

Фіткаленко Оксана Михайлівна
*слідча Слідчого відділення Іванівського відділення поліції
Роздільнянського відділу поліції ГУНП в Одеській області*

ЗАХИСТ ПРАВ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КРІЗЬ ПРИЗМУ ПОЛІТИКИ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Захист прав людини уособлює та намагається увібрати в себе комплекс захисту всіх тих прав та юридичних можливостей, що наданні людині для нормального існування в суспільстві незалежно від статі, професії чи ґендеру.

Тим не менш, часто з боку держави через її представників або зокрема через інших осіб можна зазнавати утисків та зазіхань на права, що безпосередньо належать тій чи іншій особі і не можуть бути відчужуваними.

Однією з пріоритетних проблематик сучасного суспільства виступає – проблема ґендерного дисбалансу в суспільстві. Держава тільки на шляху можливості втілення тих потреб, які виникають у жінок-поліцейських на різних етапах служби. Це і є однією з першого чергових проблем ґендерного дисбалансу в правоохоронних структурах.

У країнах Західної Європи та Великобританії ініціювання вирішення проблем жінок-поліцейських відбулося ще на початку 1980-х років коли головними тенденціями ґендерної рівності виступила сфера працевлаштування та кадрової роботи. Інновації у сфері ґендерної політики були спрямовані на збільшення кількості жінок у підрозділах поліції задля забезпечення рівного доступу до професії, розробки моделей відбору жінок на різні посади, а також на подолання проблем, пов'язаних із адаптацією жінок до субкультури виключно чоловічого поліцейського колективу.

В Україні одним з першочергових заходів, було здійснено запровадження

єдиних стандартів фізичної підготовки для жінок та чоловіків. Часто, через менший зріст чи вагу, жінки-поліцейські зневаги зазнають не лише з боку правопорушників, але і з боку колег-чоловіків, ті ж самі стереотипи існують, щодо певних складнощів при застосуванні зброї. Такі та інші ситуації слугують, так званим тригером та провокують появу конфліктних ситуацій під час несення служби.

Враховуючи всі фактори у США було запроваджено розробку спеціального навчального курсу для жінок-поліцейських. Даний курс практичних занять передбачав 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 [1, с. 217].

Таким чином, політика гендерної рівності ефективно спрацювала на збільшення кількості жінок серед працівників поліції.

Беручи до уваги досвід України, варто зазначити що, на період 2013-2020 років, політика гендерної рівності постала так гостро, що суспільство не могло її більше замовчувати. За цей період кардинально змінилось становлення правоохоронних органів, що дозволило жінкам мати безперешкодний доступ до професії, займати однакові посади, претендувати на однакову заробітну плату та бути практично в однакових умовах щодо кар'єрного зростання.

Тим не менш, існує ряд проблем, про які варто говорити. Політика правоохоронних органів не передбачає забезпечення жінок форменим одягом та іншим спорядженням відповідно до їх фізичних властивостей. Переобладнання кабінетів та кімнат з доглядовими потребами, досі залишається відкритим.

Існує проблема також у вільному доступі до керівних посад. Через стереотипне мислення чоловіків-керівників, що передбачає, що жінки нібито менш вимогливі та суворіші, більше відволікаються на сім'ю, керівні посади жінкам-поліцейським достаються або так званої «другої ланки», або не достаються зовсім [2, с. 23].

Істотне місце серед проблем, які також потребують розголосу, є захист прав жінок-поліцейських від сексуальних домагань. Незалежно від регіону статистика досі вражаюча. Більше як 50% жінок-поліцейських зазнавали сексуальних домагань під час служби від своїх колег та інших осіб з якими не перебували у прямому підпорядкуванні. Для нейтралізації проблем у цьому напрямку розроблені навчальні програми для керівників підрозділів, проводяться заняття з персоналом поліції та раптові перевірки на робочих місцях [3, с. 136].

Тим не менш, на території України давно запроваджені та продовжують діяти: Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками N 156 ратифікована 22.10.1999 року, декларація про участь жінок у сприянні міжнародному миру та співробітництву прийнята 03.12.1982 року, конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 06.10.1999 року, ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 01.09.2005, які так чи інакше протистоять порушенню прав жінок у різних сферах їх перебування.

Джерела:

1. Львова П. М. Особливості правового регулювання служби жінок-працівників органів внутрішніх справ. *Вісник УВС*. 2000. №11. С. 319–324.
2. Лапшина В. Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудниц ОВД. *Вісник УВС*. 1999. №8. С. 79–85.
3. Мартиненко О. А. Проблеми професійної адаптації жінок у системі правоохоронних органів. *Вісник Луганського інституту внутрішніх справ*. № 4. 1998. С. 253–258.