

парламентських партій. Жінки відмічають сексистські висловлювання на кшталт «заміж тобі пора, а то займаєшся всякою тут політикою, жінка має бути в сім'ї», «з такою красунею і робочий день 15 покращується». Також було зазначено про випадки «кулуарщини» - таємні чоловічі зустрічі в некомфортних для жінок місцях, а також вирішення питань між собою та ігнорування жіночої присутності. Було згадано й про випадки внутрішньопартійного насилля, яке залишається замовчуванним [6].

Відтак за даними досліджень ми можемо спостерігати продовження розвитку насильницьких дій котрі направлені на жінку політика, що безсумнівно створює велику проблему сьогодення. Дані прояви насилля перешкоджають розвитку жінок, та заважають їм безперешкодно виконувати свою роботу й це значною мірою впливає на залученість жінок до політики.

Саме тому ми можемо дійти висновку, що попри існуючу законодавчу базу на сьогодні навіть в найбільш публічній сфері життя ми не можемо спостерігати реальної дії. Тож на сьогодні існує нагальна потреба проводити ряд позитивних реформ котрі б змусили вже існуючі законодавчі норми працювати.

Але не дивлячись на низку проблем і перешкод, із якими стикаються жінки у політиці, за останні роки створено кілька партійних об'єднань, які покликані привернути увагу до питання забезпечення гендерної рівності.

Зокрема, у Верховній Раді України створено Міжфракційне депутатського об'єднання «Рівні можливості», до якого увійшли депутатки і депутати різних фракцій парламенту. Вони вважають, що тема гендерної рівності є важливою для України, в тому числі в питанні сприйняття цієї проблематики суспільством і різних політичних сил.

1.Галустьян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики: Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики. *Фонду народонаселення ООН в Україні*. Київ. 2014. С. 11. URL: <http://mlsp.kmu.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

2.Конвенція ООН: «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 06.10.1999р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

3.Конституція України: станом на 01.01.2020. URL:<https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

4.Закон України: Про політичні партії в Україні станом на 11.04.2021р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

5.Український жіночий фонд, (2019). Прес реліз. *Жінки на виборах: участь і винагорода*. URL: <https://www.uwf.org.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

6.Коли поступ жінок муляє очі чоловікам. URL:<https://povaha.org.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

Інна Шинкаренко

доцент кафедри гуманітарних дисциплін
та психології поліцейської діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент

ОСОБИСТІ ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ ЖІНОК У ПОЛІЦІЇ

Професійна Я-концепція - це уявлення особи про себе як про професіонала. Трудова діяльність, що формує професійно значущі якості особи, робить свій внесок до «Образу Я» і зачіпає деякі аспекти гендерної ідентичності. Погляди психологів на взаємозв'язок між трудовою діяльністю і формуванням особи, «Образу Я» варіюються від уявлення про негативний вплив праці до уявлення про нього, як про чинник вдосконалення і розвитку особи. Особистість ніколи не буває статичною, бо вона рухлива, постійно змінюється, а входження її у світ професії поступово приводить до формування професійної Я-концепції.

Відповідно до поставленої мети, можна стисло вказати на ті фактори, в межах яких жінки намагаються реалізувати себе, і описати особливості Я- концепції жінок, яка змінюється під впливом цих факторів. Так об'єктивними факторами є: конкуренція жінок і чоловіків у традиційно чоловічій професії, ситуація на ринку праці, репрезентативність жінок в Національній поліції; до суб'єктивних факторів належать: умови діяльності, рольовий кон-

флікт; декретний «синдром»; поєднання жінками професійних і сімейних ролей.

Серед існуючих на сьогодні досліджень Я-концепції особистості жінки як працівника Національної поліції найбільш показовими можна назвати роботи О. М. Мірошниченко (вивчення професійної діяльності жінок, їх особистісних та ділових якостей)[1, с. 142]; В. Л. Лапшиної (вивчення проблем професійної мотивації, реалізації жінок у правоохоронній сфері)[2, с. 173]; М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, Н. П. Матюхіної (проходження служби жінками в поліції і необхідність збільшення їх кількості серед особового складу)[3, с. 42]; І. В. Головнєва (проблема гендерної ідентичності у професійній сфері жінки, ситуація на ринку праці- проблема розділення жіночих та чоловічих професій (стереотипне сприйняття суспільством чоловіків та жінок)[4, с. 175], особливості поєднання жінками професійної та сімейної сфер тощо); Ю. Івченко (особливості професійної правоохоронної діяльності жінок та основні проблеми, пов'язані з цією діяльністю- кадрово політика, гендерні стереотипи, конкурентна спроможність на ринку праці, професійні проблеми)[5, с.59].

Більшість учених досліджують або окремі характеристики Я-концепції, або не враховують стать співробітника правоохоронної системи. У цьому полягає основна проблема вивчення Я-концепції. Саме тому даний напрямок досліджень є надзвичайно актуальним.

Розглянемо особливості Я-концепції жінок – працівників Національної поліції та можливі зміни у ході професійної діяльності.

Професійна Я-концепція фахівця правоохоронної діяльності формується поступово, змінюючись у процесі професіоналізації, і має особливості, пов'язані специфікою правоохоронної діяльності. Особливостями професійної діяльності в правоохоронній галузі є агресивність комунікативного середовища, дії працівників у складних ситуаціях, сильні емоційні й фізичні навантаження.

Для жінок у роботі головним чинником є відповідність своїх здібностей і можливостей тій роботі, яку вони виконують. При цьому завжди враховуються межі соціально-професійних можливостей, досягнення жінки у професійній діяльності, залежність від певних професійних прагнень, що базуються на природних даних та визначають професійну придатність до діяльності[6, с. 92].

Вибір жінкою чоловічої професії обумовлений особливостями Я- концепції, яка також може змінюватися у ході професійної діяльності.

«Образ Я» працівників Національної поліції є системним утворенням, що має складну, узгоджену структуру й залежить від функцій, які виконують працівники Національної поліції та умов діяльності.

Сучасні жінки створюють для себе такий образ: успішне поєднання професійних і сімейних обов'язків, уміння спілкуватися з людьми, економічна самостійність, високий рівень культури й інтелекту, професійна компетентність, прагнення робити кар'єру [7, с.325]. Усе це жінка намагається втілити у правоохоронній діяльності.

Жінки-правоохоронці характеризуються цілеспрямованістю та послідовністю, тим, що вміють робити водночас декілька справ, звикають брати на себе відповідальність, вхоплюють нюанси та аналізують ситуацію, стають більш комунікабельними.

Згідно із дослідженням Я. В. Мацегори, особливості образу Я жінок- правоохоронців такі: вони мають позитивне ставлення до себе, своїх знань, умінь; направлені на процес діяльності, особливо процес спілкування, що має емоційне забарвлення. Жінки-правоохоронці також потребують соціального визнання. У жінок – практичних працівників Національної поліції відзначається позитивне самовідношення і неохильність до самозвинувачень[8, с. 96].

Вони, як правило, дуже відповідальні і дисципліновані, працьовиті і старанні, що допомагає їм швидко просунути кар'єрними сходами. Присвячуючи себе чоловічій професії, представниці слабкої статі в лавах правоохоронців працюють нарівні з чоловіками: нічні чергування з виїздами на місце злочину, затримання злочинців, допити. Але поза службою вони милі й чарівні жінки.

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.

1. Мірошниченко О. М. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і Безпека*. 2017. № 1. С. 140-145;
2. Лапшина В. Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин – сотрудников ОВД. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 1999. № 8. С. 173-176;
3. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти: монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 1999 р. 287 с.;
4. Головніва І. В. Гендерная идентичность: тенденции изменений: монографія. НУА, 2006. 312 с.
5. Івченко Ю. В. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері: проблемні питання. *Право України*. 2006. № 5. С.57-61
6. Чередніченко Н. А. Регулювання проходження жінками служби в правоохоронних органах США. *Право і Безпека*. № 6*2. 2007. С. 91-94;
7. Александров Ю. В. Проблеми професіоналізації та професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ. *Право і Безпека*. № 4 (46). 2012. С. 323-328;
8. Мацегора Я. В. Особливості «образу Я» працівника ОВС залежно від типу професійної культури. *Вісник Харківського національного університету*. 2005. № 4*5, С. 189-191.

Ольга Ядловська

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат історичних наук

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Питання гендерної рівності посідають пріоритетні позиції у суспільному дискурсі, є широко дискусійними та обговорюваними, однак сприймаються неоднозначно й навіть не завжди позитивно. Разом з тим, світова практика впровадження політики гендерної рівності, зокрема європейської, на наш погляд, надає підстави стверджувати про необхідність багатовекторної розробки забезпечення гендерної паритетності в багатьох галузях життєдіяльності суспільства. На сучасному етапі розвитку проблеми гендерної рівності або нерівності українським суспільством сприймаються на рівні співвідношення рольових позицій чоловіків та жінок у сім'ї – причому патріархальні устої є досить розповсюдженими, хоча й не завжди афішуються. Ще одним аспектом розуміння гендерного питання з боку соціуму є наявність непаритетності представників обох статей та їх взаємодії у професійній діяльності. Зазначимо, що у соціумі майже не послуговуються поняттями «гендерна дискримінація» та «гендерна сегрегація» при аналізі трудових конфліктів з підґрунтям проявів нерівності між чоловіками та жінками. Також зазначені проблеми, як правило, замовчувані у трудових колективах або якщо й виробляються шляхи щодо їх вирішення, проте це не регламентовано чіткими законодавчими ініціативами й переважно негативно сприймається навіть серед працівників колективу, організації тощо через відносно низький рівень культури гендерної паритетності (як серед керівників, так і серед підлеглих). Таким чином, важливість висвітлення та реалізації ініціатив щодо уникнення явищ гендерної сегрегації та дискримінації у трудових стосунках є вкрай актуальним і потребують детального розгляду з подальшим впровадженням у практичну діяльність ініціатив щодо паритетності працюючих жінок та чоловіків.

Гендерна рівність є важливою «межею» між ліберальними і консервативними цінностями, бо гендерна нерівність дає право легалізувати контроль над половиною суспільства (жінками), щоби легше здійснювати його над суспільством в цілому. Гендерна нерівність позбавляє права вибору і чоловіків, бо вона також легалізує «право чоловіків перетворюватися на гарматне м'ясо». Рівність і недискримінація є засадничими для партнерського суспільства і неприпустимі для домінального. Питання рівності прав жінок і чоловіків не залишає кола актуальних проблем ще й тому, що гендерний досвід мають всі. Люди можуть тривалий час, чи навіть все життя, не мати досвіду стосунків з іншими етнічними групами, іншими релігіями, тощо, але досвід стосунків жінок і чоловіків проявляється протягом усьо-