

за їх нижчу фізичну підготовку. Також, впровадити додаткові заняття з фізичної та тактичної підготовки для жінок-офіцерів.

1. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>.

2. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ: Державний науково-дослідний інститут МВС України, 2010. 20 с.

3. 3. Лапшина В.Л. Соціально-психологічні проблеми професійної самореалізації жінок-співробітниць ОВС // Вісник УВС. 1999. № 8. С. 21-24

**Наталія Рванець**

курсант факультету підготовки фахівців  
для органів досудового розслідування

**Науковий керівник:**

**Білан Д. А.**

викладач кафедри  
спеціальної фізичної підготовки  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **СУЧАСНИЙ СТАН І ПРОБЛЕМАТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

За останні десятиліття в українському суспільстві відбулися суттєві зміни у розумінні гендерних відносин та запровадженні гендерної рівності на основі принципу рівних прав та рівних можливостей для жінок та чоловіків. Гендерна політика в Україні, особливо в контексті обраного курсу побудови європейських демократичних інститутів, постає в абсолютно новому, актуальному світлі і вимагає схвалення цінностей гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях. Зокрема, це насамперед запобігання гендерній дискримінації, забезпечення рівної участі жінок та чоловіків щодо уніфікації професійних та сімейних обов'язків, запобігання проявам гендерного насильства тощо.

З огляду на це, очевидно, що сектор безпеки України не є винятком, оскільки його діяльність спрямована насамперед на захист, включаючи захист своїх основних цінностей, таких як громадянство та рівність, які в демократичній державі повинні відображати суспільство, забезпечуючи захист прав і свобод людини, інтереси суспільства і держави, боротьбу зі злочинністю, підтримка громадської безпеки та порядку тощо.

Запровадження гендерної рівності в секторі безпеки України означає поєднання у своїй діяльності досвіду, знань та інтересів жінок та чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів реформи сектору безпеки України дозволяє краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, краще реагувати на мінливий характер та потреби сектору безпеки, а також покращувати операційну ефективність та комунікацію з громадськістю.

Для сектору безпеки жінки є важливою рушійною силою, оскільки вони завжди були активною частиною суспільства. Сьогодні жінки демонструють свою активність у тих сферах, де їх підтримка є найбільш затребуваною та актуальною. Розробка гендерної політики у секторі безпеки України допоможе уникнути надмірної секретності та матиме позитивний вплив на загальний рівень обороноздатності та безпеки в країні. Повинні бути створені всі можливості для жінок, які бажають працювати в секторі безпеки. Якщо професійна кваліфікація жінок дозволяє їм зайняти керівні посади в секторі безпеки, вони повинні мати право перевірити власні сили. Але, тим не менше, сьогодні гендерні питання обговорюються більш відкрито, ніж кілька років тому.

Завдяки традиційним гендерним нормам та стереотипам, сектор безпеки розглядається насамперед як чоловічий сектор. Оскільки чоловіки під час виконання службових обов'язків ризикують отримати тілесні ушкодження чи загинути, тому більшість вважають, що жінок, як матерів, потрібно захищати від такої небезпеки. Норми щодо батьківства та обов'язків підкріплюються тим, що чоловіки рідко беруть батьківські відпустки для догляду за дитиною або залишитися вдома з хворими дітьми.

Але варто звернути увагу й на досягнення в цьому напрямку в секторі безпеки України. Зокрема, перед Міністерством внутрішніх справ України стояв цілий комплекс завдань та функцій щодо впровадження гендерної складової у роботу керівництва, персоналу, структурних підрозділів, місій та операцій, вищих навчальних закладів з конкретними умовами підготовки для Міністерства внутрішніх справ України та ін.

Робота поліції - одна зі сфер діяльності, яку зазвичай називають "чоловічою". У цьому випадку під «чоловічою» сферою діяльності мається на увазі не лише чисельну перевагу чоловіків у професії, але й необхідність «створювати гендер» у рамках цього виду діяльності. Отже, через значні гендерні стереотипи жінка підрозділу видається непридатною кандидатурою на роль повноцінного поліцейського [1]. В якості критеріїв, що вказують на мужність професії поліцейського, можна виділити три фактори: кількість чоловічої частини колективу, характер діяльності при виконанні більшості службових обов'язків, зв'язків, професійно-важливі якості [2]. Незважаючи на те, що за останні роки кількість жінок у поліції значно зросла, що призвело до зменшення впливу гендерних стереотипів, в Україні поліція все ще є "чоловічою" роботою.

Жінки-поліцейські змушені вибирати між жіночністю та професійним визнанням. Під "гендером" необхідно розуміти соціальну конструкцію, яка визначає нашу поведінку в суспільстві. Людина в процесі спілкування втілює свої уявлення про маскуліність і жіночість (у поведінці, зовнішності), розрізняє "чоловічу" та "жіночу". Жінки-поліцейські можуть створити "жіночий" чи "чоловічий" гендер. «Жіноча» стать у поліції допомагає жінкам-офіцерам зменшити стрес, пов'язаний із службою на «чоловічій» роботі, але це зменшує шанси на визнання їх професіоналізму. Повторення "чоловічої" моделі поведінки збільшує шанси визнання жінки-поліцейського професіоналом. Однак у цьому випадку працівника не сприйматимуть як "жінку", яка створюватиме проблеми при взаємодії з колективом та населенням [3].

Необхідність знайти баланс між соціальними ролями жінки та поліцейського викликає стрес на роботі, що згодом негативно позначається на здоров'ї працівниць. Згідно з дослідженнями, джерело стресу для жінок-поліцейських частково відрізняється від джерел стресу для працівників поліції-чоловіків. З різних причин потреба у «створенні гендеру» також відіграє певну роль. Щоб бути визнаним професіоналом, жінці-поліцейському потрібно відтворити «чоловічий» гендер, а для зниження рівня стресу - «жіночий». Залежно від обраної «стратегії» виявляється, що жінка-працівниця поліції сприймається або як професіонал, або як жінка.

Служба жінки в міліції має позитивний потенціал і є ефективною: допомагає поліпшити якість підбору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність роботи підрозділів та якість управлінських рішень, а також довіру громадськості до міліції. Зокрема, жінки демонструють вищий рівень виконавської дисципліни та нижчий рівень агресивності, вони більш комунікабельні у вирішенні сімейних конфліктів, а робота жінок-поліцейських незамінна у роботі з жертвами насильства та підлітками-правопорушниками.

Отже, можливість профорієнтації працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей значною мірою залежить від організаційного, правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах. Високі моральні якості, глибокі знання, правосвідомість, прийняття рішень в різних, часом екстремальних умовах, воля, витримка, здатність спокійно розуміти складні питання - це далеко не повний перелік якостей, якими повинен володіти поліцейський. Правильне розуміння та застосування психологічних якостей поліцейського при виконанні правоохоронних функцій надасть суспільству можливість максимально використати соціально-психологічний ресурс як жінок, так і чоловіків, які проходять службу в Національній поліції України.

1. Вихор С. Законодавче забезпечення гендерної рівності в освітньому просторі України. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції, 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : TNPU, 2020. С. 10–12.

2. Вояк Х. Гендерний дискурс у сучасній українській політиці. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції, 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : TNPU, 2020. С. 15–17.

3. Гендер для медій : підруч. із гендерної теорії для жур налістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Т. Ярманової. Вид. 3-тє, випр. та допов. Київ : Критика, 2017. 224 с.