

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 396
DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-76-84



Лариса МАРЦЕНЮК[©]
доктор економічних наук,
доцент



Олексій ГРУЗДЄВ[©]
аспірант

(Дніпровський національний університет
залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна)

ЖІНКА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ Й ОБОРОНИ: ГАРМОНІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТОГО

Окреслено основні порушення прав жінок в Україні, в тому числі у секторі безпеки та оборони. Наголошено, що процес впровадження гендерної рівності в секторі безпеки України має певну специфіку.

Визначено вплив збройних конфліктів на чоловіків і жінок та основні проблемні питання, які виникають в роботі жінки-правоохоронця і впливають на її «Я-концепцію». До основних проблем, які наявні в професійному середовищі правоохоронців, віднесено такі: службові взаємовідносини по «вертикалі» і «горизонталі», конкуренція жінок і чоловіків, криза ідентичності.

Проаналізовано основні міжнародні документи, що закріплюють рівні права жінок і чоловіків, та напрями посилення ролі жінок у структурі МВС.

До основних проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, віднесено: наявність гендерно-корпоративного стереотипу, недостатня врегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби, обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства, заборона певних військових професій для жінок, відсутність рівних прав під час вступу на військову службу на етапі вибору освіти, обмеженість переліку військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовці-жінки, відмінність статусних позицій військовослужбовців-чоловіків і жінок під час переміщення по службі, обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби, різний порядок виконання покарань, призначених військовослужбовцям-жінкам і військовослужбовцям-чоловікам.

Для досягнення принципу збалансованості професійного та особистого життя рекомендовано врахувати п'ять важливих аспектів життя: здоров'я, стосунки, кар'єра, самовдосконалення, відпочинок.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендер у системі МВС, жінки в секторі оборони, гармонія професійного та особистого.

Постановка проблеми. Україна посідає 59-е місце у світі за показником «гендерний розрив», що готується Світовим економічним форумом та вимірює величину гендерного розриву у чотирьох важливих сферах нерівності між чоловіками та жінками: економічна

© Марценюк Л. В., 2021
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4121-8826>
Researcher ID: N-3917-2019
rwinform1@ukr.net

© Груздев О. В., 2021
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-5095-9995>
alexgruzdev12@gmail.com

участь, рівень освіти, політичне представництво та сфера здоров'я.

З погляду гендерної нерівності можна виділити п'ять порушень прав жінок в Україні:

1) жертви домашнього насильства (90 % українців, які потерпають від насильства, це – жінки);

2) отримують меншу зарплатню (адже жінка бере на себе «левоу» частку домашніх обов'язків. В результаті домашня робота і догляд за родиною займає в житті жінки 23 роки);

3) мають меншість у владі (Україна перебуває в групі країн із найнижчим представництвом жінок у владі);

4) обмежені у кар'єрі (у війську досі є низка «нежіночих» професій, затверджені наказами з грифом «з обмеженим доступом». За підрахунками експертів Всесвітнього економічного форуму, подолати різницю в можливостях працевлаштування та оплаті праці для чоловіків і жінок світ зможе через 170 років);

5) заручниці стереотипів («жінка-берегиня», «господарка», «для «жіночого щастя» потрібні «коханья» і «родина» – такі стереотипи суспільства заважають жінкам робити успішну кар'єру [1].

Виклики, з якими стикаються жінки у професії:

– більшість жінок стикалися у своїй професійній діяльності з упередженим гендерним ставленням з боку колег-чоловіків – 61 %, при цьому колеги-чоловіки очікують від жінок певної поведінки, пов'язаної з господарською функцією;

– недооцінка жіночого лідерства (76 % визнали, що у професійному середовищі жінки поступаються чоловікам лідерськими позиціями);

– ринок, який більше орієнтований для кар'єрного розвитку чоловіків (70 % визнали цей факт);

– пріоритет можливостей у чоловіків визнали 64 % при доступі до керівних посад та підвищенні за рівних умов кандидатів;

– для жінки є взаємосуперечливими кар'єра та повноцінне сімейне життя (96 %).

Метою статті є аналіз наявного становища жінок, що працюють у сфері безпеки та оборони, з погляду гендерної рівності та надання практичних рекомендацій жінкам, які бажують поєднувати професійне та особисте життя.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.

Базовим документом у сфері гендерної рівності на міжнародній арені є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – Конвенція), яку Україна ратифікувала 1981 року:

– відповідно до статті 1 Конвенції усі жінки мають бути захищені від дискримінації: і кожен індивідуум, і група осіб. Жінки не можуть бути дискриміновані також за іншими ознаками (сімейний стан, раса, каста, вік, релігія, національність, стан здоров'я, економічний статус);

– Конвенція вимагає забезпечення прав людини на основі рівності жінок і чоловіків. Стандарти рівності, визначені Конвенцією, становлять принцип дійсної рівності;

– Конвенція спрямована на реалізацію прав людини і основних свобод у усіх сферах життєдіяльності. Цивільні та політичні права жінок не відокремлюються від їхніх економічних, соціальних і культурних прав [2, с. 18].

Військові конфлікти суттєво впливають на життя суспільства. Якщо подивитись на війну і насильство через гендерні окуляри, то можна побачити, що і чоловіки, і жінки страждають від них, але не однаково. Жінки: вимушені шукати безпечне місце проживання для своєї сім'ї, адаптуватися до нових умов, шукати нову роботу, влаштувати дітей у школу, доглядати літніх батьків. При цьому жінки потерпають: від гендерно зумовленого насильства, яке часто використовується в умовах військового конфлікту, у тому числі як засіб маніпулювання та погроз для місцевого населення; від домашнього насильства в сім'ях демобілізованих. Чоловіки: отримують фізичні та/або психологічні травми, важко адаптуються до нових умов, виражають агресію внаслідок нелікованих поствоєнних симптомів [3].

Поява жінок, спрямованих на освіту і кар'єру, розглядається як позитивна тенденція. Трудова діяльність, що формує професійно значущі якості особистості, впливає на формування позитивної «Я-концепції» і стосується окремих аспектів гендерної ідентичності [4, с. 22–30.].

Традиційна чоловіча культура створила суттєві бар'єри на шляху рівності між чоловіками та жінками. 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 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).

Гендерний поділ праці має вплив на родину та інші структури. Розрізняють: нерівномірний поділ праці, патріархатний (традиційний), партнерський (оптимальний).

Жінки-військовослужбовці, як правило, обирають одну з таких стратегій поведінки:

- особисте життя жінки відходить на другий план, а всі сили, знання спрямовуються на побудову військової кар'єри;

- військова кар'єра відходить на другий план, більша увага надається особистісному життю;

- жінки намагаються гармонійно поєднати кар'єру та особисте життя. При цьому в окремі періоди життя більша увага надається або кар'єрі, або особистому життю.

У сучасних умовах жінки-правоохоронці будують свої професійні плани, часто нехтуючи будь-якою іншою сферою життя або обмежуючи її прояви.

Виклад основного матеріалу. Із часу здобуття незалежності служба в Збройних силах України сприймалася винятково як чоловіче покликання. Жінки в однострої обіймали переважно «мирні» посади – діловоди, медики, зв'язківці, тобто виконували здебільшого обслуговуючу функцію.

Тут, як і в будь-якій сфері, пов'язаній із надмірним фізичним та моральним навантаженням, усталився стереотип – «не жіноча справа».

Проте війна на Донбасі 2014 року показала, що жінка може так само, як і чоловіки, виконувати бойові завдання, опанувати будь-яку військову спеціальність.

Глибину проблеми стало видно, коли перші добровольці почали повертатися з війни. Часто питання було не тільки в легітимізації бійців добровольчих підрозділів, а й, зокрема, дій жінок у складі як добробатів, так і ЗСУ. «Банщиці» і «кухарки», які фактично виконували бойові завдання, не могли отримати офіційне визнання своїх заслуг, а отже – гідну оплату, пенсійне забезпечення через недоліки в законодавстві.

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:

- у 2017 році було відкрито понад 450 посад, на які раніше жінки навіть не могли претендувати, тому сьогодні в системі органів МВС маємо жінку – водолаза, жінку – керівника кінологічної служби, жінку – хіміка, двох жінок – генералів;

- з урахуванням фізіологічних властивостей урівняно нормативи для вступу дівчат та хлопців до закладів вищої освіти сектора безпеки;

- 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;

- службові розслідування в Національній гвардії України проводяться із залученням фахівців з питань гендерної інтеграції органів військового управління для уникнення дискримінації за ознакою статі;

- з 2018 року запроваджено збір статистичних даних органів системи МВС з розподілом за статтю.

Згідно із Законом України «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» (2018 р.) жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства).

Нові зміни передбачають:

- надання особам обох статей рівні можливості щодо укладення контракту на проходження військової служби, визначивши, що жінки можуть укладати контракт на проходження військової служби до досягнення граничного віку перебування на військовій службі;

- закріплення принципу, за яким жінки мають проходити військову службу на рівних засадах із чоловіками, що включає рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби;

– скасування обмежень щодо призначення військовослужбовців-жінок у добовий наряд, відправлення у відрядження і звільнення від проходження зборів [5].

Саме після набуття чинності законодавчих змін уперше в незалежній Україні з'явилися жінки-генерали – Людмила Шугалей і Оксана Хоменко.

У системі Міністерства внутрішніх справ України працює 70 000 або 24,5 % жінок від загальної кількості осіб. З них: у Національній гвардії – 4 000, у Державній прикордонній службі України – 11 000, у Державній службі України з надзвичайних ситуацій – 8 000. У Патрульній поліції України служать понад 3 000 жінок.

Щороку в Україні збільшується кількість жінок, які добровільно йдуть до лав Збройних сил. Їх не лякають важкі фізичні навантаження, добові наряди й відрядження у гарячі точки. Нині у ЗСУ служить 29 760 жінок (14 % від загальної кількості), із них: 4 250 офіцерів; 6 973 сержанти; 17 438 солдатів; 1 099 курсантів. На керівних посадах осіб офіцерського складу проходять військову службу 1 090 жінок.

Загалом на командних посадах у війську перебувають 86 жінок-військовослужбовців, з них: 6 осіб — командири рот (медичних), 78 осіб — командири взводів, 2 жінки — командири мінометних батареї. У складі міжнародних місій працюють 5 жінок. У складі національного персоналу місії ООН проходять службу 2 жінки-військовослужбовці. На посадах у багатонаціональних органах військового управління – 2 жінки.

Статус учасника бойових дій за участь в АТО/ООС надано 9 136 військовослужбовцям-жінкам.

У зв'язку з глобальним підвищенням спроможності жінок бути представленими у військових структурах підвищилась необхідність включення жінок у НАТО. Серед перших кроків до інтеграції жінок у НАТО була розбудова політики рівних можливостей, боротьби із дискримінацією і домаганнями. У 1961 році старші офіцерки НАТО організували конференцію для обговорення ситуації з інтеграцією жінок у збройні сили країн Альянсу. У 1976 році було утворено Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО (з 2009-го – Комітет НАТО із гендерних питань). Відповідно до Резолюції 1325 Ради безпеки (2000) наголошується важливість зміни бачення ролі жінок як учасниць вирішення конфліктів і миротворчої діяльності на рівні з чоловіками. Зараз у складі Місії України при НАТО проходить службу 1 жінка.

Потрібно зазначити, що впродовж кількох минулих років гендерна політика через призму запровадження принципу рівних прав жінок і чоловіків стала одним із державних пріоритетів у системі Міністерства внутрішніх справ.

МВС є одним із перших відомств, де в апараті створено уповноважений підрозділ з дотримання гендерної рівності, де передбачені зміни до функціональних обов'язків керівників всіх рівнів органів системи МВС у частині дотримання принципу рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків.

За 2020 рік відбулося збільшення частки жінок в підрозділах МВС, 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 %.

Військовослужбовці-жінки, які перебувають у військовому званні офіцерського складу: полковник – майже 100 осіб, підполковник – майже 280 осіб, майор – майже 440 осіб, капітан – майже 600 осіб, старший лейтенант – майже 850 осіб, лейтенант – 920 осіб, молодший лейтенант – майже 300 осіб.

За призовом осіб офіцерського складу терміном на 18 місяців служить 161 жінка [6].

Основні причини призову жінок: жінка є членом сім'ї військовослужбовця (47,44 %), рівень грошового забезпечення військовослужбовців (34,62 %), неможливість працевлаштуватися у цивільних структурах (23,08 %), рівень пенсійного забезпечення військовослужбовців (19,23 %), існування певної системи пільг для військовослужбовців (17,95 %).

Важливі якості, якими повинна бути наділена жінка-працівник органів внутрішніх справ: оптимальне співвідношення реактивності й активності, емоційна стійкість, поміркована емоційна збудженість у небезпечних ситуаціях, вміння чинити опір зовнішнім і внутрішнім перешкодам у процесі діяльності, толерантність, стійкість до нервово-психічних перевантажень, працьовитість, хороша пам'ять, рішучість, вміння ризикувати, витримка, цілеспрямованість, об'єктивність, справедливість [7].

Крістін Лагард, голова Міжнародного валютного фонду, сказала: «Коли жінок закли-

кають до дії у турбулентні часи, часто це пов'язано з їхнім спокоєм, почуттям відповідальності та великим прагматизмом у делікатних ситуаціях» [8].

І дійсно, вивчення 40 мирних процесів у 35 країнах за останні тридцять років показало, що у тих випадках, коли жіночі групи мали змогу впливати на мирний процес, рівень успішності у досягненні згоди між сторонами був набагато вищим.

Згідно з висновками вчених Інституту інклюзивної безпеки, які дослідили майже 200 мирних угод, участь жінок у ролі переговорників, медіаторів та підписантів на 35 % підвищує ймовірність того, що мирна угода діятиме щонайменше 15 років.

Жінки-парламентарі лідирують у ключових політичних дискусіях щодо розширення участі жінок у миротворчих процесах, самі беруть активну участь у переговорних групах [9].

Жінки в складі миротворчих підрозділів можуть підвищити ефективність місій з підтримання миру, через те, що:

- зазвичай чоловіки і жінки з числа місцевого населення легше йдуть на контакт з жінками-військовослужбовцями, оскільки вбачають з їх боку менше загрози для себе, ніж з боку чоловіків зі складу миротворців;

- жінки-військовослужбовці необхідні на блокпостах, в аеропортах для проведення особистого огляду жінок;

- можливість співпраці з місцевими жіночими організаціями і збором інформації від місцевих жінок дозволяє мати більш точні дані, необхідні для прийняття рішень;

- у позаслужбовий час жінки-миротворці можуть спілкуватися з місцевими мешканками і розмовляти з ними про те, що «відбувається за лаштунками»;

- жінки-військовослужбовці відстежують випадки недопустимої поведінки з боку військовослужбовців-чоловіків [10].

Основні проблеми, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі: наявність гендерно-корпоративного стереотипу, недостатня врегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби, обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства, заборона певних військових професій для жінок, відсутність рівних прав під час вступу на військову службу на етапі вибору освіти, обмеженість переліку військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовці-жінки, відмінність статусних позицій військовослужбовців-чоловіків і жінок під час переміщення по службі, обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби, різний порядок виконання покарань, призначених військовослужбовцям-жінкам і військовослужбовцям-чоловікам [11, 12].

Проведення досліджень для поточної оцінки рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки. Міністерство внутрішніх справ, співпрацюючи з науковцями закладів вищої освіти МВС та представниками партнерських організацій, здійснює ґрунтовний науковий аналіз питань, які стосуються жінок, миру та безпеки. Науковий підхід до проблеми дає змогу визначити глибинні аспекти реалізації політики та зрозуміти, в який спосіб результати цих досліджень мають бути інтегровані в стратегічні заходи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у МВС, НГУ та ЦООВ, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра внутрішніх справ.

За результатами Оцінки гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, яку структура ООН «Жінки в Україні» провела спільно з віцепрем'єр-міністром України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, в МВС було започатковано дискусію щодо ролі чоловіків, їх обов'язків та потенціалу в упровадженні гендерної рівності в секторі оборони, в межах усталених панівних ролей, моделей поведінки чоловіків.

Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили [13].

Міністерство внутрішніх справ України за підтримки Офісу ООН «Жінки в Україні» розпочало дослідження проблематики «Щодо розуміння маскулінності в секторі безпеки України».

Проведено опитування майже 1500 працівників Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Національної поліції України. Результати дослідження надалі використовуватимуть для інтегрування гендерних аспектів у процес реформування сектору безпеки та оборони, посилення прихильності та підзвітності на рівні керівництва, підвищення потенціалу та компетентності працівників щодо реалізації принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, усунення перешкод до впровадження гендерної рівності та поліпшення умов служби жінок у зазначеному секторі.

З огляду на те, що сексуальні домагання на робочому місці є чутливою темою і водночас латентною проблемою як публічних, так і приватних організацій, а притягнення до відповідальності не закріплено законодавчо, за ініціативи гендерного підрозділу МВС виконано наукове дослідження за темою «Законодавче врегулювання протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у секторі безпеки».

Внаслідок аналізу відповідей респондентів з'ясувалося, що: 30 % опитаних не змогли підтвердити відсутність гендерної нерівності в їхньому органі; 22 % респондентів не змогли підтвердити відсутність ризику для працівників їхнього органу ситуацій, коли керівництво робило зауваження, пов'язане зі статевою приналежністю. При цьому 6 респондентів підтвердили, що були об'єктом сексуального домагання на робочому місці, серед них 2 чоловіки і 4 жінки.

Дослідження свідчить про необхідність вжиття додаткових заходів, зокрема й на законодавчому рівні, щодо протидії дискримінації за ознакою статі.

МВС здійснює аналіз дисциплінарних статутів військовослужбовців та поліцейських і працює над розробкою Інструкції щодо реагування на випадки вчинення сексуальних домагань на робочому місці.

Процес впровадження гендерної рівності в секторі безпеки України має певну специфіку. Зокрема, перед МВС України постало чимало завдань щодо впровадження гендерного компоненту в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти МВС України тощо. Питання інтеграції гендерно орієнтованого підходу на різних рівнях і в різних сферах життєдіяльності передбачає необхідність створення умов для розвитку та впровадження відповідних гендерних компетенцій [14].

Жінки, як і чоловіки, мають міцні лідерські якості. Через стереотипи суспільство дуже їх применшує. Кажуть: «Не висовуйся, будь скромною, тобі не потрібно бути першою». Такі стереотипи можна назвати структурним насильством.

Жінкам не варто боятися бути лідерами, адже в звичайному житті кожна жінка – лідер! Жінки беруть участь у більшості ролей у своєму житті, вони кращі лідери, бо в них більше вроджених здібностей для тайм-менеджменту, щоб встигати паралельно робити декілька справ. Планування сімейного бюджету, прийняття рішення про те, де і як лікувати своїх дітей, підтримувати, коли важко, вести та спрямовувати, при цьому заробляти кошти та будувати кар'єру – це все функції лідера. Існує безліч прикладів, коли в сім'ї троє-чотири дітей і це нікому не заважає будувати кар'єру.

Потрібно тримати баланс між роботою та власним життям. При цьому ключовою стратегією є сприяння ширшій участі жінок у гідній праці через усвідомлення важливості розроблення заходів, які б допомогли узгоджувати сімейні обов'язки працівників з роботою.

Будь-яке суспільство зацікавлене в тому, щоб сім'я, яка навіть істотно змінилася, продовжувала виконувати свою основну функцію – відтворення та виховання дітей, зокрема підготовку нових членів суспільства й нових учасників виробничого процесу [15].

Усі працівники, як чоловіки, так і жінки, повинні мати змогу займатися трудовою діяльністю, не зазнаючи дискримінації, пов'язаної з імовірним конфліктом між їхньою роботою та сімейними обов'язками.

Національна політика щодо вирішення цієї проблеми має спрямовуватися на забезпечення реальної рівності можливостей та ставлення до працівників (чоловіків і жінок), а також до працівників із сімейними обов'язками і без них.

Безумовно, гармонія – це вдале поєднання професійних і сімейних обов'язків. Для жінки, що працює в секторі безпеки та оборони, на наш погляд, важливими аспектами підтримки стабільного психологічного стану є:

– підтримка рідних (на цьому етапі вам потрібно запевнити своїх рідних, що ваша професія є корисною для суспільства і що ви застосовуєте усі засоби власної безпеки. Жінки, що мають кар'єрні амбіції, насправді можуть вибирати лише з двох варіантів, коли йдеться про їхніх партнерів. Це або партнер, який їх по-справжньому підтримує, або взагалі жодного партнера;

– підняття власної самооцінки (розуміння того, що ви потрібні оточенню; розуміння того, що жінка не гірше за чоловіка здатна виконувати ті чи інші завдання; повага з боку оточення, що працює в інших сферах;

– гордість з боку дітей, що їхня мати працює на такій посаді, має доступ до зброї та носить форму;

– гарна фізична підготовка порівняно зі своїми однолітками, адже фізична підго-

товка є основним правилом перебування на посадах у сфері оборони [16].

Жінка і чоловік, які хочуть і зберегти сім'ю, і побудувати кар'єру, перебувають у рівних умовах. Обидві ці сфери самореалізації вимагають часу, сил і величезної роботи. Не відмовляйте собі в можливості почуватися щасливою та реалізованою і в кар'єрі, і в родині.

Для досягнення принципу збалансованості потрібно врахувати п'ять важливих аспектів життя: здоров'я, стосунки, кар'єра, самовдосконалення, відпочинок. Проаналізуйте, чи достатньо уваги ви приділяєте розвитку всіх п'яти сфер свого життя? Чи не розвиваєте один аспект за рахунок інших? Пам'ятайте, що жоден із цих аспектів не повинен бути обділеним увагою, адже всі вони рівноцінно важливі для вашого щасливого та повноцінного життя [17].

Висновки. Основні причини, що спонукають жінку до обрання військової служби: почуття соціальної захищеності; постійний зарібок; продовжити родинні традиції; медичне забезпечення; гарантована оплачувальна відпустка; можливість влаштувати особисте життя; знайти друзів; речове забезпечення.

Основними позитивними моментами у військовій службі жінок, за оцінками їх колег, є: велика працездатність; внутрішня самодисципліна; відповідальність за доручену справу; професіоналізм; пом'якшення морально-психологічної атмосфери; зростання культури взаємовідносин між військовослужбовцями у колективі.

Переваги гендерної рівності для сектору безпеки: забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки; ефективність у реагуванні на потреби населення; надання громадянам якісних та репрезентативних послуг; ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців; продуктивність умов праці; мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці; забезпечення вищої довіри з боку населення; формування недискримінаційної культури в секторі безпеки; дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Потрібно і надалі втілювати в життя на законодавчому рівні заходи щодо усунення будь-якої дискримінації та поліпшення речового й інфраструктурного забезпечення жінок і чоловіків в органах системи МВС.

Список використаних джерел

1. Трегубова Я. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>.
2. Сулова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ : ФОП Москаленко О. М. 2017. 90 с.
3. Доповідь щодо ситуації з правами людини в Україні 16 серпня–15 листопада 2017 року. URL : http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/UAReport20th_UKR.pdf.
4. Шевченко Л. О., Кобікова Ю. В. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. Київ : КНУ, 2015. 148 с.
5. Рибка А. Верховна Рада прийняла закон про забезпечення гендерної рівності в армії. URL : <https://genderindetail.org.ua/news/verhovna-rada-priynala-zakon-pro-zabezpechennya-gendernoi-rivnosti-v-armii-134292.html>.
6. Мороз Т. У війську нині 78 жінок – командири взводів, 6 – командують ротами. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/u-vijsku-nini-78-zhinok-%E2%80%936-komanduyut-rotami.html>.
7. Бандурка О. М. Слідчий – моя професія. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 216 с.
8. Lagarde, C. Women, Power and the Challenge of the Financial Crisis. The New York Times. May 10, 2010. URL: <https://www.nytimes.com/2010/05/11/opinion/11iht-edlagarde.html>.
9. Сулова І. Жінка під час збройного конфлікту: від жертви до миротворця. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/suslova/zhinka-pid-chas-zbrojnogo-konfliktu-vid-zhertvi-do-mirotvortsja-124795.html>.
10. Ворчакова І. Є. Жіночий рух у суспільно-політичному житті України : монографія. Миколаїв : вид-во МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2012. 287 с.
11. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ : Заповіт. 224 с.
12. Заворотько І. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL : <https://helsinki.org.ua/problemu-gendernoi-rivnosti-u-sektori-bezpeki-i-oborony-i-zavorotko>.
13. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с. URL : <https://www.dns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96>

%D1%8F_3.pdf.

14. Гурко Т. А. Трансформация института современной семьи. *Социологические исследования*. 1995. № 10. С. 95–99.

15. Погони на жіночих плечах: про роботу, родину та вміння це поєднати розповідають жінки-поліцейські. URL: <https://starkon.city/read/events/25552/pogoni-na-zhinochih-plechah-pro-robotu-rodinu-ta-vmynnya-ce-poednati-rozpovidayut-zhinki-policejski>.

16. Як досягти гармонії в житті, і чому це важливо для вашого щастя. URL: <https://www.tviysvit.com.ua/iak-dosiahty-harmonii-v-zhytti/>.

Надійшла до редакції 04.06.2021

References

1. Trehubova Ya. Henderna nerivnist: piat porushen prav zhinok v Ukraini [Gender inequality: five violations of women's rights in Ukraine]. URL : <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html> [in Ukr.].

2. Suslova O. I. (2017) Analiz derzhavnoi polityky ta normatyvno-pravovykh aktiv na vidpovidnist pryntsyphu rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv [Analysis of state policy and regulations for compliance with the principle of equal rights and opportunities for women and men]. Kyiv : FOP Moskalenko O. M. 90 p. [in Ukr.].

3. Dopovid shchodo sytuatsiyi z pravamy yudyny v Ukrayini 16 serpnia–15 lystopada 2017 roku [Report on the human rights situation in Ukraine from August 16 to November 15, 2017]. URL : http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/UAReport20th_UKR.pdf [in Ukr.].

4. Shevchenko L. O., Kobikova Yu. V. (2015) Hender u psykholohichnykh ta sotsiolohichnykh doslidzhenniakh [Gender in psychological and sociological research] : navch. posib. Kyiv : KNU. 148 p. [in Ukr.].

5. Rybka A. Verkhovna Rada pryiniala zakon pro zabezpechennia hendernoї rivnosti v armii [The Verkhovna Rada passed a law on ensuring gender equality in the army]. URL: <https://genderindetail.org.ua/news/verhovna-rada-priynala-zakon-pro-zabezpechennya-gendernoї-rivnosti-v-armii-134292.html> [in Ukr.].

6. Moroz T. U viysku nyny 78 zhinok – komandyry vzvodiv, 6 – komanduii rotamy [In the army now 78 women - platoon commanders, 6 - command companies]. URL : <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/u-vijsku-nini-78-zhinok-%E2%80%93-komandiri-vzvodiv-6-%E2%80%93-komandyut-rotami.html> [in Ukr.].

7. Bandurka O. M. (2000) Slidchyi – moya profesiiia [Investigator is my profession]. Kharkiv : Vyd-vo Un-tu vnutr. sprav. 216 p. [in Ukr.].

8. Lagarde C. Women, Power and the Challenge of the Financial Crisis. *The New York Times*. May 10, 2010. URL : <https://www.nytimes.com/2010/05/11/opinion/11iht-edlagarde.html>.

9. Suslova I. Zhinka pid chas zbroinoho konfliktu: vid zhertvy do myrotvortsia [Woman during armed conflict: from victim to peacemaker]. URL : <https://nv.ua/ukr/opinion/suslova/zhinka-pid-chas-zbrojnogo-konfliktu-vid-zhertvi-do-mirotvortsja-124795.html> [in Ukr.].

10. Vorchakova I. Ye. (2012) Zhinochyi rukh u suspilno-politychnomu zhytti Ukrayiny [Women's movement in the socio-political life of Ukraine] : monohrafiya. Mykolayiv : Vyd-vo MNU imeni V. O. Sukhomlynsko. 287 p. [in Ukr.].

11. Henderna rivnist i rozvytok: pohlyad u konteksti yevropeyskoyi stratehii Ukrayiny [Gender equality and development: a view in the context of Ukraine's European strategy]. Kyiv : Zapovit. 224 p. [in Ukr.].

12. Zavorotko I. Problemy gendernoї rivnosti u sektori bezpeky i oborony [Problems of gender equality in the security and defense sector]. URL : <https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoї-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko> [in Ukr.].

13. Kaminska N. V., Cherniavskiy S. S., Perunova O. S. (2020) Zabezpechennia hendernoї rivnosti v systemi MVS ta inshykh tseentralnykh orhaniv vykonavchoї vlady [Ensuring gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs and other central executive bodies] : lektsiya. Kyiv : Nats. akad. vnutr. sprav. 31 p. URL: https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_3.pdf [in Ukr.].

14. Gurko T. A. (1995) Transformatsyya instituta sovremennoy sem'i [Transformation of the institution of the modern family]. *Sotsyologicheskiye issledovaniya*, no 10, pp. 95–99 [in Russ.].

15. Pohony na zhinochych plechakh: pro robotu, rodynu ta vminnia tse poiednaty rozpovidaiut zhinky-politsejski [Straps on women's shoulders: about the robot, the homeland, and then at once, tell the women-police]. URL : <https://starkon.city/read/events/25552/pogoni-na-zhinochih-plechah-pro-robotu-rodinu-ta-vmynnya-ce-poednati-rozpovidayut-zhinki-policejski> [in Ukr.].

16. Yak dosiahty harmonii v zhytti, i chomu tse vazhlyvo dlia vashoho shchastia [How to reach harmony in life, and which is important for your happiness]. URL : <https://www.tviysvit.com.ua/iak-dosiahty-harmonii-v-zhytti> [in Ukr.].

ABSTRACT

Larysa Martseniuk, Oleksiy Hruzdiev. Woman in the security and defense sector: harmony of professional and personal life. The author has outlined the main violations of women's rights in Ukraine, including in the security and defense sector. The author emphasizes that the process of introducing gender equality in the security sector of Ukraine has certain specifics.

The author has identified the impact of armed conflicts on men and women and the main problematic issues that arise in the work of women law enforcement officers and affect her "self-concept". The main problems that occur in the professional environment of law enforcement include the following: service relationships in the "vertical" and "horizontal", competition between women and men, identity crisis.

The main international documents that enshrine the equal rights of women and men, and areas for strengthening the role of women in the structure of the Ministry of Internal Affairs are analyzed.

The main problems that cause gender imbalance in military service include: the presence of gender and corporate stereotypes, insufficient regulation of administrative and living conditions, restrictions on women's social rights in compliance with current legislation on motherhood and childhood, the prohibition of certain military professions for women, the lack of equal rights when entering military service at the stage of choosing education, the limited list of military positions to which women servicemen may be appointed, the difference in the status positions of servicemen-men and women during the change of service military service, different order of execution of punishments assigned to female servicemen and male servicemen.

In order to achieve the principle of work-life balance, the author has recommended to consider five important aspects of life: health, relationships, career, self-improvement, leisure.

Keywords: *gender, gender equality, gender in the system of the Ministry of Internal Affairs, women in the defense sector, harmony of professional and personal.*

UDK (УДК) 342.9

DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-84-91



Юрій ПАЙДА[®]

доктор юридичних наук, доцент
(Мелітопольський державний
педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЮРИДИЧНІ ПІДСТАВИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИМУСУ ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано національне законодавство, яке безпосередньо стосується нормативно-правового забезпечення та юридичних підстав застосування примусу правоохоронними органами України. А також висвітлено міжнародні правові акти з огляду на дотримання прав людини під час застосування примусу відповідними органами: чи то фізичного впливу (сили), чи то спеціальних засобів, чи то вогнепальної зброї поготів, що найчастіше пов'язане із завданням шкоди громадянину. Особливо акцентовано на особливостях відомчого регулювання цієї проблематики.

Ключові слова: *застосування примусу, правове регулювання, правоохоронні органи, міжнародні правові норми, права людини.*

Постановка проблеми. Питання нормативно-правового забезпечення застосування примусу правоохоронними органами України не можна оминати під час аналізу правовідносин, що виникають у відповідній сфері. Це пов'язано з тим, що застосування примусу відповідними органами: чи то фізичного впливу (сили), чи то спеціальних засобів, чи то вогнепальної зброї поготів, найчастіше пов'язане із завданням шкоди громадянину. Це, переважно, суттєво зачіпає права та інтереси особи як людини, незважаючи на те, що ця людина, також, переважно,

© Пайда Ю. Ю., 2021

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6424-6419>

vovo4ka23@ukr.net