МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ   
В СИСТЕМІ МВС ТА ІНШИХ ЦЕНТРАЛЬНИХ   
ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

Лекція № 3

Київ

2020

УДК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

З \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Авторський колектив:**

***Камінська Н. В.***, доктор юридичних наук, професор (Національна академія внутрішніх справ);

***Чернявський С. С.***, доктор юридичних наук, професор (Національна академія внутрішніх справ);

***Перунова О. С.*** (Міністерство внутрішніх справ України).

**Рецензенти:**

***Костицький М. В.,*** доктор юридичних наук, професор, академік НАПрН України, член-кореспондент НАПН України, професор кафедри філософії права та юридичної логіки Національної академії внутрішніх справ;

***Левченко К. Б.***, доктор юридичних наук, професор, Урядовий уповноважений з гендерних питань

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ від \_\_ квітня 2020 року (протокол № \_\_)*

*Матеріали подано в авторській редакції*

|  |  |
| --- | --- |
| З\_\_\_ | **Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С.**  **Забезпечення** гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст] : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с. |

Досліджено особливості [інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні, його суб’єктно-об’єктну структуру та рівні здійснення. На основі статистичної та аналітичної інформації розкрито динаміку й тенденції становлення професійної кар’єри чоловіків та жінок у секторі безпеки в Україні; реалізації гендерної рівності в діяльності органів системи МВС України, зокрема Державної податкової служби України, Державної служби з надзвичайних ситуацій, Національної гвардії України, Національної поліції України, а](#_28h4qwu) також визначено перспективи їх удосконалення тощо.

**УДК\_\_\_\_**

**©** Національна академія внутрішніх справ, 2020

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 4](#_Toc36718516)

[1. Інституційний механізм формування та реалізації   
гендерної політики в Україні 5](#_Toc36718517)

[2. Впровадження гендерної рівності в системі   
органів виконавчої влади України 11](#_Toc36718518)

[3. Проблеми реалізації гендерної рівності   
та її переваги для сектору безпеки 14](#_Toc36718519)

[4. Особливості реалізації гендерної рівності   
в діяльності органів системи МВС України 16](#_Toc36718520)

[ВИСНОВКИ 26](#_Toc36718521)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 28](#_Toc36718522)

ВСТУП

Із прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року та низки інших законів і підзаконних актів, у їх числі відомчих, в Україні розпочалася системна розбудова національного механізму утвердження гендерної рівності, спрямованого на імплементацію міжнародно-правових стандартів з питань гендерної рівності та недискримінації, а також зобов’язань, узятих Україною за міжнародними договорами.

Національний механізм реалізації гендерної рівності містить два основні елементи: нормативно-правовий та інституційний. Перший проаналізовано в попередній лекції, розкриття особливостей другого є завданням цієї лекції.

Сучасна система суб’єктів зазначеного механізму, форми й методи їхньої діяльності, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності є досить розгалуженими.

Варто звернути увагу на здобутки в означеному напрямі в секторі безпеки та оборони України. Зокрема, перед МВС України постав цілий комплекс завдань і функцій для впровадження гендерного компонента в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України тощо.

Як і багато зарубіжних країн, Україна має в цій царині наявні значні здобутки, а також певні проблеми, спричинені нерозумінням гендерної термінології, складністю подолання гендерних стереотипів та установок тощо.

1. Інституційний механізм формування та реалізації гендерної політики в Україні

Для комплексного інституційного аналізу гендерних відносин у суспільстві оптимальним є застосування комплексного підходу, за яким гендерні відносини вивчають у чотирьох ключових сферах суспільного життя: політиці, економіці, сім’ї, культурі. На всіх цих рівнях важливою є збалансована й цілісна система гендерної політики держави.

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

***Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р.*** регламентовано **основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:**

– утвердження гендерної рівності;

– недопущення дискримінації за ознакою статі;

– застосування позитивних дій;

– запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок;

– забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

– гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов’язків;

– підтримка сім’ї, формування відповідального материнства і батьківства;

– виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері;

– захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Згаданим законом визначено інституційний механізм забезпечення гендерної рівності, зокрема, **у статті 7 Закону** йдеться про органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, якими є:

– Верховна Рада України;

– Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

– Кабінет Міністрів України;

– Міністерство соціальної політики України – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– громадські об’єднання.

Вагому роль у цьому процесі відіграє ***Урядовий уповноважений з питань гендерної політики***. Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 з метою сприяння посиленню координації роботи органів виконавчої влади для практичного впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життя суспільства запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

Також затверджено Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, відповідно до якого *основними завданнями Урядового уповноваженого є*:

– сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

– участь, відповідно до компетенції, у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначеного питання;

– здійснення моніторингу щодо врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів Кабінетом Міністрів України;

– співпраця та взаємодія з громадянським суспільством тощо.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 р., ***органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції, зокрема******:***

– забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;

– здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

– створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов’язків;

– забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

– провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

– надають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі тощо.

На підставі ст. 13 цього Закону, в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається ***уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.*** Виконання їх обов’язків покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника органу виконавчої влади.

Уповноважені особи (координатори) в межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування **в напрямі:**

– врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

– здійснення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що склалися на відповідній території чи в галузі;

– координації заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на місцевому рівні;

– співробітництва з громадськими об’єднаннями та іноземними неурядовими організаціями;

– підтримки інформаційної діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

– ужиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення та щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі тощо.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування можуть **створювати консультативно-дорадчі органи, призначати *радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.***

На виконання Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 р. Міністерством соціальної політики розроблено проєкт Типового положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Метою діяльності радників є участь у формуванні та реалізації державної політики з питань забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та забезпечення застосування гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади/ місцевого самоврядування у процесі децентралізації.

Посада радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має стати штатною, що уможливить збереження інституційної пам’яті та сталість застосування гендерних підходів у діяльності органів влади.

Основними завданнями Радника є консультування та внесення керівнику відповідного органу влади, Уповноваженій особі (координатору) пропозицій щодо формування та реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі, у тому числі з питань виконання міжнародних зобов’язань України відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської декларації та Платформи дій, резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», Стратегії гендерної рівності Ради Європи та інших документів з питань гендерної рівності, прийнятих у рамках ООН, РЄ, ОБСЄ, ЄС та НАТО.

**На виконання своїх завдань Радник:**

‒ уносить пропозиції керівнику відповідного органу влади щодо підготовки та направлення запитів до центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, профспілок, їх організацій та об’єднань, роботодавців, їх організацій та об’єднань, про отримання необхідних для виконання покладених на нього завдань документів, матеріалів та інформації, з урахуванням обмежень, встановлених законодавством;

‒ бере участь у роботі колегій, інших дорадчих органів, а також у нарадах, засіданнях робочих груп;

‒ входить до складу міжвідомчих, галузевих та експертних рад з питань забезпечення прав людини, у тому числі з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі;

‒ вносить пропозиції відповідному органу державної влади щодо проведення наукових досліджень та експертної оцінки з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

‒ організовує та проводить навчальні заходи, тренінги для працівників органів державної влади з метою підвищення їх обізнаності з питань гендерної рівності.

З метою впровадження та реалізації гендерної політики в державних органах виконавчої влади утворюються та забезпечується робота **профільних структурних підрозділів** з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності цих органів.

**Функції профільних структурних підрозділів є такими:**

1) підготовка (опрацювання) пропозицій із питань удосконалення законодавчих та інших нормативно-правових актів, зокрема відомчих, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

2) участь у розробленні планів основних організаційних заходів центральних органів виконавчої влади, у роботі колегії центральних органів виконавчої влади, нарадах керівництва, підготування наказів та доручень керівника центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) підготовка звітів, доповідей, листів щодо реалізації положень законодавства, рішень керівництва центральних органів виконавчої влади та уповноважених органів державної влади із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

4) надання консультативної та методичної допомоги в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків структурним підрозділам апарату (центрального органу управління, головного органу військового управління), територіальним органам, закладам, установам і на підприємствах, що належать до сфери управління центральних органів виконавчої влади;

5) за дорученням керівника центрального органу виконавчої влади участь у роботі комісій, створених у встановленому порядку, що здійснюють перевірки структурних підрозділів апарату (центрального органу управління, головного органу військового управління), територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління ЦОВВ за напрямами діяльності структурного підрозділу;

6) опрацювання та аналіз звернень працівників центральних органів виконавчої влади, інших громадян до керівництва центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

7) ініціювання перед керівництвом центральних органів виконавчої влади здійснення перевірок у разі виявлення проявів дискримінації за ознакою статі в діяльності центральних органів виконавчої влади;

8) участь в організації та/або проведенні освітніх і наукових заходів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у їх числі спрямованих на підвищення професійного рівня працівників ЦОВВ;

Усі зазначені суб’єкти, які забезпечують впровадження гендерної політики, формують механізм чіткої координації та взаємодії, що об’єднує загальнодержавний та інституційний рівень забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. У Міністерстві внутрішніх справ та центральних органах діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, функціонує чіткий інституційний механізм реалізації гендерної рівності (представлений на рисунку 1 нижче).



Рисунок 1

2. Впровадження гендерної рівності в системі органів виконавчої влади України

Впровадження гендерної політики у будь-якому державному органі виконавчої влади має певну систему інструментів, як-от: реалізація, моніторинг, оцінка, контроль, звітування.

Процес впровадження гендерної політики має визначений алгоритм дій, наприклад:

1. розроблення планів, дорожніх карт, стратегій тощо;
2. виконання заходів та завдань, передбачених розробленими планами, дорожніми картами, стратегіями тощо;
3. здійснення моніторингу результатів виконання завдань і заходів;
4. оцінювання отриманих результатів на підставі виконання заходів та їх впливу;
5. здійснення контролю за виконанням та системне звітування про результати діяльності.

**Моніторинг** – збір і аналіз інформації про результати виконання плану/програми та процесу досягнення бажаних змін. Головна мета моніторингу в разі виникнення труднощів – удосконалити виконання плану/програми.

Система моніторингу має передбачати:

1. організаційну структуру (відповідальних за здійснення),
2. узгоджені організаційні процеси (план моніторингу, комунікацію з партнерами, строки), розроблену методологію,
3. SMART-показники (конкретні, вимірювані, досяжні, реалістичні, за певний проміжок часу), необхідні ресурси.

**Оцінка** – дослідження відповідності фактично отриманих результатів плану/програми запланованим, наслідки реалізації плану/програми. Зазвичай проводять перед початком упровадження ініціатив для визначення стану проблеми, вимірювання базових показників і кінцевих для оцінки отриманих змін.

**Контроль** – перевірка діяльності переважно щодо відповідності нормам чинної нормативно-правової бази та спосіб утримання дисципліни. Результатом контролю може бути покарання за виявлені невідповідності чи нагорода. Дані моніторингу можуть бути використані для контролю та подальшого прийняття управлінських рішень.

**Звітування** – усне чи письмове повідомлення про виконану роботу. Аналіз звітів є поширеним методом моніторингу, оцінки та контролю.

Для здійснення моніторингу й оцінки впровадження гендерної рівності в систему правоохоронних органів важливо аналізувати не лише відомчу інформацію. Громадські організації можуть отримати дані за результатами своєї практичної діяльності й проведених досліджень. Необхідно налагодити взаємодію для обміну інформацією та можливості її використовувати під час моніторингу й оцінки.

**Оцінка гендерного впливу** становить собою процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, що дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність.

**Гендерно орієнтоване бюджетування як інструмент ефективного досягнення гендерної рівності та підвищення використання бюджетних коштів**

Врахування інтересів, потреб, можливостей та досвіду різних груп жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства лежить в основі гендерно чутливої політики країни. Одним із дієвих інструментів впровадження гендерно чутливої політики є гендерно орієнтоване бюджетування (далі – ГОБ).

ГОБ – це застосування комплексного гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що передбачає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом, а також підвищує прозорість і підконтрольність.

Методичними рекомендаціями щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затвердженими наказом Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 р. № 1, передбачено **гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі** *–* врахування гендерних аспектів на всіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах спрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності).

Бюджетну програму вважають гендерно чутливою або гендерно нейтральною виключно за результатами *гендерного аналізу.*

Так, *гендерно чутливою* є бюджетна програма, що враховує гендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо спрямованості на забезпечення гендерної рівності: зменшення гендерних розбіжностей, усунення гендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з позиції забезпечення гендерних потреб та реалізації гендерних інтересів. Головний розпорядник має враховувати гендерний аспект під час визначення обсягу та якості всіх публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми.

*Гендерно нейтральна* – цебюджетна програма, яка за результатами гендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту.

Міністерство фінансів України вважає за доцільне впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес здійснювати в такій послідовності:

1. здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, що містять інформацію про гендерну рівність;
2. здійснення гендерного аналізу бюджетних програм;
3. прийняття рішень за результатами гендерного аналізу бюджетних програм;
4. моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм.

Зрештою, у перебігу впровадження гендерної рівності все більшого поширення набуває такий моніторинговий інструмент, як *гендерний аудит*, заснований на принципі активної участі. Він дає можливість проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності впроваджені в діяльність установи чи організації, яким чином гендерні компоненти інтегровані в стратегічні, програмні документи, документи з поточної діяльності, у відносини в колективі.

Застосовують такі методології проведення гендерного аудиту: аналіз документації організації на предмет наявності гендерно чутливих показників, інтерв’ю (співбесіди) з працівниками та партнерськими організаціями, анкетування з метою оцінки якості роботи щодо впровадження гендерної рівності, інтерактивні семінари тощо. За результатами аудиту складають гендерний звіт. Інформація, що міститься в ньому, є суто конфіденційною, як і в разі фінансового аудиту, а оприлюднення результатів залежить від того, чи готова організація надати йому публічності.

Важливим є налагодження взаємодії в розглядуваній сфері між різними органами влади, підприємствами та установами, громадськістю. Здобутком на цьому шляху є створення громадських або експертних рад при міністерствах, інших відомствах України. Наприклад, відповідно до наказів Міністерства соціальної політики України від 11 квітня 2006 р. № 376 та від 13 лютого 2020 р. № 108, запроваджено новий ефективний, як на наше переконання, інструмент – *Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.*

До того ж, 13 лютого 2020 року між Міністерством внутрішніх справ України та консорціумом «NIRAS» SwedenAB (проєкт «Гендерне бюджетування в Україні») був підписаний Меморандум про співпрацю.

Предметом цього Меморандуму є співпраця з питань застосування гендерно орієнтованого підходу щодо бюджетного процесу в роботі Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, з метою виявлення гендерних розбіжностей, гендерної дискримінації, негативних тенденцій під час забезпечення потреб і задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп у сфері охорони прав і свобод людини, забезпечення публічної безпеки й порядку, протидії злочинності, а також надання правоохоронних послуг.

3. Проблеми реалізації гендерної рівності та її переваги для сектору безпеки

Гендерну рівність тривалий час не вважали складовою реформи сектору безпеки, саме тому вона не була інтегрована на стратегічному рівні.

Для сектору безпеки жіноцтво є важливою рушійною силою, бо воно завжди було активною частиною суспільства. Сьогодні жінки виявляють свою активність у тих сферах, де їхня підтримка є найбільш запитаною та актуальною. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки сприятиме уникненню зайвої закритості й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності країни. Якщо жінки виявляють бажання служити в секторі безпеки, для них має бути створено всі можливості. Роль жінок у миротворчих процесах поглиблюється, а отже вони мають долучатися до них без зайвих перепон та забобонів. Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливість обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки та оборони, вони повинні мати право випробувати власні сили.

Однак оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони, здійснена Структурою ООН «Жінки в Україні» у 2017 році, виявила відсутність гендерної складової в розвитку сектору безпеки та оборони відповідно до міжнародних стандартів.

Назвемо **перепони**, з якими доводиться стикатися в процесі впровадження гендерної політики в діяльність органів системи МВС як складової сектору безпеки:

1. Відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством.
2. Недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи МВС.
3. виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом.
4. Недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства.
5. Гендерні стереотипи та дискримінація.
6. Потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені.
7. Відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників органів системи тощо.
8. Відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов’язками тощо.

***Чому впровадження гендерної рівності важливе для сектору безпеки?*** Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб професія працівника або працівниці правоохоронних органів була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

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

***Переваги гендерної рівності для сектору безпеки:***

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

Процес реформування завжди повинен передбачати впровадження нових підходів у діяльність будь-якого державного органу, а також оцінку гендерного впливу цього процесу.

Гендерна оцінка наслідків реформи в секторі безпеки є надзвичайно важливою і повинна бути спрямована на досягнення результатів щодо:

– визначення організаційних ресурсів, наявних для вирішення гендерних питань, наприклад навичок, знань, повноважень, політики та процедури;

– виявлення потреб жінок, чоловіків, дівчат і хлопців у громадах, задовільнення яких матиме позитивний результат;

– визначення потреб щодо навчання та обладнання;

– отримання базових даних, на основі яких можуть здійснюватися контроль та оцінка прогресу;

– демонстрування персоналу своєї зацікавленості щодо покращення робочих умов і надання рівних можливостей;

– розуміння причин звільнення з роботи для чоловіків і жінок;

– урахування напрацювань наявних передових практик у підтриманні рівних можливостей у процесах найму, утримання та просування по службі для жінок і чоловіків;

– демонстрування місцевій громаді, урядові й іншим зацікавленим сторонам готовності дотримуватися прав людини, принципів гендерної рівності;

– зміцнення партнерства з громадами, провайдерами додаткових послуг;

– розроблення реалістичних цілей та практичних стратегій щодо глибшого розуміння гендерних аспектів.

4. Особливості реалізації гендерної рівності в діяльності органів системи МВС України

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у суспільстві, що є необхідним для уникнення всіх форм дискримінації та реалізації кожної особистості незалежно від віку та статі, соціальних чи політичних передумов.

Створення дієвих механізмів у досягненні гендерної рівності та ефективне управління гендерними процесами з боку держави сприятиме підвищенню конкуренції на ринку праці, що забезпечить економічний розвиток держави та примноження її інтелектуального потенціалу.

Україна взяла на себе зобов’язання щодо виконання ключових міжнародних зобов’язань із забезпечення гендерної рівності. Наша держава прийняла Цілі Сталого Розвитку (ЦСР), приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій (ПДПД) на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980), та її Факультативний Протокол. Уряд затвердив національний план дій із виконання Конвенції. Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов’язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Гендерна Рівність закріплено в Конституції України. Затверджена Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності. Законодавча база України щодо гендерної рівності містить також Стратегію та План Дій у сфері прав людини, прийняті 2015 року, метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Прийняття Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016 та 2018 ‒ оновлена версія) є важливим кроком у напрямі реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні.

Зрештою, у 2017 році Україна внесла правки до законодавства щодо попередження домашнього насильства, криміналізувавши цей злочин, що відповідає положенням Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), яка досі не була ратифікована.

Міністерство внутрішніх справ, Національна гвардія та центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовуються та координуються Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, підтримують усі державні та міжнародні ідеї та програми, що сприятимуть утвердженню інституційного механізму реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони.

Задля об’єднання зусиль щодо розширення прав та можливостей жінок, а також реалізації всіх вищезазначених зобов’язань та виконання завдань, належних до компетенції МВС, НГУ та ЦОВВ, Міністерство внутрішніх справ України одним із перших у 2017 році затвердило внутрішній План заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

Зазначеним планом було затверджено систему моніторингу та оцінки Плану заходів МВС, а також затверджено методичні рекомендації щодо виконання Плану МВС.

За результатами дворічного виконання Національного плану Уряд України прийняв рішення про внесення змін до Національного плану дій 1325, оскільки під час реалізації Плану виникла необхідність у:

‒ розширенні кола виконавців Плану дій,

‒ вжитті заходів щодо покращення інфраструктурних та матеріально-технічних умов для служби жінок,

‒ посиленні складової, що стосується протидії сексуальному насильству, пов’язаному з конфліктом;

‒ розробленні спецкурсів та навчально-методичних матеріалів з гендерних проблем освіти в надзвичайних ситуаціях,

‒ розширенні комплексу заходів щодо проведення навчань для суб’єктів виконання національного Плану дій.

05 вересня 2018 року Уряд України прийняв оновлений Національний план дій 1325 «Жінки, мир, безпека».

З урахуванням цього у квітні 2019 року Міністерство внутрішніх справ розробило новий План, в якому значну увагу приділено питанням протидії сексуальному насильству та насильству, пов’язаному з конфліктом. Серед іншого, оновлено систему моніторингу та оцінки виконання Плану заходів.

**Інституалізація гендерної політики в секторі безпеки**

У Міністерстві внутрішніх справ України для комплексного впровадження гендерної політики, системної та ефективної координації всіх органів системи МВС активно провадиться робота щодо розбудови інституційного механізму:

1. На виконання статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливості жінок і чоловіків» наразі у ЦОВВ призначені уповноважені особи ‑ координатори з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
2. Задля секторальної взаємодії поступово здійснюється розбудова мережі гендерних радників. В апараті МВС призначено радницю Міністра з гендерних питань. Ця посада **є першою штатною** офіційною посадою серед інших міністерств. Зрештою, на цей час **радники з гендерних питань призначені** (на громадських засадах) **і в органах системи МВС ‒ ДПСУ, НГУ, НПУ, ДСНС**.
3. У закладах вищої освіти та навчальних центрах органів системи МВС також ведеться активна робота щодо розбудови мережі гендерних радників задля методичного та наукового спрямування політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освітній процес навчальних закладів сектору безпеки. **Наразі в 6 із 7 закладах вищої освіти**, що перебувають у сфері управління МВС, **призначено радників з гендерних питань**, котрим МВС надає методичну та практичну підтримку в реалізації діяльності.
4. В апараті Міністерства внутрішніх справ України, Національній поліції України, Національній гвардії України, Державній міграційній службі України **створено відповідальні структурні підрозділи з гендерних питань**, що спрощує координацію та взаємодію між всіма органами системи відносно реалізації завдань гендерної політики та чинить позитивний вплив на своєчасне та ефективне виконання покладених на органи завдань.
5. За дорученням Міністра внутрішніх справ **до функціональних обов’язків керівників підрозділів усіх рівнів** в апараті, органах, закладах, установах, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, **внесено положення щодо забезпечення керівниками принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.** Це є потужним інструментом посилення прав та можливостей жінок і чоловіків в органах системи МВС та забезпечення сприяння поєднанню ними сімейних та професійних обов’язків.

**Збільшення участі жінок у діяльності сектору безпеки та подолання бар’єрів у їх професійній реалізації.**

Збільшення репрезентації жінок у секторі безпеки є невід’ємною складовою процесу трансформації суспільства загалом і полягає в поглибленні ролі впливу жінок у секторі безпеки й розширенні їх можливостей щодо реалізації професійного потенціалу на всіх рівнях.

Органам системи МВС вдалося посилити роль жінок в інституціях сектору безпеки шляхом унесення змін до нормативно-правових документів та зменшити бар’єри для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки:

1. У 2017 році було відкрито понад 450 посад, на які раніше жінки навіть не могли претендувати, тому сьогодні в системі органів МВС маємо жінку – водолаза, жінку – керівника кінологічної служби, жінку – хіміка, першу жінку – генерала Національної поліції.
2. З урахуванням фізіологічних властивостей урівняно нормативи для вступу дівчат та хлопців до закладів вищої освіти сектору безпеки.
3. З 2018 року жінкам надано право брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння Берета з відзнакою в Національній гвардії України, що раніше було заборонено.
4. Службові розслідування в Національній гвардії України, що є військовим формуванням, проводяться із залученням фахівців з питань гендерної інтеграції органів військового управління задля уникнення дискримінації за ознакою статі.
5. З початку 2018 року в Міністерстві внутрішніх справ гендерний аспект інтегровано до процесу збору кадрової статистики, з огляду на що запроваджено збір статистичних даних органів системи МВС з розподілом за статтю.   
   На постійній основі здійснюється аналіз зібраних даних, який дає змогу відслідковувати тенденції серед працівників органів системи МВС та застосовувати необхідні заходи щодо поліпшення кар’єрних можливостей жінок.

За два роки впровадження гендерної політики можна побачити позитивну динаміку збільшення кількості жінок в Національній поліції України та Національній гвардії на понад 1 %, у Державній службі з надзвичайних ситуацій – на 5 % (Таблиця 1).

Так само позитивна динаміка спостерігається в збільшенні кількості жінок на керівних посадах: у Національній поліції – понад 4 %, у Державній міграційній службі – на 2 %, у Національній гвардії України – на 1,5 %, Державній прикордонній службі України та Державній міграційній службі України – на 3 % (Таблиця 2) .

*Таблиця 1*

**Загальна статистика чисельності жінок в особовому   
складі МВС України**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЦОВВ** | **2018 р., %** | **2019 р., %** |
| **ДПСУ** | 26,0 | 26,2 |
| **ДСНС** | 15,7 | 20,7 |
| **НГУ** | 10,7 | 11,3 |
| **НПУ** | 24,3 | 25,4 |
| **ДМС** | 78,4 | 78,7 |

*Таблиця 2*

**Питома вага жінок на керівних посадах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЦОВВ** | **2018 р., %** | **2019 р., %** |
| **ДПСУ** | 9,9 | 12,9 |
| **ДСНС** | 12,8 | 20,6 |
| **НГУ** | 5,2 | 6,6 |
| **НПУ** | 12,4 | 17,7 |
| **ДМС** | 57,9 | 61,0 |

**Проведення досліджень задля поточної оцінки рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки**

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

За результатами Оцінки гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, яку 2017 році структура ООН «Жінки в Україні» провела спільно з Віце-прем’єр-міністром України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, в МВС було започатковано дискусію щодо ролі чоловіків, їх обов’язків та потенціалу в упровадженні гендерної рівності в секторі оборони, в межах усталених панівних ролей, моделей поведінки чоловіків.

У зв’язку з цим Міністерство внутрішніх справ України за підтримки Офісу ООН «Жінки в Україні» 2018 року **розпочало дослідження проблематики «Щодо розуміння маскулінності в секторі безпеки України».** Це дослідження є ПЕРШИМ в Україні і ВПЕРШЕ проводиться в секторі безпеки.

Крім визначення культури маскулінності та процесу формування чоловічої ідентичності під тиском суспільства, зазначене дослідження необхідне для виявлення впливу збройного конфлікту на сході України на сектор безпеки і оборони, що визначено одним із головних завдань Національного плану 1325.

Варто зауважити, що дослідження проводяться за унікальною методологією. Міжнародне дослідження за темою «Чоловіки та гендерна рівність» (International Men and Gender Equality Study, IMAGES), наприклад, здійснюється за співпраці з міжнародною неурядовою організацією PROMUNDO, що є світовим лідером у впровадженні гендерної справедливості та запобіганні насильству відносно жінок та дівчат шляхом залучення чоловіків і хлопців до партнерства з жінками та дівчатами.

У 2019 році було проведено опитування майже 1500 працівників Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Національної поліції України, розподілених на три групи:

1. працівники сектору безпеки, які на цей час проходять службу в зоні проведення ООС (опитування проводять у Донецькій та Луганській областях);

2. працівники сектору безпеки, які брали участь в ООС та нині проходять службу в мирній зоні (опитування проводять по всіх регіонах України);

3. працівники, які проходять службу в секторі безпеки, але ніколи не проходили службу в зоні конфлікту (на Сході України) (опитування проводять приблизно в трьох ‒ п’яти регіонах, з охопленням північних, південних, західних регіонів України, крім Донецької та Луганської областей).

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

У межах зазначеного дослідження було проведено соціологічне опитування, результати якого висвітлено в Таблиці 3.

*Таблиця 3*

**Результати соціологічного дослідження, проведеного**

**Національною академією внутрішніх справ**

**(жовтень – листопад 2019 року)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Національна поліція України** | | | | | | | | |
|  | **В АТО/ООС, %** | | **Після АТО/ООС,**  **%** | | **Без досвіду АТО/**  **ООС, %** | | **Усього,**  **%** | |
| **Стать** | **Ч** | **Ж** | **Ч** | **Ж** | **Ч** | **Ж** | **Ч** | **Ж** |
| На керівних посадах у МВС має бути більше жінок | 24 | 62 | 18 | 25 | 13 | 26 | 18 | 36 |
| Мені комфортно працювати з жінками-керівниками | 60 | 39 | 58 | 65 | 73 | 75 | 62 | 61 |
| Чи схвалюєте Ви жінок у ролі: поліцейських | 82 | 92 | 86 | 100 | 85 | 95 | 83 | 95 |
| Коли хтось каже «гендер», вони говорять про жінок або геїв | 25 | 19 | 29 | 20 | 29 | 19 | 26 | 20 |
| Жінки в українському секторі безпеки стикаються з численними формами дискримінації | 13 | 62 | 19 | 55 | 28 | 19 | 20 | 40 |
| Нам, українцям, потрібно більше працювати для просування рівності чоловіків і жінок. | 59 | 73 | 55 | 65 | 67 | 52 | 59 | 62 |
| Чоловік не повинен займатися домашніми справами | 12 | 0 | 8 | 5 | 11 | 12 | 10 | 7 |
| Для жінки набагато важливіше вийти заміж, ніж робити кар’єру | 48 | 50 | 42 | 15 | 47 | 33 | 44 | 33 |
| За чоловіком має бути останнє слово в прийнятті рішень у сім'ї | 59 | 15 | 43 | 20 | 56 | 33 | 52 | 25 |
| Міністерство внутрішніх справ має вдосконалити спосіб протидії сексуальним домаганням серед працівників | 57 | 58 | 61 | 75 | 60 | 71 | 57 | 63 |

Важливим для сектору безпеки є **аналіз речового та інфраструктурного забезпечення** Міністерства внутрішніх справ України, оскільки часто жінки зазнають дискримінаційного впливу в зазначених питаннях і наше основне завдання полягає у створенні необхідних умов для комфортного проходження служби всіма без винятку працівниками органів системи МВС.

З урахуванням зазначеного гендерний підрозділ МВС провів анкетування державних службовців, поліцейських, військовослужбовців та працівників цивільного захисту обох статей щодо реального стану забезпечення інфраструктурних умов, обладнання та речового забезпечення. За 10 попередніх років таке дослідження проводиться ВПЕРШЕ.

На основі отриманої інформації та за підтримки наших партнерів зі структури ООН «Жінки в Україні» відбувається розроблення пропозицій, спрямованих на усунення будь-якої дискримінації та поліпшення речового й інфраструктурного забезпечення жінок і чоловіків в органах системи МВС.

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

У результаті аналізу відповідей респондентів з’ясувалося, що понад 30 % опитаних не змогли підтвердити відсутність гендерної нерівності в їхньому органі; більше ніж 22 % респондентів не змогли підтвердити відсутність ризику для працівників їхнього органу ситуацій, коли керівництво робило зауваження, пов’язане зі статевою приналежністю. Шість респондентів підтвердили, що були об’єктом сексуального домагання на робочому місці, серед них двоє чоловіків і чотири жінки. Дослідження свідчить про необхідність ужиття додаткових заходів, зокрема й на законодавчому рівні, щодо протидії дискримінації за ознакою статі.

**Паралельно з цим процесом МВС здійснює аналіз дисциплінарних статутів військовослужбовців та поліцейських** і працює над розробленням Інструкції щодо реагування на випадки вчинення сексуальних домагань на робочому місці.

Сектор безпеки повинен мати законні механізми впливу на осіб, які вчиняють такі ганебні правопорушення, а особа, яка постраждала від таких дій, має отримати захист.

**Унесення гендерного аспекту в навчальні програми закладів вищої освіти сектору безпеки**

Для забезпечення системного підходу в упровадженні гендерної тематики в навчальні програми закладів вищої освіти (далі – ЗВО) сектору безпеки та оборони, а також відповідності їх змісту міжнародним нормам та стандартам щодо гендерної рівності під патронатом Уряду України започатковано проєкт «Впровадження гендерного компоненту в заклади вищої освіти» із комплексного інтегрування гендерної складової у навчальні програми ЗВО сектору безпеки та оборони.

У проєкті беруть участь десять закладів вищої освіти сектору безпеки та оборони, шість із них готують фахівців для подальшої роботи в секторі безпеки.

Пілотний проєкт складається з трьох етапів:

1. Оцінка інституційного механізму ЗВО до врахування гендерних компонентів.

2. Оцінка стану гендерного інтегрування у ЗВО.

3. Визначення можливостей і надання рекомендацій.

Наразі триває третій етап пілотного проєкту. Науково-педагогічний склад ЗВО сектору безпеки і оборони завершує розроблення методичних рекомендацій, які в подальшому слугуватимуть дорожньою картою для всіх інших закладів освіти.

**Заходи щодо формування в суспільстві культури миру, нетерпимості до проявів дискримінації, підвищення обізнаності з питань протидії всім формам насильства й гендерно зумовленому насильству**

Україна в особі державних органів, неурядових організацій, на жаль, змушена продовжувати протистояти пропагандистським інформаційним рухам та кампаніям, які останнім часом активізувалися в засобах масової інформації, соціальних мережах. До Верховної Ради постійно надходять законопроєкти, у яких зазначено, що гендерна політика є неприйнятною для країни, в якій основою нації є суспільні цінності, а гендер такі цінності «викорінює». Така діяльність несе пряму загрозу безпеці країни та нівелює вже виконану колосальну роботу всіх відомств, серед них і Міністерства внутрішніх справ України.

Тому МВС докладає чимало зусиль до проведення інформаційних та комунікаційних заходів із метою глибшого розуміння працівниками Міністерства та представниками громадськості важливості принципу рівних прав і можливостей для сектору безпеки. А саме:

1. На офіційному веб-сайті Міністерства створено та на постійній основі наповнюється розділ «Рівні права та можливості». Актуалізовану інформацію також розміщено на сторінці МВС у Facebook та на сторінці Facebook «Реформа.live».

2. За ініціативою Міністерства внутрішніх справ України та за підтримки координатора проєктів ОБСЄ в Україні в жовтні 2018 року відбувся міжнародний форум «Гендерна політика МВС: рівні можливості кожному».

3. У жовтні 2019 року відбувся міжнародний форум «Подвиг не знає статі», присвячений Дню захисника України.

4. Відзнято мотиваційний ролик «Подвиг не знає статі» за участю керівництва країни, а також презентовано соціальний ролик «Я виходжу з тіні».

5. Наприкінці листопада 2019 року за підтримки організації ООН «Жінки в Україні» з метою подолання статево-рольових стереотипів, формування нульової толерантності до сексизму та розширення кола однодумців за ініціативи МВС проведено зустріч з партнерами та лідерами громадської думки під гаслом «Прояви себе, а не сексизм». Обговорення відбувалося у форматі наведення живих історій з власного життя, найяскравіших прикладів сексизму та запуску флешмобу з протидії гендерної дискримінації «#Проявисебе».

6. 6 грудня 2019 року проведено міжнародну конференцію «Сучасні тенденції розвитку гендерної політики в органах системи МВС», під час якої було презентовано роботу органів системи МВС за два роки у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки, запобігання та протидії всім форм насильства, зокрема домашньому насильству.

7. За підтримки Організації ООН «Жінки в Україні» також розроблено по 1500 примірників тематично-інформаційних буклетів, плакатів, календарів для апарату та органів системи МВС.

**Українська асоціація представниць правоохоронних органів**



МВС не лише залучає жінок до служби в секторі безпеки, а й усіляко намагається допомагати їм у процесі роботи, якщо вони стикаються з труднощами чи мають потребу в ресурсах.

Задля вирішення проблем, з якими стикаються жінки під час служби в секторі безпеки, створено інститут менторства «Українська асоціація представниць правоохоронних органів».

**Українська асоціація представниць правоохоронних органів** (УАППО) – це громадська організація, яка об’єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій. Асоціація є першою в Україні та унікальною для Східної Європи, оскільки сприяє впровадженню гендерно чутливих політик і практик у правоохоронних структурах. Її мета – впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах. Спільними зусиллями ми прагнемо створити сприятливе середовище для всіх правоохоронців.

У своїй діяльності УАППО визначила чотири стратегічні напрями:

– створення сприятливого середовища для жінок і чоловіків у правоохоронних органах;

– лідерство та професійний розвиток, кар’єрне зростання жінок у правоохоронних органах;

– наставництво для жінок у правоохоронних органах;

– організаційний розвиток Асоціації.

Це платформа для обміну досвідом у сфері лідерства і кар’єрного зростання. Однією з важливих функцій УАППО є створення мережі представниць правоохоронних органів по всій Україні для діалогу й обміну ідеями. Прагнемо до того, щоб якомога більше жінок у правоохоронних органах могли розвивати свої лідерські якості та зростати професійно.

**УАППО стала членом Міжнародної асоціації жінок-поліцейських (МАЖП)**, що є значним досягненням для нашої країни. МАЖП об’єднує організації понад п’ятдесяти країн світу. Організацію засновано ще 1915 р., Статут затверджено 1926 р., а з 1963 р. вона проводить щорічні конференції з метою стимулювання роботи жінок у різних підрозділах правоохоронних органів. У 1976 р. МАЖП почала активно запрошувати поліцейських-чоловіків до співпраці та активного членства. За останні десятиліття ХХ ст. кількість членів та обсяги діяльності Асоціації значно розширилися. Її щорічні конференції стали місцем зустрічей та дискусій не тільки офіцерів поліцейських підрозділів, а й представників наукових кіл, дослідників, університетських викладачів із різних галузей кримінальної юстиції.

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах очевидним є прогрес на шляху реалізації державної гендерної політики України. Її інституційний механізм визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р. Так, органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об’єднання.

Їх завдання полягає у визначенні умов та заходів щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі, виявлення фактів насильства за ознакою статі, надання допомоги та захисту постраждалим особам.

Новацією законодавства і практики стало запровадження посади радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також створення окремих структурних підрозділів. Наприклад, відділу з питань дотримання гендерної рівності МВС України. У закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України працюють помічники (радники) ректорів з гендерних питань.

Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов’язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими.

Згадаємо моніторинг та оцінювання гендерного впливу, застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, гендерний аудит, гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів та їх проєктів тощо.

Процес впровадження гендерної рівності в секторі безпеки України має певну специфіку. Зокрема, перед МВС України постало чимало завдань щодо впровадження гендерного компоненту в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти МВС України тощо.

Питання інтеграції гендерно орієнтованого підходу на різних рівнях і в різних сферах життєдіяльності передбачає необхідність створення умов для розвитку та впровадження відповідних гендерних компетенцій.

Організація фахової підготовки кадрів, розширення участі жінок у зміцненні правопорядку, встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про допомогу) є пріоритетними напрямами сучасних реформ, що, зокрема, спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, удосконалення вже наявних.

Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому. *Жінки в громадському житті України.* Київ : Либідь, 1995. 424 с.
2. Гендер для медій : підручник / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. 3-тє вид., виправ. та доповн. Київ : Критика, 2017. Ч. 2 : Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old\_jrn/soc\_gum/usoc/2006\_5/7-12.pdf.
3. Гендер і гендерна рівність. URL: https://courses.prometheus.org.ua/ assets/courseware/261009c7d3a3f4ac0f1e61e560b8c202/c4x/IRF/101/asset/дляслухачів.\_Тема\_1.pdf.
4. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр О. Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.
5. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. URL: https://rm.coe.int/-/16808a2a51.
6. Додаток 1 до Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО на 2019 рік : Указ Президента України від 10 квіт. 2019 р. № 117/2019. URL: [https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/ 66/78/b59dbab0d5049ff2cd77cc58800eda5c\_1554906510.pdf](https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/78/b59dbab0d5049ff2cd77cc58800eda5c_1554906510.pdf).
7. Жінки Центральної та Східної Європи у Другій світовій війні: гендерна специфіка досвіду в часи екстремального насильства / за наук. ред. Г. Грінченко, К. Кобченко, О. Кісь. Київ : Арт-книга, 2015. 336 с.
8. Жінки. Мир. Безпека : інформ.-навч. посіб. / кол. авт. Київ, 2017. 264 с.
9. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. Н. Камінської. Київ, 2018. 285 с.
10. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр.
11. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28 листоп. 2018 р. № 997. URL: https://[www.kmu.gov.ua/ua/npas/pitannya-provedennya-genderno-pravovoyi-ekspertizi](http://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pitannya-provedennya-genderno-pravovoyi-ekspertizi).
12. План дій щодо впровадження оборонної реформи на 2019–2020 роки, затверджений Міністром оборони України, Головою комітету реформ Міністерства оборони України та Збройних сил України. С. 86–87. URL:[http://www.mil.gov.ua/content/oboron\_plans/2019.01.23\_Plan\_diy\_2019–2020.pdf](http://www.mil.gov.ua/content/oboron_plans/2019.01.23_Plan_diy_2019%E2%80%932020.pdf).
13. Положення про Відділ з питань дотримання гендерної рівності Міністерства внутрішніх справ України : наказ МВС України від 31 серп. 2018 р. № 720. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/720.html.
14. Про деякі питання діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі : наказ Міністерства соціальної політики України від 13 лют. 2020 р. № 108. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html.
15. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15.
16. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні :   
    Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17.
17. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова Кабінету Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. *Урядовий кур’єр.* 2018. № 85.
18. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лют. 2020 р. № 86. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion.
19. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 2 січ. 2019 р. № 1. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MF19001.
20. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 113-р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80/page.
21. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : Указ Президента України від 25 серп. 2015 р. № 501/2015. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. № 20. С. 80.
22. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України : наказ МВС України від 15 квіт. 2016 р. № 31. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16.
23. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р.   
    № 580-VIII.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19.
24. Про проект обласної Програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Київської області протягом 2007–2010 років : розпорядження Київської обласної державної адміністрації від 24 лют. 2007 р. № 119. URL: http://search.ligazakon.ua/l\_doc2.nsf/link1/TM031835.html.
25. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 7 черв. 2017 р. № 390. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%.
26. Професійна та гендерна ментальність військовослужбовців Збройних Сил України: формування на засадах європейських цінностей : навч. посіб. / за заг. ред. Л. В. Кримець. Київ : НУОУ, 2018. 188 с.
27. Резолюція Ради Безпеки 1325 (2000) «Жінки, мир, безпека», прийнята на 4213 засіданні Ради Безпеки : міжнар. док. від 31 жовт. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_669.
28. Романова Н. В. Оцінка результатів впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони в національне законодавство України. *Верховенство права.* 2019. № 1.
29. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січ. 2002 р.   
    № 2947-III. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2947-14.
30. Тешанович Я. Жінки і війна. *Незалежний культурологічний часопис «І».* 2003. № 27. С. 72–81.
31. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р.   
    № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15.
32. Best Practices for Achieving Gender Equity in the Classroom / Equitable Classroom Practices Institute, 6 Apr. 2004. URL: https://[www.bioc.rice.edu/](http://www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html) [precollege/ei/best\_practices.html.](http://www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html)
33. NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan 2018. URL: [https://www.nato.int/nato\_static\_fl2014/assets/pdf/pdf\_2018\_09 /20180920\_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf).
34. Recommendations on implementation of UNSCR 1325. URL: <https://www.nato.int/issues/women_nato/pdf/2010/BrochureGender.pdf>.
35. Women, Peace and Security. [URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\_91091.htm?selectedLocale=en#](URL:%20https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm?selectedLocale=en).

*Навчальне видання*

КАМІНСЬКА Наталія Василівна

ЧЕРНЯВСЬКИЙ Сергій Сергійович

ПЕРУНОВА Ольга Сергіївна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

В СИСТЕМІ МВС ТА ІНШИХ ЦЕНТРАЛЬНИХ

ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Лекція № 3

Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції   
Дк № 4155 від 13.09.2011.

Підписано до друку 28.05.2019. Формат 60х84/16. Папір офсетний.

Обл.-вид. арк. 14,75. Ум. друк. арк. 13,72.

Тираж 300 прим.