

Сахно В.

курсант 1-го курсу ННІ права
та підготовки фахівців для
підрозділів Національної поліції

Порохнявий А.

викладач кафедри спеціальної
фізичної підготовки Дніпровського
державного університету
внутрішніх справ

СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ УКРАЇНИ

Гендерна рівність є одним із основних принципів демократичного суспільства. Вона гарантує рівні права та можливості для всіх людей, незалежно від їхньої статі. У силових структурах України, як і в багатьох інших країнах світу, наразі спостерігається гендерний дисбаланс. Жінки мало представлені у силових структурах, а ті, що там працюють, стикаються з гендерною дискримінацією та стереотипами. Досягнення гендерної рівності у силових структурах є надзвичайно важливим з кількох причин. По-перше, це гарантує більш ефективну роботу силових структур. Дослідження показують, що гендерно-інклюзивні силові структури є більш результативними у боротьбі зі злочинністю та забезпеченні безпеки. По-друге, гендерна рівність у силових структурах сприяє демократизації суспільства. Вона робить силові структури більш підзвітними перед суспільством та краще відповідає потребам усіх людей, незалежно від їхньої статі.

Гендерна рівність – це стан, коли жінки та чоловіки мають однакові права, можливості та відповідальність у всіх сферах життя, включаючи рівний доступ до освіти, охорони здоров'я, зайнятості, участі в політичному та економічному житті, а також рівне представництво на керівних посадах. Гендерна чутливість – це розуміння та врахування гендерних відмінностей при розробці та реалізації політики та програм, що означає, що політика та програми повинні бути справедливими та однаково вигідними для жінок і чоловіків. Гендерні стереотипи – це узагальнені уявлення про те, якими повинні бути жінки та чоловіки, які часто обмежують можливості і призводять до гендерної дискримінації. Міжнародні стандарти гендерної рівності у силових структурах включають Резолюцію 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки, мир і безпека», що закликає збільшити представництво жінок у силових структурах та забезпечити гендерну чутливість у політиці та практиці. Цілі сталого розвитку ООН, зокрема Ціль 5 «Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат», передбачають ліквідацію дискримінації та збільшення представництва жінок

на керівних посадах. Досвід країн світу показує, що у Канаді, Норвегії та Швеції вже існують програми з гендерної інтеграції у силових структурах, проте багато інших країн стикається з викликами, такими як традиційні гендерні стереотипи, недостатня гендерна чутливість та фінансування.

Стан гендерної рівності у силових структурах України станом на 2023 рік є недостатнім, зокрема щодо представництва жінок. У Збройних Силах України лише 10,5 % особового складу становлять жінки, в Національній поліції цей показник трохи вищий – 20 %. Жінки також значно недостатньо представлені на керівних посадах у цих структурах. Статистика щодо кількості жінок та чоловіків у силових структурах показує, що в Збройних Силах України жінки складають 10,5 %, в Національній поліції – 20 %, в Службі безпеки – 15 %, а в Державній прикордонній службі – 12%. Щодо представництва жінок на керівних посадах, то цей показник є ще меншим: у Збройних Силах – 2 %, у Національній поліції – 7 %, у Службі безпеки – 4 %, у Державній прикордонній службі – 3 %. У силових структурах України жінки заробляють в середньому на 10-15 % менше, ніж чоловіки, і стикаються з гендерною дискримінацією при просуванні по службі. Неготовність чоловіків до гендерної рівності та відсутність підтримки з боку суспільства також ускладнюють досягнення гендерної рівності у цих структурах.

Виклики та перешкоди на шляху досягнення гендерної рівності у силових структурах України включають традиційні гендерні стереотипи, недостатню гендерну чутливість у політиці та практиці, відсутність системного підходу до гендерної інтеграції, недостаток фінансування та ресурсів, а також неотримання достатньої підтримки з боку суспільства. Рекомендації для подолання цих викликів включають розробку та реалізацію комплексної стратегії гендерної рівності, підвищення гендерної чутливості серед персоналу, збільшення ролі жінок у прийнятті рішень та кар'єрному зростанні, а також моніторинг та оцінку гендерної рівності. Це не лише питання гендерної справедливості, але й ефективності та безпеки, оскільки гендерно-інклюзивні силові структури є більш результативними у боротьбі зі злочинністю та забезпеченні безпеки.

Однак слід зазначити, що Україна стала першою країною з 80 підписантів, яка ратифікувала резолюцію РБ ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» саме під час гарячої фази війни. У 2016 році тривав третій рік російської агресії, і порушення прав на життя, свободу, безпеку та особисту недоторканність понад трьох мільйонів дівчаток та жінок із захопленої частини Донбасу та Криму мали системний характер з боку окупантів. Але у держслужбовців не було системного розуміння, для чого потрібний цей документ. А головне – як він допомагатиме жінкам, які врятувались від окупантів та стали внутрішньо переміщеними особами, або тим, хто жив на окупованій території, поки її не звільнили, чи пішли у ЗСУ [1].

Стратегія гендерної рівності у силових структурах України передбачає досягнення гендерного балансу, забезпечення гендерної чутливості та створення бездискримінаційного середовища. Її цілі включають збільшення кількості жінок

у силових структурах, зменшення гендерного розриву у заробітній платі та кар'єрних можливостях, ліквідацію гендерних стереотипів та підвищення гендерної чутливості серед персоналу. Для досягнення цієї мети планується проведення законодавчих та нормативних змін, які гарантуватимуть гендерну рівність та усунення дискримінації. Також передбачено проведення тренінгів та семінарів з гендерної рівності, розробку та впровадження програм гендерної інтеграції, збільшення представництва жінок на керівних посадах, створення сприятливих умов для кар'єрного зростання жінок та здійснення моніторингу та оцінки гендерної рівності. Очікувані результати включають збільшення кількості жінок у силових структурах, зменшення гендерного розриву, ліквідацію гендерних стереотипів, створення гендерно-чутливого середовища та підвищення ефективності системи безпеки. Для успішної реалізації цієї стратегії необхідні значні ресурси, сприятливе співробітництво всіх зацікавлених сторін та підтримка з боку уряду, силових структур, громадянського суспільства та міжнародних організацій. Це сприятиме не лише гендерній справедливості, але й підвищенню ефективності та безпеки у силових структурах України.

20 грудня 2022 року Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердив операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки. Стратегія передбачає наступні пункти:

- комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;

- посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

- посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків воєнних дій і післявоєнної відбудови України [2].

Гендерна рівність у силових структурах України є важливою та актуальною проблемою, оскільки існують проблеми, такі як недостатня представленість жінок, гендерний розрив у заробітній платі та кар'єрних можливостях, а також гендерні стереотипи та дискримінація. Для вирішення

цих проблем була розроблена стратегія гендерної рівності у силових структурах України, яка передбачає досягнення гендерного балансу, забезпечення гендерної чутливості та створення середовища, вільного від гендерної дискримінації. Для успішної реалізації цієї стратегії необхідно докласти значних зусиль з боку всіх зацікавлених сторін. Втілення в життя цієї стратегії дозволить досягти гендерної рівності у силових структурах та створити більш ефективну та безпечну систему безпеки. Важливо підкреслити, що гендерна рівність – це не лише питання гендерної справедливості, але й питання ефективності та безпеки. Гендерно-інклюзивні силові структури є більш результативними у боротьбі зі злочинністю та забезпеченні безпеки. Реалізація цієї стратегії буде кроком на шляху до створення більш справедливого та безпечного суспільства для всіх.

Список використаних джерел:

1. Український прорив 3: успішні кейси з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека». Тетяна Марінова, Інформаційний портал womo.ua. URL: <https://womo.ua/ukrayinskiy-proriv-3-uspishni-keysyi-z-vikonannya-rezolyutsiyi-radi-bezpeki-oon-1325-zhinki-mir-ta-bezpeka/>.
2. Уряд схвалив стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/uryad-shvaliv-strategiyu-vprovadzhennya-gendernoyi-rivnosti-u-sferi-osviti-do-2030-roku>.

Сівашева А.

здобувач вищої освіти ННІ
права та підготовки фахівців
для підрозділів
Національної поліції

Бойко О.

старший викладач кафедри ТСП
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОФЕСІЙНА ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ЯК НЕВІД'ЄМНА ЧАСТИНА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Сьогодні на поліцію покладається велика відповідальність, тому до них висувають відповідні вимоги щодо високого рівня підготовки та адаптації до складних викликів та змін у професійній діяльності. Велика увага приділяється технічній та фаховій підготовці, але однаково важливою є психологічна готовність професіонала до подолання стресу, прийняття швидких та обґрунтованих рішень, а також здатність до адаптації до незвичайних обставин. Психологічна готовність є невід'ємною частиною професійної