

CEPS. URL : <https://www.ceps.eu/ceps-publications/cost-non-europe-area-legal-migration/>.

5. Cortinovis R., Vosyliute L., Wacko H. Gendered migrant integration policies in the EU. Are we moving towards delivery of equality, non-discrimination and inclusion? ITFLOWS project report. 2023. 80 p. URL : <https://surl.li/hmtdgm>.

6. Global compact for safe, orderly and regular migration. IOM UN Migration. URL : <https://www.iom.int/global-compact-migration>.

7. ITFLOWS: IT Tools and Methods for Managing Migration Flows. URL : <https://www.itflows.eu/>.

8. Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. 130 p. URL : <https://surl.li/sszggz>.

9. Temporary protection for persons fleeing Ukraine – monthly statistics. Eurostat. URL : <https://surl.li/uspfab>.

Андрій СТАХУРА

аспірант кафедри

теорії держави та права

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

<https://orcid.org/0009-0004-9497-9797>

ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ У ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ДОСЯГНЕННЯ

Створення у 2015 році Національної поліції як правоохоронної інституції європейського зразка з новою ідеологією, передбачає багаторівневу трансформацію засад правоохоронної діяльності. Внутрішній зміст такої діяльності пов'язаний з підвищенням ефективності її роботи за рахунок перегляду підходів до формування кадрового складу, що видається нам особливо важливим під час дії воєнного стану та у повоєнний період.

Примітно, що оптимізація підходів до формування атестованого складу Національної поліції України інтенсифікувалася у період воєнного стану, зокрема, через виникнення значного кадрового дефіциту. Останній був викликаний залученням частини поліцейських до безпосередньої участі у бойових діях, а також звільненнями та виїздом за кордон частини особового складу, підвищеними навантаженнями, що ускладнюють роботу в поліції.

У зазначеному аспекті надзвичайно важливим завданням видається досягнення гендерного паритету, про значення якого необхідно зазначити докладніше. З цього приводу І. Кустовська та І. Ломакіна слушно наголошують на тому, що гендерна нерівність є у кожній країні світу, незалежно від того, чи це мало забезпечена країна, чи високо розвинена держава. Проблема гендеру стоїть досить гостро майже у всіх державах. Зазначена проблема є актуальною і реальною зі своїм минулим та майбутнім й передбачає постійну боротьбу за поліпшення якості життя жінок повсюди, впровадження механізмів антидискримінаційної політики у всіх сферах суспільного життя [1, с. 103].

Крім цього Р. Мусевич наголошує на тому, що з початком агресії Російської Федерації проти України у 2022 році, роль жінок у військовому конфлікті стала особливо актуальною. З одного боку, медіа акцентували увагу на жінках на передовій, що стало важливим для підняття морального духу населення. З іншого боку, ця увага породжувала додаткові стереотипні виклики щодо безпеки жінок та дотримання стандартів гендерної рівності [2].

У системі Національної поліції України протягом останніх років роль жінок поступово збільшується. В зв'язку із цим набуває важливого значення досягнення гендерного паритету в діяльності Національної поліції України, на чому слід зупинитися детальніше.

Насамперед, гендерний паритет (з англ. gender – стать, від лат. genus – рід; лат. paritas – рівність) – це принцип симетричного та рівноважного представлення чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя, зокрема економіці, науці, освіті, політиці [3].

Більш широкою категорією відносно зазначеного принципу є принцип гендерної рівності між жінками та чоловіками у цілому. Так, відповідно до статей 21, 24 Конституції України усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21). Рівність прав жінки і чоловіка 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 (ст. 24) [4].

Крім того, у статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» надане визначення позитивних дій – спеціальних тимчасових заходів, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України [5].

На підставі викладеного можна зробити проміжний висновок про те, що досягнення гендерного паритету є можливим через забезпечення гендерної рівності у суспільстві, для чого є важливими позитивні дії – заходи спрямовані на усунення нерівності у можливостях жінок і чоловіків.

Що стосується діяльності Національної поліції, то Є. Ігнатченко, В. Рогальський та В. Роженченко слушно зауважують на тому, що жінки-поліцейські працюють у тих самих умовах, що й чоловіки, і застосовують закон у тих самих випадках, коли це передбачено. Водночас внаслідок збройної агресії, в Україні значно зросла кількість жертв насильства, а жінкам-поліцейським легше, ніж чоловікам, знаходити спільну мову з постраждалими від нього особами. Автори наголошують, що забезпечення гендерної рівності в поліції має передбачати вдосконалення самої правоохоронної системи так як межі між чоловіками та жінками не існують. Робота в поліції не є виключно чоловічою професією. Рівне ставлення до особового складу, незалежно від того жінка це чи чоловік, та рівні можливості для кар'єрного зростання повинні бути фундаментальними засадами, як для мирного часу, так і під час дії воєнного стану [6].

Погоджуючись з викладеним, важливо вказати також на позицію О. Роздольської яка відмічає, що як інституційна, так і нормативно-правова сторона діяльності Національної поліції України та забезпечення нею рівних прав чоловіків і жінок, як внутрішньо інституційно так і під час здійснення діяльності щодо захисту прав і свобод людини і громадянина є досить сильними, хоча й потребують вдосконалення, зокрема через динамічність законодавства, а також суттєві вимоги режиму воєнного часу, коли всі, без виключення, права і свободи людини і громадянина перебувають під загрозою не лише деструктивних і криміногенних факторів усередині країни, а й у фокусі протиправних дій військ агресора [7, с. 237].

У цілому ми не поділяємо підхід, де основоположним є акцент на вирішенні багатьох проблем досягнення гендерної рівності у системі Національної поліції. Так, варто визнати певні досягнення, що мають виключно декларативний і поверхневий характер, тоді як більшість проблем залишається нерозв'язаною. Саме через збільшення ролі жінок у Національній поліції України в умовах воєнного стану можна зосередити зусилля на реальному, а не умовному досягненні гендерного паритету в діяльності вітчизняної правоохоронної структури.

Для цього ми вважаємо за необхідне реалізувати низку кроків. Першим і найголовнішим кроком є впровадження законодавчих змін та пряме закріплення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у поліції, зокрема щодо прийому та просування по службі. Другим кроком є досягнення рівності на організаційному рівні через виважену кадрову політику, відсутність дискримінаційних норм у конкурсних процедурах та рівний доступ жінок до керівних посад у поліції. Заходи підтримки є третім кроком. Вони мають полягати у створенні умов для професійного розвитку жінок-поліцейських шляхом організації спеціальних програм навчання з лідерства та підвищення кваліфікації. Четвертим кроком є правопросвітницькі заходи внутрішнього спрямування, направлені на подолання стереотипів та дискримінації у самій поліцейській системі, створення атмосфери взаємоповаги та корпоративної етики, можливостей для поєднання роботи та особистого життя. П'ятим і останнім кроком має бути систематичний моніторинг та своєчасна реакція на порушення гендерної рівності у поліції з вжиттям правових та дисциплінарних заходів до осіб, які допустили відповідні порушення.

І. Кустовська І., Ломакіна І. Жінки в секторі безпеки та оборони України: реалії сьогодення. Права людини та гендерна рівність під час воєнних дій на території України: збірник тез доповідей учасників наукового форуму (Львів, 17 червня 2022 року) / Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 224 с. С. 103-107.

2. Мусевич Р. Ю. Російсько-українська війна: гендерні виклики та упередження. Дослідження. URL: <https://wicc.net.ua/post/rosiys-ko-ukrayins-ka-viyna-genderni-vyklyky-ta-uperedzhennya>
3. Фоменко А. Є., Логвиненко Б. О. Гендерний паритет // Велика українська енциклопедія. URL: https://vue.gov.ua/Гендерний_паритет
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
6. Ігнатченко Є. С. Забезпечення гендерного підходу в системі Національної поліції України в умовах воєнного стану. Є. С. Ігнатченко, В. І. Рогальський, В. М. Рожеченко. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління.* 2024. № 16. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-16-07-01/2024-16-07-01>
7. Роздольська О. В. Реалізація принципу гендерної рівності в діяльності Національної поліції України. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки.* 2023. № 1. Т. 34 (73). С. 234-238.

Дар'я БАЙБАРЗА

курсант 3-го курсу
факультету підготовки фахівців для
органів досудового розслідування
Національної поліції України

Науковий керівник:

Кристина РЕЗВОРОВИЧ

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
доктор юридичних наук, доцент

**ВПЛИВ РАТИФІКАЦІЇ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ
НА ЗАКОНОДАВСТВО ТА ПОЛІТИКУ УКРАЇНИ У СФЕРІ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

Нормативно-правове регулювання суспільних відносин відіграє важливу роль, особливо в умовах сьогодення. Починаючи з лютого 2014 року, коли росія почала збройний напад на Україну, була порушена значна кількість конституційних прав, а також Женевські та Гаазькі конвенції. Тому реалії життя змусили українців переосмислити сучасні цінності. Це певною мірою стосується і засад нормативно-правового регулювання у сфері, пов'язаної з домашнім насиллям, застосування катувань та нелюдського поводження з людьми.

Понад десять років в Україні триває війна та понад три повномасштабне вторгнення, що посилює проблему домашнього насильства. Протягом 2020 року до органів та установ, на які покладаються функції із здійснення заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, надійшло 211 362 звернення щодо насильства в сім'ї, з них – 2 756 від дітей, 180 921 – від жінок, 27 676 – від чоловіків [6]. Це спонукало Україну до ухвалення Стамбульської конвенції.

Україна підписала Стамбульську конвенцію 7 листопада 2011 року, однак народні депутати не ратифікували її відразу, оскільки не було зібрано достатньої кількості голосів. І вже 20 червня 2022 року її було ратифіковано, а 1 листопада 2022 року вона набула чинності [5].

За даними Національної поліції України, в першому півріччі 2022 року звернень було на 27,5 % менше, ніж у першому півріччі 2021 року, також Офіс Генерального прокурора зафіксував на 56 % менше кримінальних проваджень у сфері домашнього насильства [3].

Важливим в умовах євроінтеграції України є врахування стандартів Європейського Союзу у сфері захисту жінок, дітей, у тому числі від гендерно зумовленого насильства. Щодо цього Стамбульська конвенція відіграє важливу роль. Її основа містить три «П»: профілактика (англ. – protection), кримінальне переслідування (англ. – prosecution) та комплексна всеосяжна політика (англ. – comprehensive policies). Ці елементи взаємопов'язані та залежні один від одного [2, с. 237]. Ратифікація Стамбульської конвенції викликала у