

впливом стресогенних факторів, наявністю постійної загрози для життя та здоров'я, високою ймовірністю загибелі та травмування під час виконання ним службових обов'язків (проведення затримання підозрюваного, організація обшуку, допит, огляд місця події та ін.). Ситуація ускладнюється суттєвим зростанням у сучасних умовах фізичних, моральних і психологічних навантажень на особовий склад МВС України, що вимагає високого рівня сформованості у офіцерів Національної поліції України психологічної стійкості та працездатності.

Список бібліографічних посилань

1. Клименко І. В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських : монографія. Харків : Фоліо, 2018. 424 с.
2. Мілорадова Н.Е. Психологічні основи професіогенезу слідчих : монографія. Харків : ФОП Бровін, 2018. 496 с.
3. Цільмак О. М. Психологічна структура слідчої діяльності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2 (1). С. 330-337.

Одержано 27.02.2023

УДК 351.74(477):305

Ольга Олександрівна КОЛЕСНИК,

здобувач вищої освіти факультету № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4565-3857>

ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Проаналізовано проблеми, пов'язані з гендером, які існують в правоохоронних органах. Показана актуальність проблеми для всіх співробітників сектору безпеки. Узагальнено, що позитивні зміни у поліції, та інших органах правопорядку залежать від змін у суспільстві. Дана тема висвітлює проблематику, яка потребує більш детального розгляду. Запропоновано проведення систематичної аналітичної діяльності, вимірювання кількісних та якісних статистичних показників, в тому числі з врахуванням латентної гендерної дискримінації.

Ключові слова: правоохоронні органи, рівні права, гендерна рівність, сектор безпеки, маскулінність.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [2]. Оцінка ефективності реалізації механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності потребує відповідного інформаційного забезпечення. Розширення переліку індикаторів, дезагрегованих за ознакою статі, відповідно до міжнародних стандартів, є одним з інструментів для моніторингу забезпечення гендерної рівності [4].

Наша держава ратифікувала ряд міжнародних документів, одним із яких було розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Резолюція ООН 1325 присвячена саме тим державам, де тривають збройні конфлікти, тому даний документ актуальний для України [2].

Гендерна політика в правоохоронній сфері має спрямуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки в поліції, а відтак, утвердженню гендерної рівності. Важливою складовою формування та реалізації гендерної політики в Україні є гендерна статистика, яка дає можливість виявити гендерні диспропорції в різних сферах діяльності суспільства та надати рекомендації щодо їх збалансування. Гендерна статистика має бути оперативною й адекватно відбивати проблеми жінок в усіх сферах їх життєдіяльності [4].

Приділення уваги гендерним питанням допоможе правоохоронним органам (сектору безпеки) покращити їхню чутливість до проблем громад, які вони обслуговують, підвищити оперативну ефективність, урізноманітнити й отримати найкраще від свого персоналу та відповідати найвищим стандартам професійної звітності. Це також допоможе виконати свої зобов'язання щодо міжнародного законодавства, включно з Резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 та Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Тож структури сектору безпеки, як і інші структури суспільства, є чутливими до гендерних питань. Така чутливість пояснюється тим, що структури сектору безпеки мають одночасно враховувати «особливі і різноманітні потреби щодо безпеки та правосуддя з боку чоловіків, жінок, хлопців і дівчат» та підтримувати «повну та рівноправну участь чоловіків і жінок у своїй роботі». Ця чутливість і її важливість мають бути усвідомленими як керівництвом сектору безпеки, так і його працівниками [1, с.68].

У період військового конфлікту посилюється мілітаризована маскулінність. З усіх середовищ, де маскулінність формується, відтворюється та проявляється, в середовищі, пов'язаному з конфліктом, вона є найбільш прямою, домінуючою та насильницькою [1, с.83]. Культ сильної влади, дисципліни, державності, вождя і нації практично завжди поєднується з культом агресивної маскулінності, спрямованої проти «жіночної» і «слабкої» демократії. Особливо це є характерним для держав, які виступають агресорами, і намагаються підтримувати і посилювати такі культури як у себе в державі, так і на окупованих, анексованих чи в інший спосіб завойованих територіях. Культ маскулінності посилюється також під виглядом захисту традиційних духовних цінностей в суспільстві. Розуміння, фіксування та реагування на зазначені процеси з метою зменшення їх впливу є важливою складовою діяльності, спрямованої на забезпечення гендерної рівності та підвищення гендерної чутливості в правоохоронних органах [3].

Якщо в секторі безпеки представлені паритетно жінки і чоловіки, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять в роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження у насильницьких ситуаціях та мінімізувати застосування сили. Водночас, жінки частіше кидають службу в секторі безпеки, тому що стикаються з перешкодами різного типу – невідповідна уніформа, обладнання, брак зручностей на роботі, сексуальні домагання, кадрова політика, що не враховує потреб жінок, виключення з процесу підвищення кваліфікації через відпустку по догляду за дитиною тощо [5]. Задля виправлення ситуації та забезпечення гендерно збалансованого підходу в роботі використовують різні заходи: програми наставництва та підтримки; навчання із запобігання утиску та/або сексуальним домаганням; гендерний огляд логістики; спеціальні політики щодо вагітності і материнства; асоціації жінок, які служать та працюють в секторі безпеки [6].

Отже, гендерні проблеми в правоохоронних органах (організаціях сектору безпеки) потребують постійного глобального вивчення, та знаходження нових рішень відповідно до умов та тенденцій розвитку суспільства.

Список бібліографічних посилань

1. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання», Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання у секторі безпеки». Женева: DCAF, ОБСЄ/БДПД, ООН Жінки. 2019 URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%20%20UA.pdf> (дата звернення: 19.02.2023)
2. Міжнародні нормативно-правові акти із забезпечення гендерної рівності URL: <https://www.if.gov.ua/genderna-rivnist/normativno-pravovi-akti-z-pitan-gendernoyi-rivnosti> (дата звернення: 19.02.2023)
3. Інформаційно-навчальний посібник для фахівців сектору безпеки URL: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426> (дата звернення: 19.02.2023)
4. URL: www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 19.02.2023)
5. Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917– 2017 рр.) : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2017 – 340 с
6. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.10.11> (дата звернення: 19.02.2023)

Одержано 27.02.2023