

Петриченко В. В.,*аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Національної академії внутрішніх справ***АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ
(НА ПРИКЛАДІ СИСТЕМИ ОРГАНІВ МВС УКРАЇНИ)****ANALYZING THE EFFECTIVENESS OF ADMINISTRATIVE REGULATION
OF THE STATE'S GENDER POLICY (THE CASE OF THE SYSTEM
OF BODIES OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE)**

Стаття присвячена аналізу об'єктивізації засад адміністративно-правового регулювання гендерної політики на прикладі органів МВС України. Уточнюється, що попри достатню кількість наукових досліджень щодо адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави, питання такого регулювання в органах МВС України не достатньо розроблені. З'ясовано як загальні, так і спеціальні ознаки та особливості адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави, в основі яких покладено створення умов для забезпечення рівних можливостей для всіх, які в свою чергу повинні відповідати міжнародним стандартам та нормам. Зроблено висновок, що гендерна рівність є важливим елементом сучасної державної політики, оскільки наслідки пандемії COVID-19 та інших глобальних викликів і надзвичайних гуманітарних ситуацій, включаючи кліматичну кризу, економічні збої, порушення прав людини, збройні конфлікти тощо впливають і вплинули на ефективність діяльності урядів. Запропоновано розробити і прийняти сучасний всеохопний стратегічний документ – Національну Стратегію гендерної рівності, в якому має бути реалізований гендерний підхід, що забезпечуватиме врахування інтересів та досвіду жінок і чоловіків. Означена стратегія буде необхідною складовою планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах, щоб забезпечити рівні можливості та блага для всіх, незалежно від статі. Зроблено висновок, що в Україні прийнято, ратифіковано достатню кількість нормативно-правових актів, що регулюють гендерну рівність в багатьох сферах суспільного життя. Однак сучасного всеохопного стратегічного документа, наприклад, Національної Стратегії щодо гендерної рівності, в якому має бути реалізований гендерний підхід, що забезпечуватиме врахування інтересів та досвіду жінок і чоловіків, – немає. Означене має бути необхідною складовою планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах, щоб забезпечити рівні можливості та блага для всіх, незалежно від статі.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, гендер, гендерна політика держави, гендерна рівність, МВС України, органи, стратегічні документи.

The article is devoted to the analysis of the objectification of the principles of administrative and legal regulation of gender policy on the example of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. It is clarified that despite a sufficient number of scientific studies on the administrative and legal regulation of the state's gender policy, the issues of such regulation are not sufficiently developed in the bodies of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. Both general and special features and features of the administrative and legal regulation of the state's gender policy are clarified, which are based on the creation of conditions to ensure equal opportunities for everyone, which in turn must meet international standards and norms. It is concluded that gender equality is an important element of modern public policy, as the consequences of the COVID-19 pandemic and other global challenges and humanitarian emergencies, including the climate crisis, economic disruptions, human rights violations, armed conflicts, etc. affect and have affected the effectiveness of governments. It is proposed to develop and adopt a modern comprehensive strategic document – the National Strategy for Gender Equality, in which a gender approach should be implemented, which will ensure that the interests and experiences of women and men are taken into account. The identified strategy will be a necessary component of the planning, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs in the political, economic, cultural and social spheres to ensure equal opportunities and benefits for all, regardless of gender. It was concluded that a sufficient number of legal acts regulating gender equality in many spheres of social life have been adopted and ratified in Ukraine. However, there is no modern comprehensive strategic document, for example, the National Strategy for Gender Equality, in which a gender approach should be implemented, which will ensure that the interests and experiences of women and

men are taken into account. This should be a necessary component of the planning, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs in the political, economic, cultural and social spheres to ensure equal opportunities and benefits for all, regardless of gender.

Key words: *administrative and legal regulation, gender, gender policy of the state, gender equality, Ministry of Internal Affairs of Ukraine, bodies, strategic documents.*

Вступ. Ратифікація Верховною Радою України в червні 2022 року Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, дала поштовх до серозних змін як суспільної свідомості, так і гендерної політики держави.

Цей крок не лише підтвердив нашу зобов'язаність боротися з будь-якими проявами гендерно-зумовленого насильства, але й відображає нашу відданість європейським цінностям, таким як права людини, свобода і гендерна рівність. У контексті, коли мільйони наших співгромадян та співгромадянок змушені були покинути рідну землю через війну, важливість міжнародної співпраці в цьому питанні надзвичайно велика. Особливо умови російської агресії проти України роблять імплементацію положень Конвенції надзвичайно важливою, адже це дозволяє нам вживати комплексних заходів для боротьби з гендерно зумовленим насильством [1, с. 15].

Окрім того, означене має прямий вплив на розвиток інклюзивності державного управління, адже навіть точкове оновлення змісту гендерної політики держави активізує перегляд усталених механізмів діяльності публічних інституцій. Йдеться насамперед про удосконалення розподілу ролей у рамках державної та адміністративної діяльності за професійними навичками, а не гендерно зумовленими стереотипами, формування правил рівного та поважливого ставлення виконавців таких завдань один до одного без будь-яких гендерно оціночних кліше. Зокрема завдяки впровадженню цілого комплексу заходів щодо забезпечення принципу гендерної рівності у секторі безпеки та оборони, за останні 10 років вдалося досягнути помітного збільшення частки жінок серед працівників органів системи МВС України. Зокрема, наразі на різних посадах в таких органах працює майже 70 тис. жінок, що складає 24,5% від загальної кількості працівників [2; 3, с. 276]. Своєю чергою, ратифікація вище зазначеної Конвенції має з-поміж іншого забез-

печити самостійність жінок, а отже – вищеозначений відсоток їхньої працевлаштованості в системі органів МВС України потенційно має збільшитись.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави загалом є достатньо науково висвітленим питанням, до особливостей якого в окремих аспектах були звернені праці таких науковців як: Ю. Біла-Тюріна Ю, Т. Іваніна, О. Кисильова, М. Колодій, А. Корягіна, Н. Свиридюк, Н. Цюприк та багатьох інших.

Однак щодо означеного регулювання в структурах МВС України – ці питання були об'єктом дослідження небагатьох науковців (наприклад, О. Груздев, Н. Камінська, Л. Марценюк, О. Перунова, С. Чернявський, І. Шруб тощо), причому праці таких розкривають лиш окремі аспекти його специфіки.

Метою статті є аналіз ризиків та бар'єрів на шляху адміністративно-правового регулювання гендерної політики держави в структурах МВС України з подальшими рекомендаціями для їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Першочергово уточнимо, що правове регулювання досить широко висвітлено у теоретичних доробках, як вітчизняних так і зарубіжних фахівців. Так, у найбільш загальному вигляді під правовим регулюванням (від лат. *regulare* – «спрямування, впорядкування») розуміють один з основних засобів владного впливу на суспільні відносини з метою впорядкування їх в інтересах людини, суспільства і держави [4, с. 205; 5, с. 58]. Своєю чергою, досліджуючи особливості адміністративних процедур за участю товариств з обмеженою відповідальністю в Україні, Н. Галіцина робить висновок, що адміністративно-правове регулювання як різновид державного регулювання є механізмом імперативного-нормативного упорядкування організації і діяльності суб'єктів і об'єктів управління і формування стійкого правового порядку їхнього функціонування. Призначенням та проявом цього регулювання автор вважає тривалість циклу

послідовно вчинюваних дій, спонукання суб'єктів права діяти самостійно і здійснювати свої права і виконувати обов'язки в рамках встановлених режимів і процедур, забезпечення стабільності в їхньому функціонуванні [6, с. 365; 5, с. 71].

Причому адміністративно-правове регулювання, як різновид правового 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 [7].

Щодо спеціальних ознак адміністративно-правового регулювання, як правило, вони виокремлюються у кореляції його функціональністю 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; 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» [8] – створити умови для забезпечення рівних можливостей); 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 [9, с. 45].

Для ефективного здійснення адміністративно-правового регулювання гендерної державної політики в Україні важливо створити регуляторну основу для функціонування відповідних інститутів, яка повинна відповідати міжнародним нормам та стандартам.

Міністерство внутрішніх справ, Національна гвардія та центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовуються та координуються Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, підтримують усі державні та міжнародні ідеї та програми, що сприятимуть утвердженню інституційного механізму реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони. Так МВС 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 [10, с. 16–17]. А 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.

Починаючи з 2020 року, в структурах МВС відбулося збільшення частки жінок, а саме: в ДСНС на 5%, в Національній поліції на 2%, в Нацгвардії на 7%. Питома вага чисельності жінок в особовому складі МВС України: Державна міграційна служба – 78,9%, Державна прикордонна служба – 26,5%, Національна поліція України – 25,5%, Національна гвардія України – 11,3%. Питома вага жінок на керівних посадах: 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% [2, с. 79].

Необхідно відмітити, що МВС вже кілька років поспіль впроваджує гендерний підхід, забезпечує рівні права та можливості для жінок і чоловіків під час несення служби. Завдяки цьому в системі МВС станом на початок 2022 року працюють і несуть службу понад 66 тисяч жінок. Жінки представлені на різних посадах, по різних напрямках [11].

Для сприяння підтримки рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в правоохоронних органах України, для підтримки жіночого лідерства, боротьби з дискримінацією та гендерними стереотипами було створено таку громадську організацію як Українська асоціація представниць правоохоронних органів (УАППО). Ця організація об'єднує жінок та чоловіків з різних правоохоронних агенцій [12].

За дорученням Міністра внутрішніх справ до функціональних обов'язків керівників підрозділів усіх рівнів в апараті, органах, закладах, установах, що належать до сфери управління МВС, 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 МВС та забезпечення сприяння поєднанню ними сімейних та професійних обов'язків [10].

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 сповістяться про злочин жінці-поліцейському [13]. Наприклад, за Законом України «Про Національну поліцію» [14] 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 [15].

Але попри позитивні рухи у бік покращення реалізації гендерної політики держави, традиційна «чоловіча культура» створила суттєві бар'єри на шляху рівності між чоловіками та жінками в структурах МВС. 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 в репродуктивному віці, високі посади жінок-правоохоронців сприймають як незаслужене просування, велика час-

тина 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) [2, с. 77–78].

Висновки. Гендерна рівність є важливим елементом сучасної державної політики, оскільки наслідки пандемії COVID-19 та інших глобальних викликів і надзвичайних гуманітарних ситуацій, включаючи кліматичну кризу, економічні збої, порушення прав людини, збройні конфлікти тощо впливають і вплинули на ефективність діяльності урядів. За висновками світових експертів, тільки інклюзивні уряди краще підготовлені до протидії таким негативним явищам.

В Україні прийнято, ратифіковано достатню кількість нормативно-правових актів, що регулюють гендерну рівність в багатьох сферах суспільного життя. Однак сучасного всеохопного стратегічного документа, наприклад, Національної Стратегії щодо гендерної рівності, в якому має бути реалізований гендерний підхід, що забезпечуватиме врахування інтересів та досвіду жінок і чоловіків, – немає. Означене має бути необхідною складовою планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах, щоб забезпечити рівні можливості та блага для всіх, незалежно від статі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Левченко К. Вітальне слова учасникам міжнародної науково-практичної конференції «Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір». *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір* : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції 15 червня 2023 р. Науково-дослідний інститут публічного права. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. 346 с.
2. 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.
3. Шруб І. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як один із принципів денационалізації правоохоронної функції держави в умовах військового стану та у післявоєнний період. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір* : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції 15 червня 2023 р. Науково-дослідний інститут публічного права. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. 346 с.
4. Адміністративне право України. Т. 1. Загальне адміністративне право / за ред. проф. В. В. Галуцька. Херсон : Грінь Д. С., 2015. 272 с.

5. Грицай І. О., Примаков К. Ю. Адміністративно-правові основи регулювання у сфері масової інформації в Україні К. : «Хай-Тек Прес», 2018. 256 с.
6. Галіцина Н. В. Адміністративно правові засади процедури створення та функціонування товариств з обмеженою відповідальністю в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя : Класичний приватний ун-т., 2010. 20 с.
7. Скакун О. Ф. Теорія держави і права. Харків : Консум, 2002. 656 с.
8. Адміністративно-правові засоби захисту прав людини і громадянина. *WikiLegalAid*, 2022. URL: <http://surl.li/faviv>
9. Лазаренко Д. В. Природні ресурси як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Інформація і право*, 2014. № 2(11). С. 44–47.
10. 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.
11. 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>
12. Корягіна А. М. Гендерна політика в системі МВС. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*, 2008. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/31-1.pdf>
13. Денем Т. Гендер та реформування поліцейських сил: Довідковий посібник. 2008. Ч. 2. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/6/75283.pdf>
14. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Верховна Рада України офіційний сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
15. Іваніна Т., Кисильова О., Колодій М. Гендерно орієнтоване врядування. К. : «Юстон», 2021. 116 с.