

ІІ. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ, НЕ ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОЗБАВЛЕННЯМ ВОЛІ

УДК 305-055.2

DOI 10.32755/sjcriminal.2022.02.059

Івашева Т. В.,

старший викладач кафедри підвищення кваліфікації персоналу пробації, Інститут підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Академії Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0002-5390-0278;

Клочко І. М.,

старший викладач кафедри підвищення кваліфікації персоналу пробації, Інститут підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Академії Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0002-2785-4925

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ І РОБОТИ ЖІНОК В ОРГАНІ ПРОБАЦІЇ ТА В УПОВНОВАЖЕНИХ ОРГАНАХ З ПИТАНЬ ПРОБАЦІЇ

У статті порушено проблему гендерних особливостей проходження служби і роботи жінок в органі пробації та в уповноважених органах з питань пробації.

Авторами презентовано результати опитування працівників органу пробації та уповноважених органів з питань пробації з різних регіонів України методом анонімного анкетування, а також проведення індивідуальних бесід.

У дослідженні проаналізовано сприйняття жінками з числа персоналу органу пробації та уповноважених органів з питань пробації власного гендеру під час реалізації функцій пробації. Розкрито способи, за допомогою яких працівники органу пробації та уповноважених органів з питань пробації сприймають гендерну ознаку у своїй роботі. Окреслено деякі аспекти порушення принципу гендерної рівності стосовно жінок в Україні на робочому місці. Крім того, надано визначення поняття гендер та проаналізовано основні нормативно-правові документи, що закріплюють рівні права жінок і чоловіків в Україні та світі.

Ключові слова: *гендер, гендерна рівність, персонал органу пробації, уповноважений орган з питань пробації, пробація, суб'єкт пробації.*

Постановка проблеми. Міжнародні інституції висвітлюють гендерне питання як один із пріоритетів розвитку людства: міжнародні організації зосереджені на гендерній рівності та розглядають її не лише з погляду соціальної справедливості, а і як ресурс соціально-економічного розвитку [1].

За даними Державної служби статистики України [2]:

1. Станом на 1 січня 2021 року загальна чисельність населення України становила 41,4 млн осіб, у тому числі 22,2 млн жінок (53,7 %) і 19,2 млн чоловіків (46,3 %).

2. На початок 2020/2021 навчального року у закладах вищої освіти навчалось 1 141,9 тис. осіб, з них 53,2 % становили жінки. Відповідно, індекс гендерного паритету серед студентів університетів, академій та інститутів становив 1,135. Найвищі значення індексу спостерігалися за такими напрямками підготовки, як журналістика (4,166), гуманітарні науки (4,009), біологія (3,893), культура і мистецтво (3,040), соціальна робота (3,440), охорона здоров'я (2,864), сфера обслуговування (2,740) та освіта/педагогіка (2,550). Найнижчі значення індексу гендерного паритету характерні для таких напрямів підготовки, як електрична та механічна інженерія (відповідно, 0,100 та 0,113), електроніка та телекомунікації (0,145), автоматизація та приладобудування (0,162), а також транспорт (0,164).

3. Рівень участі жінок у робочій силі залишається нижчим, ніж у чоловіків (відповідно, 56,3 % проти 68,5 % у 2020 році). Загалом у складі робочої сили України жінки становили 47,6 %.

4. Гендерні відмінності на ринку праці виявляються також у нижчому рівні зайнятості жінок порівняно з чоловіками (відповідно, 51,2 % проти 61,8 % у 2020 році). Особливо помітний гендерний розрив спостерігається в молодших вікових групах, що пов'язано з репродуктивною активністю жінок (зокрема, серед населення віком 18–34 років рівень зайнятості жінок становив 53,9 %, чоловіків – 69,9 %).

5. Найбільше керівниць (77,5 %) у комунальних організаціях (це, приміром, лікарні, дитсадки, парки тощо) та профспілкових організаціях (61,6 %). Найменше керівниць у релігійних організаціях (4,6 %) та на казенних підприємствах (3,1 %).

Станом на 1 січня 2022 року на районному рівні кількість персоналу уповноваженого органу з питань пробації становила 3 180 осіб [1].

Незважаючи на тенденцію поділу професій на «чоловічі» та «жіночі» і віднесення професійної діяльності в пенітенціарній системі до потенційно небезпечних, в органах пробації жінки представлені на керівних посадах та мають доступ до ухвалення управлінських рішень [1]:

1. У Центрі пробації 33,3 % керівних посад (заступниці директора Центру пробації) обіймають жінки.

2. Жінки очолюють окремі структурні підрозділи Центру пробації (начальниці відділів/секторів) – 47,6 %.

3. Із 24 обласних філій Центру пробації – 9 (37,5 %) очолюють жінки.

Водночас питання гендерних особливостей проходження служби і роботи жінок в органі пробації та в уповноважених органах з питань пробації на сьогодні не отримало свого повноцінного розкриття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній науці з часів проголошення незалежності України дослідженням гендерних питань у діяльності персоналу правоохоронних органів займалися такі науковці, як: Л. М. Артеменко, М. А. Бурлачук, О. О. Грудзев, Н. В. Камінська, Л. О. Марценюк, І. В. Осика, О. С. Перунова, Г. О. Радов, І. М. Ткаченко, О. Д. Ткач, С. С. Чернявський, Н. А. Царенко та інші.

Питання впровадження гендерних підходів у вітчизняну систему виконання кримінальних покарань досліджували: А. М. Григоренко, Н. Г. Калашник, О. О. Суботенко, О. О. Сулова, А. О. Чигирин, В. О. Човган, І. С. Яковець тощо.

Формулювання мети. Мета статті – дослідження окремих аспектів гендерних особливостей проходження служби і роботи жінок в органі пробації та в уповноважених органах з питань пробації.

Виклад основного матеріалу. 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 всі 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 в усіх сферах життєдіяльності. Цивільні та політичні права жінок не відокремлюються від їхніх економічних, соціальних і культурних прав [3].

Довгий час термін «гендер» використовувався в лінгвістиці для позначення граматичної категорії «рід». У соціальні дослідження категорія «гендер» була введена, щоб замінити домінуючі у суспільних науках поняття статевої ролі та статеворольового підходу. Ідея розрізнення біологічної і соціальної статі висловлювалася ще у 1935 р. Маргарет Мід (Margaret Mead) у книзі «Стать і темперамент у трьох примітивних суспільствах». Але сам термін увійшов у широкий вжиток у західній науці в 1970-х рр. (у вітчизняній науці в 1990-х рр.) завдяки працям американського вченого Роберта Джессі Столлера (Robert Jesse Stoller). Він виступив на конгресі психоаналітиків у Стокгольмі з доповіддю про поняття соціостатевої або, як він назвав її, гендерної самосвідомості, поклавши початок вивченню процесів гендерної ідентифікації та гендерної соціалізації. Столлер уперше позначив відмінність понять статі та гендеру. Його концепція будувалася на поділі біологічного і культурного: вивчення статі, вважав Столлер, є предметною галуззю біології та фізіології, а аналіз гендеру може бути розглянутий як предметна галузь досліджень психології, соціології, аналізу культурно-історичних явищ [4].

В англійській мові для визначення статі людини використовується два слова: sex і gender. Перше означає саме «стать» людини як набір сексуально-біологічних характеристик (генетичних, анатомічних, фізіологічних). Друге поняття увійшло у вжиток із психології та соціології і означає соціально-

рольовий статус людини (соціальні можливості кожної статі в освіті, професійної діяльності, доступ до влади, сімейні ролі та інше, особливості соціальної поведінки, стилю життя та способу мислення). Якщо ми кажемо «стать» чи «біологічна стать», маємо на увазі фізичні та фізіологічні відмінності чоловіка і жінки, якщо використовуємо термін «гендер» чи «соціальна стать», то говоримо про психологічні, соціальні та культурні особливості між чоловіком і жінкою [5].

8 вересня 2005 року Верховною Радою України був ухвалений Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який набув чинності 1 січня 2006 року. Закон створює механізм реалізації принципу гендерної рівності та спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі тощо [6].

7 лютого 2020 року наказом Міністерства соціальної політики України № 86 було затверджено «Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів», яка законодавчо закріпила такі ключові для нашої країни поняття, як гендер та стать [7].

5 лютого 2015 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про пробацію», що визначив організаційно-правові засади для створення пробації України. Пробація являє собою систему виконання покарань без позбавлення волі, орієнтовану не лише на контроль та нагляд за засудженими, а й на надання допомоги в напрямку зміни умов життєдіяльності правопорушника. Головна мета пробації – гарантія безпеки суспільства шляхом виправлення засуджених, запобігання вчиненню ними повторних кримінальних правопорушень і забезпечення суду інформацією, що характеризує обвинувачених, з метою ухвалення судом рішення про міру їхньої відповідальності [8].

З 2015 року з ухваленням закону відбувалася зміна парадигми виконання покарань, не пов'язаних із позбавленням волі. Основним напрямом роботи із засудженими, поряд із здійсненням нагляду та контролю, стало проведення соціально-виховної роботи, з урахуванням оцінки ризиків повторного вчинення

кримінальних правопорушень. Указані обставини вплинули на часткову фемінізацію уповноважених органів з питань пробації. Водночас більшість суб'єктів пробації становлять чоловіки.

З метою дослідження гендерних особливостей проходження служби і роботи жінок в органі пробації та в уповноважених органах з питань пробації з 2 по 5 травня 2021 року нами було проведено опитування 340 працівників уповноважених органів з питань пробації з 16 регіонів України. Опитування проводилось методом анонімного анкетування.

Респонденти були відібрані шляхом випадкової вибірки з генеральної сукупності працівників органу пробації та уповноважених органів з питань пробації.

З огляду на застосований метод отримана вибірка не відображає вікову чи професійну структуру працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, проте є цілком репрезентативною для подальшого узагальнення отриманих результатів, підготовки експертних висновків та рекомендацій. Опитування було анонімним, проведеним шляхом розповсюдження анкет серед працівників для самостійного їх заповнення без будь-якого контролю з боку представників організаторів дослідження.

Ваш вік

340 відповідей

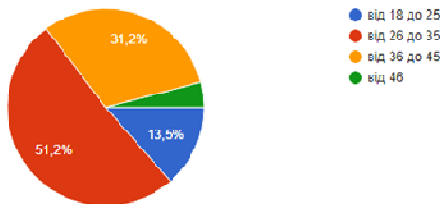


Рис. 1. Вік респондентів

Серед опитаних осіб 271 (79,7 %) мали спеціальні звання. Жінки були різного віку: 46 осіб (13,5 %) мали вік від 18 до 25 років, 174 особи (51,2 %) – віком від 26 до 35 років, 106 осіб (31,2 %) – віком від 36 до 45 років, 14 осіб (4,1 %) – віком від 46 років (рис. 1).

На Вашу думку кому легше влаштуватися на роботу/службу в системі виконання кримінальних покарань?

340 відповідей

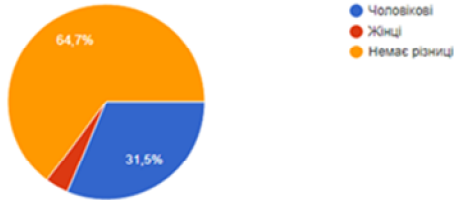


Рис. 2. На Вашу думку, кому легше влаштуватися на роботу/службу в системі виконання кримінальних покарань?

На поставлене запитання щодо того, кому легше (жінці чи чоловікові) влаштуватися на роботу/службу в системі виконання кримінальних покарань, 220 респондентів (64,7 %) відповіли «немає різниці», 107 осіб (31,5 %) відповіли «чоловікові», 13 осіб (3,8 %) відповіли «жінці» (рис. 2).

У кого на Вашу думку більше шансів досягти кар'єрного зростання у кримінально-виконавчій системі?

340 відповідей

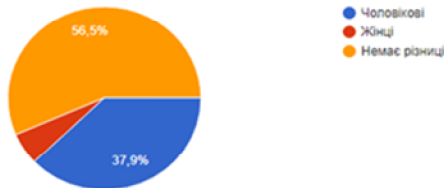


Рис. 3. У кого, на Вашу думку, більше шансів досягти кар'єрного зростання в кримінально-виконавчій системі?

На поставлене запитання щодо того, в кого більше шансів досягти кар'єрного зростання в кримінально-виконавчій системі, 192 респонденти (56,5 %) відповіли «немає різниці», 129 осіб (37,9 %) відповіли «чоловікові», 19 осіб (5,6 %) відповіли «жінці». Отже, як і у двох попередніх діаграмах, на думку більшості респондентів, у кримінально-виконавчій системі легше досягти кар'єрного зростання або без відмінності у статі особи, або чо-

ловікові. Лише незначна кількість опитаних осіб вважає, що більш сприятливі умови для кар'єри створено для жінок (рис. 3).

Хто на Вашу думку є більш ефективним керівником на усіх рівнях кримінально-виконавчої системи?

340 відповідей

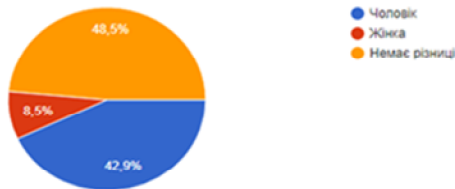


Рис. 4. Хто, на Вашу думку, є більш ефективним керівником на усіх рівнях кримінально-виконавчої системи?

На поставлене запитання щодо того, хто (чоловік чи жінка) є більш ефективним керівником у кримінально-виконавчій системі, 165 респондентів (48,5 %) відповіли «немає різниці», 146 осіб (42,9 %) відповіли «чоловікові», 29 осіб (8,5 %) відповіли «жінці». Таким чином, на думку більшості респондентів, у кримінально-виконавчій системі, а саме в уповноваженому органі з питань пробації більш ефективний керівник є або без відмінності у статі особи, або чоловік. Лише незначна кількість опитаних осіб вважає, що більш ефективним керівником є жінка (рис. 4).

Кому на Вашу думку більш комфортно працювати/проходити службу в кримінально-виконавчій системі?

340 відповідей

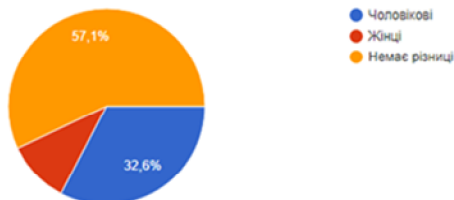


Рис. 5. Кому, на Вашу думку, більш комфортно працювати/проходити службу в кримінально-виконавчій системі?

На поставлене запитання щодо того, кому більш комфортно (жінці чи чоловікові) працювати/проходити службу в кримінально-виконавчій системі, 194 респонденти (57,1 %) відповіли «немає різниці», 111 осіб (32,6 %) відповіли «чоловікові», 35 осіб (10,3 %) відповіли «жінці». Таким чином, на думку більшості респондентів, у кримінально-виконавчій системі легше влаштуватися на роботу, а також комфортніше працювати або без відмінності у статі особи, або чоловікові. Лише незначна кількість опитаних осіб вважає, що більш сприятливі та комфортні умови створено для жінок (рис. 5).

Чи доводилося Вам зазнавати утиску за статевою ознакою під час роботи/служби в системі виконання кримінальних покарань
340 відповідей

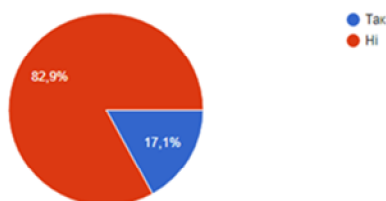


Рис. 6. Чи доводилося Вам зазнавати утиску за статевою ознакою під час роботи/служби в системі виконання кримінальних покарань?

На поставлене запитання щодо того, чи доводилося респонденту зазнавати утиску за статевою ознакою під час роботи/служби в системі виконання кримінальних покарань, 282 особи (82,9 %) відповіли «ні». Відповідь «так» надали 58 осіб (17,1 %) (рис. 6).

По шкалі від 1 до 5 визначте, наскільки рівними за статевою ознакою є умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для чоловіка

340 відповідей

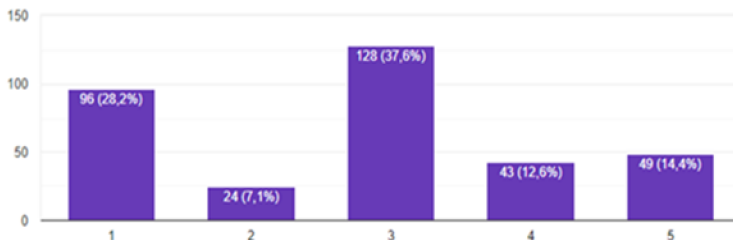


Рис. 7. Наскільки рівними за статевою ознакою є умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для чоловіка?

Респондентам було запропоновано за шкалою від 1 до 5 (де 1 – «Умови є тотожними з умовами для жінок», а 5 – «Умови значно гірші, ніж для жінок») визначити, наскільки рівними за статевою ознакою є умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для чоловіка. Умови як рівні/майже рівні (індикатори 1–2) визначили 120 осіб (35,3 %). Умови як посередньо рівні (індикатор 3) визначили 128 осіб (37,6 %). Умови як гірші/значно гірші, ніж для жінок (індикатори 4–5), визначили 92 особи (27 %). Тобто більшість респондентів вважають, що умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для чоловіка є тотожними/майже тотожними з умовами для жінок. Водночас 48 опитаних жінок вважають, що їхні умови роботи/проходження служби є гіршими/значно гіршими, ніж умови для чоловіків (рис. 7).

По шкалі від 1 до 5 визначте, наскільки рівними за статевою ознакою є умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для жінок

340 відповідей

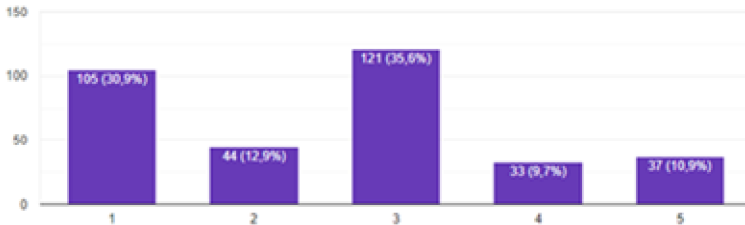


Рис. 8. Наскільки рівними за статевою ознакою є умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для жінки?

Респондентам було запропоновано за шкалою від 1 до 5 (де 1 – «Умови є тотожними з умовами для чоловіків», а 5 – «Умови значно гірші, ніж для чоловіків») визначити, наскільки рівними за статевою ознакою є умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для жінки. Умови як рівні/майже рівні (індикатори 1–2) визначили 149 осіб (43,8 %). Умови як посередньо рівні (індикатор 3) визначили 121 особа (35,6 %). Умови як гірші/значно гірші, ніж для чоловіків (індикатори 4–5), визначили 70 осіб (20,6 %). Тобто більшість респондентів вважають, що умови роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі для жінки є тотожними/майже тотожними з умовами для чоловіків (рис. 8).

Які із перелічених варіантів порушень принципу рівності за статевою ознакою є на Вашу думку найбільш характерними при роботі/проходженні служби у кримінально-виконавчій системі

240 відповідей

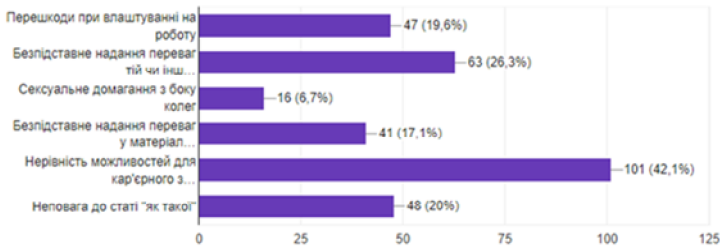


Рис. 9. Які з перелічених варіантів порушень принципу рівності за статевою ознакою є, на Вашу думку, найбільш характерними під час роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі?

Також методом анкетування було запропоновано дати відповідь на запитання: Які з перелічених варіантів порушень принципу рівності за статевою ознакою є, на Вашу думку, найбільш характерними під час роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі?

Серед запропонованих найбільш характерних (на думку респондентів) варіантів порушень принципу рівності за статевою ознакою під час роботи/проходження служби в кримінально-виконавчій системі:

- 101 особа (42,1 %) обрала «Нерівність можливостей для кар'єрного зростання»;
- 63 особи (26,3 %) обрала «Безпідставне надання переваг тій чи іншій статі під час прийняття на роботу»;
- 48 осіб (20 %) обрала «Неповага до статі „як такої”»;
- 47 осіб (19,6 %) обрала «Перешкоди під час влаштування на роботу»;
- 41 осіб (17,1 %) обрала «Безпідставне надання переваг у матеріальному забезпеченні»;
- 16 осіб (6,7 %) обрала «Сексуальне домагання з боку колег» (рис. 9).

У ході дослідження нами було проведено бесіду з жінками з числа персоналу органу пробачії та уповноважених органів

з питань пробації, щоб з'ясувати, з якими труднощами останні стикаються під час здійснення нагляду та проведення соціально-виховної роботи із засудженими. Опитування мало на меті визначити, як гендерні проблеми виявляються у їхніх стосунках з правопорушниками.

Протягом червня–жовтня 2022 року нами було опитано 30 жінок, що працюють в органі пробації та уповноважених органах з питань пробації. Жінки були різного віку від 25 до 62 років і мали дуже різний досвід роботи з чоловіками правопорушниками – від двох місяців до 25 років.

Опитані зазначили, що стать по-різному впливає на їхню роботу.

Більшість опитаних (22 особи) зазначили, що їхня стать сприяє ефективній реалізації функцій пробації. На їхню думку, засуджені сприймають їх не тільки як службовців або посадових осіб, а і як сестер, доньок або матерів, які є строгими, але справедливими, а інколи милосердними. На думку опитаних, часто засуджені вважають, що жінки є більш гуманними, лагідними та милосердними, тому чоловікам-правопорушникам легше відкритися жінкам.

Водночас 8 опитаних осіб зауважили, що суб'єкти пробації (як чоловіки, так і жінки) у більшості не серйозно ставляться до жінки-фахівчині, вважають, що жінка, яка працює з ними – кидає їм виклик. На своїй роботі вказані опитані часто чули на свою адресу сексистські висловлювання з боку суб'єктів пробації різної статі.

Декілька жінок вказали, що ставлення правопорушників до жінок походить від важкого досвіду в дитинстві або стосунків. Такі чоловіки вважають, що вони мають певні права на жінок, однак у наглядових стосунках ця ситуація зворотна, і це неминуче викликає опір з боку чоловіків. Отже, жінки відчували, що їхня стать дає їм певне уявлення про методи, які правопорушники використовують для контролю над своїми жертвами, і про те, як це відчувається для жертв.

Десять опитаних осіб, віком від 22 до 43 років, зазначили, що чоловіки-правопорушники часто розцінювали, що вияв гуманного ставлення з їхнього боку є бажанням близьких стосунків. Ра-

ніше вони ніколи не відчували турботу від сторонньої людини, тому саме таким чином зрозуміли увагу з боку персоналу.

Чотири особи з числа опитаних стверджували, що їм важко бути неупередженими стосовно суб'єктів пробації, засуджених за насильницькі кримінальні правопорушення, скоєні щодо дітей або інших жінок, пояснюючи це своєю статтю та/або материнством. Вони не могли залишатися об'єктивними, працюючи з ними, а також не хотіли читати подробиці правопорушень, особливо якщо дитина була такого ж віку, як їхня власна дитина. Тож свідомо за можливості уникали такої роботи. У таких ситуаціях жінки стверджували, що дуже важко бути матір'ю та працівником пробації одночасно.

Висновки. Дослідження гендерних особливостей проходження служби і роботи жінок в органі пробації та в уповноважених органах з питань пробації на сьогодні триває. Проте вже нині можливо констатувати, що жінки, які працюють в органі пробації та в уповноважених органах з питань пробації, не зазнають значної професійної гендерної маргіналізації.

Водночас жінки з числа персоналу уповноважених органів з питань пробації тісно співпрацюють протягом тривалого часу з правопорушниками, які переважно є чоловіками. Існуючі дослідження свідчать про те, що жінки в цій сфері вносять свої атрибути ролі через те, що вони є жінками. Також є докази того, що жінки з числа персоналу органу пробації докладають багато зусиль, як і жінки в інших правоохоронних органах, де домінують чоловіки, щоб контролювати аспекти своєї статі, отримати та зберегти авторитет серед тих, хто перебуває під їхнім керівництвом.

Жінки з числа персоналу органу пробації усвідомлюють, що правопорушники не взаємодіють з ними на гендерно нейтральній основі. Отже, вони повинні працювати особливим чином, щоб взаємодіяти з чоловіками, скласти точну оцінку ризику на них, здійснювати контроль та нагляд, боротися з образливою поведінкою і таким чином виконувати обов'язки щодо гарантування безпеки суспільства шляхом виправлення і ресоціалізації правопорушників.

Список використаних джерел

1. Пробація України. Аналітична інформація. URL: https://www.probation.gov.ua/?page_id=3667 (дата звернення: 30.10.2022).

2. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні : моніторинговий звіт 2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf (дата звернення: 30.10.2022).

3. Актуальні питання правоохоронної діяльності та її кадрового забезпечення. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. С. 76–84.

4. Штурхецький С. В. Гендерні медійні практики : навчальний посібник з гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів. Київ, 2014. 206 с.

5. 30 і 1 питання про гендер. Черкаси : Молода Черкащина, 2007. 46 с.

6. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Дата оновлення: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286615#Text> (дата звернення: 30.10.2022).

7. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. Дата оновлення: 07.02.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 30.10.2022).

8. Про пробацію : Закон України від 05.02.2015 № 160-VIII. Дата оновлення: 01.01.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text> (дата звернення: 30.10.2022).

Ivasheva T.,

Senior Lecturer of the Department of Advanced Training of Probation Personnel, Institute of Advanced Training of Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-5390-0278;

Klochko I.,

Senior Lecturer of the Department of Advanced Training of Probation Personnel, Institute of Advanced Training of Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-2785-4925

SPECIFIC ASPECTS OF GENDER PECULIARITIES OF WOMEN'S SERVICE AND WORK IN PROBATION AUTHORITY AND IN AUTHORIZED BODIES ON PROBATION ISSUES

The problem of gender peculiarities of women's service and work in probation authority and in authorized bodies on probation issues is raised in the article.

Since 2015, with the adoption of the law, there has been a paradigm shift in the execution of non-custodial sentences. The main direction of work with convicts, along with supervision and control, was the implementation of social and educational work, taking into account the assessment of the risks of repeated criminal offenses. The specified circumstances influenced the partial feminization of the authorized bodies on probation issues. At the same time, the majority of probation subjects are men.

In the article, the authors presented the results of a survey of employees of the probation body and authorized bodies on probation issues from different regions of Ukraine, using an anonymous questionnaire, as well as conducting individual interviews.

The study analyzed the perception of women from among the personnel of the probation body and authorized bodies on probation issues of their own gender while implementing probation functions. The study reveals the ways in which employees of the probation authority and authorized bodies on probation issues perceive gender in their work, some aspects of the violation of the principle of gender equality in relation to women in Ukraine at the workplace are outlined. Also, a definition of the concept of gender and analyzes the main regulatory and legal documents establishing the equal rights of women and men in Ukraine and the world are provided in the article.

The purpose of the article is to investigate certain aspects of the problem of gender peculiarities of women's service and work in probation authority and in authorized bodies on probation issues.

Key words: *gender, gender equality, staff of the probation body, authorized body on probation issues, probation, subject of probation.*

References

1. Analytical information. Ukraine's Probation, available at: https://www.probation.gov.ua/?page_id=3667 (accessed 30 October 2022).
2. Indicators for monitoring gender equality in Ukraine monitoring report 2021, available at: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_IndukatorMonitor.pdf (accessed 30 October 2022).
3. "Current issues of law enforcement and its staffing", *Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*, 2021, № 2, pp. 76–84.
4. Shturkhetskyi, S. V. (2014), Gender media practices: Educational guide on gender equality and non-discrimination for students of higher educational institutions, Kyiv.
5. 30 and 1 questions about gender (2007), Moloda Cherkashchyna, Cherkasy.
6. Ukraine (2005), On ensuring equal rights and opportunities for women and men, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
7. Ukraine (2020), On the approval of the Instruction on the integration of gender approaches during the development of normative legal acts, Ministry of Social Policy of Ukraine, Kyiv.
8. Ukraine (2015), About probation, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.