

**Катерина Махтура**

здобувач вищої освіти другого  
(магістерського) рівня факультету  
підготовки фахівців для підрозділів  
превентивної діяльності

**Науковий керівник:**

к.ю.н., доц. **Круглова О. О.**  
доцент кафедри  
цивільного права та процесу  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

**ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

На сьогодні Україна, яка проголосила стратегію європейського вибору, перебуває на етапі становлення гендерного права та суспільства. Одним із важливих його завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а відтак й викоринення усіх форм соціостатевої дискримінації. За своїм призначенням гендер направлений на справедливе визначення міри свободи двох суб'єктів суспільства: чоловіків та жінок, їхнього статусу. За сферою дії норми гендерного права знаходять своє місце у різних галузях права, що забезпечують здійснення політичних, громадянських, економічних, соціальних та культурних прав людини відповідно до принципу рівноправ'я статей.

Історично від чоловіків та жінок очікували виконання різних соціальних ролей. Завжди існував гендерний розподіл праці, традиційний для патріархального суспільства: жінка – мати-вихователька, домогосподарка, доглядальниця; чоловік – батько-годувальник, захисник, здобувач засобів до існування. В наш час для жінки припустимою стала робота поза домом, бажано сумісна з домашньою працею і внутрішньо-сімейними ролями, для чоловіка – працівника поза домом, лідера і керівника. За такими уявленнями, чоловіків прийнято оцінювати за трудовими, професійними успіхами, а жінок, насамперед, за наявністю сім'ї та дітей. Такі узагальнені усталені уявлення про те, якими є чоловіки та жінки та чим вони повинні займатися, називають гендерними стереотипами. Нерідко доводиться чути, що жінки занадто емоційні й не здатні мислити раціонально, щоб бути лідерами і керівниками, а чоловіки – позбавлені чуттєвості і терпіння, щоб доглядати маленьких дітей. Судження будується на тому, що ця людина є чоловіком/жінкою, яким притаманні такі-то риси, які є прийнятними/неприйнятними для тієї чи іншої діяльності [1, с. 26].

Гендерний підхід ґрунтується на ідеї про те, що важливими є не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке суспільство надає цим відмінностям [2, с. 49].

Як влучно зазначає І.В. Воробйова, що важливим напрямом повернення довіри населення до поліції є створення позитивного іміджу працівника, зростання правової свідомості громадян, їх готовності брати участь у вирішенні правоохоронних проблем [3].

В Національній поліції України на сьогодні працюють приблизно 21,8% жінок. Про це заявив перший заступник міністра внутрішніх справ Сергій Яровий під час зустрічі в Представництві НАТО в Україні щодо імплементації Резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека», повідомляє Департамент комунікації МВС. Так, загальна кількість працівників у Патрульній поліції дорівнює понад 16 тисяч працівників, з них 3 885 осіб прекрасної статі [4-5].

Після прийняття незалежності Україна ратифікувала низку міжнародних документів та прийняла ряд законодавчих актів, норми яких проголошують цінність прав людини, закріплюють принцип гендерної рівності та забороняють дискримінацію (Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р.) [6]. А також це і норми національного законодавства: Конституція України (ст. 24) [7], Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» від 8 вересня 2005 р. [8].

Активне залучення жінок до служби в правоохоронних органах сприяє підвищенню ефективності діяльності цих органів, оскільки скорочується некомплект кадрів, заповнюються вакансії, зміцнюється морально-психологічний клімат у колективах, що, у свою чергу, дозволяє планомірно й стійко вирішувати правоохоронним органам поставлені перед ними державою завдання й забезпечувати належне виконання своїх функцій.

Впровадженню гендерного підходу у діяльності Національної поліції сприятиме удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства; зменшення гендерного дисбалансу серед кількісного складу поліції; розроблення та внесення до програм курсів підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації більш як за однією ознакою, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду [9].

Отже, сучасний період відзначається активізацією законодавчого забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України, проте на практиці існує низка соціально-психологічних та організаційних проблем, які потребують комплексного статистичного та психологічного дослідження сучасного стану психологічного забезпечення гендерної рівності в Національній поліції України для виявлення типових форм гендерних стереотипів і упереджень, гендерних внутрішньо та міжособистісних конфліктів, їх причин та розробки оптимальних методів їх усунення. Отримана інформація дозволить виробити оптимальні методи психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України з урахування специфіки служби, що дозволить підвищити рівень ефективності використання кадрового потенціалу.

1. Євтухова Т.І. Основи гендерної. К. : ДП «Укртехінформ», 2014. – 234 с.
2. Тимошко Г.М. Гендер як чинник професійної кар'єри жінок. Матеріали обласної науково-практ. конф. «Сучасна українська сім'я: гендерні проблеми та шляхи їх подолання». Чернівці, 2009. С. 48–54.
3. Воробйова І. В. Основні чинники, що впливають на престиж професії співробітника сил охорони правопорядку. Зб. наук. праць Харківського ун-ту Повітряних сил. 2009. Вип. 4(22). С. 143–145.
4. Назвали кількість жінок у патрульній поліції URL: <https://www.05366.com.ua/news/3043146/nazvali-kilkist-zinok-u-patrulnij-policii-ukraini> (дата звернення: 03.06.2021).
5. Патрульні розповіли скільки в них служить жінок URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2698297-patruni-rozpovili-skilki-v-nih-sluzit-zinok.html> (дата звернення: 03.06.2021).
6. К.Б.Левченко, О.А. Мартиненко Жінки в органах внутрішніх справ. К., 2008. С. 42.
7. Конституція України: закон України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. Дата оновлення: 21.02.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 03.06.2021).
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 2005 року. Відомості Верховної Ради. 2005. Ст. 52.
9. Захарова О. Гендерні квоти: виклики, можливості та ризики для партій, жінок кандидатів та виборців. Презентація круглого столу МЦПД «Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах?». Жовтень 2015. URL: [http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/zakharova\\_political\\_parties\\_and\\_gender\\_quotas\\_sept\\_23\\_2015.pdf](http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/zakharova_political_parties_and_gender_quotas_sept_23_2015.pdf) (дата звернення: 03.06.2021).