Сполучених Штатів Америки щодо напрямків реалізації гендерної політики в секторі безпеки. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22–23 верес. 2021 р.). Київ : НДІ публіч. права, 2021. С. 71–73.

6. Петриченко В. В. Проблемні питання формування пріоритетних напрямків державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Перспективні напрямки розвитку*

юридичної науки у 21-му сторіччі : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14–15 черв. 2022 р.). Київ : НДІ публіч. права, 2022. С. 55–58.

7. Петриченко В. В. Гендерна політика держави – поняття та основні ознаки. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15 черв. 2023 р.). Одеса : Юридика, 2023. С. 256–260.

Додаток Б

БЛАНК

**соціологічного опитування думки громадян щодо ефективності
впровадження гендерної рівності в правоохоронну систему України**

Шановний респонденте! Вашій увазі надається бланк соціологічного опитування щодо ефективності впровадження гендерної рівності в правоохоронну систему України. Опитування є анонімним, відповідно просимо Вас надати правдиві відповіді. На кожне питання потрібно надати відповідь: наприклад, «Так» або «Ні» у графі навпроти шляхом постановлення позначки (наприклад, «+», або «V»).

Чи вважаєте Ви, що правоохоронні органи відповідають потребам та очікуванням громадян щодо гендерної рівності?				
Так		Ні		
Наскільки ефективним Ви вважаєте упровадження гендерної рівності в правоохоронну систему України?				
0–20 %	30–50 %	60–80 %	90–100 %	
Чи вважаєте Ви, що участь громадськості та жіночих груп у формуванні стратегій розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ сприяє покращенню гендерної рівності в правоохоронній системі?				
Так		Ні		
Як Ви оцінюєте рівень взаємодії Міністерства внутрішніх справ з різними групами населення з урахуванням гендерних особливостей?				
Високий	Достатній	Низький	Незадовільний	
Які заходи Ви вважаєте необхідними для подальшого поліпшення ефективності гендерної політики в правоохоронній сфері?				
Систематичне навчання та тренування правоохоронців	Внутрішній контроль	Рівне представництво	Партнерство	Підвищення громадської свідомості
Чи вважаєте Ви, що Міністерство внутрішніх справ ефективно взаємодіє з іншими секторами суспільства для досягнення гендерної рівності?				
Так		Ні		

РЕЗУЛЬТАТИ

**соціологічного опитування думки громадян щодо ефективності
впровадження гендерної рівності в правоохоронну систему України**

Дослідження проводилося методом кількісного анонімного онлайн-опитування за простою випадковою вибіркою респондентів. Анкетуванням охоплено 102 респонденти. Час проведення анкетування – друге півріччя 2023 року.

Чи вважаєте Ви, що правоохоронні органи відповідають потребам та очікуванням громадян щодо гендерної рівності?				
Так		Ні		
38 %		62 %		
Наскільки ефективним Ви вважаєте впровадження гендерної рівності в правоохоронну систему України?				
0–20 %	30–50 %	60–80 %	90–100 %	
3 %	53 %	43 %	1 %	
Чи вважаєте Ви, що участь громадськості та жіночих груп у формуванні стратегій розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ сприяє покращенню гендерної рівності в правоохоронній системі?				
Так		Ні		
78 %		22 %		
Як Ви оцінюєте рівень взаємодії Міністерства внутрішніх справ з різними групами населення з урахуванням гендерних особливостей?				
Високий	Достатній	Низький	Незадовільний	
2 %	38 %	42 %	18 %	
Які заходи Ви вважаєте необхідними для подальшого поліпшення ефективності гендерної політики в правоохоронній сфері?				
Систематичне навчання та тренування правоохоронців	Внутрішній контроль	Рівне представництво	Партнерство	Підвищення громадської свідомості
80 %	71 %	62 %	88 %	65 %
Чи вважаєте Ви, що Міністерство внутрішніх справ ефективно взаємодіє з іншими секторами суспільства для досягнення гендерної рівності?				
Так		Ні		
37 %		63 %		

ЗАКОН УКРАЇНИ**Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо запровадження механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії гендерній дискримінації та сексизму**

Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:

1. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561):

статтю 21-7:

викласти у такій редакції:

Стаття 21-7. Взаємодія суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму

Взаємодія суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму, передбачає:

взаємне інформування не пізніше однієї доби про виявлені факти насильства за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму з дотриманням правового режиму інформації з обмеженим доступом;

реагування на факти вчинення насильства за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму відповідно до компетенції та з урахуванням оцінки ризиків, що загрожують постраждалій особі;

узгодження заходів реагування на випадки насильства за ознакою статі, гендерної дискримінації, сексизму та надання дієвої допомоги постраждалим особам, що здійснюються різними суб'єктами;

розроблення та виконання відповідно до компетенції програм для кривдників;

розроблення програм запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму відповідно до компетенції;

організацію здійснення заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму відповідно до компетенції;

обмін досвідом у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму;

скоординовану міжвідомчу підготовку фахівців, які представляють суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму;

здійснення моніторингу дотримання вимог законодавства у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерної дискримінації та сексизму суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму, внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавства та практики його застосування.

Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму затверджується Кабінетом Міністрів України.

Суб'єкти, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму звітують спеціально уповноваженому центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків про результати здійснення повноважень у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, гендерній дискримінації та сексизму у порядку, визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2. Цей Закон набуває чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

Голова Верховної Ради України

Додаток С

ЗАТВЕРДЖУЮ
В. О. Президент Науково-дослідного
інституту публічного права,
доктор юридичних наук, професор
Сергій КОРОЄД
23 травня 2024 р.

**АКТ**

**впровадження результатів дисертації здобувача кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ
Петриченко Валентини Вячеславівни
на тему: «Адміністративно-правові засади діяльності МВС щодо реалізації гендерної політики в Україні» у науково-дослідну роботу Науково-дослідного інституту публічного права**

Комісія у складі: в.о. президента Науково-дослідного інституту публічного права, доктора юридичних наук, професора Короеда Сергія Олександровича (голова комісії), завідувача докторантури і аспірантури, доктора юридичних наук, професора Сороки Лариси Володимирівни, завідувача відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, доктора юридичних наук, професора Куркової Ксенії Миколаївни, склала цей акт про те, що матеріали дисертації Петриченко Валентини Вячеславівни на тему: «Адміністративно-правові засади діяльності МВС щодо реалізації гендерної політики в Україні» (на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право») мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній роботі наукових відділів Науково-дослідного інституту публічного права під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем науки адміністративного права, а також у межах реалізації Інститутом теми науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0115U005495).

Використання результатів дисертації сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової роботи працівників відділів Науково-дослідного інституту публічного права.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор Національної
академії внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор
Станіслав ГУСАРЄВ



2024 р.

АКТ

**впровадження результатів дисертації здобувача кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ
Петриченко Валентини Вячеславівни
на тему: «Адміністративно-правові засади діяльності МВС щодо
реалізації гендерної політики в Україні» в освітній процес
Національної академії внутрішніх справ**

Комісія в складі: завідувача кафедри публічного управління та адміністрування, доктора юридичних наук, професора Пастуха Ігоря Дмитровича (голова комісії), завідувача кафедри поліцейського права, кандидата юридичних наук, доцента Кулікова Володимира Анатолійовича, старшого наукового співробітника Секретаріату Вченої ради, кандидата юридичних наук, старшого дослідника Зубкової Любові Анатоліївни, склала цей акт про те, що результати дисертації здобувача кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ Петриченко Валентини Вячеславівни на тему: «Адміністративно-правові засади діяльності МВС щодо реалізації гендерної політики в Україні» впроваджено в освітній процес академії, зокрема:

1. Матеріали дисертації здобувача застосовуються в освітньому процесі під час підготовки та проведення лекцій, семінарських і практичних занять зі здобувачами вищої освіти з навчальних дисциплін: «Актуальні проблеми теорії адміністративного права», «Актуальні проблеми публічної служби».

2. Результати дисертаційного дослідження Петриченко Валентини Вячеславівни на тему: «Адміністративно-правові засади діяльності МВС щодо реалізації гендерної політики в Україні» відображені в наукових статтях і науково-практичних конференціях для здобувачів вищої освіти, де в якості джерел для підготовки навчальних матеріалів рекомендовано такі публікації:

1. Петриченко В.В. Гендерна інтеграція в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 2. С. 53–57. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/2/9.pdf>

2. Петриченко В.В. Гендерна політика держави: правові основи та сучасні проблеми реалізації. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип. 3. С. 91–96. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2023/3/15.pdf>

3. Петриченко В.В. Місце і роль міжнародних стандартів та принципів при формуванні і реалізації гендерної державної політики в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 12. С. 568–571. URL: http://www.lsei.org.ua/12_2022/136.pdf

4. Петриченко В.В. Аналіз ефективності адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави (на прикладі системи органів МВС України). *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 2. С. 122–126 URL: http://apnl.dnu.in.ua/2_2023/19.pdf

5. Петриченко В.В. Аналіз законодавства Сполучених Штатів Америки щодо напрямків реалізації гендерної політики в секторі безпеки. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 22–23 вересня 2021 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 71–73.

6. Петриченко В.В. Проблемні питання формування пріоритетних напрямків державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 14–15 червня 2022 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 55–58.

7. Петриченко В.В. Гендерна політика держави – поняття та основні ознаки. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір* : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 червня 2023 р.). Науково-дослідний інститут публічного права. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. С. 256–260.

3. Зазначені праці підтверджують належний навчально-методичний рівень, актуальність обраної тематики, фахову підготовку дисертації здобувача кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ Петриченко Валентини Вячеславівни на тему: «Адміністративно-правові засади діяльності МВС щодо реалізації гендерної політики в Україні», а також практичну значущість роботи й можливість використання результатів дослідження під час викладання зазначених вище навчальних дисциплін.

Голова комісії:

Члени комісії:



Ігор ПАСТУХ

Володимир КУЛІКОВ

Любов ЗУБКОВА