

**ГЕНДЕРНА ІНТЕГРАЦІЯ В СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА
ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

**GENDER INTEGRATION IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY
OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE**

Стаття присвячена аналізу процесу впровадження гендерної рівності в структурах і органах Міністерства внутрішніх справ України. Досліджено гендерну інтеграцію в системі Міністерства внутрішніх справ України починаючи із 2004 року, тобто з введенням посади радника Міністра з прав людини та гендерних питань. З'ясовано, що принцип гендерної інтеграції в формуванні політики призвів до появи нормативно-правових актів, в яких питання гендерної рівності включалися до галузевих стратегій та планів. Проаналізовано чинне європейське законодавство відповідно до якого 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. З'ясовано, що не зважаючи на позитивний рух в бік подолання будь-яких проявів дискримінації, ще існують судові спори щодо порушення права на рівний доступ до поліцейської роботи. Запропоновано розробити і прийняти спеціалізований планово-стратегічний акт законодавства, що буде інтеграційним документом, орієнтованим на міжнародні правові рамки, зокрема Цілі сталого розвитку до 2030 року та враховуватиме специфіку правоохоронної сфери (законодавча доктрина має аналогічні акти в інших сферах. Означене сприятиме у повній мірі виконати стратегічні цілі та завдання із реалізації гендерної політики держави в системі Міністерства внутрішніх справ України у напрямку стійкого розвитку й інклюзивності.

Ключові слова: гендерна політика, інтеграція, Міністерство внутрішніх справ, гендерна рівність, гендерний розвиток, адміністративно-правове забезпечення, адміністративно-правові засади.

The article is devoted to the analysis of the process of implementing gender equality in the structures and bodies of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. Gender integration in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine since 2004, that is, with the introduction of the position of adviser to the Minister of Human Rights and Gender Issues, has been studied. It was found that the principle of gender integration in policy formation led to the emergence of normative legal acts in which gender equality issues were included in industry strategies and plans. The current European legislation was analyzed, according to which the participating countries are obliged to conduct police recruitment on the basis of objective and non-discriminatory criteria based on the competence and experience of candidates, and not on their gender characteristics. It was found that despite the positive movement towards overcoming any manifestations of discrimination, there are still legal disputes regarding the violation of the right to equal access to police work. It is proposed to develop and adopt a specialized planning and strategic act of legislation, which will be an integration document focused on the international legal framework, in particular the Sustainable Development Goals until 2030 and will take into account the specifics of the law enforcement sphere (legislative doctrine has similar acts in other spheres. This will help to fully implement strategic goals and tasks for the implementation of the gender policy of the state in the system of

the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in the direction of sustainable development and inclusiveness.

Key words: *gender policy, integration, Ministry of Internal Affairs, gender equality, gender development, administrative and legal support, administrative and legal principles.*

Вступ. Принцип гендерної інтеграції в формуванні політики вже спричинив появу нормативно-правових актів, в яких питання гендерної рівності включалися до галузевих стратегій та планів.

Необхідно відзначити, що до 2016 року було небагато галузевих та відомчих нормативно-правових актів з гендерної тематики. Винятком стало Міністерство внутрішніх справ України (далі – МВС), адже в 2004 році було призначено радника Міністра з прав людини та гендерних питань, а також Міністерство освіти і науки України (далі – МОН) та Міністерство юстиції України (далі – Мінюст) [1, с. 21]. Зазначені міністерства були першими в структурі органів державної влади України, які врахували євроінтеграційний курс та розпочали реформи. Враховуючи, що із початком повномасштабної збройної агресії роль МВС як структури, яка забезпечує правопорядок та захищає права і свободи людини і громадянина, можемо стверджувати, що питання гендерної інтеграції залишаються актуальними. Адже попри суттєві успіхи у зазначеному процесі, досі залишаються не вирішеними багато питань.

Зазначену проблематику досліджувало багато фахівців з різних галузей, однак питанням гендерних інтеграційних процесів в системі МВС приділена незначна увага науковців. Так, Н. Камінська, С. Чернявський, О. Перунова висвітлювали питання забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [2]; Д. Гета також акцентувала свою увагу саме на гендерній рівності в підрозділах Національної поліції [3], проте їхні наукові доробки не враховують сучасний стан вітчизняного безпекового середовища, а отже – є сенс стверджувати про актуальність проведення цього дослідження

Метою статті є з'ясування сучасного стану та проблем гендерної інтеграції в системі МВС задля формування пропозицій щодо оптимізації вітчизняного законодавства.

Виклад основного матеріалу. 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) [4] та Європейський кодекс поліцейської етики (2001 рік) [5]. 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 статевоїх характеристиках. Так, «Декларація про поліцію», рекомендує наділяти поліцейських таким самим статусом та правами, що й працівників державної цивільної служби, не робить жодного обмеження для прийому 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 [4; 5; 6; 7]. Також, у статтях 22, 25 Рекомендація Рес (2001 рік) Комітету міністрів держав-членів 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» [7, с. 21].

Однак, враховуючи специфіку добору у 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» [8]. Суд ЄС постановив, що закон, який встановлює критерій 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 *Symvoulou tis*

Епикратеїас (Державна рада) у Греції (справа С-409/16) [9]. Справу порушила жінка-майбутня курсантка поліції, чию заяву на вступ до академії відхилили через її зріст.

Зазначимо, що десятиліттями МВС було доволі консервативною й ієрархізованою державною структурою. Втім в співпраці з МОЗ за підтримки громадянського суспільства та міжнародних партнерів МВС врешті скасували наказ, що визначав перелік з 450 заборонених для жінок професій. Завдяки усуненню цієї дискримінаційної норми сьогодні в системі МВС 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 брало участь 29 осіб, з них 3 – жінки. Відповідно соціальний статус, посадові обов'язки та репутаційні позиції перестають бути предметом тиску. Жінки частіше обирають спеціалізацію, відштовхуючись від власних бажань та інтересів [10].

Також зазначимо, що для забезпечення гендерної паритетності у підрозділах Національної поліції України було затверджено «Стратегію розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року» [11]. Запроваджуючи європейські демократичні цінності в МВС створюють умови для служби працівників, враховуючи засаду гендерної рівності, а також розробляють антидискримінаційні механізми прийняття на роботу та просування по кар'єрній драбині. Так, всі вакансії підлягають оголошенню з одночасним створенням умов безперешкодного доступу кандидатів (чоловіків та жінок) до участі в конкурсному відборі. А кандидати на керівні посади регіонального рівня будуть проходити двоступеневу процедуру конкурсного відбору, яка складається з оцінки загальної та спеціальної компетенції [3, с. 52].

Зазначимо, що важливе значення також мають акти щодо взаємодії та співробітництва між різними органами і структурами, а саме – меморандуми. Так, 13 лютого 2020 року між МВС та консорціумом «NIRAS» SwedenAB (проект «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 МВС, 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 [2].

Дійсно, останнім часом вдалося подолати частину міфів та стереотипів щодо жінок на військовій службі не тільки на рівні ставлення товаришів по службі й командування, а й на законодавчому. Органам системи МВС вдалося посилити роль жінок в інституціях сектора безпеки шляхом унесення змін до нормативно-правових документів та зменшити бар'єри для участі жінок в усіх сферах діяльності сектора безпеки: 1) у 2017 році було відкрито понад 450 посад, на які раніше жінки навіть не могли претендувати; 2) з урахуванням фізіологічних властивостей урівняно нормативи для вступу дівчат та хлопців до закладів вищої освіти сектора безпеки; 3) з 2018 року жінкам надано право брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння Берета з відзнакою в Національній гвардії України, що раніше було заборонено; 4) службові розслідування в Національній гвардії України проводяться із залученням фахівців з питань гендерної інтеграції органів військового управління для уникнення дискримінації за ознакою статі; 5) з 2018 року запроваджено збір статистичних даних органів системи МВС з розподілом за статтю; 6) згідно із Законом України від 6 вересня 2018 року № 2523-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків під час проходження військової служби у ЗСУ та інших військових формуваннях» [12] та наказом МВС від 28 вересня 2022 року № 615 «Про затвердження Змін до деяких нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України» [13] жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства) [14].

Однак наразі у силових формуваннях України ще існують певні проблеми та недоліки, пов'язані з проходженням служби жінками-військовослужбовцями. Серед головних зокрема є такі: 1) наявність гендерно-корпоративного стереотипу; 2) недостатня урегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби; 3) обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства; 4) заборона певних військових професій для жінок [15, с. 188; 16, с. 51].

Уточнимо, що 12 серпня 2022 року № 752-р розпорядженням Кабінету Міністрів України була схвалена Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків на період до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки [17].

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 [17].

Щодо структур, що входять в систему органів МВС, зазначена Стратегія лише частково покликає 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, прокуратур (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) [17].

Висновки. Таким чином, назріла необхідність у розробленні та прийнятті спеціалізованого планово-стратегічного акту законодавства, що буде інтеграційним документом, орієнтованим на міжнародні правові рамки, зокрема Цілі сталого розвитку до 2030 року та враховуватиме специфіку правоохоронної сфери. Тим більше, що вже є приклад прийняття такого документу в інших сферах (наприклад, Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації) [18]. Це, в свою чергу, дозволить в повній мірі виконати стратегічні цілі та завдання із реалізації гендерної політики держави в системі МВС у напрямку стійкого розвитку й інклюзивності із врахуванням інтеграційного курсу.

Список використаних джерел:

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред. Левченко К.Б. Київ, 2020. 186 с.
2. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.
3. Гета Д. С. Сучасний стан та проблеми гендерної рівності в діяльності підрозділів Національної поліції України. Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми. Харків, 2019. С. 51–52.
4. Declaration on the Police. Resolution 690 Parliamentary Assembly, 1979. URL: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16101>
5. 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>
6. The European Code of Police Ethics. Recommendation Rec(2001)10 of the Committee of Ministers to member states on the European Code of Police Ethics, 2001.
7. Жінки в органах внутрішніх справ України. За заг. ред. К. Б. Левченко, О. А. Мартиненко. К.: ТОВ «Видавництво «Телесик», 2008. 56 с.
8. 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
9. 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 *Symvoulío 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0409>

10. Ковальчук Т. Perezavantazennia sistemi: yak vtilyovati polityku gendernoi rivnosti v organah derzavnoi vladi? Ukrinform.ua, 2021. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3179433-perezavantazenna-sistemi-ak-vtilyovati-politiku-gendernoi-rivnosti-v-organah-derzavnoi-vladi.html>

11. Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 р. № 1023-р. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-%D1%80#Text>

12. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06.09.2018 № 2523-VIII. Ligazakon. <https://ips.ligazakon.net/document/T182523>

13. Про затвердження Змін до деяких нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 28.09.2022 р. № 615. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1239-22#Text>

14. Марценюк Л. В., Груздєв О. В. Жінка в секторі безпеки й оборони: гармонія професійного та особистого. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 2021. № 2. С. 76–84.

15. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних силах України: проблеми гендерної політики. Стратегічні пріоритети. 2008. № 4(9). С. 187–192.

16. Блінніков Г., Шевчук В., Підгайчук С., Сивак О. Особливості гендерної рівності у силових структурах України. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи : тези III Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 29 квітня 2021 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2021. 466 с. С. 49–53.

17. 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 серпня 2022 р. № 752-р. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

18. 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. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>