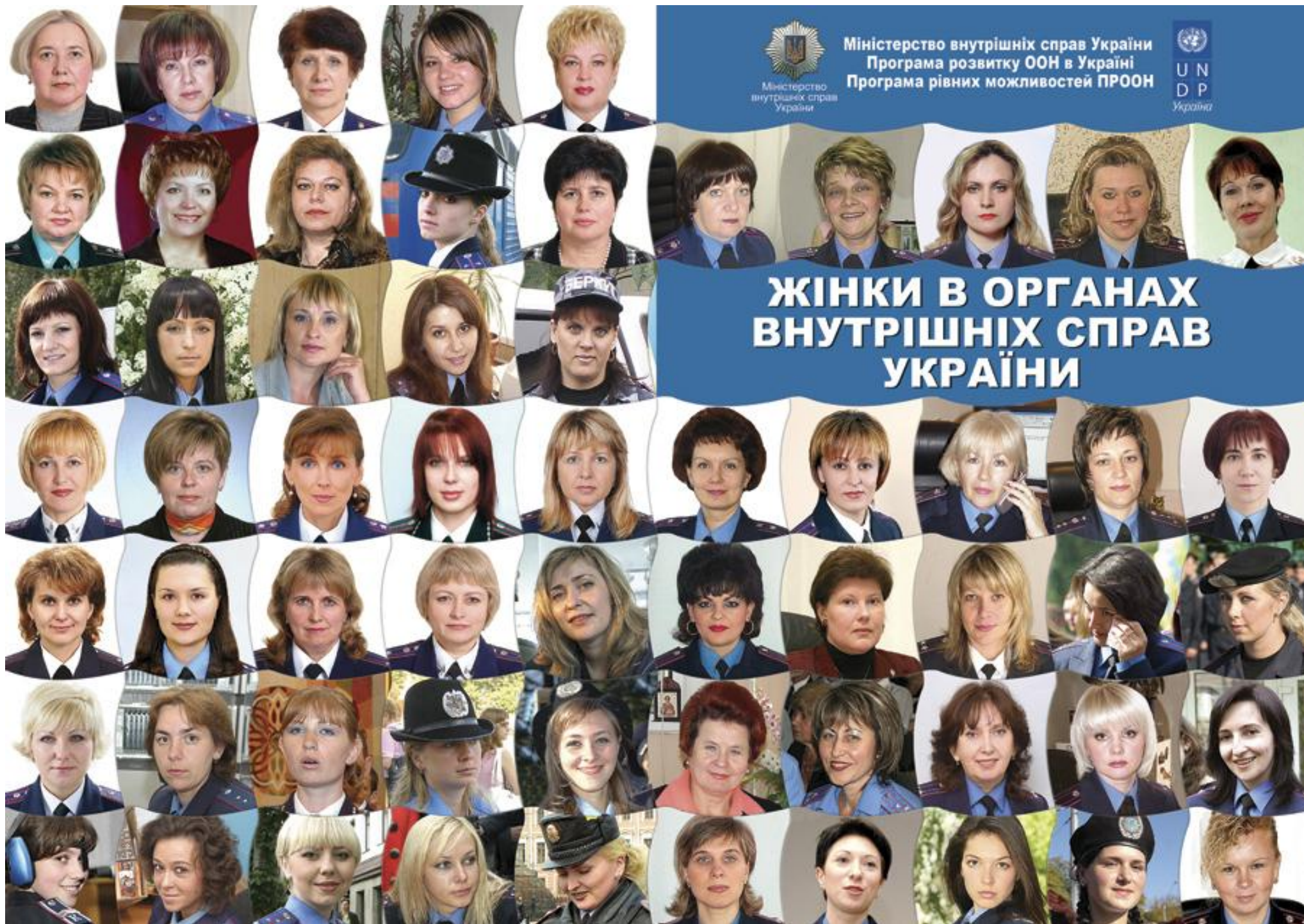




ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

**Київ
2008**

Це видання підготовлено в рамках виконання «Програми рівних можливостей», проекту, який впроваджує Програма розвитку ООН (ПРООН) в Україні за підтримки Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA). Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди ПРООН чи інших організацій та закладів системи ООН.

ПРООН є глобальною мережею Організації Об'єднаних Націй в галузі розвитку, яка виступає за позитивні зміни та надає країнам доступ до джерел знань, досвіду та ресурсів задля допомоги людям в усьому світі будувати краще життя. ПРООН співпрацює з 166 країнами світу, допомагаючи їм знаходити власні шляхи розв'язання глобальних та національних проблем в галузі розвитку. Покращуючи свої власні можливості, вони мають змогу використовувати досвід та знання співробітників ПРООН та широкого кола наших партнерів. У всіх видах діяльності ПРООН виступає на захист прав людини та створення рівних соціальних можливостей для жінок та чоловіків. Для докладнішої інформації про діяльність ПРООН в Україні, будь-ласка, заходьте на www.undp.org.ua

Автори:

Левченко К. Б. — докт. юрид. наук, професор, радник Міністра внутрішніх справ України, президент Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда – Україна»

Мартиненко О. А. — докт. юрид. наук, начальник управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності ОВС, помічник Міністра внутрішніх справ України

Робоча група Програми рівних можливостей ПРООН в Україні

Лариса Кобелянська, керівник Програми рівних можливостей ПРООН в Україні

Світлана Павлиш, експерт з питань навчання та підвищення кваліфікації

У книзі використано авторські роботи **Олександра Гончарова** та **Олега Супруна**

Вдячність за надання матеріалів та підготовку видання до друку висловлюється Департаменту кадрового забезпечення МВС України, Департаменту зв'язків з громадськістю та міжнародної діяльності МВС України, центрам зв'язків з громадськістю УМВС та ГУМВС в областях, м. Києві та м. Севастополі, помічникам Міністра з прав людини, головному спеціалісту Управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності ОВС Апарату Міністра Євсюковій М. В., координатору з гендерних питань Програми сприяння Парламенту Сусловій О. І.

Ж72 Жінки в органах внутрішніх справ України / К. Б. Левченко, О. А. Мартиненко. — К. : ТОВ «Видавництво «Телесик», 2008. — 56 с.

ISBN 966-95963-3-5

У книзі коротко викладається історія включення жінок в діяльність української міліції, їх служба у складі миротворчих місій; подається інформація щодо кількості жінок в поліцейських підрозділах іноземних держав; розкривається сутність та зміст сучасної гендерної політики на національному та міжнародному рівнях; наводяться витяги з міжнародних документів щодо забезпечення прав жінок та гендерної рівності, українських національних документів в цій сфері; представлена діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо формування гендерної політики.

Видання призначається для працівників органів внутрішніх справ, викладачів вищих навчальних закладів системи МВС, курсантів та студентів, а також широкого кола читачів, які цікавляться проблемами гендерного розвитку суспільства та поліцейської діяльності.

ББК 60.54+67.301.213



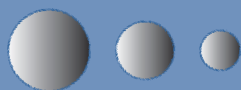
Програма розвитку ООН в Україні
Кловський узвіз, 1
Київ, 01021
Тел.: +38 (044) 253 9363
Факс: +38 (044) 253 2607
www.undp.org.ua



Міністерство
внутрішніх справ
України

Управління моніторингу дотримання
прав людини в діяльності ОВС
вул. Богомольця, 10,
Київ, 01024
Тел.: +38 (044) 256 1403
Факс: +38 (044) 254 7483
www.umdpl.info

Основи гендерної теорії	4	Національні документи забезпечення гендерної рівності	28
Жінки в історії міліції	7	Основні нормативно-правові документи Української держави в царині дотримання прав жінок та просування гендерної рівності	31
Жінки в миротворчих місіях	10	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	33
Жінки в поліції іноземних держав	11	Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.	37
Міжнародна асоціація жінок поліцейських	13	Досвід роботи радника Міністра внутрішніх справ з прав людини та гендерних питань (2004–2008)	42
Міжнародний контекст формування гендерної політики	15	Розпорядження «Про створення робочої групи з впровадження гендерних підходів в діяльність ОВС» (№ 105 від 06.02.2008 р.)	44
«Декларація про поліцію»	17	Програма гендерного розвитку органів внутрішніх справ України.....	45
Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека»	18	Діяльність міжнародних та неурядових організацій у напрямі формування та впровадження політики гендерної рівності в Україні	54
Рекомендація Рес (2001)10 Комітет міністрів державам-членам Ради Європи від 19 вересня 2001 р. щодо Європейського кодексу поліцейської етики	20	Інформація про авторів	55
Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23 червня 1981 р.	21		
Декларація про участь жінок у сприянні міжнародному миру та співробітництву	24		
Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок.....	25		



Основи гендерної теорії

Гендер — соціокультурна категорія і колективні уявлення, на основі яких біологічні розходження статей перекладаються на мову соціальної і культурної диференціації.

Гендерна дискримінація (за ознакою статі) — будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення представниками однієї статі прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, громадській чи іншій галузі.

Гендерна експертиза — аналіз різного роду документів (чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, навчальних програм тощо), результатом якого є надання висновку

щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерна політика — комплексна, цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій, яка здійснюється ними безпосередньо та опосередковано на національному та регіональному рівнях і спрямована на інтегрування гендерного підходу в усі сфери політики як засобу ліквідації дискримінації за ознакою статі та досягнення рівного розподілу економічних, соціальних і політичних ресурсів між жінками і чоловіками.

Гендерна рівність — правовий принцип, який включає в себе як законодавче закріплення рівних прав суб'єктів незалежно від статі, так і систему юридичних та інших гарантій щодо реалізації цієї рівноправності.

Якщо стать є біологічним поняттям, яке закріплюється за кожною особою від природи, то гендер означає стать соціальну, що може змінюватися залежно від того, які ролі в суспільстві вважаються чоловічими або жіночими. На сучасному історичному проміжку часу *жіночими* вважаються ролі домогосподарки, виховательки, вчительки, прибиральниці, медичної сестри. За *чоловіками* закріплено ролі захисника, керівника, військовослужбовця, водія, хірурга та ін., що постійно відновлює гендерну нерівність.

Відповідно до культурних традицій суспільства у соціальній свідомості формуються уявлення стосовно того, яким має бути справжня жінка або справжній чоловік. Ці уявлення називають *гендерними стереотипами*. Проте вони не завжди відповідають прагненням та можливостям реальних чоловіків та жінок, вступаючи з ними у суперечності. На перших етапах це поодинокі приклади: жінка-космонавт, жінка-льот-

чик, чоловік-вихователь дитячого садка тощо. Однак крок за кроком такі ситуації викликають усе менше подиву в суспільстві, до них звикають, що свідчить про зміну гендерних ролей та злам стереотипів.

Можна навести історичні або культурні приклади соціальних ролей, які не відповідають домінуючим нині. Так, коли в Європі виникло мистецтво в'язання на спицях, то робити це мали право лише чоловіки. У наш час більшість медичних працівників — жінки. Хоча ще півтора століття тому їх взагалі не було серед лікарів. І російський хірург Пирогов першим дозволив жінкам під час блокади Севастополя бути медичними сестрами — сестрами милосердя. Нині професія кухаря більш популярна серед жінок, але раніше це було суто чоловіче заняття.

Чому важлива увага до гендерної проблематики? Суспільство складається не просто з людей, а різних соціально-демог-

рафічних груп, найбільші з яких — чоловіки та жінки. Демократизація політики та суспільства вимагає відмови від універсализму, за якого домінують принципи формальної рівності та загальної справедливості. Як результат відмови від подібного універсализму й розвивається гендерна теорія, або іншими словами — теорія обґрунтування гендерної рівності.

Соціальні процеси по-різному впливають на чоловіків і жінок, які мають різні можливості для реалізації себе як особистості. В сучасних умовах наслідки різних можливостей для жінок та чоловіків в Україні виявляються в багатьох фактах їхнього соціального, політичного та економічного буття.

Якщо говорити про проблеми, які стосуються переважно жінок, то варто зупинитися на таких:

- ✓ Безробіття серед жінок як офіційне, так і реальне, є вищим, ніж серед чоловіків. Заробітна плата жінок становить 72,5 % від заробітної плати чоловіків.
- ✓ Жінки здебільшого працюють у тих сферах (освіта, медицина, соціальна сфера тощо), де заробітна плата значно нижча, ніж у середньому в інших галузях державного сектора, що призводить до зростання економічної нерівності чоловіків та жінок. Наприклад, через 20–30 років внаслідок такої диспропорції в оплаті розмір пенсії жінок становитиме лише 40–50 % пенсії чоловіків.
- ✓ Зазвичай жінка працює на 4–6 годин більше, ніж чоловік, проте праця по домашньому господарству не враховується як продуктивна, а тому не оплачується і не включається до пенсійних схем.
- ✓ Жінки, які мають дітей та перебували у декретній відпустці, стають неконкурентоспроможними на ринку праці, що призводить до збідніння сімей загалом.
- ✓ Жінки становлять більшість трудових мігрантів з України.
- ✓ Жінки більше потерпають від домашнього насильства.
- ✓ Жінки практично не представлені на вищих щаблях влади та управління. У сільських, міських та районних радах представництво жінок становить 43 %, в обласних радах — 9 %. Жінки становлять 38 % усіх підприємців, які займа-

ються індивідуальною діяльністю, вони очолюють 26 % малих підприємств, 15 % — середніх, 12 % — великих, бізнесом у промисловості керують 2 % жінок; на вищих управлінських посадах у промисловості перебуває 20,2 % жінок, у сільському господарстві — 9,5 %.

- ✓ Майже кожна третя дитина в Україні виховується самотньою матір'ю.

Проблеми, що стосуються переважно чоловіків:

- ✓ Тривалість життя чоловіків в Україні у середньому на 12 років менша, ніж у жінок;
- ✓ Рівень смертності чоловіків у молоді роки вищий, ніж у жінок. Понад 40 % усіх нинішніх 16-річних юнаків не мають шансів дожити до пенсії внаслідок зменшення тривалості життя чоловіків.
- ✓ Суїцид як явище в Україні панує переважно серед чоловіків.
- ✓ Понад 90 % ув'язнених в Україні — чоловіки.
- ✓ Такі хвороби, як туберкульоз, алкоголізм та наркоманія більше вражають чоловіків. Серед чоловіків алкоголізм у 6 разів розповсюдженіший, ніж серед жінок. Хворих на СНІД чоловіків утричі більше, ніж жінок.
- ✓ Понад 30 % чоловіків ніколи не стануть батьками через низький рівень репродуктивного здоров'я.

Політика в інтересах жінок та гендерна політика

Зазначаючи, що існує різниця між чоловічими та жіночими ролями, жіночим та чоловічим досвідом, жіночим та чоловічим сприйняттям світу, жіночими та чоловічими проблемами, політики мають брати до уваги цю різницю. Проте гендерна політика та політика в інтересах жінок — це не одне й те ж саме. Хоча ці два напрями тісно пов'язані між собою.

Гендерна політика — це політика, що враховує особливості жінок і чоловіків при прийнятті рішень. Але така практика в політичній та правовій сферах тільки формується. Справді, гендерна політика виростає з жіночої політики. Для цього є пояснення. Так зване «жіноче питання» виникло доволі давно, тому що існувала відкрита дискримінація жінок — заборона на освіту, спадкоємство, участь у політичному житті, заборона на роботу та професії,

відсутність можливості самостійно будувати та планувати своє життя, залежність від батька або чоловіка. І якщо першою країною, де жінки у 1906 р. отримали право голосу, була Фінляндія, то в Швейцарії таке право жінкам було надано лише в 70-х роках ХХ ст.

«Політика стосовно жінок» — це правові, політичні, економічні, соціальні заходи та дії, які спрямовані на жінок як соціально-демографічну групу в суспільстві. Найчастіше така політика пов'язана з певними заходами щодо захисту материнства, надання відпусток та пільг. Це поняття відповідає традиційному поглядові на соціальні ролі та призначення жінки в суспільстві.

Гендерна політика або «політика в інтересах рівності» історично та ідеологічно наслідує «політику в інтересах жінок». Зміна пріоритетів за кордоном припадає на початок 90-х років ХХ ст., коли стає зрозумілим, що неможливо проводити політику в інтересах однієї статі, не беручи до уваги при цьому інтересів та не змінюючи становища іншої статі. В Україні ці процеси запізнилися майже на десять років. Саме з'являється розуміння того, що не все так добре у становищі чоловіків, які впродовж століть посідали домінуючі порівняно з жінками позиції у всіх сферах людського буття. Від ситуації, коли пріоритетом є відтворення речей, а не відтворення людей, потерпають не тільки жінки, а й чоловіки, що виявляється у меншій тривалості життя чоловіків (зумовленої не тільки біологічними, а й соціальними факторами — зовнішніми небезпеками, травматизмом, суїцидами, алкоголізмом).

Поступово на зміну концепції поліпшення становища жінок у світовій і національній свідомості утверджувалася концепція гендерного забезпечення розвитку, прогресу і справедливості. Вона спрямована не на дії у системі життєдіяльності однієї статі, зміни в її характеристиці, створення особливих умов і забезпечення можливостей, а

на подолання гендерної нерівності в усіх сферах суспільного розвитку.

Гендерна політика повинна не створювати штучні пільги для представників тієї чи іншої статі, а враховувати наслідки політичних рішень для представників різних статей і груп населення та різницю в соціальному становищі різних соціально-демографічних, гендерних груп для формування ефективної політики в інтересах кожної людини, а не окремої групи громадян. Певною мірою ці положення виглядають як соціально-політична утопія. Хоча насправді вони є не більш утопічними від політичних та правових доктрин прав людини, соціальної справедливості, вирівнювання можливостей, сталого розвитку, соціально відповідального капіталу тощо. Йдеться про відповідальний підхід кожної особи до власного життя, відповідальне ставлення до виконання обов'язків, а також про реальну відповідальність держави перед своїми громадянами.

Важливість та актуальність гендерного інтегрування та гендерної політики. Гендерне інтегрування як комплексний підхід має сприяти розв'язанню більшості нагальних для суспільства соціальних проблем. Якщо систематизувати всі аргументи на користь цієї концепції, то можна виділити такі напрями:

1. Зміна вектора політичного процесу на реальне врахування потреб чоловіків та жінок.
2. Створення кращої системи управління
3. Більш повне використання людських ресурсів з урахуванням можливостей чоловіків та жінок.
4. Візуалізація проблеми гендерної рівності (нерівності) в суспільстві з чіткою картиною наслідків політичних ініціатив на чоловіків та жінок, а також на загальний баланс сил між ними.

ЖІНКИ В ІСТОРІЇ МІЛІЦІЇ

Починаючи з кінця XIX сторіччя історія кар'єри жінок в органах внутрішніх справ стає показовим літописом змін у ставленні суспільства до професійних можливостей жінок та сфер реалізації їх творчого потенціалу.



1864 р. — початок прийому жінок на роботу до Міністерства юстиції Російської імперії.

1869 р. — початок прийому жінок на роботу до Міністерства шляхів і повідомлення та Державного контролю Російської імперії.

14 січня 1871 р. — всім міністрам і головнокомандуючим окремими частинами розіслано «до належного виконання» особливий указ, який забороняв прийом жінок на службу: «...на канцелярські й інші посади в усіх урядових і суспільних установах, де місця надаються за призначенням від керівництва й за вибором, забороняється прийом жінок навіть і за наймом» (ст. 156 Уставу про службу).

1870–1890 рр. — продовження прийому жінок на службу в митниці, статистичні комітети, а також до інших міністерств, що є винятком із правил.

1875 р. — поширено прийом жінок на службу до Міністерства внутрішніх справ.

Найдоступнішими посадами у працевлаштуванні жінок були насамперед адресні столи, телеграф, телефон Міністерства внутрішніх справ Російської імперії.

1906 р. — перші жінки були прийняті на службу до Державної Думи Росії.

1916 р. — проект Постанови Ради Міністрів «Про посилення поліції у 50 губерніях імперії та про поліпшення службового та матеріального становища поліцейських чинів»:

«...дозволяється працювати жінкам у канцеляріях та діловодстві з однаковими для осіб чоловічої статі, що обіймають відповідні посади, службовими правами та привілеями, за винятком права на присвоєння чинів та нагородження орденами».

За радянських часів громадянська війна й іноземна інтервенція, пік якої припав на 1919 рік, потребували постійного поповнення Червоної армії за рахунок проведення мобілізацій, у тому числі й з органів міліції, укомплектованість яких і без цього завжди була значно нижче штатної чисельності. І якщо у той час у багатьох комісаріатах (соціального забезпечення, народної освіти, комнаргоспі тощо) почалася заміна службовців-чоловіків на службовців-жінок, то на міліцію це не поширювалося. Перші експерименти щодо створення так званої «жіночої міліції» в Україні були зроблені у столиці, якою на той час був Харків. Саме там 22 жовтня 1920 р. наказом начальника міліції УСРР у м. Харкові було створено перший взвод жіночої міліції чисельністю 20 жінок.



Водночас було проголошено заклик добровольців жінок-робітниць для несення міліцейської служби. У міліцію приймалися жінки пролетарського походження, рекомендовані профспілковими організаціями або робочими колективами, грамотні, з обов'язковим проходженням медичної комісії.

На службі в міліції від жінок вимагали певних професійних знань і вмінь. Тому було розроблено спеціальний курс підготовки, що давав можливість новоприбулим жінкам орієнтуватися в соціально-політичній ситуації й виконувати конкретні функціональні обов'язки. Програма професійної підготовки передбачала знання основних положень Конституції, державного права, історії революційного руху, законодавства, теорії карного розшуку, вогневої та стрийової підготовки.

Досвід залучення жінок до роботи в міліції та НКВС УСРР, накопичений під час громадянської війни, показав, що жінки не тільки спроможні замінити чоловіків-міліціонерів на багатьох ділянках роботи в правоохоронних органах, а й при виконанні певних завдань взагалі незамінні.

1 лютого 1928 р. — наказ Робітническо-селянської міліції УСРР № 14 «Про використання жінок в органах Робітническо-селянської міліції УСРР»:

«Використовування жінок... можливе лише в такій роботі, що не вимагає фізичної сили та міцного здоров'я, а саме:

1. У надвірній міліції: для роботи щодо доручення повісток, проведення стягань,

ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ



розноски пакетів, вартування на зібраннях, з'їздах та при камерах для затриманих, при особистих обшуках затриманих жінок та помічниками вартових в Управління міліції.

2. У розшуковій роботі —... для проведення агентурної роботи... щодо виявлення притонів, малин, виявлення звідників або звідниць.

Крім цього жінок можливо використовувати також для проведення роботи в галузі дізнань».

Начальник Роб.-сел. міліції УСРР

Збірник секретних наказів Роб.-сел. міліції УСРР. — 1928. — № 14–29. — Арк. 29.



У наступні роки жінки продовжували службу в міліції, але їхній масовий прийом відбувся у період Великої Вітчизняної війни 1941–1945 рр., коли їх активно стали залучати для підготовки й перепідготовки співробітників органів внутрішніх справ. Наприкінці війни в українській міліції серед 24 919 працівників ОВС налічувалося вже 7399 жінок, що становило майже третину особового складу (29,7 %). Жінки

обіймали різні посади, і керівні не були винятком. Так, підрозділи Державної автомобільної інспекції здебільшого комплектувалися саме з жінок.

У 2007 р. загальна кількість жінок у підрозділах ОВС загалом сягала 40 808 осіб, що становило лише 14,8 % від загальної чисельності персоналу ОВС. Питомо вага жінок серед осіб вільнонайма-



ного складу становить 44,1 %, а серед атестованого складу частка жінок сягає 10,6 %.

Водночас не можна не наголосити на основних проблемах, які з'являються із зростаннями кількості жінок в ОВС України: брак належного усвідомлення суспільством важливості питання гендерної рівності, навіть за наявності належного міжнародного та національного правового забезпечення; неефективність державної політики впровадження гендерної рівності, відсутність достатньої політичної волі; відсутність достатньої кількості спеціалістів, обізнаних з гендерною проблематикою тощо.



ЖІНКИ В МИРОТВОРЧИХ МІСІЯХ

За часи участі України в міжнародних миротворчих операціях під егідою ООН, ЄС та ОБСЄ брали участь 25 жінок — працівників ОВС, які обіймали посади командира Кінологічного миротворчого підрозділу МВС України в Косово, заступника командира українського миротворчого персоналу місії ООН у Ліберії, начальника адміністративного управління Головного штабу прикордонної поліції місії ООН в Косово та ін.

На початок 2008 р. в міжнародних миротворчих місіях перебувають 11 жінок-працівників міліції: в Косово — 6; в Ліберії — 4; в секретаріаті ООН — 1.

Фемінізація армії та міліції, як і фемінізація суспільного життя, є історичною закономірністю. На цей



процес не потрібно дивитися як на процес витіснення чоловіків із соціальної сфери. Це — процес встановлення втраченої за довгі часи історичної справедливості, введення жінок у сферу соціального, де місце є всім. Видатний літератор Сомерсет Моем говорив, що «Світ — це дім чоловіка, а дім — це світ жінки». Проте набагато краще було б і для чоловіків, і для жінок, якби вони разом були і в домі, і в світі.

ЖІНКИ В ПОЛІЦІЇ ІНОЗЕМНИХ ДЕРЖАВ

В США уперше жінки почали працювати в поліції з 1845 р. у поліцейському департаменті Нью-Йорку, але до 1883 р. їх називали «policeman». У 1910 р. місіс Аліс Стебінс Уельс з поліції Лос-Анджелеса стала першою жінкою, яка була класифікована як «policewoman», але лише після того, як подала спеціальну петицію за підписами багатьох видатних жителів міста.

На сьогоднішній день жінки-поліцейські у США становлять 9,5 % від загальної чисельності співробітників поліції. Однак варто відзначити, що в багатьох поліцейських

департаментів їх набагато більше, ніж 9,5 %. Так, у поліцейському департаменті Маямі-Біч (штат Флорида) жінки становлять 28 % особового складу, у Мадісоні (штат Вісконсін) — 26 %, у Пітсбурзі (штат Пенсільванія) — 22 %, а в Бірмінгемі (штат Алабама) — 19 %. Активна робота із залучення жінок у поліцію відображається на кількості жінок-курсантів у поліцейських школах. Проте проблема адаптації жінок до умов підрозділів поліції нині залишається відкритою.

У Європі жінки вперше розпочали свою діяльність на службі в поліції Франції у 1914 р. Цього року префект поліції Парижа прийняв на службу 12 жінок на посади друкарок (тобто в адміністративно-технічні служби). З 1953 р. французькі жінки-бакалаври змогли брати участь у конкурсі на посади помічників офіцера поліції. Починаючи з 1960 р. стало можливим призначення жінок на посади інспекторів і слідчих поліції, а з 1974 р. — на посади комісарів поліції. Загалом розширення прийому жінок на службу до поліції стало наслідком жіночого руху 60–70-х років, який також зробив можливим встановлення рівної зарплати чоловіків та жінок, збереження посади після виходу з декретної відпустки та нарахування вислуги років незалежно від статі працівника поліції. Крім того, у правоохоронних органах стали призначатися радники з питань рівних можливостей, створюватися жіночі консультативні комітети, запроваджуватися нові умови праці та професійної підготовки.



Сьогодні жінки можуть нести службу на всіх посадах усіх підрозділів французької національної поліції. Якщо у 1980 р. з 65 комісарів поліції лише шестеро були жінками, то в 1990 р. вони обіймали вже 30 % посад комісарів поліції. Серед офіцерів налічується більш як 18 % жінок, серед інспекторів — більш як 20 %, серед сержантсько-рядового складу — більш як 25 % жінок.

Таджикістан: нині у правоохоронних органах працює 1580 жінок, з них 376 службовців, 1204 атестованих працівників, 463 особи керівного та 741 особа рядового складу.



Швейцарія: у поліції служать 17 500 осіб, з яких 18 % — жінки, із 7700 цивільних службовців поліції жінки обіймають 72 % посад.

Австралія: жінки становлять 16,5 % від загальної кількості поліцейських, приведених до присяги, або ж 7089 жінок з 43 048 поліцейських.



Ізраїль: у поліції налічується близько 75 000 жінок-поліцейських, що становить 24 % від усього особового складу.

Велика Британія: 52 % керівних посад обіймають жінки.

Хорватія: частка жінок на посадах офіцерів поліції становить 9,94 %, на посадах вільного найму — 78,9 % робочих місць.

Швеція: питома вага жінок у поліції дорівнює 22,8 %, крім того, 70,1 % посад цивільного персоналу в поліції також належить жінкам.

МІЖНАРОДНА АСОЦІАЦІЯ ЖІНОК ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Яскравим прикладом здійснення правоохоронної функції жінок-працівників поліції є діяльність Міжнародної асоціації жінок-поліцейських (МАЖП), яка об'єднує організації більш як з п'ятдесяти країн світу.

Основною метою створення та діяльності МАЖП є зміцнення, об'єднання та підвищення іміджу жінок в усіх галузях кримінальної юстиції та правоохоронних органах.

Для досягнення мети асоціація розвиває свою діяльність у таких напрямках: професійний розвиток, організація та проведення тренінгів, навчання, зміцнення відносин між організаціями жінок-поліцейських у різних країнах та регіонах світу, підтримка членів організації.

Міжнародна асоціація жінок-поліцейських була організована в 1915 р. Статут організації було розроблено та затверджено у Вашингтоні в 1926 р. З початку 30-х і до середини 50-х років XX ст. діяльність асоціації перебувала в занепаді. І хоча до кінця 60-х років минулого століття членство в асоціації було невеликим, з 1963 р. вона почала проводити щорічні триденні конференції. Основною тематикою на той час було стимулювання роботи жінок у різних підрозділах правоохоронних органів. Наступний етап — це поява розуміння того, що професіоналізм, комунікація мають бути не лише у жінок, а й між жінками та чоловіками за всіма аспектами правоохоронної діяльності. Тому в 1976 р. МАЖП почала активно запрошувати поліцейських-чоловіків до співпраці та активного членства в Асоціації.

В останні десятиліття XX ст. кількість членів та обсяги діяльності Асоціації значно розширилися. Її щорічні конференції стали місцем зустрічей та дискусій не тільки офіцерів поліцейських підрозділів, а й для представників наукових кіл, дослідників, університетських викладачів з різних галузей кримінальної юстиції.



У 2001 р. Міжнародна асоціація жінок поліцейських мала вже 2400 членів — представників понад сорока п'яти країн світу, включаючи країни Африки, Азії, Середземномор'я, Близького Сходу, Європи, Канаду, Карибські острови, Російську Федерацію, Непал, Філіппіни, Центральну та Південну Америку, США, Великобританію, Тихоокеанські острови та ін.

З кожним роком усе більше поліцейських підрозділів звертаються до послуг Асоціації для отримання доступу до професійних поліцейських тренінгів, отримання інформації з таких сучасних тем, як сексуальні домагання, домашнє насильство, гендерна проблематика, мережеві підходи, програми наставництва тощо.

У 2006–2007 рр. Радою Директорів Асоціації був розроблений Стратегічний план розвитку та роботи організації, спрямований на підняття іміджу організації, вплив на політику держав та керівництва правоохоронних органів в аспекті гендерної рівності, особливо у сфері трудових прав і залучення жінок до служби в поліції, підвищення рівня кваліфікації та професіоналізму жінок-поліцейських, проведення щорічних тренінгів і конференцій, робота над тим, щоб досягнення жінок та їхній внесок у роботу

Важливим кроком у розвитку гендерної діяльності МВС України та захисту прав працюючих в ОВС жінок може стати створення Української асоціації жінок-правоохоронців або Української асоціації жінок-співробітниць органів внутрішніх справ та її вступ до Міжнародної асоціації жінок-поліцейських. Справа не в назві, а у змісті роботи, місії, організаційному, методичному, матеріально-технічному, кадровому та іншому забезпеченні роботи.

При налагодженні співробітництва майбутньої новоствореної організації з МАЖП, остання пропонує своїм партнерам можливості освіти та навчання через регіональні філії, а також шляхом участі у щорічній міжнародній тренінговій конференції; розвитку зв'язків з іншими членами асоціації, наставництво; підвищення престижу та професіоналізму.

Членство в організації є позитивним не тільки для громадських утворень, а й для кожної жінки-працівника правоохоронних



поліції оцінювалися адекватно; зміцнення зв'язків між різними філіями асоціації та її членами, проведення досліджень з гендерної проблематики тощо.



органів, яка може здобути нові знання та навички, використовувати їх значно повніше, мати доступ до новітніх досліджень, статистичних даних, брати участь у спільних проектах. Членство в асоціації дає також можливість зрозуміти, що ті поліцейські, як жінки, так і чоловіки, які пропагують ідеї гендерної рівності та прав жінок, не є одиначками, а мають однодумців з усіх регіонів світу.

МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

В основі гендерної політики в Україні лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок «Пекінська платформа дій» (Пекін, 1995), резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1325 «Жінки, мир та безпека» та ін.

Важливі документи стосовно прав жінок, визначення орієнтирів жіночої політики активно розробляються на всесвітніх конференціях зі становища жінок, які проводяться ООН. За останні три десятиліття

було проведено чотири таких конференції. Перша відбулася в Мехіко у 1975 р. Цей рік було проголошено Міжнародним роком жінки. На цій зустрічі розробили план дій, відповідно до якого Генеральна асамблея ООН проголосила Міжнародне десятиліття жінки. Друга конференція пройшла в Копенгагені у 1980 р. Вона затвердила Програму дій на другу половину Десятиліття жінки, приділивши особливу увагу проблемам освіти, зайнятості та здоров'я жінок. Третю конференцію було проведено у Найробі 1985 р. Її учасники розглянули і оцінили досягнуті результати, обговорили ті питання, що залишилися невирішеними в рамках Десятиліття жінки, і прийняли перспективні стратегії щодо підвищення статусу жінок. Вони сприяли проведенню більш динамічної політики в забезпеченні можливостей жінок щодо реалізації загальнолюдських прав.

Проведена у вересні 1995 р. в Пекіні Четверта Всесвітня конференція сконцентрувала увагу на нових проблемах жінок, особливо на проблемах насильства, участі в політичній діяльності, становища знедолених. На конференції було прийнято «Платформу дій», що визначила дванадцять головних проблемних сфер становища жінок у світі й шляхи його поліпшення. До цих головних проблемних сфер належить: боротьба з жіночим зубожінням, рівний доступ до освіти та професійної підготовки, забезпечення рівних можливостей для участі жінок в управлінні та процесі прийняття рішень, забезпечення доступного та



недорогого медичного обслуговування, боротьба з насильством, жінки та військові конфлікти, проблема дівчаток, жінки та навколишнє середовище, інституційні механізми поліпшення становища жінок, жінки та засоби масової інформації, права людини і жінки, жінки та економіка. Український Уряд підписав «Платформу дій», чим узяв на себе певні зобов'язання як перед міжнародною спільнотою, так і перед українськими громадянами щодо її реалізації.

У підсумковому документі Конференції також відзначалося, що нездатність уже впродовж тривалого часу забезпечити захист і заохочення таких прав і свобод у випадку використання насильства стосовно жінок — це проблема, що викликає занепокоєння в усіх державах і вона має бути вирішена. Обсяг знань про причини і наслідки цього явища, а також про його розповсюдженість і заходи боротьби з ним значно зріс від часу проведення Найробіської конференції. Низький соціальний та економічний статус жінок може бути як причиною, так і наслідком насильства стосовно жінок.



Зазначені тенденції міжнародного законодавства знайшли своє відображення в документах, у яких закріплюється сучасний погляд на професійні можливості та пер-



спективи для жінок у військових структурах та правоохоронних органах. Такими нині є «Декларація про поліцію» (1979) та Європейський кодекс поліцейської етики (2001).

Ці документи закріплюють обов'язок держав-учасниць здійснювати набір до поліції на об'єктивних та недискримінаційних критеріях, ґрунтуючись не на статевих відмінностях, а виключно на компетентності та досвіді кандидатів на службу. «Декларація про поліцію», рекомендує наділяти поліцейських таким самим статусом та правами, що й працівників державної цивільної служби, не робить жодного обмеження для прийому на службу жінок.

Європейські стандарти правоохоронної діяльності передбачають, що прийнятий на службу поліцейський має пройти у повному обсязі не тільки професійно-службову підготовку, а й отримати відповідний інструктаж із соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини і, зокрема, з Європейської конвенції з прав людини.

«Декларація про поліцію»

(Резолюція № 690 (1979) Парламентської асамблеї Ради Європи, прийнята у м. Страсбурзі 08.05.1979 р. на 31-й сесії Парламентської асамблеї Ради Європи)

Витяг

А. Етика

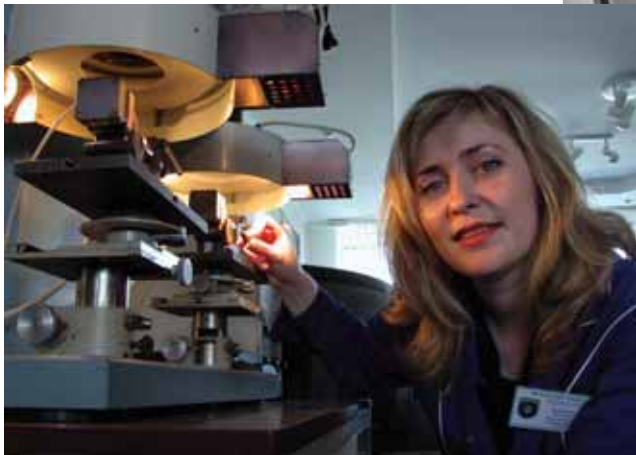
16. Поліцейський... має право на активну моральну та фізичну підтримку суспільства, якому він служить.

В. Статус

2. Будь-який громадянин, який відповідає певним вимогам, може вступити на роботу до поліції.

4. Професійні, психологічні та матеріальні умови, за яких поліцейський має виконувати свої обов'язки, повинні захищати його честь, гідність та неупередженість.

«Декларація про поліцію»



Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека»¹

(Резолюція Ради Безпеки 1325 (2000), прийнята Радою Безпеки на 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року)

Витяг

Рада Безпеки, знову підтверджуючи важливу роль жінок у запобіганні і врегулюванні конфліктів і в розбудові миру, і підкреслюючи важливість їх рівноправної і всебічної участі у всіх зусиллях з підтримки і просування миру і безпеки, і необхідність посилення їхньої ролі в процесі прийняття рішень стосовно запобігання і врегулювання конфліктів, визнаючи нагальну потребу урахування гендерної перспективи при проведенні операцій з підтримки миру й у цьому зв'язку відзначаючи Віндхукську декларацію і Намібійський план дій із забезпечення інтегрування гендерної проблематики при проведенні багатокомпонентних операцій на підтримку миру (S/2000/693), визнаючи також важливість рекомендації, яка міститься в заяві його Голови, зробленої для преси 8 березня 2000 року, щодо спеціалізованої підготовки всього миротворчого персоналу з питань захисту, особливих потреб і людських прав жінок і дітей у конфліктних ситуаціях, визнаючи, що розуміння впливу збройних конфліктів на жінок і дівчат і наявність ефективних організаційних механізмів, що гарантують їхній захист і повну участь у мирному процесі, можуть значною мірою сприяти підтримці і просуванню міжнародного миру і безпеки, відзначаючи потребу в зведених даних щодо впливу збройних конфліктів на жінок і дівчат,

1. настійно закликає держави-члени забезпечити більш активне представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень у рамках національних, регіональних і міжнародних інституцій і механізмів запобігання, регулювання і розв'язання конфліктів;

2. закликає Генерального секретаря здійснити стратегічний план дій (A/49/587), у якому пропонується підвищити представлення жінок на рівнях прийняття рішень у врегулюванні конфліктів і мирних процесах;

3. настійно закликає Генерального секретаря призначати більше жінок на посади спеціальних представників і посланників і доручати їм здійснення місій добрих послуг від його імені й у цьому зв'язку закликає держави-члени представляти Генераль-



¹ Текст перекладено Оленою Зайцевою, фахівцем Інформаційно-консультативного жіночого центру.

ному секретареві кандидатури для включення в централізований список, що регулярно поновлюється;

4. настійно закликає далі Генерального секретаря прагнути розширення ролі і внеску жінок у рамках польових операцій Організації Об'єднаних Націй, і особливо серед військових спостерігачів, цивільного поліцейського персоналу, співробітників з прав людини і гуманітарного персоналу;

5. виражає свою готовність інтегрувати гендерну перспективу в операції з підтримки миру і настійно закликає Генерального секретаря забезпечити включення, де це доречно, гендерного компоненту в польові операції;

6. просить Генерального секретаря надати державам-членам навчальні рекомендації та матеріали, що стосуються захисту, прав і особливих потреб жінок, а також важливості залучення жінок до всіх заходів з підтримки і розбудови миру, запрошує держави-члени включати ці елементи, а також навчання з усвідомлення проблеми ВІЧ/СНІД, у їхні національні програми підготовки військового і цивільного поліцейського персоналу напередодні розгортання, і просить далі Генерального секретаря забезпечити одержання аналогічної підготовки цивільним персоналом операцій з підтримки миру;

7. настійно закликає держави-члени розширювати свою добровільну фінансову, технічну і матеріальну підтримку зусиль з підготовки персоналу з урахуванням гендерних аспектів, включаючи зусилля, що здійснюються відповідними фондами і програмами, у тому числі Фондом розвитку

для жінок Організації Об'єднаних Націй і Дитячим фондом Організації Об'єднаних Націй, Управлінням Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців і іншими відповідними органами;

8. закликає всіх діючих осіб при укладанні й здійсненні мирних угод застосовувати підхід, заснований на урахуванні гендерних аспектів;

13. закликає всіх залучених у планування роззброєння, демобілізації та реінтеграції, враховувати різні потреби колишніх учасників та учасниць бойових дій та урахувати різні потреби їх утриманців;

15. виражає свою готовність забезпечити урахування гендерних питань і прав жінок в місіях Ради Безпеки, у тому числі за допомогою проведення консультацій з місцевими і міжнародними жіночими групами;

16. просить Генерального секретаря провести дослідження про вплив збройних конфліктів на жінок і дівчат, про ролі жінок у розбудові миру і про гендерні аспекти мирних процесів і врегулювання конфліктів, і пропонує далі представити Раді Безпеки доповідь про результати цього дослідження і надати його в користування всіх держав-членів Організації Об'єднаних Націй;

17. просить Генерального секретаря включати у відповідних випадках у свої доповіді Раді Безпеки інформацію хід здійснення зусиль з інтегрування гендерної проблематики при проведенні місій на підтримку миру і про всі інші аспекти, що стосуються жінок і дівчат;

18. постановляє продовжувати активно займатися цим питанням.



Рекомендація Рес (2001)10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи від 19 вересня 2001 р. щодо Європейського кодексу поліцейської етики

Витяг

IV. Організаційна структура поліції

В. Кваліфікація, набір та забезпечення зацікавленості працівників поліції

22. Співробітники поліції, незалежно від посад на які їх приймають, повинні набиратися на підставі їх компетентності та досвіду, відповідним до завдань поліцейської роботи.

25. Процедури прийому на службу мають бути засновані на об'єктивних та недискримінаційних критеріях (після проведення необхідної перевірки кандидатур). Крім того, слід застосовувати політику набору чоловіків та жінок з різних верств населення, в тому числі з представників етнічних меншин, щоб поліція була відображенням того суспільства, якому вона служить.

Позитивним внеском європейських законодавців є не лише захист громадянських прав і свобод, а й розробка заходів соціального захисту самих працівників поліції. У Декларації вказується, що професійні, психологічні та матеріальні умови, за яких поліцейський має виконувати

свої обов'язки, насамперед повинні захищати його честь, гідність і неупередженість. Працівник поліції має право на підвищену зарплату з урахуванням таких особливих умов несення служби, як підвищений ризик та ненормований робочий графік.



Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23 червня 1981 р.

(Конвенцію ратифіковано Законом № 1196-XIV (1196—14) від 22.10.99)



Важливу роль у захисті прав працівників — і чоловіків, і жінок — відіграє Міжнародна організація праці, створена ще в 1919 р. Україна є членом цієї організації, а конвенції МОП, ратифіковані Верховною Радою України, є частиною українського національного законодавства. Уперше нормативні документи стосовно праці жінок були прийняті в 1919 р., незабаром після створення МОП під великим впливом лівого і в тому числі соціал-демократичного руху партій II Інтернаціоналу. Ці норми передбачали охорону жінок від важкої ручної праці, роботи в нічний час, на шахтах, у підземних роботах тощо.

Якщо розглянути конвенції Міжнародної організації праці, то можна побачити, що багато з них спрямовані на захист прав жінок шляхом надання їм певних привілеїв порівняно з чоловіками, тобто вста-

новлення ситуації позитивної дискримінації жінок порівняно з чоловіками. Наскільки така ситуація може бути сприятливою для жінок? На це питання немає загальних відповідей, вони залежать від конкретної політичної, економічної та соціальної ситуації в країні. Проте без сумніву можна стверджувати, що позитивна дискримінація без міцної системи соціальних гарантій жінкам призводить до звичайної дискримінації жінок в економічній сфері та сфері зайнятості. Вона полягає в тому, що підприємці та працедавці віддають перевагу діловим стосункам з чоловіками, які не потребують ніяких пільг. Таким чином жінки позбавляються можливості працевлаштування або мають менші, порівняно з чоловіками, можливості у цій сфері, що врешті-решт призводить до економічної несвободи та залежності.

Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23 червня 1981 р.

У подібних документах відтворюється гендерно-дискримінаційне уявлення: жінка-працівник — це потенційна мати, а чоловік-працівник — це «робітник у чистому вигляді». Такий підхід яскраво проглядається в конвенціях та рекомендаціях МОП, спрямованих на захист материнства.

МОП знадобилося 60 років, щоб визнати той факт, що і чоловік є батьком дитини. У

конвенції МОП 1981 р. вперше йдеться про права працівників, які мають сім'ї, вперше з'являються слова «рівні можливості», «рівна освіта», «робітники із сімейними обов'язками». Ціла низка пільг щодо материнства, поширених тільки на жінок, повинна, відповідно до цієї Конвенції, поширюватися і на чоловіків.

Витяг

Стаття 1

1. Ця Конвенція поширюється на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Стаття 2

Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності і на всі категорії трудящих.

Стаття 3

1. Для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки.

Стаття 4

Для встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок вживаються усі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб:

- а) трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи;
- б) брались до уваги їхні потреби щодо умов зайнятості й соціального забезпечення.

Стаття 5

Вживаються також усі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб:

- а) враховувати потреби трудящих із сімейними обов'язками при плануванні заходів на місцевому рівні;
- б) розвивати або сприяти розвиткові державних або приватних служб побуту, таких як установи й служби по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ям.

Стаття 6

Компетентні влада та органи кожної країни вживають відповідних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, що сприяють ширшому розумінню громадськістю принципу рівного ставлення і рівних можливостей для трудящих чоловіків і жінок і проблем трудящих із сімейними обов'язками, а також для заохочення громадської думки, що сприяє розв'язанню цих проблем.



Стаття 7

Вживаються усі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, зокрема й заходи в галузі професійної орієнтації та підготовки, які б давали трудящим із сімейними обов'язками змогу розпочати або продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку із цими обов'язками.

Стаття 8

Сімейні обов'язки самі собою не можуть слугувати підставою для припинення трудових відносин.

Стаття 9

Ця Конвенція може здійснюватися через законодавство або положення, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражні рішення, рішення суду або поєднання цих методів або, з урахуванням національних умов, будь-яким іншим способом, що узгоджується з національною практикою.

Конвенція про різне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23 червня 1981 р.

Декларація про участь жінок у сприянні міжнародному миру та співробітництву

(Резолюція 37/63 Генеральної Асамблеї ООН від 3 грудня 1982 р.)

Витяг

Частина I

Стаття 1

...жінки повинні отримувати можливість реалізовувати своє право на участь в економічній, соціальній, культурній, громадській та політичній діяльності суспільства на рівних засадах із чоловіками.

Стаття 2

Повноцінна участь жінок в економічних, соціальних, культурних, громадських та політичних справах суспільства... залежить від збалансованого та справедливого розподілу ролей між чоловіками та жінками у родині та суспільстві в цілому.

Стаття 5

Для розширення участі жінок у сфері міжнародних відносин необхідні спеціаль-

ні заходи на національному та міжнародному рівнях для того, щоб жінки могли на рівних із чоловіками засадах сприяти національним та міжнародним зусиллям щодо забезпечення миру в усьому світі..., а також сприяти міжнародному співробітництву.

Стаття 8

Слід вжити усіх необхідних заходів на національному та міжнародному рівнях для ефективного пропагування ролі та активної участі жінок у ... вирішенні життєво важливих національних та міжнародних проблем.



Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

Одним з головних міжнародних документів стосовно жіночих прав, який поширюється на політичну, соціальну та економічну сфери, є Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, прийнята у 1979 р. (набрала чинності з вересня 1981 р.).

У Конвенції вперше на рівні міжнародних норм наголошено на відповідальності урядів за дискримінацію жінок не лише в суспільній, а й у приватній сфері, уточнено правову та політичну термінологію, яка характеризує становище жінок у суспільстві, визначено зміст дій, які формують поняття «дискримінація щодо жінок».

Стаття 1

Для цілей цієї Конвенції поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке



розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Положення, які містяться у статтях Конвенції, є орієнтирами для держав у формуванні та впровадженні політики стосовно жінок. Конвенція ґрунтується на принципах активної участі та відповідальності держав за стан справ у цій сфері, що робить абсолютно слухним введення таких понять, як «державна гендерна політика», «політика сприяння гендерній рівності» тощо.



Конвенція містить низку статей, в яких сформульовані обов'язки держав стосовно протидії дискримінації щодо жінок та сприянню утвердженню рівності статей у суспільстві, діяльності щодо змін соціальних та культурних моделей поведінки чоловіків і жінок для досягнення викорінення забобонів, звичаїв та всіх інших виявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок. Держави також зобов'язані забезпечити рівність жінок та чоловіків перед законом, а також рівні права при вступі до шлюбу та в сім'ї.

Держави після підпису Конвенції повинні негайно усіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і для цього зобов'язуються включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство та забезпечити практичне здійснення цього принципу; встановити юри-



дичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити через компетентні національні суди та інші державні установи ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; скасувати всі положення кримінального законодавства, що є виявом дискримінації щодо жінок (ст. 2).

Стаття 4

1. Вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією, дискримінаційним, проте воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин.

2. Вжиття державами-сторонами спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним.

У Конвенції проголошується рівність чоловіків та жінок у будь-якій сфері життя, незалежно від віку, статі, кольору шкіри. Визначаються необхідність зміцнення економічної рівності чоловіків та жінок (ст. 3; 11); право жінок на рівні з чоловіками умови праці (ст. 10; 11); право жінок та чоловіків на рівну оплату за рівну працю, або за працю рівної цінності (ст. 11), право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами при достатніх соціальних пільгах і без втрати місця роботи, стажу та соціальних видатків (ст. 11); право на достойний життєвий рівень для себе та своєї родини (ст. 13); право на соціальні послуги (ст. 11; 14).

Конвенція (ст. 6) закликає держави-учасниці вжити усіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо припинення усіх видів торгівлі жінками та вико-

ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

ристання проституції жінок. Для розвитку та виконання положень цієї статті прийнята низка міжнародних документів (зокрема, Конвенція ООН проти транснаціональної організованої злочинності та додаткові протоколи до неї щодо протидії торгівлі людьми та нелегальній міграції 2000 р.).

З метою контролю за виконанням положень Конвенції в системі ООН було створено Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, який складається з двадцяти трьох експертів. Комітет проводить щорічні засідання, заслуховує доповіді країн, в яких має бути така інформація:

- ✓ конкретні статистичні дані про статус жінок та зміни у статусі жінок;
- ✓ ілюстровані приклади дискримінації жінок та введення протидискримінаційних дій;
- ✓ фактичні умови повсякденного життя жінок;
- ✓ аналіз факторів, які заважають поліпшенню статусу жінок;
- ✓ характеристика статусу жінок, які належать до різних соціально-економічних класів, релігійних конфесій або географічних регіонів;
- ✓ вплив надзвичайних ситуацій на статус жінок.

Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок рекомендує усім державам інформувати громадськість своєї країни про



звіти в ООН та друкувати і розповсюджувати доповіді у власних країнах, висвітлювати їх зміст у засобах масової інформації, проводити громадські обговорення та слухання.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок ратифікована Президією Верховної Ради Української РСР 24 грудня 1980 р. Українська РСР звітувала про виконання Конвенції Генеральному Секретареві ООН тричі — у 1983, 1987 та 1991 рр. Третя доповідь з технічних причин розглядалася Комітетом ООН тільки в 1996 р. У червні 2002 р. відбувся черговий звіт України в Комітеті (четверта та п'ята об'єднані доповіді). В 2007–2008 рр. 6 та 7 доповіді підготовлені та направлені до ООН.



Національні документи забезпечення гендерної рівності

Рівність прав жінок і чоловіків в Україні гарантується Основним Законом держави. Ст. 24 Конституції України проголошує, що кожний громадянин суспільства — як чоловік, так і жінка — має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод. Ці принципи підтверджуються і в інших статтях Конституції та законах України. У Конституції визначаються також гарантії забезпечення цих прав, передусім шляхом надання жінкам та чоловікам рівних можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; здійснення спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановлення пенсійних пільг; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з

материнством; надання правового захисту, матеріальної і моральної підтримки материнства і дитинства, у тому числі оплачуваних відпусток, інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Відповідно до Конституції України жінки і чоловіки мають закріплені рівні права на захист життя і здоров'я (ст. 27), на охорону здоров'я та медичну допомогу (ст. 49), відпочинок і соціальний захист (ст. 45, 46), на працю та її вільний вибір (ст. 43). Держава вживає необхідних заходів для ліквідації дискримінації стосовно жінок у сфері зайнятості з метою забезпечення їм рівних з чоловіками прав. Розширенням гарантії права щодо недискримінаційного прийому на роботу є положення ст. 22 Кодексу законів про працю України, згідно з якою забороняється необґрунтована відмова в при-

йнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при прийнятті на роботу. Правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення і його захисту від безробіття, а також спеціальні гарантії держави в реалізації громадянами права на працю визначені Законом України «Про зайнятість населення». Існують й інші законодавчі акти, які утворюють принцип рівності прав жінок та чоловіків.



ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Проблема рівних прав жінок та чоловіків на початку XXI ст. переростає законодавче закріплення рівності прав і вимагає їх гарантування для досягнення таких можливостей жінок та чоловіків. Тобто рівність прав не є самоціллю, вона існуватиме для вільної реалізації кожної людської особистості незалежно від статі, що саме й знайшло відображення у розширеному тлумаченні категорії «рівність» та правовому принципі «рівних можливостей». Рівність — це забезпечення усім людям, незалежно від їхньої статі, раси або здібностей, однакових можливостей доступу до позитивних результатів політичного курсу, що проводиться. Оскільки принцип рівних можливостей фактично не відображений у чинному законодавстві України, виникла

необхідність створення окремого закону — Закону про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, що повинно ліквідувати декларативність положень Конституції України, яка вже проголосила рівність їхніх прав.

Указом Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» № 1135/2005 від 26.07.2005 передбачається, що у всіх міністерствах, центральних і місцевих органах виконавчої влади організується робота по забезпеченню рівних прав та можливостей жінок та чоловіків і відповідальність за це покладається на одного з керівників.





«...покласти виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного зі своїх заступників, які мають організовувати роботу стосовно забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності; співробітництва з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації щодо стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі; сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків, у тому числі шляхом розвитку соціальних послуг; здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності; забезпечення додержання законодавства щодо рів-

ності прав та можливостей жінок і чоловіків; розгляду та проведення аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; організації систематичного навчання посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначених питань; впровадження гендерних підходів до організації роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав».

Основним уповноваженим органом центральної виконавчої влади щодо формування та впровадження гендерної політики в Україні є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. За розробку та координацію впровадження гендерної політики відповідає Департамент сімейної та гендерної політики у складі зазначеного міністерства.

Постановою Кабінету Міністрів України затверджена Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.



Основні нормативно-правові документи Української держави в царині дотримання прав жінок та просування гендерної рівності

1995 р.

Указ Президента України «Про Комітет у справах жінок, материнства і дитинства» від 8 квітня 1995 р. № 287/95 (втратив чинність).

Рекомендації парламентських слухань «Про виконання в Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок» від 12 липня 1995 р.

1997 р.

Постанова Кабінету Міністрів України від 8 вересня 1997 р. № 993 «Про затвердження Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та підвищення їх статусу у суспільстві»

1999 р.

Постанова Верховної Ради України «Декларация про загальні засади державної

політики України стосовно сім'ї та жінок» від 5 березня 1999 р. № 475-XIV.

Постанова Верховної Ради України «Про Концепцію державної сімейної політики» від 17 вересня 1999 р. № 1063-XIV.

Постанова Кабінету Міністрів України від 25 вересня 1999 р. № 1768 «Про програму запобігання торгівлі жінками та дітьми в Україні».

2001 р.

Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» № 283/2001 від 25 квітня 2001 р.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві



Основні нормативно-правові документи Української держави в царині дотримання прав жінок та просування гендерної рівності

на 2001–2005 роки» № 479 від 6 травня 2001 р.

Закон України «Про попередження насильства в сім'ї», прийнятий Верховною Радою України 21 листопада 2001 р.

2002 р.

Постанова Кабінету Міністрів України № 766 від 5 червня 2002 р. «Про Комплексну програму протидії торгівлі людьми в Україні».

2003 р.

Розпорядження Прем'єр-міністра України про введення посад радників з гендерних питань.

2004 р.

Наказ Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді, Міністерства внутрішніх справ України № 3/235 від 09.03.2004 (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 30 березня 2004 р. за № 399/8998) «Про затвердження Інструкції щодо порядку взаємодії управлінь (відділів) у справах сім'ї та молоді, служб у справах неповнолітніх, центрів соціальних служб для молоді та органів внутрішніх справ з питань здійснення заходів з попередження насильства в сім'ї».

Постанова Верховної Ради України № 1904-IV від 29 червня 2004 р. про рекомендації Парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи».

Наказ Міністра внутрішніх справ України № 1221 від 18 жовтня 2004 р. «Про за-

твердження Положення про радника Міністра внутрішніх справ України з прав людини та гендерних питань».

2005 р.

Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 1135/2005 від 26 липня 2005 р.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» від 8 вересня 2005 р.

2006 р.

Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Постанова Кабінету Міністрів України № 1834 від 27 грудня 2006 р.

2007 р.

Постанова Верховної Ради України «Про рекомендації Парламентських слухань «Стан протидії гендерному насильству в Україні».

Постанова Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських слухань «Про рівні права та можливості жінок та чоловіків».

Державна програма протидії торгівлі людьми на період до 2010 р. Постанова Кабінету Міністрів України № 407 від 7 березня 2007 р.



Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹

8 вересня 2005 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що стало знаковою подією для суспільства. Прийняття відбулося після 6 років дискусій (перший законопроект було подано в 1999 р.). Крім деталізації положення Конституції України щодо забезпечення рівності чоловіків та жінок, у Законі вперше законодавчо визначені такі дефініції, як дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, гендерна рівність, гендерно-правова експертиза, сексуальні домагання та ін. Прийняття закону підтверджує, що робота не закінчилась, а набула певної систематичності.

Мета Закону — досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей для них, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

У ст. 1. «Визначення термінів» наводиться тлумачення основних термінів, вживаних у Законі:

рівні права жінок і чоловіків — відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків — рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

дискримінація за ознакою статі — дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;

сексуальні домагання — дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або



¹ Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2005. — № 52. — Ст. 561.

фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

гендерно-правова експертиза — аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У ст. 3 визначаються основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.



У ст. 4 зазначається обов'язковість проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів та їх проектів. Відповідальним за цю діяльність Кабінетом Міністрів визначено Міністерство юстиції України. Розробка проектів нормативно-правових актів має здійснюватися з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Ст. 5 зобов'язує Держкомстатистики забезпечувати збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

У ст. 6 Закону, якою забороняється дискримінація за ознакою статі, також зазначається, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії.

Другий розділ закону присвячений механізмам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У ст. 7 перелічені органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Ст. 8 визначає повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ст. 9 — Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, ст. 10 — Кабінету Міністрів України, ст. 12 — органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Так, органи виконавчої влади, в тому числі й МВС України, у межах своєї компетенції організовують роботу у напрямі: забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей; здійснення виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створення умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; за-

ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

безпечення доступних соціально-побутових послуг, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля; проведення просвітницької діяльності з питань гендерної рівності; співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків; підготовки пропозицій щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; сприяння науковим розробкам у сфері гендерних досліджень; дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності; здійснення позитивних дій.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Повноваженням уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування присвячена **ст. 13 Закону**. Уповноважені особи у межах своїх повноважень організовують роботу від-



повідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у напрямі: врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності; проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалан-

су, що складаються на відповідній території чи в галузі; співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі; здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації усіх форм дискримінації за ознакою статі; вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення; організації прийому грома-



дзян з питань дискримінації за ознакою статі; розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та вивчення причин, що їх зумовлюють; навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики; вжиття заходів щодо усунення виявів дискримінації за ознакою статі.

Низка статей стосується забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя. **Ст. 15** — у виборчому процесі, **ст. 16** — у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, **ст. 17** — у праці та отриманні винагороди за неї, **ст. 18** — під час укладення колективних договорів та угод, **ст. 19** — у сфері підприємництва, **ст. 20** — у сфері соціального захисту, **ст. 21** — у здобутті освіти та професійній підготовці.

Шостий розділ Закону містить норми щодо відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Уперше в законодавстві України в Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» з'являється поняття «сексуальні домагання», відповідно до **ст. 22** «Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань» та **ст. 23** «Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань». Як зазначається в **ст. 24** «Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.



ДЕРЖАВНА ПРОГРАМА з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.

(Постанова Кабінету Міністрів України № 1834 від 27 грудня 2006 р.)

Витяг

Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві приймалася з метою утвердження рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини. Основними завданнями цієї програми є: формування та реалізація державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності; створення відповідної нормативно-правової бази; приведення галузевих нормативно-правових актів відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності; вдосконалення механізму здійснення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проєктів нормативно-правових актів; створення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; забезпечення співпраці центральних та місцевих органів виконавчої влади у вивченні гендерних питань з науково-дослідними установами Національної академії наук, залучення до проведення наукових та експертних досліджень громадських організацій та міжнародних агентств; підтримка громадських

ких ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури, подолання усталених стереотипів стосовно ролі та місця жінок у суспільстві; залучення до підготовки рішень органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань гендерної рівності вітчизняних та міжнародних громадських організацій; забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів та галузей, а також дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади; проведення моніторингу з дотримання засобами масової інформації вимог щодо забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень про працевлаштування, публікації матеріалів щодо ситуації





на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Виконання Програми сприятиме: стабілізації соціального становища в державі та забезпеченню злагоди в суспільстві; підвищенню рівня та якості життя жінок і чоловіків; забезпеченню рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенню кваліфікації та перепідготовці, провадженню підприємницької діяльності, поєднанню трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків; продовженню проце-

су формування державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності; підвищенню рівня соціально-правового захисту

жінок і чоловіків; розробленню ефективного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як на державному, так і на місцевому рівні; забезпеченню розвитку паритетної демократії в Україні; спрямуванню зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадськості на підвищення ефективності проведення державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності.

Перелік заходів Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві, що стосуються діяльності МВС України

1. Подання пропозицій і складення плану проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства на відповідний рік.

2. Приведення галузевих нормативно-правових актів відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

3. Розроблення проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про попередження насильства в сім'ї»».

4. Вивчення питання та в разі потреби підготовка проекту закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо встановлення відповідальності за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

5. Здійснення заходів з приведення законодавства України відповідно до міжнародних норм та стандартів у сфері забезпечення гендерної рівності.

6. Ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради.

7. Утворення при центральних та місцевих органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій.

8. Підготовка державної доповіді про виконання в

Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок».

9. Забезпечення підготовки та публікації щорічної державної доповіді щодо утвердження гендерної рівності в Україні.

10. Розгляд на сесіях органів місцевого самоврядування, колегіях місцевих держадміністрацій питання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та впровадження гендерних підходів у діяльність зазначених органів.

13. Проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних та місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей.

14. Врахування під час формування кадрового резерву та затвердження на керівні посади в органах виконавчої влади показника пропорційно збалансованого представництва кандидатур кожної статі.

15. Забезпечення стажування осіб, що перебувають у резерві, на керівні посади в центральних та місцевих органах виконавчої влади, з дотриманням вимог гендерної рівності.

16. Проведення аналізу рівня доходів жінок і чоловіків у різних галузях відповідно до цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН.

17. Здійснення заходів, спрямованих на формування свідомого ставлен-





ня суспільства до забезпечення гендерної рівності в галузі охорони праці та промислової безпеки. Вжиття необхідних заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

18. Сприяння включенню до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, регіональних і галузевих угод, колективних договорів положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

19. Проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчально-методичних посібників для загальноосвітніх і вищих навчальних закладів щодо їх відповідності принципам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

20. Забезпечення включення до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів підвищення кваліфікації і підготовки кадрів дисципліни з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

21. Здійснення підготовки та перепідготовки кадрів для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом проведення спеціальних курсів і занять.

22. Розроблення для різних верств населення спеціальних просвітницьких програм з подолання гендерних стереотипів і формування гендерної культури.

23. Проведення навчання з питань гендерної рівності для різних категорій державних службовців.

24. Проведення конкурсу наукових робіт з гендерної проблематики серед учнів 10–11 класів, студентів і аспірантів та підсумкової конференції.

25. Підготовка та розповсюдження разом із засобами масової інформації циклів теле- і радіопередач з питань утвердження паритетних відносин, подолання гендерних стереотипів стосовно ролі чоловіків та жінок у сім'ї і суспільстві, утвердження духовних цінностей, патріотичного та духовного виховання населення, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення гендерної рівності в духовній сфері.

26. Вирішення питання щодо надання можливостей для виступу фахівців центральних і місцевих органів виконавчої влади з питань гендерної рівності у засобах масової інформації.

32. Проведення семінарів, тренінгів, засідань за «круглим столом» за участю викладачів вищих навчальних закладів МВС для дільничних інспекторів міліції та слухачів (курсантів) училищ початкової підготовки працівників міліції з питань запобігання насильству стосовно жінок і чоловіків.

33. Забезпечення продовження роботи телефонної «гарячої лінії» та мережі телефонів довіри з питань подолання насильства стосовно жінок і чоловіків.

34. Проведення інформаційно-просвітницьких та освітніх заходів з питань протидії насильству стосовно жінок і чоловіків.



35. Удосконалення методики розслідування злочинів, пов'язаних із насильством у сім'ї, а також методики навчання працівників органів внутрішніх справ.

36. Підготовка, видання та розповсюдження буклетів, плакатів та іншої літератури, а також відеороликів, спрямованих проти насильства і гендерної дискримінації.

37. Забезпечення впровадження гендерного компонента в усі міжнародні проекти і програми, які реалізуються в Україні на національному та регіональному рівні за підтримки міжнародних організацій і фондів.

38. Включення до планів міжнародного співробітництва центральних органів виконавчої влади заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема у сфері оборони, у межах обміну досвідом з країнами, які мають значні здобутки у цій сфері.

39. Забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків у міжнародних делегаціях.

40. Дотримання принципу гендерної рівності під час формування штату посольств, консульств та інших представництв України за кордоном.

41. Забезпечення участі України у заходах з питань гендерної рівності, що проводяться під егідою Ради Європи, ООН, ОБСЄ та інших міжнародних організацій.



43. Вивчення можливості проведення в Україні міжнародних заходів і форумів з питань стратегічних напрямів гендерного розвитку.

45. Проведення аналізу міжнародно-правових документів з питань гендерної рівності та забезпечення підготовки пропозицій щодо доцільності приєднання України до них.

46. Визначення кількісних та якісних показників оцінки стану утвердження гендерної рівності.

47. Проведення моніторингу виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. за всіма напрямками, в усіх галузях і сферах життєдіяльності суспільства, а також у розрізі регіонів.

48. Сприяння висвітленню у засобах масової інформації ходу виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.

49. Проведення моніторингу дотримання засобами масової інформації вимог із забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень щодо працевлаштування, публікації матеріалів про ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

50. Продовження підготовки і видання статистичного збірника «Жінки і чоловіки в Україні».

51. Проведення моніторингу стану впровадження гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів і галузей.



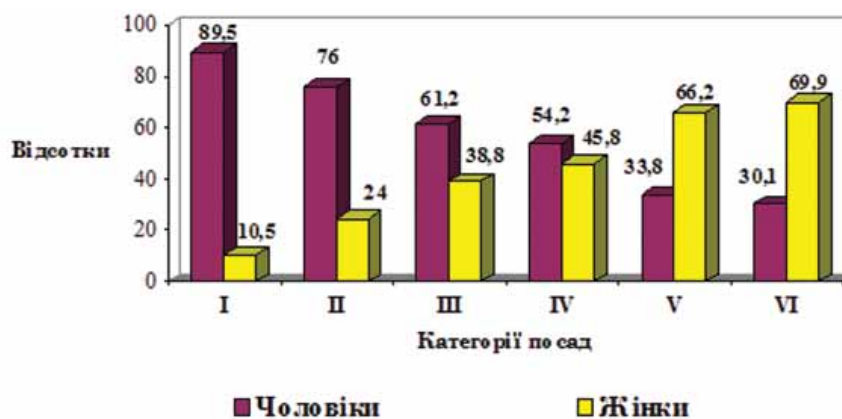
Досвід роботи радника Міністра внутрішніх справ з прав людини та гендерних питань (2004–2008 рр.)

У жовтні 2004 р. наказом Міністра внутрішніх справ України було введено посаду та затверджено Положення про радника Міністра з прав людини та гендерних питань, яке регламентує коло прав та обов'язків, головним з яких є вивчення реального стану речей у дотриманні прав людини та впровадженні політики гендерної рівності, підготовка аналітичних доповідей для керівників відомства. При цьому йдеться не про окремі випадки, а про тенденції, що створюють умови для порушення прав людини.

Серед основних прав та обов'язків радника варто назвати такі: аналіз стану діяльності органів внутрішніх справ стосовно дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та гендерних питань; внесення

пропозицій щодо забезпечення участі органів внутрішніх справ в реалізації гендерної політики; координація взаємодії МВС з міжнародними організаціями (ООН, Радою Європи, Європейською Комісією, Міжнародною організацією праці, ОБСЄ, Міжнародною організацією з міграції та ін.), проведення консультацій з їх експертами, представництвами та підрозділами, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження гендерної рівності; проведення консультацій з представниками громадських організацій, у тому числі правозахисних та жіночих, залучення їх до спільних заходів; інформування керівництва Міністерства щодо рекомендацій наукових досліджень, національних та міжнародних





Питома вага чоловіків та жінок в Україні на посадах керівників державної служби у 2007 р. (у %)

науково-практичних конференцій з прав людини, гендерної рівності; підтримка постійних контактів з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, Міністерством України у справах сім'ї, дітей та молоді, профільними комітетами Верховної Ради України, органами державної виконавчої влади в межах зазначеної компетенції; здійснення моніторингу стану дотримання прав людини та впровадження гендерних питань у діяльність МВС України; сприяння розробленню та впровадженню програм з прав людини та гендерної рів-

ності в навчальних закладах МВС України.

Введення посади радника є виявом усвідомлення того факту, що Міністерство внутрішніх справ України активним чином задіяне до процесу формування та реалізації гендерної політики в Україні. Це стосується питань протидії торгівлі людьми, попередження домашнього насильства, боротьби із сексуальними домаганнями, жорстоким поведінням з дітьми. Зазначені сфери гендерної політики знаходяться у безпосередній компетенції Міністерства внутрішніх справ України.



«Про створення робочої групи з впровадження гендерних підходів в діяльність ОВС»

(Розпорядження МВС України № 105 від 06 лютого 2008 р.)

На виконання рішення Громадської ради при МВС України № 8 від 24.01.2008 та згідно з пропозицією Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту № 5.2/3876 від 28.04.2007 та відповідно до Плану заходів МВС з реалізації завдань, визначених державною програмою з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.,

ВИМАГАЮ:

1. Створити при МВС України робочу групу з впровадження гендерних підходів у такому складі:

- Левченко Катерина Борисівна, радник Міністра (керівник групи);
- полковник міліції Мартиненко Олег Анатолійович, радник Міністра з прав людини та гендерних питань (заступник керівника групи);
- полковник міліції Меркулова Валентина Олександрівна, перший заступник начальника Одеського юридичного інституту ХНУВС;
- полковник міліції Свеженцева Юлія Олександрівна, начальник науково-дослідної лабораторії ХНУВС;
- полковник міліції Толстікова Ірина Василівна, заступник начальника УМВС України в Херсонській області — начальник штабу;

- підполковник міліції Блага Алла Борисівна, начальник кафедри кримінального права та кримінології ХНУВС;
- підполковник міліції Соколовський Олександр Олексійович, начальник відділу післядипломної освіти Департаменту освіти та науки;
- Болясова Ольга Григорівна, заступник начальника управління соціально-гуманітарної роботи ДКЗ;
- Калашник Ольга Анатоліївна, віце-президент Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда-Україна», член Громадської ради при МВС України;
- Шевченко Ігор Петрович, заступник голови профспілки атестованих працівників органів внутрішніх справ України.

2. ДОН (В. Я. Горбачевський), ДКЗ (В. О. Криволапчук), Апарату Міністра (К. Б. Левченко) забезпечити виклик та збір робочої групи з 18 до 20 лютого 2008 р. для розроблення відомчої концепції кадрового менеджменту «Жінки в органах внутрішніх справ».

3. Апарату Міністра (О. А. Мартиненко) за результатами узагальнення роботи групи підготувати проект плану заходів та надати його на розгляд керівництву МВС до 1 березня 2008 р.

Заступник Міністра
генерал-лейтенант
міліції

М. Г. Вербенський

Програма гендерного розвитку органів внутрішніх справ України

Досягнення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що надає можливість особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

Україна підписала низку міжнародних документів у сфері встановлення гендерної рівності і взяла на себе зобов'язання щодо подолання гендерної дискримінації в Україні.

Міністерство внутрішніх справ України, являючись одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні (Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.), активно залучене до процесу виконання основних міжнародних зобов'язань України щодо утвердження гендерної рівності. Для конкретизації та оптимізації цієї роботи МВС розроблено програму гендерного розвитку органів внутрішніх справ України.

Програма гендерного розвитку органів внутрішніх справ України є складовою програми національного розвитку України і спрямована на розбудову та утвердження гендерної рівності в ОВС шляхом здійснення комплексу заходів для розв'язання гендерних проблем у правоохоронних органах.

Програма ґрунтується на засадах соціально-демократичного підходу, що передбачає надання рівних можливостей для всіх, а також на відповідних положеннях Конституції України, яка проголошує Україну демократичною та соціальною державою (ст. 1).

Цілями реалізації цієї програми є:

- ✓ розбудова суспільства гендерної рівності;
- ✓ досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у системі ОВС шляхом правового забезпечення їхніх прав та можливостей;
- ✓ ліквідація виявів дискримінації за ознакою статі;
- ✓ розробка спеціальних механізмів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків.

Основними результатами виконання програми мають стати:

- ✓ підвищення рівня гендерної культури та обізнаності працівників ОВС;
- ✓ збільшення кількості жінок на керівних посадах;
- ✓ усунення дисбалансу між правами та можливостями чоловіків та жінок в ОВС;





- ✓ нейтралізація професійної деформації чоловіків та жінок, зумовленої специфікою роботи у силових структурах;
- ✓ формування системи підготовки фахівців для ОВС з урахуванням принципу гендерної рівності.

Виконавцями програми передбачаються фахівці органів внутрішніх справ у складі спеціалізованих робочих груп за напрямками діяльності, а також експерти міжнародних і національних громадських організацій, запрошені спеціалісти органів законодавчої та виконавчої влади.

Термінологія в тексті програми використовується згідно з визначеннями, використаними у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». Додаткові терміни (*гендер*, *гендерна дискримінація*, *гендерна експер-*

тиза, *гендерна політика* — див. глосарій), які використовуються в тексті, вживаються у такому значенні:

гендерна стратегія — визначення суспільно-значущих кроків, гендерної політики в діяльності соціальних утворень (держав, партій, відомств, регіональних організацій тощо), спрямованих на утвердження принципів гендерної рівності, демократії та культури загалом;

паритет — форма суспільних відносин у політико-правовій сфері, за якої чоловікам та жінкам гарантується рівний статус на підставі фактичного представництва на всіх рівнях та у всіх владних структурах; принцип впровадження політики, який враховує різницю між статями, але стверджує, що вони не повинні бути перешкодою для рівного підходу до різних статей.

Умовні скорочення

ВНЗ — вищі навчальні заклади

ГУ МВС — Головне управління МВС

ДБЗПТЛ — Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми

ДГБ — Департамент громадської безпеки

ДЗГМД — Департамент зв'язків з громадськістю та міжнародної діяльності

ДКЗ — Департамент кадрового забезпечення

ДОН — Департамент освіти та науки

УМВС — Управління МВС

УМДПЛ — Управління моніторингу дотримання прав людини

УЮЗ — Управління юридичного забезпечення

ПЛАН ЗАХОДІВ

Програма забезпечення гендерної рівності в ОВС України на період до 2011 року, ухвалена на засіданні Громадської ради при МВС України з питань забезпечення прав людини 12 червня 2008 року (Протокол №9)

№ пор.	Заходи	Виконавець	Термін
I. Нормативно-правове забезпечення гендерної політики в органах внутрішніх справ			
1	Проведення гендерної експертизи законодавчих та відомчих нормативно-правових актів, які регламентують трудові правовідносини, а також порядок соціального забезпечення працівників органів внутрішніх справ України	УЮЗ, УМДПЛ	Постійно
2	Приведення чинного законодавства, нормативно-правових актів відповідно до принципу рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків; дотримання цих вимог при розробці нових нормативно-правових актів у системі МВС України	УЮЗ, УМДПЛ	Починаючи з 2008 р.
3	Розроблення та внесення змін (у разі потреби) до існуючої нормативно-правової бази щодо дотримання принципу гендерної рівності в діяльності МВС України	УЮЗ, УМДПЛ	Починаючи з 2009 р.
II. Науково-методичне забезпечення процесів формування та реалізації гендерної політики			
1	Вивчення стану дотримання гендерної рівності в ОВС шляхом дослідження статистичних даних, проведення регулярних соціальних опитувань:	УМДПЛ	2008–2010 рр.
	Розроблення та внесення пропозицій щодо вдосконалення відомчої статистики	УМДПЛ, ДКЗ	2008 р.
	Розроблення форми статистичної звітності з метою вивчення кадрового складу ОВС у гендерному вимірі	ДКЗ, УМДПЛ	2008–2009 рр.
	Регулярне проведення соціологічних досліджень з гендерної проблематики	ДКЗ, ВНЗ	2009 р.
	Здійснення узагальнення та аналізу статистичної звітності	ДКЗ, УМДПЛ, ВНЗ	2008–2009 рр.
	Підготовка підсумкового звіту щодо сучасного стану гендерної ситуації в ОВС	УМДПЛ, ДКЗ, ВНЗ	2009 р.
	Ознайомлення з результатами проведеного статистичного та соціологічного дослідження працівників ОВС України	ДКЗ, УМДПЛ	2009–2010 рр.
	Підготовка аналітичної брошури про стан забезпечення рівності в ОВС	УМДПЛ, ДКЗ	2009–2010 рр.

2	За потреби розроблення та вжиття необхідних заходів щодо усунення або нейтралізації негативних тенденцій та явищ гендерної дискримінації:	УМДПЛ, ДКЗ, ДОН	2008–2010 рр.
	На підставі підсумкового звіту підготовлення відповідного Плану заходів	УМДПЛ, ДКЗ, ДОН	2008–2010 рр.
3	Проведення гендерної експертизи навчальних програм, посібників та іншого методичного забезпечення:	ДОН, УМДПЛ, ВНЗ	2008–2009 рр.
	Визначення категорії експертів з числа громадських організацій для залучення до цієї роботи	УМДПЛ, ДОН	2008–2009 рр.
	Визначення категорії експертів з числа науковців вищих навчальних закладів МВС для залучення до цієї роботи	УМДПЛ, ДОН	2008–2009 рр.
	Розроблення інструментарію проведення гендерної експертизи навчальних програм, посібників, методичного забезпечення	ДОН, УМДПЛ	2008–2009 рр.
	Визначення порядку подання матеріалів та проведення їх експертизи	ДОН, УМДПЛ	2008–2009 рр.
4	Проведення науково-практичного семінару для членів методичних рад ВНЗ МВС України для навчання методам та технології проведення гендерної експертизи навчальних програм, посібників, методичного забезпечення	УМДПЛ, ДОН, ВНЗ	2009 р.
5	Розроблення методичних рекомендацій, посібників, спеціальних курсів з гендерної проблематики	ДОН, УМДПЛ, ВНЗ	2009–2011 рр.
6	Розроблення посібників, тренінгів, методичних рекомендацій (у т. ч. у відеоформаті та для самопідготовки) з гендерної проблематики для соціально-гуманітарної підготовки особового складу	ДКЗ, ДОН, УМДПЛ	2009 р.
7	Проведення конкурсу навчальних курсів, тем та програм з гендерної проблематики	ДОН, УМДПЛ, ВНЗ	2009–2010 рр.
III. Просвітницько-профорієнтаційне забезпечення процесів формування та реалізації гендерної політики			
1	Створення системи навчання у гендерній тематиці:	ДОН, ВНЗ	2009–2010 рр.
	Підготовлення команди викладачів з гендерної тематики	УМДПЛ	2008–2012 рр.
	Забезпечення можливості проведення занять та тренінгів з гендерної проблематики для працівників ОВС усіх регіонів	ДКЗ, ДОН	2008 р. — далі постійно
	Визначення кандидатів з числа практичних працівників ОВС	ДКЗ, УМДПЛ	2008–2009 рр.
	Визначення кандидатів з числа працівників ВНЗ	ДОН, ВНЗ, УМДПЛ	2008–2009 рр.
	Визначення місця їх навчання, терміни його проведення та фахівців, які їх навчатимуть	УМДПЛ	
2	Формування у керівного складу ОВС гендерної толерантності та гендерної культури:	УМДПЛ	Постійно

ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

	Проведення навчального семінару для працівників Департаменту кадрового забезпечення МВС України «Гендерно-недискримінаційний рекрутинг персоналу в ОВС»	УМДПЛ, ДКЗ	2008 р.
	Проведення навчального семінару для працівників Департаменту кадрового забезпечення МВС України «Створення гендерно-недискримінаційних умов несення служби в ОВС»	УМДПЛ, ДКЗ	2009 р.
	Проведення навчального семінару для працівників Департаменту кадрового забезпечення МВС України «Створення гендерно-недискримінаційних умов кар'єрного зростання в ОВС»	УМДПЛ, ДКЗ	2009 р.
	Проведення циклу навчальних семінарів для працівників Департаментів зв'язків з громадськістю та міжнародної діяльності з методики висвітлення гендерно чутливої проблематики	УМДПЛ	2008 р.
	Проведення навчальних семінарів для керівництва профспілок ОВС з гендерно чутливого соціального захисту працівників ОВС	УМДПЛ, ДКЗ	2008–2009 рр.
	Введення курсу навчальних семінарів з гендерної проблематики у програми підвищення кваліфікації керівного складу ГУ МВС (УМВС) України	ДКЗ, ДОН, УМДПЛ	2009 р. — далі постійно
	Запровадження обов'язкового тестування на знання основ гендерно чутливого менеджменту, форм, методів та прийомів вирішення конфліктів, що виникають у сфері стосунків «чоловіки-жінки», перед призначенням на керівну посаду	ДКЗ, УМДПЛ	2009–2010 рр.
3	Забезпечення гендерно-недискримінаційної відомчої освіти	ДОН	Починаючи з 2008 р.
	Проведення методичних семінарів, курсів з гендерної тематики у вищих навчальних закладах, училищах початкової підготовки системи МВС України	ДОН, ВНЗ	Починаючи з 2009 р. — постійно
	Розроблення методичних рекомендацій, посібників для офіцерів курсової ланки з формування у курсантів навчальних закладів системи МВС гендерної толерантності, гендерної культури та навичок управління конфліктами, що виникають у сфері стосунків «чоловіки — жінки»	ДОН, УМДПЛ, ДКЗ	2009 р.
	Включення до конкурсів студентських робіт тем, пов'язаних з гендерними проблемами або застосуванням гендерного підходу при вивченні правових та соціальних проблем	ДОН, ВНЗ	2009 р. — далі постійно
	Проведення науково-практичних семінарів з гендерної проблематики для викладачів та науковців навчальних закладів системи МВС України з метою вивчення та узагальнення кращого досвіду за темами: «Впровадження гендерного підходу до відомчої освіти МВС України», «Кращий вітчизняний та закордонний досвід впровадження гендерної освіти», «Досвід викладання тем та курсів з гендерної проблематики у ВНЗ системи МВС України», «Перспективи реалізації державної гендерної політики в діяльності органів внутрішніх справ України»	ДОН, ВНЗ, УМДПЛ	2009–2012 рр.

План заходів

	Проведення науково-практичної конференції для викладачів ВНЗ МВС України на тему «Гендерна складова навчально-виховного процесу у ВНЗ МВС України»	ДОН, ВНЗ, УМДПЛ	2009 р.
	Проведення тренінгів для дівчат-курсантів щодо адаптації до умов навчання та перебування у курсантському середовищі	ДОН	Починаючи з 2009 р. — постійно
4	Забезпечення вивчення в системі службової підготовки всіма працівниками ОВС документів у галузі прав людини та впровадження гендерної рівності	ДКЗ, УЮЗ	Починаючи з 2008 р. — постійно
5	Проведення просвітницької діяльності щодо гендерної рівності та реалізації гендерної політики:	ДЗГМД	Постійно
	Висвітлення ходу та результатів діяльності щодо забезпечення гендерної рівності (щомісячне опублікування матеріалів з гендерної проблематики у відомчій пресі МВС України)	ДЗГМД, відомча преса МВС	2008–2012 рр.
	Висвітлення кращого досвіду впровадження принципу гендерної рівності	ДЗГМД, відомча преса МВС	2008–2012 рр.
	За участю міжнародних та неурядових організацій підготування та видання інформаційної брошури «Гендерна політика в сучасній Україні» (робоча назва), або «Перспективи гендерного розвитку суспільства» (робоча назва) для широкого розповсюдження серед працівників ОВС України	УМДПЛ, ДЗГМД	2009 р.
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації питання утвердження паритетних відносин	ДЗГМД, УМДПЛ	2008 р., далі — постійно
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації питання подолання гендерних стереотипів стосовно ролі чоловіків і жінок у сім'ї та суспільстві		
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації проблематики утвердження духовних цінностей		
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації питання патріотичного та духовного виховання населення		
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації питання формування відповідального материнства і батьківства		
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації питання забезпечення гендерної рівності в ОВС України		
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації проблематики попередження насильства у сім'ї		
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації питань із запобігання торгівлі людьми та інших виявів порушення прав жінок		
	Підготовка та висвітлення у засобах масової інформації прикладів успішної діяльності жінок-правоохоронців		
6	Проведення культурно-мистецьких заходів та інших акцій, спрямованих на піднесення ролі жінки та утвердження гендерної культури в ОВС України:	ДКЗ	2009 р., далі — постійно

ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

	Проведення тематичних конкурсів з гендерної проблематики	ДКЗ, ДОН, ДЗГМД	2009–2011 рр.
	Розроблення пам'ятних знаків, відзнака МВС	ДКЗ	2010 р.
	Видання тематичних календарів, буклетів	ДКЗ	Починаючи з 2009 р. — щорічно
	Організація та проведення виставки образотворчого та декоративно-прикладного мистецтва «Жінки України»	ДКЗ	2009 р.
IV. Організаційно-правове, ресурсне забезпечення процесів формування та реалізації гендерної політики			
1	Покладення виконання обов'язків щодо впровадження гендерної політики на заступників начальників ГУ МВС (УМВС) з кадрового забезпечення	ГУМВС, УМВС	2009 р.
2	Систематичний розгляд на засіданнях колегій питання щодо забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України із залученням профспілок та громадських організацій	УМДПЛ	2008–2012 рр.
3	Розроблення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі органів внутрішніх справ України	УМДПЛ	
4	Вироблення єдиних, гендерно-недискримінаційних умов прийняття на службу	ДКЗ, УМДПЛ	2008–2009 рр.
5	Запровадження гендерно-недискримінаційного рекрутингу персоналу в ОВС	ДКЗ, УМДПЛ	Починаючи з 2008 р.
6	Вироблення та запровадження єдиних, гендерно-недискримінаційних умов прийняття на службу (навчання), її проходження та звільнення з ОВС:	ДКЗ, УМДПЛ	2008 — 2009 рр.
	Створення робочої групи з розробки єдиних, гендерно-недискримінаційних умов прийняття на службу (навчання)		
	Створення робочої групи з розробки єдиних, гендерно-недискримінаційних умов проходження служби		
	Створення робочої групи з розробки єдиних, гендерно-недискримінаційних умов звільнення з ОВС		
	Розробка єдиних, гендерно-недискримінаційних умов прийняття на службу (навчання)		
	Розробка єдиних, гендерно-недискримінаційних умов проходження служби		
	Розробка єдиних, гендерно-недискримінаційних умов звільнення з ОВС		
7	Запобігання випадкам понаднормової тривалості робочого дня і робочого тижня, особливо у разі її невинуватності службовою необхідністю	Зацікавлені підрозділи	2008 р. — постійно

План заходів

8	Зміна ставлення керівного складу до понаднормової тривалості робочого дня і робочого тижня підлеглих. Керівники, які систематично вимагають понаднормового затримання своїх підлеглих, мають розцінюватися як такі, що не вміють ефективно організувати діяльність підлеглих, та як такі, що завдають непоправної шкоди сім'ям правоохоронців. Забезпечення обов'язкового обліку та оплати роботи працівників в надурочний час, вихідні та святкові дні	Зацікавлені підрозділи	
9	Забезпечення рівних можливостей жінкам та чоловікам — працівникам ОВС щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків	Зацікавлені підрозділи	2008 р. — постійно
10	Запровадження заходів щодо підтримки сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства працівників ОВС	Зацікавлені підрозділи	2008 р. — постійно
11	Започаткування гендерно чутливого соціального захисту як окремого напрямку діяльності профспілок ОВС	ДКЗ, Об'єднаний комітет профспілок МВС	Починаючи з 2009 р.
12	Запровадження політики квотування при створенні резерву на заміщення керівних посад (з урахуванням відсотка жінок у підрозділі)	УМДПЛ, ДКЗ	2008 р. — постійно
13	Запровадження процедури обов'язкового винесення мотивованого, аргументованого, розгорнутого рішення кадрових комісій у випадку звільнення жінок з ОВС або у разі відмови їй у призначенні на керівну посаду	ДКЗ	2008 р. — постійно
14	Створення належних умов для навчання дівчат-курсантів та служби жінок — працівників ОВС, забезпечення дотримання санітарно-гігієнічних норм в умовах праці	ДОН, ВНЗ, ДКЗ	2009 р. — постійно
15	Забезпечення обов'язкового навчання основам менеджменту діяльності керівника ОВС, формам, методам та прийомам вирішення конфліктів, що виникають у сфері відносин «чоловіки-жінки» перед призначенням на керівну посаду	ДКЗ	Починаючи з 2009 р.
V. Міжнародне та міжгалузеве співробітництво МВС України щодо забезпечення процесів формування та реалізації гендерної політики			
1	Участь у роботі координаційно-консультаційної гендерної ради при Міністерстві України у справах сім'ї, дітей та молоді	УМДПЛ, ДГБ, ДБЗПТЛ	Постійно
2	Проведення спільного засідання колегій Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді з питань впровадження гендерної політики та протидії домашньому насильству	УМДПЛ, ДГБ	2008–2009 рр.
3	Вивчення існуючого досвіду участі правоохоронних відомств у процесах реалізації гендерної політики в державах Європейського співтовариства та країнах СНД	ДЗГМД, УМДПЛ	2008–2009 рр.

ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

4	Організація постійної співпраці з міжнародними організаціями (Програмою розвитку ООН, Організацією з безпеки та співробітництва в Європі, Радою Європи) в галузі реалізації гендерної політики, підписання відповідних двосторонніх угод	УМДПЛ, ДЗГМД	2008 р.
5	Ініціювання створення української філії Міжнародної асоціації жінок-поліцейських	ДЗГМД	2010 р.
6	Організація навчання у сфері гендерної політики шляхом залучення ресурсів міжнародних організацій	УМДПЛ	2008– 2009 рр.
VI. Моніторинг діяльності у сфері реалізації та впровадження гендерної політики			
1	Аналіз ситуації	УМДПЛ	2008 — 2012 рр.
2	Розробка індикаторів — кількісних та якісних показників оцінювання стану утвердження гендерної рівності	УМДПЛ	2008 р.
3	Періодичні зрізи та моніторинг змін	УМДПЛ	Постійно

План заходів



Діяльність міжнародних та неурядових організацій у напрямі формування та впровадження політики гендерної рівності в Україні

Найбільшу кількість проектів у цьому напрямі впроваджує Програма рівних можливостей Програми розвитку ООН в Україні. До її мандату входить тісна співпраця з державними структурами, проведення навчань з гендерних питань для державних службовців вищого рівня, а також підготовка та видання методичної і наукової літератури з гендерної проблематики. Окремою проблемою, якою займається ПРООН в Україні, є попередження домашнього насильства — ця програма впроваджується спільно з МВС України.

ОБСЄ формує власні програми сприяння гендерної рівності в Україні, але активна робота в цьому напрямі ще тільки розпочинається. Одним із перших заходів, підтри-

маних ОБСЄ, була підготовка та проведення МВС України в травні 2005 р. науково-практичної конференції «Впровадження гендерних підходів у діяльність правоохоронних органів України», а також видання матеріалів до неї.

Серед неурядових організацій, які формують та впроваджують програми та проекти, спрямовані на досягнення гендерної рівності в суспільстві, варто назвати Школу рівних можливостей, Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда — Україна», центри гендерних досліджень, Інформаційно-консультаційний жіночий центр, Програму сприяння Парламенту України та ін.



Інформація про авторів



Левченко Катерина Борисівна — доктор юридичних наук, кандидат філософських наук, доцент, радник Міністра внутрішніх справ України, народний депутат України V скликання. Автор більш як двохсот наукових праць з питань прав людини, державного управління, управління в органах внутрішніх справ, захисту прав жінок, гендерної рівності тощо. Серед них: монографії — «Права жінок: зміст, стан, перспективи розвитку», «Реалізація в Україні положень міжнародно-правових актів з прав жінок (на прикладі Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»», «Національний механізм формування та впровадження гендерної політики в Україні: історико-правовий огляд», «Гендерна рівність: філософсько-правовий аналіз», «Гендерна політика: визначення, зміст, перспективи впровадження», «Людина. Свобода. Демократія», «Протизаконне насильство в органах внутрішніх справ» (у співавторстві) та ін., навчальні посібники «Запобігання торгівлі людьми та експлуатації дітей», «Соціальна профілактика торгівлі людьми»; автор розділів у доповідях «Права людини в Україні» (2006, 2007) тощо.



Мартиненко Олег Анатолійович — доктор юридичних наук, начальник управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності ОВС, помічник Міністра внутрішніх справ України. Автор більш як 70 наукових публікацій з питань дотримання прав людини, гендерної рівності, причин та превенції злочинів серед працівників міліції, управління в органах внутрішніх справ. Виступає співавтором таких науково-практичних посібників з тематики прав людини: «Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України», «Права людини у діяльності міліції», «Організаційно-правові засади роботи громадських рад з питань забезпечення прав людини в діяльності органів внутрішніх справ», «Застосування Європейської конвенції з прав людини та практики суду в діяльності органів внутрішніх справ України», «Правовий та соціальний захист неповнолітніх від насильства в сім'ї». Учасник проектів ОБСЄ та Європейської Комісії «Міліція та права людини: європейський вимір», «Кампанія проти тортур та нелюдського поводження в Україні», «Впровадження моніторингових інспекцій в діяльність ізоляторів тимчасового тримання МВС України» та ін.

ЖІНКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Редактор *Т. М. Коліна*
Коректор *Т. М. Федосенко*
Комп'ютерне макетування *Т. І. Губанова*
Оформлення обкладинки *В. Ю. Бондар*

Підп. до друку 15.12.08. Формат 60×84/8. Папір крейдований. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 8,19. Обл.-вид. арк. 7,94. Тираж 3000 пр. Зам. № 505

ТОВ «Видавництво «ТЕЛЕСИК»
Україна, 04074, м. Київ–74, вул. Новозабарська, 21
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 503 від 21.06.2001*