Міністерство внутрішніх справ України

Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту

Sida

UNDP Україна

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Соціальний аналіз проблеми

Київ 2009

Міністерство внутрішніх справ України

Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту

Sida

UNDP Україна

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Соціальний аналіз проблеми

Київ 2009

ББК 60.55

Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми.

Автори:
Алла Блага, начальник кафедри ХНУВС (розд. 4);
Денис Кобзін, директор Харківського інституту соціальних досліджень (розд. 1, 2, 3, 5);
Катерина Левченко, заступник керівника Апарату Міністра внутрішніх справ України - радник Міністра (розд. 1, 2, 5, загальна редакція);
Олег Мартиненко, начальник управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності ОВС Апарату Міністра – помічник Міністра внутрішніх справ України (розд.1, 4);
Роман Шейко, експерт Харківського інституту соціальних досліджень (розд. 1, 2, 3, 5).

Загальна редакція: *Катерина Левченко, Світлана Павлиш*

Робоча група Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні:
Лариса Кобелянська, координатор Програми;
Світлана Павлиш, експерт з питань запобігання насильству.

Рекомендовано до друку редакційно-видавничою радою Кіровоградського юридичного інституту ХНУВС №13 від 01.07.2009 р.

Автори вдячні помічникам Міністра внутрішніх справ України Чумаку Ю.В., Архіпову В.І., Новіковій М.В., Гаталяку Т.В. за допомогу в організації проведення зустрічей з працівниками ОВС, чий цінний внесок в обговорення проблемних питань допоміг підготувати дане дослідження та допоміг зібрати статистичні дані щодо гендерного розподілу кадрового складу працівників ГУМВС та УМВС у відповідних областях; Брижику В.О. – за надання статистичних відомостей щодо гендерного складу дільничних інспекторів міліції, Толстиковій І.В. – за надання інформації щодо гендерних особливостей особового складу працівників УМВС України в Херсонській області, Кирилюк Л.А. – за інформацію щодо діяльності Об'єднаної профспілки МВС України.

Дослідження присвячене питанню вивчення думок та досвіду працівників органів внутрішніх справ (слідство, підрозділи кримінальної міліції, підрозділи кадрового забезпечення) щодо дотримання гендерної рівності в ОВС, щодо наявності проявів дискримінації працівників-жінок в ході їх оперативно-службової діяльності за ознаками статі. За результатами проведеного дослідження подано оцінку розповсюдженості дискримінаційних проявів в органах внутрішніх справ та запропоновано потенційні механізми їх стримування та запобігання.

Це дослідження підготовлено в рамках виконання «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», проекту, який впроваджує Програма розвитку ООН (ПРООН) в Україні за підтримки Європейського Союзу та Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA). Думки, висновки та рекомендації належать авторам цього дослідження. Фотографії, використані при оформленні обкладинки, надані МВС України.

Програма розвитку ООН (ПРООН) є глобальною мережею ООН в галузі розвитку, організацією яка виступає за позитивні зміни та надає країнам доступ до джерел знань, досвіду та ресурсів задля допомоги людям в усьому світі будувати краще життя. Ми співпрацюємо з 166 країнами світу, допомагаючи їм знаходити власні шляхи розв'язання глобальних та національних проблем в галузі людського розвитку. Покращуючи свої власні можливості, вони мають змогу використовувати досвід та знання співробітників ПРООН та широкого кола наших партнерів. В Україні чотири головні сфери нашої діяльності в галузі розвитку зосереджуються на демократичному врядуванні; подоланні бідності, досягненні процвітання та українських Цілей розвитку тисячоліття; місцевому розвитку та гарантуванні безпечного середовища для людського розвитку; на енергетиці та навколишньому природному середовищі. В кожній з цих тематичних сфер ми намагаємося забезпечити баланс між впровадженням заходів щодо розробки політико-правових документів, аналітично-дорадчою діяльністю, заходами з поліпшення спроможності наших національних партнерів та окремими пілотними проектами. ПРООН впроваджує свою діяльність в Україні з 1993 року.

Європейський Союз (ЄС) – це родина демократичних країн Європи, які працюють разом для поліпшення життя своїх громадян і для розбудови кращого світу. До ЄС входять 27 держав: 27 різних націй вирішили разом творити своє майбутнє. За понад 50 років розширення ЄС вони разом побудували зону миру, стабільності, прогресу та солідарності. Європейський Союз є моделлю вирішення конфліктів і встановлення дружніх відносин шляхом тісного співробітництва з метою досягнення спільних цілей, зберігаючи при цьому національний суверенітет та територіальну цілісність. Але ЄС займається не лише своїми внутрішніми питаннями: він прагне поділитися своїми надбаннями і цінностями з країнами та людьми поза власними кордонами. Європейська Комісія є виконавчим органом влади ЄС. Її очолюють 27 Комісарів, які представляють інтереси Європейського Союзу вцілому. Представництво Європейської Комісії в Україні було відкрито в Києві в 1993 року і є одним з понад 120 Представництв Європейської Комісії в світі.

© текст А.Блага, Д.Кобзін, К.Левченко, О.Мартиненко, Р.Шейко, 2009
© Міністерство внутрішніх справ України, 2009
© ПРООН в Україні, 2009

ISBN 966-8540-005-0

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ЖІНКИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ 4

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПРОЯВІВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ: ПОСТАВЛЕНІ ПИТАННЯ ТА ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ 12

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ КАДРОВОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ГЕНДЕРНОМУ ВИМІРІ 14

РОЗДІЛ 4. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПРАВООХОРОНЦІВ: МІЖНАРОДНИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ДОСВІД 30

РОЗДІЛ 5. ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ В ОВС УКРАЇНИ: ДОСЛІДЖЕННЯ ІСНУЮЧОЇ СИТУАЦІЇ 42

5.1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ЖІНКАМИ В ОВС УКРАЇНИ 42

5.2. ПРИЧИНИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ 49

5.3. СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК ТА БАЧЕННЯ ШЛЯХІВ ЩОДО УСУНЕННЯ АБО МІНІМІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМИ В ОВС 51

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ 53

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ 55

РОЗДІЛ 1. ЖІНКИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ

Проблема служби жінок в органах внутрішніх справ України є актуальною, особливо в даний час, коли однією з цілей державних програм є впровадження гендерної рівності та ліквідація всіх форм дискримінації жінок на основі створення умов і правових норм, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків.

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 (Пекін, 1995) «Пекінській платформі дій», резолюції Генеральної Асамблеї ООН №1325 «Жінки, мир та безпека» та інших.

Відповідно до міжнародних зобов'язань України на державному рівні прийнято ряд правових документів, спрямованих на ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок. Право на справедливі реалізацію прав і свобод без дискримінації закріплено у ст.24 Конституції України, де зазначено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям». Відповідно до Конституції України жінки і чоловіки також 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), на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї (ст. 48), кожен з подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї (ч. 1 ст. 51). Важливим доповненням до положень Конституції України про рівноправність громадян незалежно від статі є стаття 161 Кримінального кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії», відповідно до якої пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними ознаками караються законом. Розширенням гарантії права щодо недискримінаційного

прийому на роботу є положення статті 2 Кодексу законів про працю України, згідно з якою забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при прийнятті на роботу.

Указом Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №1135/2005 від 26.07.2005 р. передбачається, що у всіх міністерствах, центральних і місцевих органах виконавчої влади організується робота із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, і відповідальність за це покладається на одного із керівників: «…покласти виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із 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 рівності 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».

Це положення повторюється і в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийнятому Верховною Радою України в вересні 2005р.: в кожному міністерстві, іншому центральному органі влади, в обласних державних адміністраціях один з заступників керівника призначається відповідальним за реалізацію гендерної політики на рівні міністерства, відомства або області. В МВС України такі функцій покладені на Заступника керівника Апарату Міністра – Радника Міністра, доктора юридичних наук Левченко К.Б.

Міністерство внутрішніх справ України є одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні, зокрема, Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року[1]. На її виконання в усіх областях України розроблені та затверджені обласні програми, співвиконавцем яких є також обласні управління внутрішніх справ. Для конкретизації та оптимізації цієї роботи в МВС розроблено Програму забезпечення гендерної рівності в ОВС України на період до 2011

[1] Звіт про цю діяльність МВС України був опрацьований та узагальнений працівниками Управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності ОВС та відправлений до Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. Він також розміщений на сайті Управління та сайті МВС України (http://umdpl.info/index.php?id=1232972230).

року[2]. Разом з тим, на обласному рівні такі програми відсутні.

Актуальність теми дослідження обумовлена низкою об'єктивних чинників, серед яких не останнє місце належить зміні соціально-економічних умов України. Процес побудови ринкової економіки супроводжується багатомірною соціальною трансформацією, відбуваються структурні зміни в гендерних відносинах, тобто в соціальних відносинах між статями. Диспропорції у соціальних позиціях – різниця у доступі чоловіків і жінок до робочих місць – сприяють зростанню соціальної напруженості. У першу чергу це стосується постійного зростання безробіття в суспільстві (61,4% офіційно зареєстрованих безробітних – жінки)[3] і фемінізації бідності. Додає актуальності також і той факт, що в правоохоронних органах працює все більше жінок, в той час, як в суспільстві та серед досвідчених працівників міліції ця праця традиційно вважається чоловічою.

Передовим шляхом реформування органів міліції сьогодні є соціальний, сервісний підхід, який побудовано на принципах верховенства права та інтересів громадськості, які органі міліції кваліфіковано обслуговують. Такий підхід, як організаційна стратегія, вимагає, щоб кожний працівник системи ОВС, включаючи атестованих та неатестованих осіб, зрозумів необхідність сфокусувати свою увагу на вирішенні соціальних проблем за допомогою громадської думки, а також добровільної участі громадян в процесі прийняття рішень. Крім цього, сервісний підхід припускає доповнення, а в деяких випадках і заміну, традиційної реагуючої діяльності органів правопорядку.

В якості агента соціального контролю, що працює 24 години на добу і сім днів на тиждень, ОВС повинні зберігати спроможність реагувати на кризові і кримінальні інциденти. Але окрім цього увага ОВС повинна розповсюджуватися і на планування змін в суспільстві сьогодні та в майбутньому. Це повинне здійснюватись шляхом профілактичної роботи і обопільного зв'язку з різноманітними елементами соціальної структури. Але найбільш важливим наслідком реформування ОВС в такому напрямку є те, що ОВС припиняє диктувати закони і правила поведінки суспільству зовні.

В той же час, в громадській думці правоохоронні органи постають як ресурс, який може бути використаний при вирішенні своїх сучасних проблем. Саме такий, новий спосіб осмислення ролі органів внутрішніх справ в суспільстві пропонує погоджене і зв'язане організаційне планування діяльності установ системи ОВС і суспільних структур в сфері забезпечення законності і порядку у майбутньому. Такий підхід, заснований на взаємної довірі, повазі та підтримці з боку суспільства та МВС, вимагає нових якостей від правоохоронця, а саме – толерантності, вміння спілкуватись, емпатії. Для забезпечення цього підхід має надавати рівні можливості для всіх членів суспільства, в тому числі й для жінок, що дозволить максимально використати суспільний ресурс. Тому подальше функціонування та розвиток органів внутрішніх справ у нових зовнішніх та внутрішніх політичних умовах та інтегрування їх до світової правоохоронної системи потребує все більшого залучення жінок до боротьби зі злочинністю.

Необхідність залучення жінок до роботи в ОВС також обумовлена тим, що це

[2] 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). Вона також розміщена на сайті Управління (http://umdpl.info/index.php?id=1233847268).

[3] http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=86005&cat_id=35829

допоможе вирішити такі проблеми, як ефективна організація боротьби зі злочинністю жінок і неповнолітніх, попередження злочинів, скоєних на побутовому ґрунті. Крім того, прийом жінок до міліції дозволяє знизити гостру нестачу кадрів. З іншого боку, розширення прийому жінок на службу може спричинити в майбутньому необхідність перегляду деяких принципів тактики використання сил і засобів міліції.

На думку європейських поліцейських служба жінки в поліції дуже результативна. Жінки більш комунікабельні при врегулюванні сімейних конфліктів, робота жінок-поліцейських незамінна при роботі з жертвами насильницьких дій, з підлітками-правопорушниками. Жінки набагато краще здають іспити й засвоюють матеріал у ході навчання. Поліцейських-жінок не залучають лише до спецоперацій з агресивними демонстрантами, при звільненні заручників, але в основному при підготовці жінки-поліцейські проходять такий самий курс навчання, як і чоловіки.

Збільшення кількості жінок є сучасною тенденцією розвитку поліцейської діяльності й в інших країнах. Так, ще на початку XXI ст. в польській поліції працювало 11% жінок. Незабаром це число відчутно зросте, адже, якщо три роки тому на поліціанта здавало документи 20% жінок, то тепер – половина.

Щодо органів внутрішніх справ Російської Федерації, то сьогодні вони переживають гостру необхідність у кваліфікованих спеціалістах. Саме тому жіночі трудові ресурси, які перевищують чоловічі на 9 млн., є реальним резервом для МВС, й активне залучення жінок до лав ОВС може вирішити проблеми «кадрового голоду».

В іракському місті Баакуба відбувся випуск першого жіночого поліцейського загону, покликаний зупинити зростання числа терактів, які здійснюють жінки-смертниці. У складі першого випуску – 180 жінок у віці від 18 до 50 років, які пройшли короткострокові чотириденні курси, на яких їх навчали, як обшукувати жінок на контрольно-пропускних пунктах.

У Таджикистані в правоохоронних органах сьогодні працює 1580 жінок. Із них – 376 службовці, 1204 – атестовані, 463 осіб керівного та 741 осіб рядового складу.[4] В 2006р. в поліції Швеції було близько 25000 службовців, з них 35% – жінки. Поліцейських, які носять форму, приблизно 17500, 18% з яких – жінки. Цивільних службовців – 7700 осіб, 72% з яких – жінки.[5]

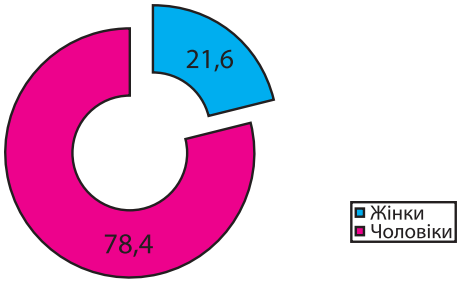
Кількість жінок серед керівників цивільних компонентів миротворчих операцій ООН досягла 27%, але вони складають лише 1% персоналу військового контингенту та 4% співробітників поліції.

Якщо говорити про залученість жінок до роботи в ОВС України, то станом на 1 січня 2009 р. в міліції працювало 229278 працівників, серед яких 49574 жінок (21,6%), в т.ч. атестованих – 20467, у внутрішніх військах – 3236, з них атестованих – 1912. Відповідно, чоловіків в міліції 179704, з них атестованих – 151132, у внутрішніх в військах – 15556, з них атестованих – 14235. Дані щодо кількості працюючих жінок в підрозділах МВС в областях розміщені у таблиці 1.

Таким чином дані показують, що сьогодні в органах внутрішніх справ 21,6% персоналу складають жінки (мал. 1).

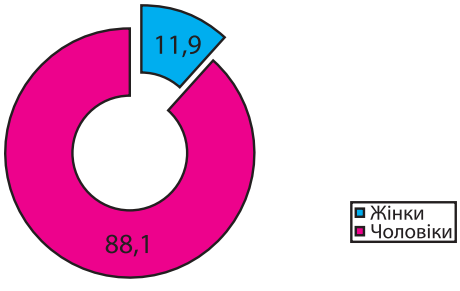
[4] http://www.toptj.com/ShowNews.aspx?news_id=3DA0CB76-FD97-48ED-86A5-6EFC748D5A8B
[5] http://polis.obse.org/countries/details.php?item_id=71&lang=ru

Малюнок 1. Частка жінок серед працівників ОВС України (дані в %, станом на 1 січня 2009 р.)



Дещо нижчий процент жінок серед атестованих працівників. Так, згідно з даними кадрового департаменту МВС України жінки складають 11,9 % атестованого складу органів внутрішніх справ (мал.2)

Малюнок 2. Частка жінок серед атестованого складу працівників ОВС України (дані в %, станом на 1 січня 2009 р.)



Але це узагальнені дані, тому вони різняться залежно від регіону. Так, наприклад, у Волинській області в підрозділах УМВС з 2801 атестованого працівника 207 жінок (або 7,4%). З 1852 працівників начальницького складу УМВС області (які мають офіцерські звання) – 190 жінок (10,3%), з 949 осіб рядового складу – 17 жінок (1,8%). Відсоток жінок серед керівників в різних підрозділах не перевищує 3%. На вільнонайманих посадах в підрозділах УМВС в області працює 560 жінок (51,4% від загальної кількості вільного найму в області).

Згідно з поточною статистикою в Дніпропетровській області кількість жінок з-поміж атестованого складу становить 1428 осіб, що складає 10,1% від загальної кількості працівників цієї категорії. Кількість жінок на керівних посадах – 163 (9,3 % від кількості керівників різних підрозділів). Наступною є доля атестованих жінок в основних службах: карний розшук – 79 осіб (6,6% від загальної кількості працівників служби), слідство – 424 особи (40,7% від загальної кількості працівників служби). Розподіл жінок за званнями: серед підполковників в області їх 61 (11,8%), серед полковників – 3 (2,9%). Прийнято до вищих навчальних закладів 27 жінок, приступили до роботи з нового прийому 158.

В Кіровоградській області в УМВС України працює 349 працівників жіночої статі, з яких 23 – на керівних посадах, в т.ч. 3 начальники відділів Управління, 4 заступники начальників відділів і служб та 16 в міськрайорганах області.

В Миколаївській області жінки складають більшість у відділах документального забезпечення та режиму, центрі громадських зв’язків, відділі інформаційних технологій,

фінансового забезпечення, громадянства та реєстрації фізичних осіб. Посаду начальника регіонального підрозділу УБОЗ займає підполковник міліції Мельник Ірина Леонідівна.

В Хмельницькій області проходять службу 198 осіб жіночої статі, із них 188 – на посадах начальницького складу.

Окремо слід навести дані щодо кількості працюючих жінок в органах внутрішніх справ Автономної Республіки Крим, Луганській та Львівській областях, де в ході даного дослідження було проведено фокус-групи з працівниками ГУМВС та УМВС в областях.

Таблиця 1. Відомості про атестований склад працівників органів внутрішніх справ ГУ МВС України в АР Крим

	Параметри	Загалом в УМВС	Чоловіки	Жінки
1.	Загалом атестованих співробітників	9663	8422	1241
2.	Загалом жінок держслужбовців	192	-	192
3.	Загалом жінок за вільним наймом	665	-	665
4.	Кількість працівників в віковому розрізі			
	до 25 років	1397	1234	163
	25-35 років	3658	3151	507
	35-45 років	2188	1894	294
	старші 45 років	303	177	126
5.	Кількість працівників на керівних посадах			
	Начальник ГУ МВС	-	-	-
	Заступники начальника ГУ МВС	7	5	2
	Начальники відділу	57	49	8
	Заступники начальників відділу	68	57	11
	Начальники міськрайвідділів	28	28	-
	Заст. міськрайвідділів	126	108	18
	Начальники відділень, секторів МРЛВ	278	239	39
	Разом	564	486	78
6.	Кількість працівників в спеціальних званнях			
	Лейтенант міліції	740	624	116
	Старший лейтенант міліції	1278	1063	215
	Капітан міліції	1085	859	226
	Майор міліції	1067	821	246
	Підполковник міліції	318	266	52
	Полковник міліції	47	43	4
	Генерал-майор міліції	-	-	-
7.	Кількість працівників, які мають відомчі нагороди	2874	2499	375
8.	Кількість працівників, які мають державні нагороди	10	8	2
9.	Отриманих стягнень	1555	1212	343

Таблиця 2. Відомості про атестований склад працівників органів внутрішніх справ ГУМВС України в Луганській області станом на 01.04.2009 р.

	Параметри	Загалом в ГУМВС	Чоловіки	Жінки
1.	Загалом атестованих. співробітників	9949	8443	1506
2.	Загалом жінок держслужбовців	208	0	208
3.	Загалом жінок за вільним наймом	1524	0	1524
4.	Кількість працівників в віковому розрізі			
	до 25 років	1759	1453	306
	25-35 років	6133	5219	914
	35-45 років	1585	1396	189
	старші 45 років	472	375	97
5.	Кількість працівників на керівних посадах			
	Начальник ГУМВС	1	1	0
	Заступники начальника ГУМВС	9	9	0
	Начальники відділу	110	102	8
	Заступники начальників відділу	163	149	14
	Начальники міськрайвідділу	35	35	0
	Заст. міськрайвідділу	164	154	10
	Начальники відділень, секторів МРЛВ	270	221	49
	Разом	752	671	81
6.	Кількість працівників в спеціальних званнях			
	Лейтенант міліції	1171	947	224
	Старший лейтенант міліції	1762	1380	382
	Капітан міліції	1727	1335	392
	Майор міліції	1444	1179	265
	Підполковник міліції	393	343	50
	Полковник міліції	69	67	2
	Генерал-майор міліції	0	0	0
7.	Кількість працівників, які мають відомчі нагороди	4481	3893	588
8.	Кількість працівників, які мають державні нагороди	16	16	0

Таблиця 3. Відомості про атестований склад працівників органів внутрішніх справ ГУМВС України у Львівській області

	Параметри	Загалом в УМВС	Чоловіки	Жінки
1.	Загалом атестованих співробітників	6656	6113	543
2.	Загалом за вільним наймом	2614	1287	1327
3.	З них держслужбовців	192	49	143
4.	Кількість працівників в віковому розрізі			
	до 25 років	1469	1323	146
	25-35 років	3075	2780	295
	35-45 років	1901	1811	90
	старші 45	211	199	12
5.	Кількість працівників на керівних посадах			
	Начальник УМВС	1	1	0
	Заступники начальника УМВС	9	9	0
	Начальники відділу	28	24	4
	Заступники начальників відділу	80	77	3
	Начальники міськрайвідділу	30	30	0
	Заст. міськрайвідділу	135	132	3
	Начальники відділень, секторів МРЛВ	177	160	17
	Разом	460	433	27
6.	Кількість працівників в спеціальних званнях			
	Лейтенант міліції	680	586	94
	Старший лейтенант міліції	977	833	144
	Капітан міліції	757	649	108
	Майор міліції	796	722	74
	Підполковник міліції	305	284	21
	Полковник міліції	55	55	0
	Генерал-майор міліції	0	0	0
	Генерал-лейтенант міліції	1	1	0
7.	Кількість працівників, які мають відомчі нагороди	1189	1081	108
8.	Кількість працівників, які мають державні нагороди	3	3	0
9.	Отриманих стягнень	1000	974	26

Водночас можна констатувати, що незважаючи на високий відсоток жінок, які працюють в ОВС, напрямок реалізації державної політики гендерної рівності не є пріоритетним для ОВС, а також з огляду на його новизну, фактичну відсутність науково-методичних та практичних розробок у цій сфері не ведеться цілеспрямовано та комплексно робота на місцевому рівні. Так, якщо на рівні МВС України розроблений та затверджений план заходів на виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, то на рівні областей подібні плани відсутні. Така ситуація й обумовила важливість проведення даного дослідження.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПРОЯВІВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ: ПОСТАВЛЕНІ ПИТАННЯ ТА ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Основною метою цього дослідження є розгляд сучасних проявів гендерної нерівності в органах внутрішніх справ України, їх причин, а також необхідні, з точки зору авторів, кроки з подолання або зменшення впливу негативних наслідків цього явища на функціонування ОВС як органу демократичної держави. Вивчення причин даного явища, комплексний систематизований аналіз ситуації і прогнозування гендерних процесів в органах внутрішніх справ може бути основою підвищення ефективності всієї системи ОВС та, зокрема, роботи з управління кадровою політикою.

Під час проведення дослідження використовувалися різноманітні методи збору інформації. Так, для формування масиву даних щодо гендерного розподілу керівництва МВС, а також структурних підрозділів Центральних підрозділів МВС України, ГУМВС та УМВС в областях використовувалися оціночні методи, статистичні методи, збір інформації через керівників структурних підрозділів, помічників Міністра внутрішніх справ з прав людини.

Деякі з наведених в дослідженні данних не є повними з точки зору статистики, але вони відображають загальні тенденції гендерних особливостей формування особового складу органів внутрішніх справ України, його керівництва, а також окремих проявів життєдіяльності органів внутрішніх справ України.

Для оцінки ставлення працівників органів внутрішніх справ до проблем гендерної (не)рівності в ОВС використовувалися такі методи, як проведення фокус-груп та аналіз матеріалів, наданих Управлінням моніторингу дотримання прав людини в діяльності органів внутрішніх справ МВС України.

З метою отримання зворотного зв’язку з представниками ОВС було проведено 6 фокус-груп, у яких прийняло участь 30 жінок та 32 чоловіка - співробітників міліції.

Метод фокус-груп відноситься до якісних методів збору інформації й базується на використанні ефекту групової динаміки. Застосування даного методу припускає групову дискусію під керівництвом фахівця (модератора). Фокус-група є об’єктивним методом дослідження (на відміну від соціологічного дослідження, що є об’єктивним методом збору й обробки інформації). Але основною перевагою даного методу є можливість оперативного отримання так званої глибинної інформації в невеликій групі респондентів. Суть методу полягає в тому, що увага учасників фокусується на досліджуваній проблемі (темі) з метою визначення відношення до поставленої проблеми, з’ясування мотивації тих або інших дій. В даному дослідження фокус-група була застосована разом з іншими методами (як кількісними, так і якісними), а у фокус-групі були застосовані методи глибинного групового інтерв’ю, що дозволяють «витягти» з респондента інформацію, яка не лежить на поверхні, але показує широкий спектр відношення до проблеми.

Використання саме якісних методів надало можливість виявити проблему, охарактеризувати, сфокусуватись на питаннях, які є актуальними для генеральної сукупності

працівників органів внутрішніх справ, визначити відношення до тих або інших аспектів гендерної нерівності, ретельно вивчити особливості її проявів у повсякденної діяльності ОВС. В той же час, ці методи не дозволяють екстраполювати отримані дані на всіх працівників ОВС України, а також робити кількісні, точні висновки про розповсюдженість цього явища як в різних регіонах, так і в різних службах органів внутрішніх справ.

Фокус-групи було проведено з працівниками, які представляли підрозділи:

- Державної служби боротьби з економічними злочинами;
- Карного розшуку;
- Слідчого управління;
- Відділу боротьби з незаконним обігом наркотиків;
- Кримінальної міліції у справах неповнолітніх;
- ЦПП;
- Штаб (відділ соціально-гуманітарної роботи, відділ комплектування, відділ профпідготовки, штатний відділ).

Дослідження проводилося у Харкові, Луганську, Києві, Львові, Сімферополі.

Основні матеріали, які були надані Управлінням моніторингу дотримання прав людини в діяльності органів внутрішніх справ України, включали в себе звіти про виконання Міністерством внутрішніх справ України Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві за 2008 р., звіти помічників Міністра з прав людини за 2008 р., інші документи, розроблені Робочою групою МВС України з гендерних питань.

Визначення основних понять.

Терміни, які використовуються в тексті, вживаються у наступному значенні:

- ***гендер*** – соціальна стать, соціокультурна категорія і колективні уявлення, за допомогою яких біологічні розходження статей перекладаються на мову соціальної і культурної диференціації;
- ***гендерна дискримінація*** (дискримінація за ознакою статі) – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення представниками однієї статі прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, громадській чи будь-якій іншій галузі;
- ***гендерна рівність, гендерний паритет*** – форма суспільних відносин у політико-правовій сфері, за якою чоловікам та жінкам гарантовано 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;
- ***гендерна політика*** – дії політичних суб'єктів (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань, міжнародних інституцій), спрямовані на утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань і методів їх досягнення;
- ***гендерна стратегія*** – визначення суспільно-значущих кроків, гендерної політики у діяльності соціальних утворень (держав, партій, відомств, регіональних організацій тощо), спрямованих на утвердження принципів гендерної рівності, демократії та культури вцілому.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ КАДРОВОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ГЕНДЕРНОМУ ВИМІРІ

Важливою складовою гендерних досліджень є гендерна статистика. Саме завдяки коректному збору даних в різних сферах соціальної життєдіяльності можна говорити про прояви гендерної нерівності або, навпаки, забезпечення гендерної рівності. Статистичні дані щодо кількості жінок та чоловіків, які працюють в органах внутрішніх справ України, в тому числі на керівних посадах, дають підстави для оцінки стану реалізації принципу гендерної рівності в цій сфері життя.

Аналіз статистичних даних, які збираються центральними органами виконавчої влади, в тому числі й МВС України, показує, що вони фактично не є гендерно-сегрегованими, адже виділення статей існує лише за декількома параметрами.

Як наслідок, на основі зібраних статистичних даних не можна дізнатися, наприклад, про рівень професійних захворювань серед чоловіків та жінок, які працюють в ОВС, про кількість загиблих працівників ОВС – чоловіків та жінок, кількість працівників, які працюють в різних підрозділах та службах як центрального апарату МВС України, так і на рівні областей та районів. Фактично такі дані можна збирати лише в «ручному режимі», перераховуючи особисті справи, аналізуючи інші документи тощо. Проте регулярно та систематично, за встановленими формами такі дані в МВС не збираються.

Водночас необхідність збирання гендерно-збалансованої статистики закріплено на рівні національного законодавства. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» містить окрему статтю «Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» (ст.5), яка присвячена питанням збирання гендерної статистики. Відповідно до закріплених в ній норм «центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує 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. Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності»[6].

Це положення отримало частково подальший розвиток та конкретизацію в Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, яка була прийнята в грудні 2006 р. Пункт13 Програми націлює на «проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних та місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей». Відповідальними структурами визначено Головдержслужбу, Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

Стаття 16 Закону України «Про державну статистику» (від 13.07.2000 р. №1922-111) визначає відносини між органами державної статистики та органами, що займаються діяльністю, пов'язаною із збиранням та використанням даних. Відповідно до цієї статті ініціаторами запровадження нової або внесення змін до діючої адміністративної звітності

[6] Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. №2866-IV// Урядовий кур'єр від 19.10.2005 р. – №198.

виступають органи державної влади, місцевого самоврядування та інші юридичні особи відповідно до законодавства та з метою виконання адміністративних обов'язків та завдань, віднесених до їх компетенції. Таким чином, ініціатива щодо формування гендерно-збалансованої статистики покладається на кожний орган центральної виконавчої влади, місцевого самоврядування, який збирає статистичні дані.

Важлива роль в процесі формування гендерно-збалансованої статистики належить Кабінету Міністрів України, який відповідно до статті 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не лише забезпечує провадження єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, але й спрямовує та координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності. Оскільки статистична звітність, розподілена за гендерним принципом, є важливим інструментом реалізації державної політики в цій сфері, Кабінетом Міністрів України мають бути розроблені додаткові документи.

Подання ж до Кабінету Міністрів України з цього питання повинно зробити Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, яке відповідно до статті 11 зазначеного Закону[7], окрім іншого, здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності, та готує науково обґрунтовані пропозиції з питань забезпечення гендерної рівності.

Необхідність збирання гендерно-сегрегованих даних була підкреслена Робочою Групою МВС України із впровадження гендерних підходів в діяльність органів внутрішніх справ України[8] і внесена в Програму сприяння впровадження гендерної рівності ОВС України[9], яка була ухвалена рішенням Громадської Ради при МВС України 12 червня 2008р.[10] Так, в Програмі мова йде про необхідність здійснення гендерного аналізу кадрового складу та кадрового резерву ОВС з метою виявлення дискримінації та дисбалансу (п. 4.14).

За ініціативою Управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності органів внутрішніх справ МВС України був підготовлений проект розпорядження щодо збору гендерно-сегрегованих даних. Однак, дотепер не вдалось провести внутрішні процедури погодження у керівників усіх департаментів та структурних підрозділів, на які буде покладено обов'язок збирати таку розширену статистичну інформацію, оскільки останні вбачають в цьому невиправдане додаткове навантаження, додаткову звітність, тощо. Така ситуація вимагає підтримки діяльності Робочої Групи МВС України із впровадження гендерних підходів в діяльність ОВС як з боку Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту як центрального уповноваженого органу виконавчої влади в частині формування та впровадження гендерної політики в Україні, так і з боку Кабінету Міністрів України.

Звернення дослідників до відповідних департаментів МВС України показало, що відсутні форми державної статистичної звітності в гендерному розрізі. Так, зокрема, не ведеться регулярна статистика щодо кількості чоловіків та жінок, які займають керівні

[7] «Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
[8] Створена відповідно до Розпорядження № 105 від 06 лютого 2008 р.
[9] http://umdpl.info/files/docs/1234962304.doc
[10] http://umdpl.info/files/docs/1234962304.doc

посади на рівні Міністерства, ГУМВС та УМВС в областях, міськрайвідділах міліції та інших структурних підрозділах ОВС України.

Відсутність повних статистичних даних з врахуванням гендерної складової щодо різних виявів діяльності МВС України спонукало дослідників до використання оціночних та непрямих методів збору інформації щодо гендерних особливостей кадрового складу МВС України та управлінь в областях, керівництва МВС України, рівня залученості чоловіків та жінок до громадської діяльності тощо. Цікавими будуть навіть загальні дані щодо кількості жінок, які працюють в ОВС України (табл. 4).

Таблиця 4. Дані про кількість жінок, які працюють у територіальних та транспортних органах внутрішніх справ (станом на 01.01.2009)

		в/н	ат.	в/н+ат.
1	ГУМВС України в АР Крим	431	839	1270
2	УМВС України в Вінницькій області	441	452	893
3	УМВС України в Волинській області	560	207	767
4	УМВС України в Дніпропетровській області	1999	1428	3427
5	ГУМВС України в Донецькій області	2284	2273	4557
6	УМВС України в Житомирській області	578	225	803
7	УМВС України в Закарпатській області	371	263	634
8	УМВС України в Запорізькій області	1297	884	2181
9	УМВС України в Івано-Франківській області	510	264	774
10	ГУМВС України в Київській області	687	673	1360
11	ГУМВС України в м. Київ	2418	1382	3800
12	УМВС України в Кіровоградській області	155	349	504
13	УМВС України в Луганській області	1524	1506	3030
14	ГУМВС України у Львівській області	1348	538	1886
15	УМВС України в Миколаївській області	493	468	961
16	ГУМВС України в Одеській області	1205	1380	2585
17	ГУМВС України в Полтавській області	921	469	1390
18	УМВС України в Рівненській області	629	336	965
19	УМВС України в м. Севастополь	374	264	638
20	УМВС України в Сумській області	684	537	1221
21	УМВС України в Тернопільській області	446	232	678
22	ГУМВС України в Харківській області	755	1179	1934
23	УМВС України в Херсонській області	710	616	1326
24	УМВС України в Хмельницькій області	553	198	751
25	УМВС України в Черкаській області	547	423	970
26	УМВС України в Чернівецькій області	354	179	533
27	УМВС України в Чернігівській області	819	275	1094
28	УМВС на залізничному транспорті	291	770	1061
29	МВС та підпорядковані підрозділи	2946	821	3767
	Разом	26330	19430	45760

Беручи до уваги кількість більшості посад, які є публічними, нескладно було порахувати їх гендерний склад – рівень керівництва Міністерства внутрішніх справ, колегії МВС України. Так, серед членів колегії МВС України нема жодної жінки, як, зокрема, і серед осіб, які займають посади міністра та заступників Міністра (8 осіб).

Кількість департаментів, самостійних управлінь центрів та інших підрозділів МВС України є досить значною, тому, аналізуючи гендерний склад керівництва цього рівня, увагу було приділено лише частині з них – Департаменту громадської безпеки, Департаменту карного розшуку, Департаменту освіти та науки, Департаменту боротьби із злочинами, пов'язаними із торгівлею людьми, Департаменту зв'язків з громадськістю та міжнародної діяльності, Державному департаменту автомобільної інспекції, Департаменту фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, ГУБОЗ, Державному департаменту служби боротьби із економічною злочинністю, Департаменту боротьби із незаконним обігом наркотиків (загалом – 12). Аналізуючи гендерний склад керівництва департаментів, управлінь та підрозділів, було виділено наступні посади: начальник (директор) департаменту та заступники начальника (директора) департаменту. Виявилось, що абсолютну більшість серед керівників проаналізованих 12 структурних підрозділів МВС України складають чоловіки.

Таблиця 5. Гендерний склад керівництва МВС України та ряду департаментів МВС України

	Загальна кількість	Чоловіки	Жінки
Міністр	1	1	0
Заступники Міністра	8	8	0
Начальник (директор) департаменту	12	11	1
Заступники начальника (директора) департаменту	46	45	1

Здійснений аналіз гендерного складу начальників та заступників начальників ГУМВС та УМВС України в областях та в управліннях на залізничному транспорті показав невтішні результати. На посади начальників ГУМВС та УМВС в областях не призначено жодної жінки. Дві жінки працюють на посадах заступників начальників УМВС в Херсонській області – начальника штабу та ГУМВС, в Автономній Республіці Крим – начальника міліції громадської безпеки[11].

Таблиця 6. Гендерний склад начальників та заступників начальників ГУМВС та УМВС в областях (станом на початок 2009 р.)

		Начальники ГУМВС та УМВС в областях, мм. Київ та Севастополь		Заступники начальників ГУМВС та УМВС в областях, мм. Київ та Севастополь		
		Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки
1.	АР Крим	1	0	10	9	1
2.	Вінницька область	1	0	7	7	0

[11] Дані наводяться станом на початок 2009 р.

3.	Волинська область	1	0	7	7	0
4.	Дніпропетровська область	1	0	9	9	0
5.	Донецька область	1	0	8	8	0
6.	Житомирська область	1	0	7	7	0
7.	Закарпатська область	1	0	7	7	0
8.	Запорізька область	1	0	7	7	0
9.	Івано-Франківська область	1	0	7	7	0
10.	Київська область	1	0	8	8	0
11.	м. Київ	1	0	8	8	0
12.	Кіровоградська область	1	0	6	6	0
13.	Луганська область	1	0	9	9	0
14.	Львівська область	1	0	9	9	0
15.	Миколаївська область	1	0	8	8	0
16.	Одеська область	1	0	9	9	0
17.	Полтавська область	1	0	7	7	0
18.	Рівненська область	1	0	7	7	0
19.	м. Севастополь	1	0	5	5	0
20.	Сумська область	1	0	7	7	0
21.	Тернопільська область	1	0	8	8	0
22.	Харківська область	1	0	8	8	0
23.	Херсонська область	1	0	8	8	1
24.	Хмельницька область	1	0	7	7	0
25.	Черкаська область	1	0	7	7	0
26.	Чернівецька область	1	0	7	7	0
27.	Чернігівська область	1	0	7	7	0
	Разом	27	0	204	202	2

Більш детально гендерний склад керівництва обласних управлінь внутрішніх справ на прикладі АР Крим, м. Київ та Київської області вміщено в наступних таблицях.

Таблиця 7. Гендерний склад керівництва ГУМВС в АР Крим

	Разом	Чоловіки	Жінки
Начальник ГУМВС	1	1	0
Заступник начальника ГУМВС	10	9	1
Начальник управлінь, відділів в підпорядкуванні ГУМВС	31	30	1

Таблиця 8. Гендерний склад керівництва ГУМВС в м. Київ

	Разом	Чоловіки	Жінки
Начальник ГУМВС	1	1	0
Заступник начальника ГУМВС	8	8	0
Начальник управлінь в підпорядкуванні ГУМВС	22	22	0
Заступники начальників управлінь в підпорядкуванні ГУМВС	64	64	0
Начальники відділів в підпорядкуванні ГУМВС	18	14	4

Таблиця 9. Гендерний склад керівництва ГУМВС в Київській області

	Разом	Чоловіки	Жінки
Начальник ГУМВС	1	1	0
Заступник начальника ГУМВС	8	8	0
Начальник управлінь в підпорядкуванні ГУМВС	14	14	0
Заступники начальників управлінь в підпорядкуванні ГУМВС	27	27	0
Начальники відділів в підпорядкуванні ГУМВС	12	10	2

Як вже було зазначено, на посадах керівників районних відділів внутрішніх справ в Україні станом на 1 січня 2009 р. не працювало жодної жінки. За всю історію української міліції на цю посаду було призначено лише одну жінку – Пономаренко Г.О., керівника Суворовського райвідділу міліції в Херсонській області. Зараз вона, працюючи на посаді ректора Харківського національного університету внутрішніх справ України, залишається єдиною жінкою в системі, яка має звання генерала[12].

На посадах заступників керівників районних відділів міліції працюють жінки, але їхня кількість статистично не зафіксована в жодному документі. Під час проведення занять для заступників начальників районних відділів міліції з кадрових питань в Академії Державного управління в групі з 20 слухачів було три жінки.

Водночас, наприклад, керівний склад районних управлінь внутрішніх справ міста Києва виглядає наступним чином.

[12] Жінці – Подашевській Т., яка працювала на посаді начальника Департаменту зв'язків із громадськістю, – звання генерала було вперше присвоєно наприкінці грудня 2004 р. Відразу після цього вона пішла на пенсію, фактично не пропрацювавши в міліції в цьому званні.

Таблиця 10. Гендерний склад керівництва районних відділів внутрішніх справ м. Київ

		Начальники РОВС		Заступники начальників РОВС		
		Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки
1	Голосіївський район	1	0	5	5	0
2	Дарницький район	1	0	6	6	0
3	Деснянській район	1	0	6	6	0
4	Дніпровський район	1	0	6	6	0
5	Оболонський район	1	0	6	6	0
6	Печерський район	1	0	6	6	0
7	Подільській район	1	0	6	6	0
8	Святошинській район	1	0	6	6	0
9	Солом'янській район	1	0	6	6	0
10	Шевченківський район	1	0	6	6	0
	Разом	10	0	59	59	0

Керівництво Лінійного управління ОВС в м. Київ має наступний гендерний склад: керівник – чоловік, заступники керівника – 4 особи, чоловіки.

Таблиця 11. Гендерний склад керівництва УМВС на залізничному транспорті[13]

		Начальники УМВС на залізничному транспорті		Заступники начальників УМВС на залізничному транспорті		
		Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки
1	УМВС на Донецькій залізниці	1	0	5	5	0
2	УМВС на Львівській залізниці	1	0	3[14]	3	0
3	УМВС на Одеській залізниці	1	0	6	6	0
4	УМВС на Південній залізниці	1	0	5	5	0
5	УМВС на Південно-Західній залізниці	1	0	7	7	0
6	УМВС на Придніпровській залізниці	1	0	6	6	0
	Разом	6	0	32	32	0

[13] Дані отримані оціночними шляхами, і можуть мати незначні відхилення від статистичної кількості (в частині загальної кількості посад). Кількість жінок зазначена вірно.

[14] Не всі дані забрані

Таблиця 12. Гендерний склад керівництва вищих навчальних закладів МВС України

	Назва ВНЗ	Ректори, начальники ВНЗ МВС України			Проректори, заступники начальників ВНЗ МВС України		
		Разом	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки
1	Академія управління МВС України	1	1	0	5	5	0
2	Київський національний університет внутрішніх справ	1	1	0	7	7	0
3	Харківський національний університет внутрішніх справ	1	0	1	5	5	0
4	Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ	1	1	0	5	5	0
5	Луганський державний університет внутрішніх справ	1	1	0	6	5	1
6	Одеський державний університет внутрішніх справ	1	1	0	4	3	1
7	Львівський державний університет внутрішніх справ	1	1	0	6	6	0
8	Кіровоградський юридичний інститут ХНУВС	1	1	0	4	4	0
9	Херсонський юридичний інститут ХНУВС	1	1	0	3	3	0
10	Донецький юридичний інститут ЛугДУВС	1	1	0	5	5	0
11	Кримський юридичний інститут ОДУВС	1	1	0	5	5	0
12	Прикарпатський юридичний інститут ЛДУВС	1	1	0	4	4	0
13	Запорізький юридичний інститут ДДУВС	1	1	0	4	4	0
14	Академія внутрішніх військ МВС України	1	1	0	6	6	0
	Разом	14	13	1	69	67	2

Діяльність Департаменту боротьби із злочинами, пов'язаними із торгівлею людьми, Департаменту кримінальної міліції у справах дітей, а також дільничних інспекторів міліції Департаменту громадської безпеки МВС України безпосередньо стосується впровадження гендерної політики – в частині протидії торгівлі людьми, а також запобігання насильству в сім'ї.

Відповідно до Закону України «Про попередження насильства в сім'ї» на працівників ОВС в частині запобігання та протидії насильству в сім'ї покладаються наступні обов'язки (ст.6): виявлення причин і умов, що сприяють проявам насильства в сім'ї, в межах своїх повноважень вживання заходів щодо їх усунення; взяття на профілактичний облік осіб, схильних до вчинення насильства в сім'ї, та проведення виховно-попереджувальної роботи з ними; відвідання сімей, члени яких перебувають на профілактичному обліку, за місцем їх проживання і проведення з ними профілактичної роботи; винесення офіційних попереджень членам сім'ї про неприпустимість вчинення насильства в сім'ї; прийом та розгляд у межах повноважень, визначених законом, заяв і повідомлень про насильство в сім'ї або про реальну загрозу його вчинення; вжиття відповідних заходів щодо припинення насильства в сім'ї, а також дій членів сім'ї, що становлять реальну загрозу вчинення насильства в сім'ї; інформування членів сім'ї, де виникає реальна загроза вчинення насильства в сім'ї або де було вчинено насильство в сім'ї, про права, заходи і послуги, якими вони можуть скористатися; направлення жертв насильства в сім'ї до спеціалізованих установ для жертв насильства сім'ї; винесення захисних приписів у випадках, передбачених законом; контролювання виконання вимог захисних приписів, тощо. Повноваження кримінальної міліції у справах неповнолітніх поширюються на випадки, коли жертва насильства в сім'ї або особа, стосовно якої існує реальна загроза вчинення насильства в сім'ї, а також особа, що вчинила насильство в сім'ї, не досягли 18-річного віку.

Щороку зростає кількість кримінальних справ, передбачених ст. 149 КК України (торгівля людьми), причому щороку кількість виявлених злочинів збільшується (1998 р. – 2; 1999 – 11; 2000 – 42, 2001 р. – 89; 2002 р. – 169; 2003 р. – 289, 2004 р. – 262, 2005 р. – 415, 2006 р. – 376). При цьому абсолютна більшість потерпілих від торгівлі людьми – це жінки (за даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), яка реалізує програми надання допомоги особам, потерпілим від торгівлі людьми[15]), а це вимагає від працівників підрозділів по боротьбі із злочинами, пов'язаними із торгівлею людьми, не лише навичок оперативної роботи, але й знань психології, вміння спілкуватися та деяких ін.

Таблиця 13. Стать потерпілих від торгівлі людьми, яким була надана допомога представництвом МОМ в Україні

Стать	Кількість постраждалих				
	2004 рік	2005 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік
Жінки	540	713	761	849	625
Чоловіки	86	176	176	272	195

Тому залучення жінок до роботи в цих департаментах, а також в їхніх підрозділах,

[15] Інформація про протидію торгівлі людьми станом на 31 грудня 2008 р. за даними Міжнародної організації міграції

в тому числі на керівних посадах, є важливою умовою ефективності здійснення державної політики в цій сфері. Стан речей у цій сфері добре характеризують дані, вміщені у таблицях 14 та 15, з яких, зокрема, випливає, що на посадах начальників відділів та управлінь боротьби із злочинами, пов'язаними із торгівлею людьми, ГУМВС та УМВС в областях не працює жодної жінки. На посадах начальників відділів (управлінь) кримінальної міліції у справах дітей ГУМВС та УМВС в областях працює 8 жінок з 27 працівників. На посадах дільничних інспекторів міліції працює 702 жінки з 15494 працівників.

Таблиця 14. Гендерний склад начальників управлінь (відділів) кримінальної міліції у справах дітей та управлінь (відділів) боротьби із злочинами, пов'язаними із торгівлею людьми ГУМВС та УМВС в областях

		Начальники управлінь (відділів) кримінальної міліції у справах дітей			Начальники управлінь (відділів) боротьби із злочинами, пов'язаними із торгівлею людьми		
		Разом	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки
1	АР Крим	1	1	0	1	1	0
2	Вінницька обл.	1	1	0	1	1	0
3	Волинська обл.	1	1	0	1	1	0
4	Дніпропетровська обл.	1	0	1	1	1	0
5	Донецька обл.	1	1	0	1	1	0
6	Житомирська обл.	1	1	0	1	1	0
7	Закарпатська обл.	1	1	0	1	1	0
8	Запорізька обл.	1	0	1	1	1	0
9	Івано - Франківська обл.	1	0	1	1	1	0
10	Київська обл.	1	1	0	1	1	0
11	м. Київ	1	0	1	1	1	0
12	Кіровоградська обл.	1	1	0	1	1	0
13	Луганська обл.	1	1	0	1	1	0
14	Львівська обл.	1	1	0	1	1	0
15	Миколаївська обл.	1	1	0	1	1	0
16	Одеська обл.	1	0	1	1	1	0
17	Полтавська обл.	1	0	1	1	1	0
18	Рівненська обл.	1	1	0	1	1	0
19	м. Севастополь	1	0	1	1	1	0
20	Сумська обл.	1	1	0	1	1	0
21	Тернопільська обл.	1	1	0	1	1	0
22	Харківська обл.	1	0	1	1	1	0
23	Херсонська обл.	1	1	0	1	1	0
24	Хмельницька обл.	1	1	0	1	1	0
25	Черкаська обл.	1	1	0	1	1	0
26	Чернівецька обл.	1	1	0	1	1	0
27	Чернігівська обл.	1	1	0	1	1	0
	Разом	27	19	8	27	27	0

Таблиця 15. Гендерний склад дільничних інспекторів міліції (станом на 1 січня 2009 року)[16]

	Область	Штат	Фактична чисельність	Серед них жінок	% від працюючих
1	ГУМВС України в Автономній Республіці Крим	708	642	28	4,36
2	УМВС України в Вінницькій області	614	596	14	2,35
3	УМВС України в Волинській області	341	303	10	3,30
4	УМВС України в Дніпропетровській області	1059	990	18	1,82
5	ГУМВС України в Донецькій області	1452	1271	10	0,79
6	УМВС України в Житомирській області	426	407	0	0,00
7	УМВС України в Закарпатській області	427	404	19	4,70
8	УМВС України в Запорізькій області	540	509	55	10,81
9	УМВС України в Івано-Франківській області	367	330	45	13,64
10	ГУМВС України в Київській області	636	562	31	5,52
11	ГУМВС України в м. Київ	816	727	45	6,19
12	УМВС України в Кіровоградській області	323	296	5	1,69
13	УМВС України в Луганській області	905	835	29	3,47
14	ГУМВС України у Львівській області	803	720	52	7,22
15	УМВС України в Миколаївській області	471	435	30	6,90
16	ГУМВС України в Одеській області	873	846	41	4,85
17	ГУМВС України в Полтавській області	524	479	8	1,67
18	УМВС України в Рівненській області	379	351	31	8,83
19	УМВС України в м. Севастополь	119	116	22	18,97
20	УМВС України в Сумській області	443	429	34	7,93
21	УМВС України в Тернопільській області	368	342	5	1,46
22	ГУМВС України в Харківській області	945	897	58	6,47

[16] Інформація надана ДГБ МВС України.

23	УМВС України в Херсонській області	385	384	70	18,23
24	УМВС України в Хмельницькій області	442	400	7	1,75
25	УМВС України в Черкаській області	389	370	17	4,59
26	УМВС України в Чернівецькій області	304	279	5	1,79
27	УМВС України в Чернігівській області	435	413	13	3,15
	Разом в системі	15494	14333	702	4,90

В січні 2008 р. наказом Міністра внутрішніх справ України в структурі Апарату Міністра було створено Управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності органів внутрішніх справ України, і протягом першої половини 2008 р. в кожній області були призначені помічники Міністра з прав людини.

Відповідно до Положення про Управління, затвердженого наказом МВС України від 24.04.08 №197, метою діяльності зазначеного управління є налагодження системи відомчого контролю за дотриманням прав людини в роботі органів та підрозділів внутрішніх справ відповідно до міжнародних стандартів у галузі правоохоронної діяльності.

Помічники Міністра беруть участь в організації моніторингу дотримання прав людини в діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ регіону та виявляють проблеми, що виникають у процесі взаємодії ОВС з населенням. Так, з метою забезпечення контролю за роботою чергових частин органів внутрішніх справ, спецустанов міліції, оперативного реагування на заяви про події та злочини, оцінки стану цієї діяльності, виявлення умов, що сприяють корупції, порушення дисципліни та законності працівниками органів внутрішніх справ, помічники Міністра самостійно або спільно з представниками служби внутрішньої безпеки здійснюють перевірку на закріпленій території органів та підрозділів внутрішніх справ, а у разі потреби ініціюють питання про проведення службових перевірок за фактами порушень прав людини працівниками ОВС, беруть участь у таких перевірках та висвітлюють їх результати в засобах масової інформації.

Для виконання визначених завдань і функцій помічники Міністра мають право зробити запит на отримання необхідної службової документації від структурних підрозділів ГУМВС, УМВС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, на залізничному транспорті, підпорядкованих їм органах та підрозділах внутрішніх справ; безперешкодно користуватися, у межах компетенції, статистичними даними цих підрозділів; здійснювати контроль за організацією взаємодії їхнього керівництва з громадськими та правозахисними організаціями, місцевими громадами, брати участь у роботі колегій та оперативних нарад, вносити пропозиції щодо вдосконалення роботи органів та підрозділів внутрішніх справ.

Сприяння впровадженню державної політики у сфері просування гендерної рівності виділено серед основних завдань та функцій Управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності ОВС. У Положенні УМДПЛ також виділено й такий пріоритетний напрямок, як удосконалення кадрового менеджменту органів внутрішніх справ. Зазначений

розподіл пріоритетів у діяльності Управління відбувся під впливом процесів реалізації державної гендерної політики в Україні. У підготовленому звіті про діяльність Управління моніторингу дотримання прав людини в 2008 р. виділено окремий розділ «Участь в реалізації державної гендерної політики», що вимагає спеціальних знань та гендерної чутливості від помічників Міністра.

Таблиця 16. Гендерний склад помічників Міністра з прав людини

Разом	Жінки	Чоловіки
29	5	24

28 грудня 2005 р. було підписано Наказ Міністра №1243 «Про Громадську раду при Міністерстві внутрішніх справ України з питань забезпечення прав людини», який закріпив положення про Громадську раду та регламент її роботи.

Ідея створення Громадської Ради МВС України з питань забезпечення прав людини в органах внутрішніх справ виникла восени 2005 р., а поштовхом для її створення стала активна співпраця з громадським організаціями та постійна участь у заходах, які проводили такі громадські організації. Серед пріоритетних напрямків роботи Громадської ради вже під час її першого засідання було визначено питання запобігання насильству в сім'ї, жорстокого поводження з дітьми, торгівлі людьми, гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ. Рішенням Громадської Ради при МВС України від 2 лютого 2006 р. було поставлене завдання щодо створення аналогічних рад у регіонах. Станом на початок 2009 р. громадські ради із забезпечення прав людини сформовані та працюють в усіх областях України. Разом з тим, навіть в такому консультативно-дорадчому органі, яким є Громадська Рада, більшість членів складають чоловіки.

Таблиця 17. Гендерний склад співголів та членів громадських рад з дотримання прав людини при МВС України, УМВС та ГУМВС в областях

		Загальна кількість членів Громадських рад з питань забезпечення прав людини при МВС України, ГУМВС та УМВС в областях			Гендерний розподіл співголів Громадських рад з питань забезпечення прав людини при МВС України, ГУМВС та УМВС в областях		
		Разом	Чоловіки	Жінки	Разом	Чоловіки	Жінки
1	АР Крим	25	17	8	2	2	0
2	Вінницька обл.	26	20	6	2	2	0
3	Волинська обл.	28	27	1	2	2	0
4	Дніпропетровська обл.	24	20	4	2	1	1
5	Донецька обл.	19	14	5	2	2	0
6	Житомирська обл.	26	24	2	2	2	0
7	Закарпатська обл.	0	0	0	0	0	0
8	Запорізька обл.	19	17	2	2	2	0
9	Івано-Франківська обл.	23	20	3	2	2	0
10	Київська обл.	26	23	3	2	1	1

11	м. Київ	31	28	3	2	2	0
12	Кіровоградська обл.	19	15	4	2	2	0
13	Луганська обл.	23	21	2	2	2	0
14	Львівська обл.	32	27	5	2	2	0
15	Миколаївська обл.	20	18	2	2	2	0
16	Одеська обл.	17	14	3	2	2	0
17	Полтавська обл.	33	26	7	2	2	0
18	Рівненська обл.	30	24	6	2	2	0
19	м. Севастополь	17	14	3	2	2	0
20	Сумська обл.	24	21	3	2	1	1
21	Тернопільська обл.	16	14	2	2	2	0
22	Харківська обл.	30	27	3	2	2	0
23	Херсонська обл.	14	5	9	2	2	0
24	Хмельницька обл.	18	15	3	2	2	0
25	Черкаська обл.	16	14	2	2	2	0
26	Чернівецька обл.	25	22	3	2	2	0
27	Чернігівська обл.	15	11	4	2	1	1
	Разом	596	498	98	52	48	4

Наведена статистика показує, що представники жіночої статі фактично усунуті від процесу прийняття рішень, що в повній мірі суперечить нормам національного законодавства, зокрема положенням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, в статті 7 зазначеного Закону «Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» міститься положення про те, що «органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії».

Які це можуть бути позитивні дії, Закон не конкретизує. Аналіз існуючих даних щодо гендерного розподілу керівників різних рівнів МВС України, а також загальний аналіз кадрової політики МВС України дає підстави зробити висновок про відсутність формування та застосування будь-яких позитивних дій, чого вимагає Закон.

Спостерігається й певна гендерна асиметрія в рівні залучення чоловіків та жінок до профспілкової діяльності. Так, в установах та організаціях Міністерства внутрішніх справ України працює 4376 працівників вільного найму, із них членів профспілки – 2840, які перебувають на обліку у 37 профспілкових організаціях. Об'єднаний комітет обраний на профспілковій конференції 14 вересня 2005 р. у кількості 30 осіб (9 чоловіків, 21 жінка) і президія - у складі 10 осіб (3 чоловіки, 7 жінок).

Таблиця 18. Чисельність членів профспілки профспілкових організацій ОКП МВС України станом на 27.03.2009 р.

	Назва ПК ОКП МВС України	Кількість працюючих в/н	Кількість членів профспілки	Кількість жінок	Кількість чоловіків
1.	Київське будівельне управління	84	84	29	55
2.	Центральний госпіталь	759	691	607	84
3.	Ательє	26	25	18	7
4.	Центральна поліклініка (ДМЗР)	247	247	214	33
5.	Київський національний університет внутрішніх справ	1230	620	496	124
6.	Б/В «Пуща-Водиця»	76	76	58	18
7.	Центральна база ресурсного забезпечення	97	67	45	22
8.	Автогосподарство	108	65	31	34
9.	Департамент ресурсного забезпечення (ДРЗ)	34	7	7	-
10.	Департамент зв'язку (ДЗ)	37	20	12	8
11.	Лікарня відновного лікування ЛВЛ	100	78	69	9
12.	Державне підприємство «Друкарня МВС»	50	49	31	18
13.	ДДГІРФО	71	19	19	-
14.	Відділ обслуговування гуртожитків	36	31	28	3
15.	ГУ	189	137	112	25
16.	Готель				
17.	Центр культури та мистецтв	30	30	19	11
18.	Дошкільний навчальний заклад	30	27	27	-
19.	Управління капітального будівництва та інвестицій	23	10	9	1
20.	Департамент інформаційних технологій	69	54	52	2
21	Лінійне управління МВС на транспорті	46	11	3	8
22.	ДДЗР, ДРП,УМЗ,ДЗМ	149	24	20	4
23.	Дитячий садок № 1/185	25	22	20	2
24.	ДСПІ	39	39	23	16
25.	Національний музей «Чорнобиль»	41	39	20	19
26.	ГСУ	8	8	8	-
27.	Ансамбль пісні та танцю	70	45	6	39
28.	ДОТ «Променистий»	8	8	3	5

29.	Їдальня	28	28	28	
ЗО.	ЦСЕС	30	24	21	3
31.	Державний науково-дослідний інститут МВС України	59	13	9	4
32.	Управління МВС України на залізничному транспорті	24	7	7	-
33.	Київський гарнізон внутрішніх військ МВС України	55	25	23	2
34.	Академія управління МВС	38	11	7	4
35	ДФЗБО	57	3	3	-

Кількість працівників вільного найму (середньорічна чисельність), які обслуговуються у ЦП МВС України, становила: в 2000 р. – 3700, в т.ч. жінок – 2986, в 2001 р. – 3745, жінок – 2633, в 2002 р. – 3816, жінок – 2526, в 2003 р. – 3830, жінок – 2446, в 2004 р. – 3881, жінок – 2404, в 2005 р. – 9394, жінок – 4035, в 2006 р. – 4047, жінок – (данні відсутні), в 2007 р. – 4138, жінок – (данні відсутні).

Без сумніву, наведені в розділі дані потребують свого подальшого поглибленого аналізу. Але навіть побіжний погляд дає підстави для висновку щодо існування гендерного дисбалансу у кадровому забезпеченні органів внутрішніх справ, домінуванні чоловіків не лише серед особового складу, але й керівництва міліції України.

Необхідність збирання гендерно-збалансованої статистики має стати завданням для Міністерства внутрішніх справ України, що вимагається безпосередньо Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Державною програмою з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. При цьому важливим є розуміння того, що без збирання такої статистики неможливою є реалізація багатьох пунктів Плану заходів зазначеної Державної програми, наприклад, врахування під час формування кадрового резерву та затвердження на керівні посади в органах виконавчої влади показника збалансованого представництва кандидатур кожної статі (п.14), проведення аналізу рівня доходів жінок і чоловіків у різних галузях відповідно до цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН (п. 16), визначення кількісних та якісних показників оцінки стану утвердження гендерної рівності (п. 46, продовження підготовки і видання статистичного збірника «Жінки і чоловіки в Україні» (п. 50), проведення моніторингу стану впровадження гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів і галузей (п. 51).

Разом з тим, зазначені заходи програми одночасно і передбачають формування гендерно-збалансованої статистики, і неможливі без неї.

РОЗДІЛ 4. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПРАВООХОРОНЦІВ: МІЖНАРОДНИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ДОСВІД

Процеси становлення гендерного паритету як складової державної політики зумовили не лише необхідність окремого вивчення стану дотримання прав жінок у правоохоронних органах, але й розробки відповідних заходів з метою запобігання порушення їхніх прав. Такі превентивні заходи, у свою чергу, потребують чіткого уявлення щодо проблем універсального характеру, притаманних для більшості поліцейських інституцій, в яких працюють жінки.

У США та країнах Західної Європи дослідження наявних проблем жінок-правоохоронців були ініційовані на початку 1980-х років тенденціями гендерної рівності у сфері працевлаштування та кадрового менеджменту. Від самого початку вони були спрямовані на збільшення кількості жінок у підрозділах поліції, розробку моделей відбору жінок на різні посади, а також на подолання проблем, пов'язаних із адаптацією жінок до субкультури виключно чоловічого поліцейського колективу.

Серед досвіду американських поліцейських структур досить типовим з цієї точки зору є проект «Нове робоче місце для жінок» щодо залучення більшої кількості жінок на службу та профінансований у 1995 р. Міністерством праці США для департаменту поліції м. Альбукерк (Нью-Мехіко). Зміст проекту є цікавим з тієї точки зору, що для його реалізації було розроблено нову стратегію залучення жінок до роботи в поліції, і вже за два роки кількість жінок, які проходили службу в поліцейських підрозділах, зросла з 10% до 25%, а питома вага жінок-представників етнічних меншин у деяких відділах сягнула 47%[17].

Для українських правоохоронних структур вказаний проект є цікавим з огляду на те, що зазначена стратегія базувалася на ретельному вивченні умов праці жінок-поліцейських та відповідним чином розробленому плані щодо нейтралізації виявлених недоліків. Були проведені опитування чоловіків та жінок, анонімні бесіди із поліцейськими керівниками та викладачами, проаналізовано увесь наявний статистичний матеріал. Як результат, основний акцент було зроблено на подоланні наступних блоків проблем.

Труднощі складання силових та швидкісних фізичних тестів, обумовлені специфікою жіночої анатомії. Хоча з 1972 р. в США було встановлено єдині стандарти фізичної підготовки для жінок та чоловіків, практика довела, що встановлені стандарти не відповідають особливостям жіночої анатомії. Ситуацію було виправлено за рахунок змін у комплексі випробувань для жінок щодо фізичної витривалості; введення спеціальних тренувальних курсів, що дозволяють жінкам збільшити силу верхньої частини тіла та активний обсяг легенів. Додатково у навчальній програмі найбільш складні фізичні заліки були перенесені зі стадії вступного тестування на стадію випускних іспитів.

Проблеми використання прийомів самозахисту у реальній протидії злочинцям. Менший зріст та вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських, існування певних складнощів при застосуванні зброї та фізичної сили роблять жінок-

[17] Женщины в полиции США. ГИЦ МВД России / Профессионал, 2000, №8, С. 41-43.

поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються у конфліктній ситуації під час несення служби. З огляду на це Інститутом кримінальної юстиції США було запропоновано розробку спеціального навчального курсу для жінок-правоохоронців. Під час практичних занять цим курсом передбачається вироблення психологічної стійкості та впевненості, вміння тримати особисту дистанцію, а також таких специфічних для жінок навичок, як влучна стрільба та ефективне переслідування у туфлях на високих підборах, вміння проводити прийоми рукопашного бою у положенні лежачи, більш широке використання захватів та больових прийомів.

Непристосованість поліцейського обладнання для його використання жінками. До 33% жінок-поліцейських відмітили, що форма та спорядження, яка їм видається, хронічно не відповідають їх розмірам. Поліцейськими підрозділами США були здійснені спеціальні заходи щодо придбання комплектів поліцейської форми значно меншого розміру, призначених для забезпечення жінок, комплектування патрульних машин та аптечок засобами жіночої гігієни, а також переобладнання частини приміщень, в яких раніше працювали виключно чоловіки, під жіночі роздягальні та душові кабіни. Окрему увагу було привернуто до можливості комплектування підрозділів вогнепальною зброєю та спеціальними засобами з меншими розмірами та вагою, що робить їх використання жінками більш ефективним.

Проблеми у кар'єрному просуванні через упередженість керівників-чоловіків. Враховуючи той факт, що станом на 2000 р. у США посади начальника поліцейського підрозділу посідали лише 123 жінки, було значно розширено представництво жінок у кадрових та відбіркових комісіях, розроблено чіткі методики проведення співбесід та оцінювання кандидатів на керівні посади, активно підтримано інститут офіційного наставництва для жінок.

Розповсюдження сексуальних домагань як негативного явища у робочому середовищі. Спеціальні дослідження виявили, що в американських та європейських підрозділах питома вага жінок, які ставали об'єктом сексуальних домагань, майже однакова – 67% та 68% відповідно. Для нейтралізації проблем у цьому напрямку розроблені навчальні програми для керівників підрозділів, проводяться заняття з персоналом поліції та раптові перевірки на робочих місцях. До програми іспитів для підвищення по службі внесені питання протидії сексуальним домаганням та гендерній дискримінації.

Попри такий обсяг досліджень жіночих професіональних проблем в американській літературі досить слабким за розробленістю залишається питання ефективності поєднання служби в поліції з функціями жінок у сфері домогосподарства, соціально-побутових умов проходження служби.

На відміну від США ці питання були більш характерними для публікацій, присвячених умовам праці німецьких жінок-поліцейських, які були вперше висвітлені у 1979 р. за результатами дослідження, здійсненого фірмою «Форум-3». Під час зазначеного дослідження були вивчені психологічні, соціальні, медико-біологічні та етичні проблеми, які зазвичай мають вирішувати жінки у поліції Німеччини. Водночас було висунуто аргументи на користь того, що саме жінки мають більш високий рівень компетентності у питаннях соціально-побутового плану, аніж їхні колеги-чоловіки, оскільки значно швидше адаптуються до умов служби та проявляють більшу сумлінність.

Було встановлено, що при меншій фізичній силі жінки частіше за чоловіків вирішують конфліктні ситуації, в яких потребується втручання поліції, а також краще ведуть службову документацію. Дещо пізніше низкою досліджень було підтверджено, що найбільш ефективно жінки проявляють себе в роботі із підлітками, з потерпілими дітьми та жінками, при вирішенні конфліктних ситуацій, що виникають на побутовому ґрунті та у сфері групових спорів. Причиною цього є стиль роботи жінок-правоохоронців, якому більшою мірою притаманні співчуття, терпеливість, уміння вислухати, значно нижчий рівень агресивності[18]. Результати досліджень стали основою для розширення прийому жінок до німецької поліції, питома вага яких у складі кримінальної поліції у 1989 р. складала вже 14%.

Після об'єднання Німеччини у працях поліцеїстів-дослідників активно дискутувалося питання помітного погіршення ефективності роботи жінок східних земель як наслідок погіршення їх соціальної захищеності. Європейською Асоціацією жінок-поліцейських, яка займалася вивченням питань адаптації своїх колег з колишньої НДР до нових умов, було відзначено, що при соціалістичному режимі жінки користувалися цілим пакетом соціальних пільг, не передбачених наразі законодавством ФРН. Так, вони мали можливість отримувати освіту заочно, піти в оплачувану річну декретну відпустку. Жінки, які мали на утриманні малолітніх дітей, користувалися послугами дошкільних закладів із функціями продовженого дня, правом на скорочений робочий день та на додатковий вихідний день для ведення домогосподарства щомісяця[19].

Німецькими поліцеїстами також було започатковано тематику доцільності розробки спеціального законодавства для регламентації діяльності жінок-правоохоронців. В Німеччині, наприклад, на підставі ч. 2 ст. 3 та ч. 3 ст. 33 Конституції при умові однакового рівня професіональної підготовки співробітників дозволяється надавати перевагу саме жінкам. На цих конституційних засадах згодом було розроблено Концепцію про службу жінок в поліції, що сьогодні дозволяє їм реалізовувати свій потенціал в усіх напрямках поліцейської діяльності. Одним з результатів такого запровадження висновків досліджень стало збільшення у 2000 р. питомої ваги жінок – до 40% від загальної кількості особового складу поліції Німеччини.

Порівняльні опитування наприкінці 1990-х виокремили також наявність дискримінаційної практики стосовно жінок в майже усіх поліцейських підрозділах, незалежно від країни дослідження. Так, американські та британські жінки-правоохоронці у 55-60% випадків відзначали існуючу протидію з боку чоловіків, пов'язану зі спробою розширення сфери владних повноважень жінок. 47% американських та 25% британських жінок-поліцейських скаржилися на дискримінацію при наданні можливості отримати більш високий рівень освіти. На відміну від цих показників, в поліції Східної та Західної Європи дискримінація щодо жінок проявляється, перш за все, в широкому залученні жінок до додаткової праці у неробочий час, на що вказали 37% опитаних жінок у поліцейських

[18] Wormer K. van. Are Males suited to police work?//Police studies, 1981, №3(4), P. 41.

[19] Gutges K. Police women before and after the fall of the "iron curtain" in Germany, a comparison // ENP News Letter, 1998, November, №3, P. 2-4.

підрозділах західних та 100% опитаних – східних країн[20].

На території Російської Федерації дослідження, присвячені проблемам служби жінок у силових структурах, не проводилися до 1998 р. Вперше ця тема стала окремим напрямком роботи після парламентських слухань «Жінки та Збройні Сили Російської Федерації» 13 квітня 1999 р. З 1999 р. починають з'являтися публікації за результатами пілотажних досліджень процесу адаптації жінок в ОВС, рівня конфліктності стосунків між чоловіками та жінками, причин їх звільнення. Було також зафіксовано розповсюдженість сталих стереотипів стосовно найбільш доцільного використання жінок, згідно з якими чоловіки вказували паспортну та кадрову служби, органи дізнання та слідства, експертно-криміналістичні відділи як найбільш «відповідні» для жінок місця працевлаштування.

Опитування 1997-1999 рр. серед жінок в підрозділах російських ОВС у 44% випадках підтвердили існування практики дискримінації за ознакою статі, яка здебільшого стосується просування по службі (37%) та прийому на роботу (30%). Досить показовим є той факт, що на дискримінаційну практику вказували біля 61% керівників-жінок, у той час, як 69% керівників-чоловіків заперечували такий стан речей у підрозділах міліції[21]. У 2007 р. ця тенденція збереглася. Більшість опитаних (до 75%) зазначала, що провідними причинами відмови жінкам при прийомі на роботу є переконаність керівників в тому, що робота в міліції є виключно чоловічою справою; наявність неповнолітніх дітей, що практично унеможливлювало службові відрядження; реальна перспектива для жінок молодшого віку піти у декретну відпустку.[22]

У російських джерелах окремою темою проходить проблема змін у структурі професійної мотивації жінок в силових структурах. Відзначається, що на відміну від попередніх етапів масового приходу жінок до лав правоохоронців, сучасне збільшення жінок-рекрутів викликане не патріотичними почуттями, а низьким матеріальним рівнем російських сімей, відсутністю стабільних робочих місць. Соціальна активність жінок у сфері правоохоронної діяльності, таким чином, обумовлена не їх суспільно-позитивною мотивацією та самосвідомістю, а потребами більш нижчого рівню.

На відміну від сучасних західних поліцеїстів, російські дослідники приділяють більшу увагу правовому забезпеченню проходження служби жінками, оскільки вважають чинне законодавство таким, що не містить реальних гарантій соціального та правового захисту жінок-правоохоронців. Зокрема, існуюча нормативна база не враховує таких необхідних аспектів, як поєднання жінками службових та сімейних обов'язків, особливостей їх залучення в екстремальних ситуаціях, складнощів у формуванні бойових та фізичних навичок[23].

Надання додаткових прав жінкам, на думку російських вчених, має свій сенс, оскільки є засобом зниження негативних наслідків фактичної нерівності. Стратегія надання

[20] Brown J. Integrating women into policing: a comparative European perspective//Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with experience from the West. – Slovenia: College of Police and Security Studies, 1996. http://www.ncjrs.gov/policing/int627.htm

[21] Щелкунова М.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран. Дис. … канд.юрид.наук: 12.00.13. – М.: РГБ, 2003, С. 121

[22] Романова В.В. Служба женщин в органах внутренних дел: правовые и организационные аспекты. Дис. … канд.юрид.наук: 12.00.11. – М.: РГБ, 2007, С. 120-121

[23] Романова В.В. Служба женщин в органах внутренних дел: правовые и организационные аспекты. Дис. … канд.юрид.наук: 12.00.11. – М.: РГБ, 2007, С. 6

цих прав при цьому переслідує не максимальне розширення їх обсягу в подальшому, а науково обґрунтоване виокремлення тих з них, що в силу суто біологічних причин можуть належати лише жінкам. Такий підхід базується на розумінні захисту прав жінок та вирівнювання їх правового статусу шляхом надання їм додаткових гарантій і підтримки, пов'язаних виключно з природними відмінностями між жіночою та чоловічою статями[24].

В Україні ідея створення цілісної концепції правового регулювання діяльності жінок-працівників органів внутрішніх справ також підтримується рядом фахівців, які вказують на чисельні недоліки діючої нормативної бази, що є наслідком невдалих компромісів, непродуманих рішень, недоглядів і помилок законодавця. Так, до 1999 р. збереженню офіційної гендерної диспропорції сприяли правила вступу до навчальних закладів системи МВС, що обмежували кількість дівчат, яких приймали на навчання, в межах 5-10% від загальної кількості щорічного набору курсантів. І хоча на сьогодняшній день професійна кар'єра жінок гарантована законом та закріплена у відповідних нормативних актах, жінка в сфері ділових відносин ще й досі оцінюється колегами-чоловіками, в першу чергу, як можливий партнер з позицій сексуальних стосунків, а вже потім – як фахівець, що призводить до певних складнощів. Особливо ці проблеми помітні у воєнізованих колективах, до яких відносяться й правоохоронні органи, де жінки тривалий час працюють переважно у чоловічому оточенні.

Порушуючи питання щодо негативних наслідків для здоров'я жінок, які поєднують функції материнства з безперервною виробничою працею, пропонується внести окремі розділи, присвячені питанням прийняття на службу до органів внутрішніх справ жінок та проходження ними служби в тих чи інших структурних підрозділах, а також розробити спеціальні норми, котрі б забезпечували охорону праці жінок-правоохоронців[25].

Проте більшість вітчизняних напрацювань стосувалася вивченню проблем управлінського та соціально-психологічного плану, що дозволило визначити основні напрямки подальшої розбудови гендерних засад в діяльності ОВС.

Дослідження 1990-х років визначили досить слабкий рівень вивчення питань професійної самореалізації жінок в умовах воєнізованих колективів, а також поставили проблему мотивації вибору жінками професії правоохоронця. Були виявлені тенденції, аналогічні російському ринку праці, коли 47% українських жінок-правоохоронців пішли на службу через необхідність мати гарантовану трудову зайнятість та службовий зріст. Ще 28,9% опитаних віддають перевагу роботі у чоловічих колективах через реальну перспективу влаштування особистого життя. Тобто майже 77% опитаних жінок обрали роботу в ОВС в силу труднощів економічного характеру та негативних факторів суспільного розвитку[26]. Такі тенденції спостерігаються в суспільстві і дотепер.

Окремо було досліджено особистісні зміни жінок, які працюють під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, сувора регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація стосунків. У

[24] Щелкунова М.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран. Дис. … канд.юрид.наук: 12.00.13. – М.: РГБ, 2003, С.107

[25] Львова І.М. Особливості правового регулювання служби жінок-працівників органів внутрішніх справ // Вісник УВС, 2000, №11, С. 283-287

[26] Лапшина В.Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудниц ОВД. // Вісник УВС, 1999, №8, С. 21-24

якості проблеми для подальшої розробки було визначено процес маскулінізації жінок, як результату сприймання і засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що складає зміст початкової професійної деформації. Одне з таких досліджень було ініційоване психологічною службою Харківського університету внутрішніх справ у 1995-1998 рр., присвячене вивченню проблем, що виникають у дівчат-курсантів в процесі первинної адаптації в умовах навчальних закладів системи МВС України[27].

Почавши своє навчання у вузах МВС відразу після закінчення школи, дівчата вимушені у стислий строк перебудувати свій денний розклад, засвоїти етику службових взаємовідносин, розробити свою лінію поведінки. За результатами опитувань, найбільші складнощі викликали: сувора дисципліна (близько 60% опитаних курсанток), необхідність додержання розкладу дня (71% опитуваних), наявність чіткої системи «начальник-підлеглий» (45% опитуваних). Дівчата при подоланні складнощів, що пов'язані з дисципліною та навчанням, почували себе самотніми, ізольованими від звичайного оточення, незахищеними від конфліктів та стресів. Деякі дівчата тільки в умовах ВНЗу починали отримувати навички ведення господарства та самообслуговування. Під час первинної адаптації у курсанток саме з цих причин найчастіше траплялися нервові зриви, емоційні конфлікти, зростала загальна втома та напруженість.

Потребувало свого розв'язання й питання стосовно сприймання дівчат себе як працівників міліції. Особливо це проявлялось у ситуаціях, коли молоді дівчата пересувалися містом у форменому одязі. Як зазначили 84% опитаних дівчат, вони відчували до себе зневагу, глузування, відкрите презирство з боку інших людей.

Одним з результатів такого становища жінок до умов воєнізованого колективу є сприймання і засвоєння ними суто «чоловічих» стереотипів поведінки, що призводить до певної маскулінізації жінок. На цей феномен, як на негативний наслідок професіоналізації, вказують майже всі спеціалісти. Психологічне тестування, здійснене психологами Харківського університету внутрішніх справ в рамках вищезазначеного дослідження, зафіксувало наявність та рівень агресивних елементів у жіночій поведінці, а також їх динаміку в залежності від строку перебування дівчат у воєнізованому колективі. Базовою методикою був тест Басса-Даркі, завдяки якому фіксувалися показники фізичної, вербальної, непрямої та загальної агресії, а також негативізму, почуття образи, провини, дратівливості, підозрілості. У всіх дівчат старших курсів спостерігалося зростання майже усіх, окрім почуття провини, показників агресивної поведінки. Це не обов'язково знаходило своє відображення у діях та спілкуванні, але завжди діяло на підсвідомому рівні і ставало «пусковим» механізмом при розвитку конфліктних ситуацій. Більш наочно цей феномен демонструють наведені у таблиці дані.

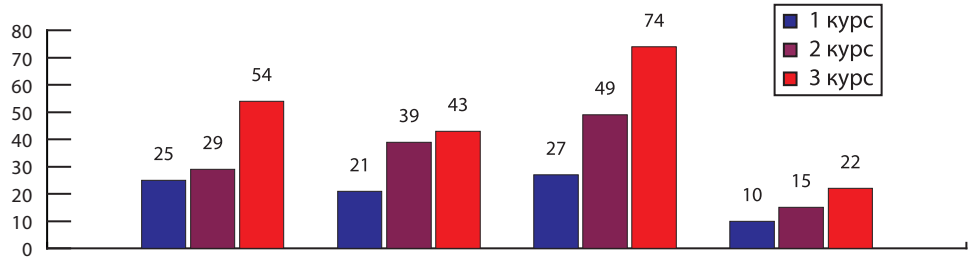
[27] Мартиненко О.А. Проблеми професійної адаптації жінок у системі правоохоронних органів // Вісник Луганського ін-ту внутр. справ, № 4. - Луганськ: Луганський ін-т вн. справ, 1998, С. 205-213

Таблиця 19. Динаміка проявів окремих видів агресії у дівчат-курсантів в залежності від року навчання

	Назва фактору	Прояви у %		
		1 курс	2 курс	3 курс
1	Фізична агресія	25	29	54
2	Непряма агресія	6	27	22
3	Дратівливість	12	12	13
4	Негативізм	27	49	74
5	Почуття образи	27	34	43
6	Підозрілість	17	22	17
7	Вербальна агресія	21	39	43
8	Почуття провини	33	37	22
9	Загальна агресія	10	22	30

Результати здійсненого протягом 1995-1998 рр. психологічного вивчення курсантів зафіксували не лише постійну позитивну динаміку різних видів агресивності у дівчат-курсантів внаслідок впливу міліцейської субкультури на особистість в процесі професійного становлення, але й поступове збільшення кількості дівчат, які мали максимально виражені види агресивності (мал. 3)[28]. Одночасно було відзначено, що робота в підрозділах ОВС підвищує рівень самооцінки жінок, стимулює їх подальшу професіоналізацію, надає досить широкі можливості для самореалізації.

Малюнок 3. Кількісне співвідношення дівчат на різних курсах навчання з максимально вираженими видами агресивності



Як недолік існуючої вітчизняної системи професійної підготовки, можна відзначити відсутність спеціалізованих адаптаційних програм, спрямованих на допомогу жінкам з числа молодих фахівців, в усвідомленні свого статусу та формальних обов'язків, засвоєння необхідних рольових позицій при вирішенні конфліктних питань. Перший прототип такої програми, розроблений у 1997 р. фахівцями Харківського університету внутрішніх справ, складався з дванадцяти занять та передбачав подальшу розробку відповідних корекційних програм різного ступеню інтенсивності та напрямку[29].

Зазначена програма базувалася на методах групової соціальної роботи та містила у

[28] Профессиональная адаптация девушек к условиям обучения в системе учебных заведений МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах, №2 (10). – Омск: ОмЮИ МВД России, 1999, С.48-51

[29] Особливості соціально-психологічної підтримки жінок у правоохоронних органах. // Спеціалізований випуск Вісника УніВС "Дотримання прав жінок та завдання правоохоронних органів України" – Харків-Київ: Університет внутр.справ, 1999 р., С.168-173

собі лекційні заняття, заняття за технікою психодрами, тренінгу вмінь та гештальт-терапії для розширення рольового репертуару та відпрацювання моделей поведінки у конфліктних ситуаціях. Серед основних тем були такі, як «Особливості службової етики та дисципліни», «Мої стосунки з юнаками», «Я і керівництво», «Куди звертатися для отримання допомоги», «Алкоголь та наркотики», «Навички аутотренінгу та саморегулювання» та інші. Тривалість програми була розрахована на строк учбових зборів (3-4 тижня), під час яких курсанти засвоюють навички стройової, військової та вогневої підготовки.

Адаптаційна програма супроводжувалася попереднім психологічним відбором майбутніх курсанток з числа абітурієнтів, при цьому перевага віддавалася дівчатам, які мали гіпертимні риси характеру за відсутності психологічної схильності до асоціальної поведінки та вживання алкоголю. Під час адаптаційного курсу та потягом всього періоду навчання поведінка дівчат оцінювалася не тільки за формальними ознаками, але й за такими критеріями, як депресія, стан здоров'я, емоційна напруженість, стосунки з керівництвом та однокурсниками, наявність конфліктів. Для категорії дівчат, які за різними причинами виказували ознаки дезадаптації, було передбачено розробку відповідних корекційних програм різного ступеню інтенсивності та напрямку, що складало зміст роботи відділень психологічного забезпечення ВНЗів системи МВС. Зазначена програма у 1997 р. була запропонована керівництву МВС України для впровадження у практику навчальних закладів, проте в силу нерозвиненості на той час відомчої психологічної служби такого впровадження не відбулося.

Окремим завданням гендерної політики стосовно жінок-правоохоронців в ряді вітчизняних публікацій було визначено запровадження спеціального навчання для персоналу ОВС щодо неприпустимості дискримінації жінок та вивчення ситуації з сексуальними домаганнями до жінок на робочому місці.

Проте комплексне вивчення проблем, з якими мають справу жінки-працівники органів внутрішніх справ, тривалий час залишалось поза увагою фахівців, оскільки до 2005 р. пріоритет надавався питанням захисту жінок від насильства в сім'ї та сексуальної експлуатації. З початком запровадження в МВС України посади радника Міністра з прав людини та гендерних питань, а також із створенням у 2007 р. відомчої робочої групи з питань реалізації гендерної політики стали можливими ґрунтовні дослідження у сфері гендерного паритету в діяльності правоохоронців. Таким було дослідження в рамках вивчення стану захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України, здійснене фахівцями МВС та Харківського національного університету внутрішніх справ наприкінці 2007 р.[30]

В ході вищезазначеного дослідження методом опитування 3000 працівників ОВС з усіх регіонів України було встановлено, що дискримінація за статевоюприналежністю є найбільш характерною ознакою підрозділів кримінальної міліції у справах неповнолітніх (КМСН), науково-дослідних експертно-криміналістичних центрів (НДЕКЦ) та підрозділів по роботі з персоналом (табл. 20).

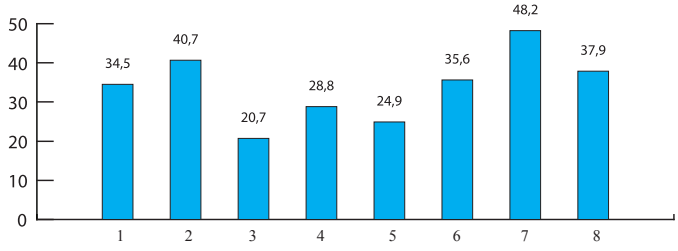
[30] Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України: аналіт. звіт за результатами дослідження/ Кол.авт. – К., 2008. – 204 с

Таблиця 20. Процентний розподіл позитивних відповідей респондентів стосовно фактів їх дискримінації за ознаками статі серед служб ОВС (сірим позначені показники більше середнього, жирним виділені найвищі)

	стать	мова	релігія	політичні переконання	інші переконання	національність	соціальне походження	майновий стан	відсутність прописки
ДСБЕЗ	3,2	1,1	1,1	**20,4**	**16,1**	1,1	2,1	6,4	2,2
Карний розшук	4,4	4,4	0,9	7,5	14,2	2,2	2,2	6,6	3,2
ВБНОН	2,0	6,1	0,0	10,0	0,0	2,1	2,0	10,0	4,3
КМСН	**20,0**	6,3	**6,3**	10,4	14,3	**6,3**	**14,3**	12,5	**10,4**
ПС	2,6	8,7	1,6	4,2	13,2	2,9	4,9	9,4	3,9
ІТТ	3,4	5,2	0,0	5,1	13,3	1,7	1,7	3,4	1,7
ДІМ	4,6	2,9	1,1	2,5	9,0	1,8	3,6	7,2	3,7
Судова міліція	12,1	5,2	1,8	5,3	8,9	1,8	3,5	6,9	6,9
Спецпідрозділ “Беркут”	6,1	10,4	4,6	10,4	15,2	4,6	4,6	**14,9**	7,7
ДАЇ, ДПС	2,9	6,9	1,2	2,9	7,3	1,6	3,3	5,7	0,8
Штаби	6,9	4,1	0,0	5,3	11,7	0,0	1,2	4,1	0,6
Служба БОЗ	11,0	1,4	0,0	4,3	15,5	0,0	4,3	8,2	4,3
Слідство та дізнання	14,7	4,9	0,8	5,8	14,0	0,8	4,1	6,1	4,1
ДСО	1,1	5,1	1,4	4,4	5,5	1,9	2,2	3,6	2,8
Підрозділ по роботі з персоналом	15,5	18,3	3,0	10,1	11,8	5,9	4,4	12,7	4,4
НДЕКЦ	17,2	3,6	1,8	8,8	12,7	1,8	5,3	8,8	5,4
Навчальні заклади МВС	3,0	4,4	0,0	3,8	3,8	1,5	1,5	3,7	6,7
ОВС України	6,0	5,8	1,2	5,8	10,5	2,0	3,4	6,7	3,6

При відповіді на питання «Чи є в ОВС рівними права жінок та чоловіків у різних сферах службової діяльності?» працівники ОВС (чоловіки та жінки) відзначили, що порушення гендерної рівності спостерігаються у важкості покладених завдань (48,2%) та доступі до керівних посад (40,7%). Дещо менший відсоток респондентів вважав, що права чоловіків та жінок у ОВС різняться у тривалості робочого дня (37,9%), в умовах праці (35,6%) та у просуванні по службі (34,5%). Найменший процент опитаних вважав нерівними права чоловіків та жінок у забезпеченні обмундируванням (28,8%), у розподілі винагород (24,9%) та у практиці встановлення грошового забезпечення (20,7%) (мал. 4). При цьому дослідниками не було достеменно з’ясовано, на чию «користь» у тому чи іншому випадку відбувалися ці порушення рівності.

Малюнок 4. Процентний розподіл відповідей респондентів, які говорять, що права жінок та чоловіків у різних сферах службової діяльності не є рівними



1 – у просуванні по службі
2 – у доступі до керівних посад
3 – у грошовому забезпеченні
4 – в обмундируванні
5 – у винагородах
6 – в умовах праці
7 – у важкості покладених завдань
8 – у тривалості робочого дня

Слід зазначити, що відповіді стосовно порушень гендерної рівності в ОВС суттєво різнилися в залежності від статі респондентів (табл. 21).

Таблиця 21. Процентний розподіл відповідей респондентів чоловічої та жіночої статі, що говорять про порушення гендерної рівності у різних сферах службової діяльності

	просування по службі	доступ до керівних посад	грошове забезпечення	обмундирування	винагороди	умови праці	важкість покладених завдань	тривалість робочого дня
Чоловіки	30,5	35,4	19,8	24,2	22,4	36,6	50,2	39,9
Жінки	56,5	69,3	25,2	54,2	38,3	29,6	36,5	26,9

Як можна побачити з таблиці, чоловіки більше за жінок вважали нерівними права працівників різної статі в умовах праці, важкості покладених завдань та у тривалості робочого дня, а жінки – більше за чоловіків вважали нерівними права працівників різної статі у просуванні по службі, доступі до керівних посад, грошовому забезпеченні, забезпеченні обмундируванням та винагородами.

У зазначеному дослідженні було встановлено, що найбільш нерівними права чоловіків та жінок у ОВС вважають респонденти Одеській, Рівненській та Кіровоградській областей. При цьому було зроблено окремий розподіл відповідей в залежності від підрозділів ОВС. Як результат, більш за всіх вказали на нерівність прав чоловіків та жінок у просуванні по службі та доступі до керівних посад працівники служби боротьби з організованою злочинністю (БОЗ). У грошовому забезпеченні найбільшу гендерну нерівність відмітили працівники відділів боротьби з незаконним обігом наркотиків (ВБНОН) та кримінальної міліції у справах неповнолітніх (КМСН). У забезпеченні обмундируванням більш за всіх нерівність відзначили працівники судової міліції. У наданні винагород нерівними права

чоловіків та жінок, серед усіх служб, більш за всіх вважали співробітники підрозділів по роботі з персоналом. В умовах праці, важкості покладених завдань та у тривалості робочого дня більш за всіх нерівними права чоловіків та жінок вважали працівники спецпідрозділу «Беркут» (табл. 22).

Таблиця 22. Процентний розподіл відповідей респондентів, що говорять про порушення гендерної рівності у різних сферах службової діяльності серед служб ОВС (сірим позначені показники більше середнього, жирним виділені найвищі)

	просування по службі	доступ до керівних посад	грошове забезпечення	обмундирування	винагороди	умови праці	важкість покладених завдань	тривалість робочого дня
ДСБЕЗ	43,6	49,5	19,6	23,7	21,3	33,0	58,1	45,7
Карний розшук	34,5	39,3	21,4	23,9	25,2	40,4	50,8	45,3
ВБНОН	47,3	54,9	**32,7**	38,5	33,3	37,0	**59,3**	41,5
КМСН	40,8	42,9	**32,7**	30,6	31,3	38,8	53,1	48,0
ПС	32,7	36,5	26,2	32,8	28,7	40,0	51,0	41,7
ІТТ	45,2	51,7	26,7	23,0	25,4	35,5	48,3	42,9
ДІМ	29,9	33,8	18,0	28,7	21,7	43,4	51,6	43,4
Судова міліція	38,3	45,0	20,3	**40,0**	28,8	26,7	45,0	30,0
Спецпідрозділ «Беркут»	37,3	39,4	16,7	28,8	27,3	**47,1**	**59,1**	**54,4**
ДАЇ, ДПС	25,6	28,4	15,8	22,0	19,2	32,8	44,2	35,1
Штаби	37,3	45,2	19,9	34,7	32,4	30,6	44,9	35,6
Служба БОЗ	**48,0**	**58,7**	29,2	37,5	30,1	32,9	47,9	43,1
Слідство та дізнання	41,5	53,7	21,5	38,3	27,8	31,4	39,9	31,1
ДСО	27,1	32,6	16,7	18,9	19,0	35,5	48,6	33,5
Підрозділ по роботі з персоналом	47,9	52,7	25,7	35,7	**34,2**	41,1	56,2	40,3
НДЕКЦ	36,2	47,4	17,9	36,8	25,0	25,0	44,6	26,8
Навчальні заклади МВС	31,2	44,0	15,7	27,9	17,9	21,4	33,1	19,3
ОВС України	34,6	40,7	20,6	29,0	24,8	35,6	48,2	37,9

Порівняльний аналіз практичних аспектів роботи жінок-правоохоронців, запропонований до уваги у цьому розділі, дозволяє сформувати перелік питань, які наразі є найбільш проблемними в діяльності жінок та є об’єктом найбільш активної уваги фахівців у сфері поліцеїстики, прав людини та гендерних питань. У своєму скороченому варіанті такий перелік може виглядати наступним чином:

1. Проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов’язками (необхідність чітко фіксованого робочого дня, періодична потреба термінового вирішення питань у разі захворювання дитини, суперечливість рольових

стереотипів «матір-дружина» та «колега-фахівець», накопичення специфічної втоми через більший обсяг виконуваної домашньої роботи у порівнянні з чоловіками).

2. Протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок.
3. Дискусійність позитивного впливу наступних психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків:
   - більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності;
   - розвиненість інтуїції, емпатії;
   - більш високий рівень виконавчої дисципліни;
   - більша схильність до робочих стресів;
   - менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння);
   - менша фізична сила;
   - більш низький рівень агресивності.
4. Розрив, що існує між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок.
5. Потенційна небезпека сексуальних домагань на робочому місці.
6. Проблема адаптації до умов роботи у чоловічому середовищі.
7. Проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок.

Зазначені проблеми є універсальними для усіх країн, де на службу у правоохоронні органи приймаються жінки, які мають однакові із чоловіками функціональні обов'язки та робоче навантаження. Це дозволяє надати оцінку ступеню актуальності виокремлених проблем для жінок, які працюють в ОВС України. Подальший аналіз стане в нагоді при реалізації державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності, а також при формуванні відомчих програм попередження порушень прав жінок, до розробки яких запрошуються усі зацікавлені фахівці. Водночас необхідність отримання більш деталізованої інформації з проблемних питань діяльності жінок в правоохоронних органах є запорукою подальших прикладних досліджень у цій сфері, проведених комплексно у соціологічному, правовому та філософському вимірах.

РОЗДІЛ 5. ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ В ОВС УКРАЇНИ: ДОСЛІДЖЕННЯ ІСНУЮЧОЇ СИТУАЦІЇ

5.1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ЖІНКАМИ В ОВС УКРАЇНИ

Незважаючи на те, що серед працівників українській міліції доля жінок складає 21,6%, і будь-яке обговорення проблеми гендерного рівності в конкретному підрозділі обов'язково починається з полум'яних запевнень і декларацій про те, що «у нас усі рівні і навіть більше», відповіді респондентів жіночої статі, отримані у ході дослідження, показують, що сьогодні проблема упередженого ставлення до жінок в міліції існує.

Можна виділити декілька аспектів служби, де жінки змушені «доводити» своє право на існування в системі. Серед них:

- прийом на роботу;
- розподіл обов'язків;
- ставлення колег, керівництва;
- призначення на посаду, просування по службі.

Прийом на роботу

Питання кількості жінок та виконання ними своїх обов'язків в органах внутрішніх справ є одним із самих болючих. З одного боку, законодавчо воно не врегульовано, а основні положення щодо прийому на роботу в міліцію не заперечують жінкам найматися. Так, сьогодні порядок і умови прийому на службу в міліцію регламентується наступними нормативними актами: Законами України «Про міліцію» від 20.12.1990 р. та «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю» від 30.06.1993р., Положенням про проходження служби. Законну силу при прийомі або відмовленні в прийомі на службу в органи внутрішніх справ має також Закон України від 16.12.1993 р. «Про державну службу»[31]. Серед обмежень при прийомі на службу як в міліцію, так і на державну службу вцілому не зазначений такий фактор, як стать кандидата.

Згідно з ст.12 Закону України від 16.12.1993 р. «Про державну службу» серед обмежень, пов'язаних із прийомом на державну службу, перераховані «судимість, несумісна з заняттям посади»; «близькі родинні відносини» з особами, що здійснюють прийом на службу. Більш того, у ст. 4 «Право на державну службу» прямо зазначено, що «право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України».

[31] Закон України « Про державну службу», Відомості Верховної Ради України (ВВРУ), 1993, N 52, ст.490

У ст.ст.17 та 18 Закону України «Про міліцію» від 20.12.1990 р.[32], Положенні про проходження служби встановлюються додаткові обмеження. На службу в міліцію не можуть бути прийняті особи, які:

- раніше засуджувалися за здійснення злочину,
- є членами політичних партій і рухів;
- є близькими родичами або свояками, яким забороняється проходити службу в тому самому органі внутрішніх справ, якщо їхня служба пов'язана з безпосередньою підлеглістю і підконтрольністю.

Таким чином, сьогодні закони України і відомчі нормативні акти не обмежують жінок у їхньому праві бути прийнятими на службу в органи внутрішніх справ. Водночас, Постанова Кабінету Міністрів №114 від 29 липня 1991 р. про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ чітко зазначає, що «рядовий і молодший начальницький склад органів внутрішніх справ комплектується на договірних засадах особами чоловічої статі, які пройшли дійсну військову службу, іншими особами, які перебувають у запасі Збройних Сил СРСР (крім офіцерів запасу), а в НЕОБХІДНИХ ВИПАДКАХ І ЖІНКАМИ» (виділено авт.). Отже у чинному Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС закладена теза пріоритету кандидатів чоловічої статі, що в цілому прямо суперечить Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року та Програмі забезпечення гендерної рівності в ОВС України на період до 2011 року, що реалізує МВС України. До того ж, на практиці Положення часто сприяє порушенню прав жінок при прийомі на роботу в органи внутрішніх справ.

Саме тому постійно відбувається «ручне» регулювання цього процесу. Як зазначили респонденти, в міліції існувала та продовжує існувати негласна практика відсоткового обмеження кількості жінок-працівників. Це відбувається ще на етапі вступу до профільного навчального закладу (де дівчині суттєво легше поступити на менш престижний факультет, не пов'язаний у подальшому з оперативною роботою) і закінчується вказівками МВС України з цього приводу.

> *Як штабний працівник кажу, з минулого року пішла директива, що на роботу в міліцію жінок не приймати. Не брати в слідчі, оперативники. Можна набирати на секретарів, бухгалтерів.*
>
> Жінка-співробітник (м. Харків)

Деякі причини такого «рішення» кадрових проблем буде розглянуто нижче, однак слід відзначити, що переконання, уявлення про діяльності ОВС багатьох керівників усе ще не дозволяють їм побачити жінку як кваліфікованого працівника. Стосовно ж того, яких саме жінок «треба» набирати для служби в ОВС, досить ілюстративно висловилась одна з опитаних.

[32] Закон України «Про міліцію» Відомості Верховної Ради України (ВВРУ), 1991, N 4, ст.20

На одній з нарад обговорювалося питання пошуку працівника. Була недостача кадрів. Отож начальник сказав «можете підібрати жінку, але тільки це повинна бути або ялова корова, або багатодітна мати». Йому не потрібна була молода, без дітей. Йому потрібна була трудяга без права на особисте життя.

Жінка-співробітник (м. Харків)

Таким чином, ще на етапі вступу на службу в ОВС жінка повинна «доводити» свою здатність, переборювати професійні стереотипи, прикладати істотно більше зусиль, аніж чоловік-кандидат. І, на жаль, це лише початок шляху.

Разом з тим, можна впевнено констатувати, що актуальність гендерного питання буде все більш гострішою вподальшому, адже кількість жінок у міліції зростає. Деякі з респондентів пов'язують це з тим, що робота в органах внутрішніх справ рік від року стає усе менш і менш престижною для чоловіків, у першу чергу через низьку оплату і соціальну незахищеність, що веде до поступової зміни гендерного складу підрозділів.

Раніш їх були одиниці, а сьогодні в деяких підрозділах жінок більше половини особового складу. Начальникові потрібні показники, а жінки, можливо, не зовсім ефективно справляються з навантаженням. От і виникають проблеми.

Чоловік-співробітник (м. Луганськ)

Якщо узагальнити перелік проблем, з якими стикаються жінки на етапі прийому на роботу в ОВС, то серед найбільш згадуваних можна назвати:

- відсутність прозорої конкурсної процедури відбору кандидатів за чіткими критеріями;
- стереотипне загальне уявлення щодо невідповідності статі претендента характеру майбутньої роботи;
- відсоткова регламентація кількості жінок-претендентів для роботи в ОВС;
- штучний, суб'єктивний добір жінок-претендентів на певні посади та види професійної діяльності;
- заздалегідь упереджене ставлення у професійному сенсі, що призводить до завищених вимог щодо виконання службових обов'язків;
- висування умов щодо проходження служби, що не відповідають чинному законодавству (наприклад, вимоги протягом певного часу не йти у декретну відпустку).

Розподіл обов'язків

Жінки-респонденти вказують на існування диференціації у підході до них як до професіоналів порівняно із чоловіками. По-перше, чоловіки-колеги та начальники бачать їх в ролі виконавців конкретних обмежених функцій, які забезпечують виконання вже чоловіками основних обов'язків з оперативної роботи.

Жінка може працювати в міліції, але на певних посадах. Наприклад, робота з документами, на комп'ютері.

Чоловік-співробітник (м. Сімферополь)

Дискримінація жінок, що працюють в ОВС – це практика, що розповсюджена, на мою думку, у всій системі ОВС України. Чоловіки вважають, що жінці не місце у міліції, що вона неспроможна виконувати ті функції, які покладені на працівників міліції.

Жінка-співробітник (м. Харків)

Слід зауважити, що взагалі висловлювання респондентів базуються багато в чому на гендерних стереотипах. Це є певною проекцією ситуації, що склалась у суспільстві, коли й чоловіки й жінки мають дуже ригідні стереотипні уявлення про те, які ролі повинен відгравати представник кожної статі.

Я можу розповісти про жінку-прапорщика, жінку-капітана, і навіть про жінку-полковника багато усього. Я знав таких, що фори дадуть будь-якому чоловікові, але це - одиниці, а візьми вцілому, так від усіх жінок у міліції користі менше, ніж від усіх чоловіків. Чи багато жінки розкривають? Аж нічого. Чи багато жінок здійснюють охорону громадського порядку? А розкривати злочини і здійснювати охорону громадського порядку - це два основних завдання міліції.

Чоловік-співробітник (м. Харків)

Саме це стереотипне мислення є сьогодні однією з ключових перепон на шляху формування гендерної рівності в ОВС України. Наслідком цього є те, що чоловіки-працівники органів внутрішніх справ (як, втім, і деяка частина жінок) вважають, що сьогодні жінка не в змозі виконувати деякі види робіт в силу слабкої фізичної підготовки, емоційної неготовності до психологічних труднощів спілкування зі злочинцями. Ця нерівність дійсно існує і закладається ще на етапі навчання.

По-перше, це пов'язано зі спортивними нормативами, які треба скласти при вступі до ВНЗ системи МВС, адже для жінок і чоловіків вони істотно відрізняються. До речі, й саму систему нормативів слід змінити на більш пристосовану до реалій життя. Так, наприклад, в поліції Польщі кандидати на службу здають смугу перешкод, яка дозволяє якісно та комплексно оцінити здібності та підготовку кандидата і усуває потребу створювати гендерно різні нормативи.

Відзначимо також, що й в подальшому процесі навчання традиційно приділяється менше уваги фізичній підготовці дівчат. Під час патрулювання та залучення курсантів до охорони громадського порядку дівчат намагаються не брати, внаслідок чого надалі виникає не тільки поблажливе і недовірливе ставлення до жінки-працівника міліції, але й менша готовність до труднощів служби.

Жінки, які працюють у практичних підрозділах міліції, також визнають, що в певних випадках їм надають привілеї у несенні служби. Це проявляється, перш за все, у звільнені від несення чергувань, охорони громадського порядку під час проведення масових заходів,

участі у оперативних та силових заходах. Але стосується це не всіх жінок і залежить, знову ж таки, не від узгоджених правил або затвердженого порядку, а від ставлення начальника та колег по роботі.

> *- Можна сказати, що в міліції навпаки існують деякі привілеї для жінок. Наприклад, залучення жінок до несення служби. Їх не так часто ставлять в оточуючий загін або чергування.*
> *- Може, в апараті не ставлять, а якщо запитати в райвідділах, так там дівчата йдуть на рівні з усіма. Насправді, це залежить від керівника. Якщо він жаліє жінок, то це і проявляється у їхньому режимі роботи.*
>
> З розмови двох співробітниць (м. Харків)

В той же час, жінки відзначають існування подвійних стандартів у оцінці їхньої роботи та роботи чоловіків.

> *Коли ми вимагаємо до себе відношення, як до жінки, ми просто вимагаємо такого ж відношення, як до чоловіків. Не потрібно нам привілеїв, але і не потрібно привілеїв чоловікам. А якщо привілеї є для чоловіків у чомусь, то і нам можна дати трошки послаблення в службі. Рівноправність повинна проявлятися в тому, що жінка сама вирішує, справиться вона з роботою, чи ні. Якщо не справляється, то повинна піти, а якщо справляється, то ніхто її «піти» не має права.*
>
> Жінка-співробітник (м. Львів)

По-друге, реалії сьогоднішньої роботи в міліції неминуче містять у собі ненормований робочий день, що перетворюється на постійну понаднормову роботу. Нести такий «тягар» служби в міліції жінці набагато складніше, ніж чоловіку, в силу того, що їй потрібно виконувати не менш важливі соціальні ролі матері, дружини.

> *Жінці споконвіку складніше працювати в міліції, і не тільки там. Виходить, що в неї дві роботи - родина і служба. Адже чоловік після роботи рідко коли стає до плити або займається дітьми. Це жінці потрібно після роботи знову працювати, тільки вже вдома.*
>
> Жінка-співробітник (м. Луганськ)

Принципи роботи та умови праці в міліції не можна назвати легкими. Система налаштована на чоловічий характер. Тому жінкам треба прикладати чимало зусиль, аби зарекомендувати себе в ній. Але чи змінилось щось, якби в міліції працювали виключно жінки? Це питання було поставлене з тим, щоб з'ясувати, чи має підґрунтя теорія щодо «чоловічого світу, в якому жінці не можна себе реалізувати». Відповіді жінок-респондентів однозначні: міліція, де основний склад жінки, це утопія. І не тому, що сам факт превалювання жіночого складу над чоловічим неможливий (у деяких підрозділах це вже стало реальністю). Враховуючи завдання та умови праці, жінки, на думку респондентів, просто не впораються з покладеними на них обов'язками. Неможливо знайти стільки жінок

з потрібними якостями, щоб можна було замінити на певних посадах чоловіків.

Дехто з респондентів вважає, що зараз поступово і вже стихійним чином відбувається перерозподіл обов'язків та завдань, які виконуються чоловіками та жінками із врахуванням їхніх уподобань та можливостей.

У нас рівноправність виявляється в розподілі обов'язків. Наприклад, у розшуку дівчата ведуть справи і копаються в паперах, а в засідках сидять хлопці. Так це ж за спільною згодою, так усім зручно. Жінка-дільничний – це теж добре, вона більш дипломатична, зможе знайти спільну мову з бабусями-дідусями, зібрати інформацію, з нею легше підуть на контакт. Взагалі найкраще, коли працюють у парі – чоловік представляє силову сторону, а жінка може згладити якісь гострі кути. Наприклад, у Німеччині це часто застосовується.

Чоловік-співробітник (м. Луганськ)

Ставлення колег, керівництва

Треба сказати, що результати фокус-груп не дозволяють казати про існування на службі відкритої ворожнечі між жінками та чоловіками. Не було зафіксовано також і визнань щодо сексуальних зазіхань з боку колег або начальства. Але при цьому респонденти жіночої статі у своїх відповідях все ж роблять акцент на існуванні в міліції упередженого ставлення до жінок, при чому незалежно від підрозділу та віку.

У моєму райвідділі є стійке відношення до жінок: «Жінки всі тупі, в ОВС їм не місце, а якщо вони працюють, то вони обов'язково прогинаються та прокладають свій шлях відомими способами». На основі цього й будується спілкування з жінками.

Жінка-співробітник (м. Харків)

Жінки-міліціонери відчувають певний тиск та негативне ставлення до них з боку колег-чоловіків, при цьому вважають таке ставлення несправедливим й дискримінаційним.

Один з опитаних чоловіків з цього з приводу ілюстративно пояснив своє ставлення до жінок в міліції.

Як чоловік я дуже позитивно ставлюся до праці жінок у міліції, тому що у колективі, де серед чоловіків працює жінка, зовсім інша атмосфера, ніж в суто чоловічих колективах. Проте як працівник міліції я вважаю, що жінкам працювати в ОВС не потрібно, за винятком підрозділів по роботі з персоналом, паспортної служби та у справах неповнолітніх… Жінка – є жінка, й вона не створена для дуже напруженої та важкої, як фізично, так і психологічно, роботи.

Чоловік-співробітник (м. Харків)

Таке бачення розповсюджене серед чоловічої частини працівників, і воно не є кардинально протилежним від думок багатьох жінок, які висловлюються за певні обмеження своїх функціональних повноважень.

Натомість, якщо жінка працює з повною віддачею та не поступається у своїх якостях та досягненнях чоловікам, останні ставляться до неї з повагою. Але самі жінки визнають, що у таких випадках жінка перетворюється вже на чоловіка. Вона втрачає природні риси: м'якість, доброту, турботливість.

Я працювала в розшуку і можу сказати, що на собі дискримінації не відчувала. Але для цього мені приходилося працювати на рівні з чоловіками, і навіть більше, ніж вони. Спати 3 години на добу, не враховувати інтереси родини і чоловіка. На роботі це нікого не цікавить. Але чоловіки-колеги таких «волів» поважають і допомагають.

Жінка-співробітник (м. Харків)

До речі, послаблення мені ніхто не давав із самого початку моєї служби в міліції, ще з тих пір, коли я, маючи двох дітей-близнюків, працювала інспектором у справах неповнолітніх. Колеги-чоловіки у відповідь на перше ж моє прохання прийняти ці обставини до уваги заявили, що в них теж є діти і тому ніяких потурань мені чекати не варто. І я тоді вирішила для себе раз і назавжди навіть самій не згадувати про це і працювати нарівні з чоловіками і краще них. Доводилось і чергувати в мороз на вулиці разом зі своїми дітьми.

Жінка-співробітник (м. Київ)

Призначення на посаду, просування по службі, оплата праці

Жінки звертають увагу на обмеження, з якими вони стикаються під час вступу до лав міліції або труднощі у кар'єрному зростанні порівняно із чоловіками. За результатами інтерв'ю жінкам в ОВС України значно складніше зайняти керівну посаду та просуватися по службі, особливо, якщо жінка має сім'ю та дітей, або може вийти заміж та народити дитину. Об'єктивність їх думок підтверджують і самі чоловіки, які у бесідах визнали, що на посаду керівника підрозділу призначать скоріше чоловіка, аніж жінку.

Я своє перше спеціальне звання одержала з запізненням на п'ять місяців тільки тому, що замполіт затримував мою справу, перевіряв мене на вошивість - а раптом я ненадійна, аморальна, не зможу справитися з навантаженнями. А те, що я через це одержувала менше грошей, аніж мої колеги з таким самим стажем, це нікого не цікавило.

Жінка-співробітник (м. Харків)

Як одну з форм дискримінації жінки зазначають обмеження в оплаті праці, що фактично менша за чоловічу.

...незважаючи на те, що офіційно зарплати не відрізняються, все ж жінкам частіше платять менше за рахунок скорочення премій, нарахування окладів по нижній межі і т.д. Вважається, що вони працюють менше, тому і платити їм потрібно менше.

Жінка-співробітник (м. Сімферополь)

5.2. ПРИЧИНИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

Одним з основних завдань було виявити суб'єктивне бачення респондентами обох статей пояснень упередженого ставлення до жінок в міліції.

Опитані під час дослідження одну з проблем жінок в міліції вбачають у невідповідності очікувань з реаліями роботи, а провину за це покладають і на їхніх батьків, якщо мова йде про молоду дівчину, яка обирає майбутню професію.

Цю проблему треба розглядати у ширшому контексті. Сьогодні, при потенційній можливості дівчинці отримати освіту у міліцейському навчальному закладі, вже не діти вирішують, куди їм йти учитися, а їхні батьки. От вони і засовують своїх дочок туди, не замислюючись, а що вона потім буде робити в практичних органах.

Жінка-співробітник (м. Харків)

Разом з цим, жінки визнають, що далеко не всі з них можуть працювати в міліції на рівних з чоловіками. Ось тільки дві цитати з їх висловлювань з цього приводу.

В міліції жінка, яка опинилась у чоловічому колективі, повинна чітко усвідомлювати, що потурань для неї не буде. Вона, так само, як і чоловік, повинна виконати всі чітко і якісно. Силоміць жінок туди ніхто не тягне, так що і потурань нам особливих немає. А це не всім подобається.

Жінка-співробітник (м. Луганськ)

Якщо говорити про всю систему ОВС, жінки не хочуть бути на рівні з чоловіками. У плані зарплати - звичайно, а в плані обов'язків і відповідальності - навіщо їм така рівність? Адже це великі проблеми.

Жінка-співробітник (м. Львів)

Існування в суспільстві гендерних стереотипів щодо ролі жінки як берегині домівки та виховательки дітей покладає на працюючих жінок, у тому числі тих, що проходять службу в ОВС, значно більше функцій, ніж на чоловіків, коли жінка намагається реалізувати себе на роботі й сумлінно виконувати свої обов'язки та одночасно приділяти достатньо уваги сім'ї та дітям. Доволі часто це призводить до рольового конфлікту поміж

роллю «працівника» і ролями «матері» та «дружини».

Небажання керівників брати на службу жінок взагалі або брати тільки тих, хто вже не піде у декрет та буде працювати на рівні з чоловіком, має певний сенс. Вже сьогодні зустрічаються ситуації, коли з особового складу підрозділу, що складається в основному з жінок, більше половини перебувають у декретних відпустках. Тягар виконання обов'язків лягає на тих, хто залишився у підрозділі, але й вони не справляються. Тому керівники намагаються захистити як самих співробітників від перенавантаження, так і певним чином себе, з огляду на те, що від виконання робочого плану працівників не звільняють.

Чоловіки-правоохоронці теж визнають існування гендерної нерівності, але вважають дане явище цілком виправданим у зв'язку зі специфікою діяльності органів внутрішніх справ. При цьому також звертається увага на те, що обмеження кількості жінок у міліції перш за все необхідне для ефективної діяльності, пов'язаної з боротьбою зі злочинністю та охороною громадського порядку. Деякі опитані чоловіки вважають, що велика кількість жінок у таких службах, як слідство, карний розшук, патрульна-постова служба, дільничні інспектори міліції тощо, сприяє зниженню працездатності цих служб у зв'язку з перевантаженням чоловіків.

Ну де жінка може зробити кар'єру? Ну штаб, психологи там, аналітики. А в оперативній роботі це виключено. Ну як ви собі уявляєте жінку-оперативника? Вони тільки заважають.

Чоловік-співробітник (м. Харків)

Історично склалося так, що функціонування органів внутрішніх справ України базується на військовій моделі: більшість персоналу – це атестовані працівники, існує військова дисципліна, взаємостосунки регламентуються статутом, професійна та службова підготовка направлені на забезпечення боєготовності персоналу у будь-який час. В ОВС протягом довгого часу існувала невелика питома вага жінок, які були задіяні переважно на адміністративній роботі. В результаті склався стійкий стереотип, що ОВС – суто чоловіча структура, а жінки сприймаються у цій структурі, як чужі та сторонні. Саме тому прихід жінки на роботу в чоловічий колектив викликає в ньому напругу, що пов'язано з певними змінами старого порядку, який був для чоловіків таким комфортним та стабільним. В результаті у чоловіків виникає агресія та почуття побоювання стосовно жінок, а також бажання захистити «старий порядок». Жінки вважають, що чоловіки сприймають їх як конкурентів, які можуть вчиняти певні перепони на шляху їхнього кар'єрного та професійного просування.

Чоловіки не можуть змиритися, з тим, що жінка в чомусь їх перемагає, це зачіпляє їхню гідність. З цим і пов'язана дискримінація. Це й псує стосунки між чоловіками та жінками у міліції.

Жінка-співробітник (м. Львів)

5.3. СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК ТА БАЧЕННЯ ШЛЯХІВ ЩОДО УСУНЕННЯ АБО МІНІМІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМИ В ОВС

Яким же чином жінки сьогодні будують свої взаємовідносини з чоловіками-колегами в органах внутрішніх справ? Наразі можна казати про дві основні стратегії поведінки. *Перша*, коли вони демонструють своє схвалення пануючих чоловічих цінностей та готовність жити за наявними правилами. Якщо жінка-міліціонер приймає ці правила, то вона починає прагнути до нівелювання різниці між собою та чоловіками, і з часом перетворюється на такого собі «чоловіка у спідниці». Проте така стратегія не завжди є продуктивною, частіше жінка все одне залишається чужою.

> *Якщо ми не намагаємося змінювати правила та заведений порядок, не «висуваємося», працюємо на рівних з чоловіками, то через певний час нас або перестають помічати, або приймають за своїх. Але це вдається далеко не всім жінкам. Тому і створюються такі собі групи протистояння – чоловіки та жінки.*
>
> Жінка-співробітник (м. Харків)

Одночасно існує *ще одна модель* взаємодії – обмін. Ця модель означає взаємодію, у якій кожна сторона пропонує дещо, чого потребує інша сторона. В міліції це, як правило, проявляється у тому, що жінки виконують роботу, яку не хочуть виконувати чоловіки, наприклад, ведуть необхідну документацію у підрозділі. При обміні чоловіки та жінки сприймають одне одного менш агресивно, їхні взаємовідносини носять урівноважений та стабільний характер.

> *Певною мірою чоловіки праві в тому, що жінка, наприклад, не в змозі самостійно затримати й привести у відділ сильного чоловіка, який чинить опір. Жінка слабка за своєю природою. Але ж крім того, щоб затримувати когось, стріляти й застосовувати прийоми рукопашного бою, є інша робота, що пов'язана з оформленням документів, із застосуванням виключно інтелектуальних здібностей, робота за комп'ютером, кадрова робота, тощо. І у таких підрозділах жінка може бути більш спроможна, ніж чоловік.*
>
> Жінка-співробітник (м. Харків)

Яке ж може бути оптимальне співвідношення прав та обов'язків чоловіків і жінок на службі? Проведене нещодавно соціологічне дослідження показує, що держава порушує права працівників органів внутрішніх справ, незважаючи на їхню стать[33]. Проявляється це у ненормованості робочого дня, перенавантаженнях, невідповідності умов праці та її оплати, порушенні соціальних гарантій. Тож, якщо мінімізувати загальні для всієї системи

[33] Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України:Монографія/Ю. Л. Бєлоусов, Д. О. Кобзін, Ю. О. Свеженцева та інш.; Заг. ред.. К.Б. Левченко. – К.: «Агенство «Україна»», 2008. – 204 с.

недоліки, то це автоматично призведе до вирівнювання ситуації з порушенням прав загалом та жінок зокрема. До того ж, слід покласти на державу обов'язок відстеження ситуації та її планування.

> *Повинно бути державне стратегічне планування, вестися аналітична робота з оцінки ситуації, моніторинг випадків порушення прав жінок. Навчальні заклади повинні готувати стільки кадрів, скільки потрібно, а не скільки можуть. Можливо, потрібно повернутися до тієї системи, коли приходили спочатку в початкову школу міліції, топтали землю, а тільки потім, якщо зарекомендував себе, можна було йти учитися і стати офіцером. На цьому етапі вже багато б дівчинок відсіювалося і залишалися тільки ті, кому це дійсно потрібно і, головне, під силу. А то зараз відразу після школи - у ВНЗ, потім - в офіцерські погони, а професіонали з них ніякі.*
>
> Жінка-співробітник (м. Харків)

Іншим напрямком зміни ситуації, що склалась, на думку жінок-співробітниць є відмова від подвійних стандартів щодо ставлення до жінок та чоловіків в міліції, або навпаки, нормативне закріплення певних умов (які обмежують або надають привілеї) прийняття на службу, підготовки та кар'єрного зростання жінок в ОВС. У будь-якому разі жінки прагнуть чесності та відвертості між ними та чоловіками, ними та ОВС як соціальним інститутом, ними та державою.

Слід також звернути увагу на те, що майже ніхто з опитуваних не зміг пригадати приклади законів України, підзаконних нормативно-правових актів, нормативних положень (за винятком Конституції України), які забезпечують виконання принципу гендерної рівності як в суспільстві взагалі, так і в ОВС зокрема. До того ж, в жодної людини не виникло підозри щодо існування таких документів або положень, що суперечать принципу гендерної рівності в ОВС. Тобто можна констатувати ту ж саму ситуацію, що складається у багатьох сферах взаємодії держави та особистості – аморфність нормативної свідомості або освіченості.

Останнім часом, коли питання гендерної рівності в ОВС набуває актуальності, співробітників почали знайомити з міждержавними, національними та корпоративними законодавчими положеннями щодо врегулювання відносин у цій сфері, але, як зазначають самі працівники, це робиться у більшості випадків лише формально. Враховуючи, яке навантаження, в тому числі і в плані необхідності знання нормативних положень, що стосуються безпосереднього виконання службових обов'язків, припадає сьогодні на працівника міліції, зрозумілим стає другорядність ставлення щодо забезпечення рівності прав чоловіків та жінок.

З іншого боку, на запитання, а чи хотіли б вони більше дізнатися про світовий досвід та стандарти, що врегульовують відносини між жінками та чоловіками на службі та в суспільстві, більшість опитаних відповіли згодою. До того ж, Україна сьогодні є державою, яка бере на себе обов'язки щодо виконання більшості цих міжнародних домовленостей.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження показало, що сьогодні в ОВС України існує виражена ситуація гендерної асиметрії кадрового складу. Спостерігається наявність так званої «піраміди»: із зростанням рівня посади зменшується кількість жінок, які працюють на них. Для жінок це створює певні перепони для самореалізації та кар'єрного росту в ОВС України, а також формування особливого, відмінного від чоловіків, складу функціональних обов'язків, який часто не включає залучення до безпосередньої охорони громадського порядку, затримання злочинців та інших заходів, що пов'язані з небезпекою та ризиком. Це формує певне ставлення до жінок та в подальшому зменшення їх можливостей й прав.

Враховуючи викладене та з метою вирішення проблеми гендерної нерівності, потребує застосування підхід, що знайшов своє місце і у світовій практиці. Він передбачає розробку повного пакету документів та положень, що забезпечують абсолютно індиферентне відношення до обов'язків та прав чоловіків та жінок в міліції з тим, щоб в подальшому не робилось різниці між ними. Жінки, що поступили на службу в органи внутрішніх справ, будуть мати ті ж обов'язки, що й чоловіки, але, в той же час, й гідну оплату праці, повагу в колективі та можливості для просування по службі.

Впровадження гендерного паритету в міліції України надасть низку переваг, серед яких основними є:

- підвищення якості відбору при прийомі на службу в міліцію;
- підвищення рівня соціально правового захисту співробітників, як чоловіків, так і жінок, надання рівних можливостей поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків;
- оптимізація процесу прийняття управлінських рішень в органах внутрішніх справ України;
- покращення морально-психологічного клімату в підрозділі органів внутрішніх справ України;
- підвищення ефективності діяльності міліції та рівня довіри до неї з боку населення.

Рекомендованими заходами є наступні:

1. Ініціювання Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту підготовки та прийняття спеціального розпорядження Кабінету Міністрів України (вказівки чи листа керівникам центральних органів виконавчої влади) щодо розробки спільно з Державним комітетом статистики України нових форм статистичної звітності з врахуванням статі. Таким чином, буде дотримане вертикально підпорядкування та певний рівень уніфікації зібраних статистичних даних[34].

2. Розширення та оновлення складу Робочої групи МВС України із впровадження

[34] Ця ідея була озвучена керівником Робочої групи із впровадження гендерних підходів в діяльність органів внутрішніх справ України МВС України Левченко К.Б. під час проведення 9 квітня 2009 р. круглого столу «Гендерне бюджетування». Захід було проведено у Верховній Раді України Комітетом Верховної Ради України з прав людини, національних меншин та міжнаціональних відносин, Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, Програмою рівних можливостей та прав жінок в Україні та Програмою сприяння Парламенту. Ідея отримала підтримку від представників інших центральних органів виконавчої влади, зокрема Міністерства юстиції України, міжнародних організацій, учасників круглого столу.

гендерних підходів в діяльність ОВС для підготовки пропозицій щодо формування гендерно-сегрегованої статистики.

3. Внесення змін до Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року з метою включення положення про необхідність розробки методології збирання даних та формування гендерно-збалансованої статистики.

4. Формування гендерно-сегрегованої статистики МВС України.

5. На виконання п. 13 Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року провести гендерний аналіз кадрового складу Центрального апарату МВС України, ГУМВС та УМВС в областях м. Київ та Севастополь та на транспорті.

6. На виконання п. 14. Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року враховувати під час формування кадрового резерву та затвердження на керівні посади в органах виконавчої влади показника пропорційно збалансованого представництва кандидатур кожної статі.

7. На виконання п. 16 Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року провести аналіз рівня доходів жінок і чоловіків у різних галузях відповідно до цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН.

8. Проведення занять з особовим складом МВС України з питань вивчення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ – вищий навчальний заклад
ГУМВС – Головне управління Міністерства внутрішніх справ України
ДГБ – Департамент громадської безпеки
ДЗГМД – Департамент зв'язків з громадськістю та міжнародної діяльності
ДКЗ – Департамент кадрового забезпечення
ДНДІ – Держаний науково-дослідний інститут
ДОН – Департамент освіти та науки
ОВС – Органи внутрішніх справ
УМДПЛ – Управління моніторингу і дотримання прав людини в діяльності ОВС Апарату Міністра
УЮЗ – Управління юридичного забезпечення
ЦПП – центр практичної психології
ВКП – відділ кримінального пошуку

Підписано до друку 01 вересня 2009 р.
Формат 167х240 мм. Гарнітура “Таймс”. Друк офсетний.
Тираж 600 екз. Замовлення №_____

Віддруковано ВК “Зірка”
вул. Світлицького, 31/7

Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України.
Соціальний аналіз проблеми.

Автори: ***А.Блага*** *(розд. 4),* ***Д. Кобзін*** *(розд. 1, 2, 3, 5),* ***К. Левченко*** *(розд. 1, 2, 5, загальна редакція),* ***О.Мартиненко*** *(розд. 1, 4),* ***Р. Шейко*** *(розд. 1, 2, 3, 5).*

Загальна редакція: ***К.Левченко, С.Павлиш****.*

Публікація присвячена комплексному дослідженню проблем гендерного паритету в органах внутрішніх справ. Окремо розглянуті тенденції та проблеми гендерної нерівності, які існують в діяльності органів внутрішніх справ з урахуванням міжнародного та національного досвіду. Авторами вперше проаналізовано кадровий склад органів внутрішніх справ у гендерному вимірі – по областях, службах та підрозділах, що надає унікальну можливість для подальшого відстеження ситуації у цій сфері. У дослідженні висвітлено актуальні питання проходження служби жінками в органах внутрішніх справ та сучасні моделі їх поведінки, причини гендерної нерівності жінок. Надано пропозиції щодо шляхів вирішення гендерних проблем в ОВС України.

Gender Equality Ensuring in Ukrainian State Interior Bodies.
Social Analysis of the Problem.

Authors: ***A. Blaga*** *(chapter 4),* ***D. Kobzin*** *(chapters 1, 2, 3, 5),* ***K. Levchenko*** *(chapters 1, 2, 5, editor),* ***O.Martynenko*** *(chapters 1, 4),* ***R. Sheyko*** *(chapters 1, 2, 3, 5).*

Editors: ***K. Levchenko, S. Pavlysh****.*

The publication is a comprehensive survey of the gender equality aspects in Ukrainian state system of interior bodies. Special focus was made on the analysis of existing tendencies and problems of gender inequality among police personnel with respect to the international and local experience. It is the first Ukrainian publication where police staff components were analyzed and gender issues were taken into account. Particularly, regions, departments and units were measured against gender-based criteria that gave a unique opportunity for further monitoring in this field. The research discovers current problems of women careers, their behaviour patterns, the gender discrimination determinants. The propositions concerning gender problem's minimization were composed as guidance materials.