

КОМИССАРОВА Наталя

*начальник кафедри державної безпеки факультету забезпечення державної безпеки Київського інституту Національної гвардії України, полковник
кандидат юридичних наук, доцент*

КОМИССАРОВ Микола

*начальник науково-організаційного відділу Київського інституту Національної гвардії України, полковник
кандидат юридичних наук, доцент*

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМАТИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЇЇ ПЕРЕВАГИ ДЛЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКУ

Незважаючи на те, що з 1996 року Україна визначена у Конституції, як демократична, соціальна та правова держава, котра закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, проблема гендерної рівності почала обговорюватися та вирішуватися у ній зовсім недавно [4, с. 141].

Наукова критика не могла обійти мовчанням той факт, що гендерну рівність тривалий час не вважали складовою реформи сектору безпеки, саме тому вона не була інтегрована на стратегічному рівні. Координуючись гендерними стереотипами, сектор безпеки не вважав жіноцтво важливою рушійною силою, навіть не зважаючи на те, що воно завжди було активною частиною суспільства. Сьогодні жінки виявляють свою активність у тих сферах, де їхня підтримка є найбільш запитаною та актуальною.

При цьому в даний час більшість вчених підкреслюють, що розвиток гендерної політики в секторі безпеки сприятиме не тільки уникненню зайвої закритості, а й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності країни. Дійсно, якщо жінки виявляють бажання служити в секторі безпеки, для них не має створюватись жодних перешкод, а навпаки надаватись більше можливостей.

Роль жінок у миротворчих процесах постійно починає поглиблюватися, а це веде до того, вони мають долучатися до них без зайвих перепон та забобонів.

У зв'язку з вищевикладеним виникає питання: “якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливість обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки та оборони, чому вони не мають права випробувати власні сили?”

Як показали наші спостереження, існує чимало перепон, з якими доводиться стикатися жінці в процесі впровадження гендерної політики в діяльність органів системи МВС як складової сектору безпеки. Пропонуємо обговорити деякі з них:

1. Гендерні стереотипи та дискримінація.

2. Відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством.

3. Потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені.

4. Недостатній та низький розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки просто не мають незначної підтримки в розвитку їхньої спроможності й лідерства.

5. Відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, сексуальним домаганням, протидії дискримінації за ознакою статі тощо.

6. Відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками.

З огляду на вищезазначене, на нашу думку велику актуальність набуває наступне питання: чому впровадження гендерної рівності є важливою складовою сектору безпеки? Відповідаючи на нього слід сказати про те, що для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо не тільки визнавати, але й реагувати на різні потреби жінок та дівчат, чоловіків та хлопців, як представників населення, з яким доводиться працювати. Звідси ясно, що 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.

В секторі безпеки кількість працюючих чоловіків та жінок повинна бути однаковою, адже це викликатиме почуття довіри і бажання співпраці у населення [1, с. 14-15].

Нещодавно для виконання та впровадження Національних планів та Державної програми, Міністерством внутрішніх справ було проведено масштабну інформаційно-аналітичну та просвітницьку кампанію в середині правоохоронної структури, прийнято низку відомчих наказів, а саме: розроблено національний план №1325 «Жінки, мир, безпека», розбудовано інституційний механізм, створено мережі гендерних радників в апараті МВС та ЦОВВ, організовано навчальний процес, тренінги та заняття з гендерної обізнаності працівників та впроваджено гендерний аспект у закладах вищої освіти системи МВС [5, с. 25].

Слід відразу підкреслити і те, що наша держава взяла на себе зобов'язання щодо виконання ключових міжнародних зобов'язань із забезпечення гендерної рівності. Україна 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 [6, с. 46].

У 2014 році була підписана Угода про Асоціацію між Україною та ЄС, що зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. На наш погляд, очевидно, що навіть такої кількості прийнятих актів, угод, законів не вистачить для повного подолання гендерної нерівності та дискримінації [2, с. 285]

В той же час хочеться вказати, що Україна не повинна зупинятися на досягнутому, навпаки, залучитися підтримкою міжнародної спільноти, та переймати досвід у країн з розвинутою гендерною політикою. Наприклад, у Ісландії та Норвегії. Адже, спираючись на дослідження більшості науковців, країни Північної Європи посідають лідерські позиції в рейтингу подолання гендерного розриву і за останні роки вкорінилися на перших місцях світових рейтингів. За даними Організації економічного співробітництва та розвитку, майже три з чотирьох жінок працездатного віку в країнах Північної Європи задіяні на ринку праці на оплачуваних посадах, а держави послідовно підтримують політику гендерної рівності на робочому місці, вдома та в суспільстві.

Так, наприклад, Ісландія вже десятиліття зберігає позиції світового лідера, як країна з найвищим рівнем гендерної рівності. Ця держава має культуру розширення політичних прав та можливостей, а також може похвалитися багатьма сильними жінками, що є рольовими моделями. Розширення прав і можливостей жінок присутнє в усіх аспектах життя ісландського суспільства, це стало можливим завдяки сильному політичному рухові фемінізму у 1970-х роках.

Прогресивна політика в сфері догляду за дитиною означає, що жінки в Ісландії не змушені робити вибір між роботою та вихованням дітей. Політика розвитку сфери догляду за дітьми та надання тривалих відпусток по догляду за дітьми – і жінки, і чоловіки отримують 90 днів відпустки – допомагають матерям полегшити догляд за дітьми. Щодо подолання гендерного розриву в оплаті праці, Ісландія посідає перше місце за рівнем «оплати за однакову роботу».

Як було відмічено раніше, Норвегія закрила загальний гендерний розрив на понад 83% і продовжує демонструвати стійкий прогрес у цьому питанні. Високий відсоток жінок активно задіяні на ринку праці завдяки політиці підтримки батьківства та виділенню значних коштів на розвиток сфери догляду за дітьми. Починаючи з 2013 року, мами й тата зобов'язані брати хоча б 14-тижневу відпустку після народження дитини. Норвегія може похвалитися майже однаковим рівнем зайнятості жінок та чоловіків, причому багато жінок обіймають керівні посади. Гендерні квоти забезпечили 40-відсоткову присутність жінок у парламенті та в радах директорів у бізнесі – жінки займають посади прем'єр-міністра Норвегії, міністра фінансів та міністра закордонних справ, до того ж жінки становлять 41% серед топ-менеджерів [3].

Викладені міркування дозволяють зробити висновок, що подолання гендерної нерівності в Україні цілком можливе. Варто лише викоринити гендерні бар'єри та направити нашу державу у новий курс рівності та справедливості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органах виконавчої влади: навч. посіб./ за ред. Н. Камінської. Київ, 2020 [1, с. 14-15].
2. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. Н. Камінської. Київ, 2018 [2, с. 285]
3. Чотири країни Північної Європи, які знають секрет гендерної рівності URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/chotiri-krayini-pivn> [3].

4. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> [4, с. 141].

5. 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> [5, с. 25].

6. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text [6, с. 46].