



ДОНЕЦЬКИЙ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

науково-практичні рекомендації
(за результатами аналітичного дослідження)



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ**

**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В
ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

науково-практичні рекомендації

Кривий Ріг – 2023

Укладачі:

НОСЕВИЧ Надія Русланівна – завідувач кафедри правоохоронної діяльності та поліцейстики факультету № 1 Криворізького навчально-наукового інституту Донецького державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

МИХАЙЛОВ Руслан Іванович – доцент кафедри правоохоронної діяльності та поліцейстики факультету № 1 Криворізького навчально-наукового інституту Донецького державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ЛАВРЕНКО Анастасія Ігорівна – викладач кафедри правоохоронної діяльності та поліцейстики факультету № 1 Криворізького навчально-наукового інституту Донецького державного університету внутрішніх справ

ЛОПАТИНСЬКА Ірина Сергіївна – доцент кафедри соціально-гуманітарних та загальноправових дисциплін факультету № 1, Криворізького навчально-наукового інституту Донецького державного університету внутрішніх справ, кандидат педагогічних наук, доцент

КУЧЕРГАН Єлизавета Валеріївна – доцент кафедри соціально-гуманітарних та загальноправових дисциплін факультету № 1 Криворізького навчально-наукового інституту Донецького державного університету внутрішніх справ, кандидат педагогічних наук

Рецензенти:

Собакарь Андрій Олексійович – завідувач кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор, полковник поліції

Ткаченко Роман Олександрович – заступник начальника Головного управління Національної поліції в Донецькій області – начальник кримінальної поліції, кандидат юридичних наук, полковник поліції

З 12 Носевич Н. Р., Михайлов Р. І., Лавренко А. І., Кучерган Є.В., Лопатинська І.С.

Механізм забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України: науково-практичні рекомендації. Кривий Ріг : Донецький державний університет внутрішніх справ, 2023. 46 с.

Автори на підставі проведеного анкетування, аналізу та узагальнення його результатів, дослідження міжнародного та національного законодавства, правової доктрини, здійснили оцінку поточної ситуації щодо впровадження принципів гендерної рівності в структурі Національної поліції України та надали науково-практичні рекомендації щодо поліпшення стану правового регулювання та впровадження заходів для практичної реалізації державної політики із вказаного питання.

Науково-практичні рекомендації розраховані на працівників підрозділів Національної поліції України, науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти та всіх, хто цікавиться питаннями гендерної рівності в діяльності Національної поліції України.

ЗМІСТ

Вступ	4
Мета та методологія дослідження	5
1. Зміст гендерної рівності в діяльності Національної поліції України.	7
Список використаних джерел до I розділу	18
2. Результати оцінки поточної ситуації щодо забезпечення гендерної рівності в Національній поліції України	19
3. Наукові висновки щодо забезпечення гендерної рівності в Національній поліції України	36
Список використаних джерел до III розділу	43
Висновки	45

ВСТУП

Наразі, перемога та повернення до повноцінного мирного життя є основною метою для кожного та кожної із нас та нашої країни в цілому. Досягнення цієї мети можливо лише шляхом поєднання виконання бойових завдань та одночасного вибудовування оновленого світогляду кожного громадянина, особливо важливим є перегляд громадських позицій із соціально значущих питань.

Ключовою у розумінні суспільних процесів, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності є теза про те, що всі ми є різні, але все ми є рівні. Надважливим в умовах сьогодення є необхідність наближення до стану підтримання балансу між вказаними категоріями - правами та законними інтересами, та й відповідно – взаємними обов'язками представників різних професій, різних соціальних, етнічних груп, тощо.

Сучасні теорії гендерних відносин доводять, що соціальні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного походження, не є «одвічно даними», а є лише набутими, приписаними індивідові суспільством¹. Не варто забувати, що будь-яке соціальне явище по-різному впливає на чоловіків та жінок. Війна і конфлікти також. В умовах сьогодення важливо пам'ятати, що проблема різного впливу війн та конфліктів на жінок і чоловіків також є глобальною².

Національна стратегія України у сфері прав людини в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (розділ 9)³ ставить за мету забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків в Україні у всіх сферах життєдіяльності.

Говорячи про професійну та трудову сферу, то серед стратегічних питань щодо організації праці, що потребують вирішення можна виокремити існування розриву в оплаті праці жінок і чоловіків; різниця у можливостях брати участь у політичному житті; існування гендерних стереотипів у суспільстві та випадків дискримінації за ознакою статі.

Завданнями, спрямованими на досягнення вказаних цілей виступають створення умов для розширення економічних можливостей жінок, запровадження комплексних заходів з протидії всім формам професійної сегрегації за ознакою статі, зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, нерівності у розподілі сімейних обов'язків.

Стратегія України у сфері прав людини в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спирається на забезпечення представництва жінок серед виборних органів (таких як Верховна Рада України, місцеві ради, тощо) як на показник її ефективності, але зовсім не бере до уваги такі показники

1 Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. Київ: МФ «Відродження», 2019. 28 с. URL: https://www.naiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/zvit_integracya-gendernoy-skladovoy_02.pdf

2 Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Ковальчук Л.Г., Козуб Л.І., Левченко К.Б., Легенька М.М., Суслєва О.І. Київ, 2017. 264 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/3/386423.pdf>

3 Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021>

як кількість жінок, які проходять службу у правоохоронних органах, зокрема й у підрозділах Національної поліції України.

Не слід забувати, що важливим кроком у частині законодавчого закріплення намірів України із забезпечення гендерної рівності, безумовно, став Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁴. Метою цього спеціального нормативно-правового акта є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Цікавим є те, що за словами очільників Міністерства внутрішніх справ України (далі - МВС), МВС є одним із перших відомств, де в апараті створено уповноважений підрозділ з дотримання гендерної рівності, внесені зміни до функціональних обов'язків керівників всіх рівнів органів системи МВС у частині дотримання принципу рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків⁵.

Більше того, перше в історії вітчизняного сектору безпеки України національне дослідження «Розуміння маскулінності і гендерної рівності в секторі безпеки України» («IMAGES») ⁶було проведене саме за ініціативи МВС (лютий 2019 року - грудень 2020 року). «IMAGES» - це одне з найбільш глибоких досліджень, що коли-небудь проводилися, яке спрямоване на вивчення ставлення і практик щодо гендерної рівності як серед чоловіків, так і серед жінок. Так, за результатом вказаного дослідження було встановлено, що працівники сектору безпеки дійсно переживають психологічно травмуючі події при виконанні своїх службових обов'язків, проте цей досвід не є суттєвим фактором їхнього ставлення та поведінки, пов'язаних із гендерними питаннями. Насамперед, це означає, що перспективним та важливим напрямом роботи із створення показників для гендерно рівного суспільства є підвищення правової свідомості безпекового сектору і в першу чергу - працівників та працівниць поліції.

Таким чином, з метою визначення актуального стану забезпечення гендерної рівності у структурі МВС авторами було здійснено це аналітичне дослідження, результати якого стали основою для надання науково-практичних рекомендацій, що мають стати в нагоді для вирішення нагальних питань як у структурі органів Національної поліції України, так і можуть бути основою для надання пропозицій щодо змін у чинному законодавстві.

Колектив Донецького державного університету внутрішніх справ висловлює слова вдячності всім, хто підтримав проведене нами дослідження та долучився до нього в ролі респондентів. Ми цінуємо думку й позицію кожного.

4 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

5 Уповноважені підрозділи з гендерної політики створені в усіх ЦОБВ системи МВС, - Катерина Павліченко. URL: https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/Upovnovazheni_pidrozdili_z_gendernoi_politiki_stvoreni_v_usih_COVV_sistemi_MVS___Katerina_Pavlichenko_33656

6 Розуміння маскулінності і гендерної рівності в секторі безпеки України (IMAGES): національне дослідження. 2020. URL: https://www.naiuu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/UnWomen_2021_Resume_Ukr.pdf

МЕТА ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою аналітичного дослідження є вдосконалення поточної ситуації щодо забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України.

Завдання проведеного аналітичного дослідження:

- з'ясувати стан забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України через опитування працівників та працівниць Головних управлінь Національної поліції в областях та їх структурних підрозділах та працівників та працівниць патрульної поліції України;
- проаналізувати, систематизувати та здійснити аналітичний опис результатів проведеного опитування щодо стану забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України;
- надати науково-практичні рекомендації щодо забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України.

Об'єкт дослідження: забезпечення стану гендерної рівності в діяльності Національної поліції України.

Предмет дослідження: особиста думка працівників та працівниць поліції щодо забезпечення стану гендерної рівності в діяльності Національної поліції України.

Методологія дослідження базована на змішаному якісному дослідженні та аналізі наявних даних, отриманих методом онлайн - опитування (Computer Assisted Web Interviewing) та системному методі, який надав можливість розробки науково-практичних рекомендацій.

Вихідні дані: 5234 анкети практичних працівників та працівниць Національної поліції України, отриманих у результаті онлайн-анкетування, проведеного за допомогою Google-форми в період з 15 серпня 2023 року до 25 серпня 2022 року.

Географія дослідження: територіальні органи й підрозділи Національної поліції по всій території України (окрім Автономної республіки Крим, структурні підрозділи Національної поліції інших окупованих територій було опитано за місцем їх переміщення й актуального перебування).

1. ЗМІСТ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.

Основні психологічні підходи щодо забезпечення гендерної рівності в діяльності національної поліції України.

Розкриваючи поняття гендерної рівності, яка передбачає розвинене суспільство, в якому жінки та чоловіки мають перш за все рівний доступ до соціальних благ освіти, медичного обслуговування в збереженні здоров'я, рівні можливості в фінансовій сфері та незалежності ведення бізнесу, участі на рівних правах у політичній діяльності, та мати перспективи кар'єрного росту в управлінських структурах, правоохоронних органах і т. п.

В Організації Об'єднаних Націй констатують той факт, що суспільство ніколи не буде мати сталого розвитку, якщо в ньому буде присутня гендерна нерівність, яка виступає, як порушення прав людини, де чоловіки та жінки не можуть реалізувати свої природні можливості у різних сферах суспільного життя в зв'язку з тим, що підлягають дискримінації по статевим признакам. Проте на сьогодні навіть розвинуті країни, що знаходяться на вершині цивілізації, не можуть забезпечити партнерські можливості чоловіків та жінок.

Таким чином, з орієнтації на поліпшення та покращення становища жінок всі суспільні організації переходять на позицію творчого розвитку в гендерних підходах до вирішення тих чи інших проблем, намагаючись забезпечити суспільство прогресивним розвитком справедливості [4]. Гендерні проблеми залишаються досить чутливими в функціонуванні інституцій котрі гарантують безпеку суспільства, у вирішенні питань щодо конструктивного забезпечення безпекових потреб громадян в цілому і вчасності створення більш ефективного професійного середовища, яке ґрунтується на підвищеній довірі та налагодженні стосунків у співпраці з громадянами.

Тому забезпечення питань прикладного характеру гендерної рівності потребують подальшого вдосконалення та більш поглибленої розробки психологічних підходів серед яких виділяються такі як:

- ❖ 1. Трансформація гендерних стереотипів у рольовій культурі поліції.
- ❖ 2. Вибір позиції лідерства, як механізм згладжування гендерного дисонансу в діяльності поліцейських.
- ❖ 3. Напрацювання гендерних позитивних моделей поведінки у відповідності до іміджу поліцейського.

Розглянемо більш поглиблено в деталях систему психологічних підходів розкриваючи механізм їх практичного застосування:

- ❖ 1. *Трансформація гендерних стереотипів у рольовій культурі поліції.*

Зміст гендерних стереотипів впливає із самої серцевини побудови суспільства, адже якими б не були общини, досить примітивними, або супер розвинутими, войовничими, чи зовсім мирними, що формують у собі матеріальні багатства, чи будучи обідраними та бідними, або розвиненими класами з політичними уявленнями, чи зовсім дикими, можемо стверджувати, що всі

суспільні структурні побудови об'єднує беззаперечний факт наявності розподілу на дві категорії людей за статевими особливостями: чоловіків і жінок, що взаємодіють між собою, утворюючи сукупність ідей щодо статусу, соціальних цінностей, рольових взаємовпливів, що визначають рівень розвитку культурних складових [6].

У багатьох наукових дослідженнях, позитивних та негативних рис культури поліцейського, розвитку культури чоловічої мужності, приділяється багато уваги як якості, що має негативний вплив на процеси, які відбуваються в правоохоронній діяльності щодо недостатньою кількості жінок присутніх у ній, пошуку шляхів виправлення ситуації, шляхом вивчення гендерної природи професійної діяльності та реалізації професійної культури [5]. Думка та уявлення багатьох учених пересікається на поглядах, що дозволять змінити психологічні підходи до навчання та набору до лав поліції в разі більшої присутності жінок, попередити випадки подальшого незаконного насильства в поліції.

За сучасними підходами щодо змісту комплексу рис і особливостей поведінки гендерної ідентичності чоловіків та їх маскулінності, констатується потенційне формування зі сторони суспільства, вимог та відповідних стандартів які зазнають суттєвих тисків щодо нормативів відповідної поведінки чоловіків. Неузгодженість між вимогами часу та очікуваннями в реальному суспільному житті можуть призводити до реальних нервових зривів чоловіків, у разі відповідної природної їх соціальної нереалізованості. Натомість управлінська культура в поліції має направляти позитивну взаємодію чоловіків та жінок і спрямувати їх на розумну маскулінність, яка б узгоджувала та єднала їх взаємодію з потребами суспільства і поліції, як організації створеної для дотримання виконання вимог правоохоронної діяльності.

Поліція, таким чином при наявності відповідної кількості жінок та чоловіків, буде сприйматися суспільством, як демонстрація позитивної маскулінності, що відіграє відповідну роль у трансформації негативних засад, що базуються на буденних стереотипах психології, як позитивне відношення до суспільства. Самі поліцейські, на засадах гендерної рівності, мінятимуть свою поведінку та відношення до громадян, закріплюючи тим самим миролюбність і згуртованість, що відповідає реальним потребам життєдіяльності повсякденного життя якому притаманні співчуття ближньому, взаємоповага та піклування за обставинами, будуть сприяти кращій комунікації та професійній стабілізації.

❖ 2. Вибір позиції лідерства, як механізм згладжування гендерного дисонансу в діяльності поліцейських.

Науковці, вивчаючи лідерство особистості в суспільстві, не виявляли своє відношення до статі чоловіків і жінок, а підходили до вирішення проблеми дослідження за вже напрацьованими стандартами, оскільки лідерство завжди належало чоловікам. У пошуках згладжування дисонансу, в наукових дослідженнях, або іншими словами виявлення причин диспропорції та пошуку відмінностей в спілкуванні між лідерами чоловіками, їх взаємодії між лідерами жінками, розглядається за трьома позиціями згладжування стереотипів в підходах до теоретичних та практичних дослідженнях: перший підхід, розглядає гендерний

фактор як головний, а лідерські якості другорядними; вчені що віддають перевагу другому підходу, стверджують, що значну перевагу мають лідерські якості, ставлячи гендерні фактори на друге місце; треті вчені, які за законами теорії беруть як лідерські якості так і гендерні фактори рівнозначними в системі цінностей [2].

➤ *Розглянемо теоретичні та практичні позиції, де головним являється гендерний фактор:*

1) Найближчим основоположним фактором що визначає конструктивну поведінку поліції в подоланні гендерних перекосів, може бути фактична позиція Токенізму, яка запропонована Розабетом Кентером, зміст якої складається з того, що на групову динаміку розвитку колективу впливають співвідношення пропорцій різних представників, а саме гендерної приналежності. В зв'язку з тим, що в управлінській діяльності жінки майже завжди виконують роль відповідних соціальних символів, та соціально-культурних установок, їх сприймають як особистості за неформальними рольовими сценаріями – так наприклад:

а) за сценарієм материнства, від жінки очікують ніжність, співчуття та емоційну виразність, а не ділову установку та управлінську хватку;

б) за сценарієм спокусниці, жінка повинна виражати тільки сексуальні прихильності та бути об'єктом симпатій чоловіка, що займає посаду;

в) за сценарієм жінки іграшки або жінки талісману, вона має приносити чоловікам тільки вдачу та щасливе майбутнє, а не грати роль ділової жінки;

г) за сценарієм залізної леді, вона діє за власним розумом і не допускає ніяких сентиментів та невдалих порад, тому дещо ізольована від колективу [7].

Всі ці сценарії, за якими жінки розігрують привабливі ролі, беруть участь у розвитку різних управлінських перипетій. З однієї сторони приваблюють своєю жіночністю, але з іншої суттєво впливають на статусні відносини в групі, а також на службові відносини та перспективи кар'єрного росту. Тому проблему соціальних домінант потрібно вирішувати за допомогою подолання стереотипів та перешкод у колективі, які детально розглянемо далі.

2) Цікавою також є позиція Дж. Боумена та С. Суттона з питання гендерного підбору лідерів за сценарієм, де у відповідності конструктивної поведінки на аналогічні з чоловіком посади в організації, жінка повинна бути більш підготовлена, чим чоловік і тільки тоді в неї є шанс зайняти ту чи іншу посаду та позбутись упередженого ставлення колективу до себе, що складає відчутну пропорцію.

3) Варто відмітити оригінальність позиції Е. Джоунса та Р. Лайдена яка складається з вражаюче привабливого менеджменту та є виразником думки про те, що лідер повинен опиратись на враження, які він справляє на оточуючих, але в колективі такі лідери стають мішенню. Такий розвиток сценарію для лідера надає можливість до кінця виявити відносини колективу до лідера, особливо відносини жінкам з чоловіками.

4) Додаткові позиції конструктивної поведінки, які повинні бути враховані в практичній діяльності поліції – це позиція гендерного потоку, яку висвітлив Б. Гутек, стверджуючи, що розвиток колективу та сприйняття лідера підлеглими, його спрямованості залежать від його статі, оскільки в культурному розвитку

суспільство дотримується традицій, то і соціально-психологічні перспективи кар'єрного зростання будуть віддаватись чоловікам.

5) Вдалою є позиція конструктивної поведінки, яка розгортається в ролях андрогінії, що відображається в сценарії, за яким більшість жінок піддається зовнішнім впливам чоловічого початку в лідерстві, тому деякі жінки лідери вважають, що поведінка яку копіює жінка лідер швидше повинна мати чоловічий стиль, який є більш перспективним в кар'єрному рості та несе з собою більше вигоди, чим негативних втрат, але така поведінка може викликати внутрішній розлад і конфлікт.

6) Позиція прихильників фрейдизму стосовно жінок, що добились лідерства та успіху в кар'єрному рості, приписує жінкам не зовсім благородні ідеї та прагнення до лідерства, які стимулюються заздрістю до успішного кар'єрного росту чоловіків. Теорія психоаналізу Я. Джорстада висвітлює лідерство, як явище нарцисцизму, за яким нормальні природні потяги любові та людської підтримки перетворюються в патологію нарцисцичної тривоги або нарцисцичної грандіозності.

➤ *Надалі слід визначитись з теоріями, в яких віддається перевага лідерській позиції:*

1) За сценарієм конструктивної поведінки слід відмітити позиції статусної теорії Дж Бергера, за якою поведінка особистості пов'язана з встановленням її статусу, як у малих групах, так і у цілому в державі. Серед чоловіків, за цією теорією жінка має майже завжди другорядний статус і сприймається колективом, як лідер інтелектуал в більшості який виконує роботу в організаційному порядку, а чоловіки оцінюються як лідери ідеї і в більшості випадків, як більш компетентні в концептуальних питаннях. Але якщо жінка-лідер отримує досить високий статус лідерства долею випадку обставин, то вона поводить себе більш компетентніше, як особистість ніж чоловік.

2) Досить цікавою, в плані взаємовпливів лідерів один на одного, є теорія LMX Г. Граєна, яка основана на аналізі лідерами підлеглих за їх професійною компетентністю в практичній діяльності. Лідер складає для свого управління групу осіб наближених до нього, які користуються більшою довірою і вони повинні брати на себе більше відповідальності. Дана група у взаємовідношеннях з лідером виходить за рамки офіційних відносин, колективно відповідає за успіх і завершення роботи. Підлеглі, що не мають статусу ближньої підтримки відносять себе до сторонньої групи [8].

3) Поширеною в управлінській діяльності конструктивної поведінки є позиція ситуативно-посадового підходу Р. Хауза та Дж. Хнта, де за сценарієм лідери не позиціонуються за чоловічою чи жіночою статтю, а виконують однакові лідерські доручення, але таке відношення до виконання завдань може привести до того, що лідери жінки можуть програти лідерам чоловікам [8].

➤ *Теорії та позиції, в яких розглядаються обидва фактори, як рівноцінні:*

1) В даному випадку позиція конструктивної поведінки Д Гамільтона, за якою вона тісно межує зі схемами стерео типізації, які стимулюють процеси управління та поділяються на особистісні, ситуативні, рольові. Типізація поведінки за даною

схемою дозволяє швидше зорієнтуватись в розпізнаванні особистості, зорієнтуватись у її прагненні та передбачати сценарії за якими ця особистість буде діяти реалізуючи гендерні стереотипи у вирішенні проблем взаємовідношень чоловіка та жінки [9].

2) Надалі пригадаємо рольовий сценарій Е. Іглі, за яким лідери, як чоловічої так і жіночої статі, для їх нормального сприйняття суспільством, повинні відпрацьовувати позитивні сценарії та контролювати свою поведінку, згладжуючи конфлікти між лідерськими та гендерними ролями.

❖ 3. *Напрацювання гендерних моделей поведінки у відповідності до іміджу поліцейського.*

Надалі, поліцейському – обираючи та використовуючи позиції та сценарії управлінської діяльності, які розвивають позитивні гендерні взаємовідносини, потрібно побудувати психологічну схему внутрішніх налаштувань. Для покращення взаємовідносин між чоловіками та жінками їх ментальними духовними початками, розглянемо покращення взаємовідносин як із співробітниками, так напарниками і напарницями.

Як було зазначено вище, найбільш конструктивним шляхом подолання стереотипу поведінки поліцейського як чоловіка так і жінки, який – стереотип присутній в нашій масовій культурі – опрацюємо позицією Токенізму запропонованою Розабетом Кентером, за якою необхідно обрати стереотипи, що відповідають внутрішнім душевним станам та переконанням і надалі обираємо таку конструктивну поведінку, яку ВИ вважатимете доцільною або іншими словами раціональною в подоланні тих, чи інших стереотипів для покращення гендерних взаємовідносин.

ЧОЛОВІЧИ СТЕРЕОТИПИ:

1) Чоловік з поведінкою *Кар'єриста* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою «правителя», іншими словами чоловік у якого основною метою поведінки в його професійній діяльності є успішна реалізація сценарію, який спрямований на підвищення соціального статусу всіма доступними і недоступними засобами та методами, використовує оточення як засіб.

2) Чоловік з поведінкою *Супермена* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою «героя-рятувальника», іншими словами чоловік у якого основною метою поведінки є утілення могутності та всесильності, як в плані фізичних здобутків, так і розумової діяльності. Це герой сміливець, який нікого не боїться та з задоволенням долає перешкоди, стан адреналіну є його постійним прагненням.

3) Чоловік з поведінкою *Звабника* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою «героя-ловеласа», іншими словами чоловік в якого основною метою поведінки остається жадоба змагання, але не просте змагання, а змагання за прихильність та симпатії жінки.

4) Чоловік з поведінкою *Годувальника* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою чоловік «одружений», іншими словами чоловік у якого основною метою поведінки є захист свого особистого світу, який не боїться брати на себе багато життєвих благородних функцій, які межують з

багатьма життєвими ризиками, але він годувальник, батько сім'ї, мислитель, наставник, захисник слабких і знедолених, воїн охоронець.

ЖІНОЧІ СТЕРЕОТИПИ:

1) Жінка з поведінкою ляльки *Барбі* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою, що обмежується територією власного дому, а також відвідуваннями салонів краси та інших фітнес клубів і привабливих розважальних місць. Іншими словами жінка в якій основною метою поведінки залишається збереження свого вигляду, та вміння сексуально притягувати чоловіків, адже вона впевнена, що саме це зробить її щасливою та вирішить всі проблеми.

2) Жінка з поведінкою *Попелюшки* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою, де вона весела за вдачею і прекрасна за характером, завжди доброзичлива та не скаржиться на труднощі, відверта в спілкуванні, слухняна та чутлива, іншими словами жінка в якій основною метою поведінки залишається складання образу ідеальної жінки првцівниці, тому вона покладає надію знайти справжнього принца і таким чином усі життєві проблеми вирішуються самі собою.

3) Жінка з *Гламурною* поведінкою – це особистість з природною соціально-психологічною установкою на вишуканість і ексклюзив, у неї як для жінки ідеальна фігура, шикарна зачіска, брендові останні випуски одягу та престижне авто, вона досить забезпечена грошима, іншими словами жінка в якій основною метою поведінки залишається прагнення залишати все як є, вона самодостатня для щастя, ніякого суму за минулим і загалом в неї все добре.

4) Жінка з поведінкою *Стерви* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою, де за ніжним, милим, симпатичним обличчям криється жорстока натура хижака, вона досить агресивна і готова, як кажуть, йти по трупах не дивлячись ні на що. Іншими словами жінка в якій основною метою поведінки залишається боротьба в суспільстві та відстоювання своїх прав, не йде ні на які поступки, не відчуває муки совісті, людей використовує як їй заманеться, заради своєї вигоди. Має підтримку в суспільстві, яке переконане, що по іншому кар'єри серед чоловіків не зробиш, тільки так.

5) Жінка з поведінкою *Супергероїні* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою, яка оволодіває мистецтвами єдиноборств і володіє не аби якою силою, а також бере участь в бойових операціях по спасінню людства і працює на спецслужби, іншими словами жінка в якій основною метою поведінки залишається бути героїнею бойовиків, детективів, які зорієнтовані на чоловічу аудиторію.

6) Жінка з поведінкою *Космізму* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою з незалежною поведінкою, що існує в юності у рамках мікрорайону, а в молодості у рамках міста, її сфера існування, як середовище – це місцева культура. Головна мрія такої жінки – це не пошуки романтичного кохання, а реалізація себе як особистості, перевага над іншими. Вона спілкується з чоловіками на рівних, живе самостійно та поводить з оточенням, як їй хочеться, іншими словами жінка в якій основною метою поведінки залишається типова форма поведінки представниці місцевої культури середнього класу.

7) Жінка з поведінкою *Феміністки* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою, яка добивається своїх прав та може викликати страхи в чоловіків, бо чоловіки принципово бояться, що саме такі жінки відштовхнуть їх в правах і займуть їх місце в житті та посади на роботі при тому, що захопивши владу надв'яжуть всім свої погляди. Іншими словами жінка, в якій основною метою поведінки залишається фемінізм, який асоціюється з негативними передчуттями не тільки в чоловіків, а також і у жінок, які від них намагаються зберегти дистанцію.

8) Жінка з поведінкою *Берегині* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою, а саме ця жінка за давніми традиціями бере на себе соціальну відповідальність за сім'ю, дітей і близьких родичів, за усю громаду в якій знаходиться, навіть за націю і державу. В даному випадку чоловік виступає, як воїн, а така жінка скрізь знаходиться поруч і забезпечує всіх своїм піклуванням. Іншими словами жінка, в якій основною метою поведінки є безмежна вдячність чоловікові за те, що він є захисником Батьківщини. Цей образ на сьогодні є провідним і це визначають усі, що роль чоловіка воїна та жінки берегині є провідною в ментальності народу України.

9) Жінка з поведінкою *Мілітарного образу* – це особистість з природною соціально-психологічною установкою воїна, адже зараз в бойових діях несуть службу жінки. Тому для сучасного суспільства в його військовій культурі образ мілітарної жінки, став дуже актуальним. Іншими словами, жінка в якій основною метою поведінки є стійкість у важких обставинах, відвага, як самореалізація національної свідомості та набуття патріотизму.

Підсумовуючи вище сказане, слід уточнити, що далеко не всі стереотипи тут перераховані та висвітлені, їх може бути набагато більше в сучасній масовій культурі.

Напрацювання гендерних моделей поведінки можливо розпочати з психологічної установки з професійної мотивації, яка за своєю суттю також виявляються суперечливою, про що стверджують Є. Ільїн, Е. Фергюсон та К. Хорні. Вони визначають, що у різних чоловічих особистостей превалюють мотиви досягнення мети, а у особистостей жіночої статі превалюють мотиви уникнення невдач [9].

Унікальною в цьому плані є побудова емоційно-поведінкової моделі за якою В. Геодакян, який є автором статевої еволюційної теорії поведінки і метафорично відображає характер жінки, порівнюючи його з персиком, констатує той факт, що жінка як персик має м'яку гарну оболонку і тверду серцевину кісточку. За його словами жінки, які спрямовані на відтворення покоління більше і швидше адаптуються до життя, вони швидко сприймають зміну обстановки в оточенні, добре аналізують та підлаштовуються до ситуації що склалася, терпляче відносяться до негараздів, дипломатичніше вирішують справи та можуть швидко домовлятися та примиритися. Отже, еволюційно відзначає В. Геодакян склалось так, що гендерні жіночі відмінності виглядають за характеристикою більш гнучкішими та більш пластичними в почуттях, а також мають посилену стресостійкість та зовнішню організаційну згуртованість.

Характер чоловіка В. Геодакян порівнює з горіхом, який має тверду оболонку, а в середині горіха міститься м'яка серцевина, тобто м'який зміст за яким чоловіки мало адаптивні до оточуючих обставин, адже душею вони більш чутливі і більш вразливі, але невибагливі в емоційному вираженні та менш стійкі до подолання стресу. Отже, еволюційно відзначає В. Геодакян склалось так, що зовні неначе сильні чоловіки мало адаптивні до зовнішніх умов та малорухливі при змінних обставинах, у діях їм присутня жорстокість, яка досить обмежена і у певних ситуаціях може бути подоланою.

При моделюванні розвитку подій, гендерна взаємодія поліції в напрацюванні раціональної поведінки обов'язково приведе до ослаблення, а згодом і подолання соціально-гендерних стереотипів, їх активна позиція за матеріалами зазначеними вище забезпечить позитивний розвиток подій за рахунок психологічної ефективності, яка проявлятиметься у високій мотивації до адаптації та самореалізації в професійній діяльності.

Соціально-обумовлений механізм становлення та визначення гендерної складової під час служби в Національній поліції України.

Одним із важливих напрямів реформування кримінально-виконавчої системи та удосконалення механізмів управління у підрозділах Національної поліції України, є науково обґрунтована діяльність щодо фахового здійснення службових обов'язків співробітниками Національної поліції України. Європейські стандарти поліції орієнтують на те, щоб персонал Національної поліції провадив у життя високі людські цінності, забезпечував рівні можливості для чоловіків та жінок, підвищував професійну кваліфікацію, відповідально ставитися до своїх обов'язків. Вимогливість до співробітників Національної поліції потребує таких спеціалістів, у яких шляхом цілеспрямованого, багаторічного навчання і виховання у закладі вищої освіти був би сформований особливий фаховий менталітет, високі професійні якості особистості, що дозволяють ефективно вирішувати головні завдання системи, а саме: «...забезпечення особистої безпеки громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів; захист власності від злочинних посягань; запобігання правопорушенням та їх припинення, вжиття заходів до усунення причин і умов, що сприяють вчиненню правопорушень; охорона громадського порядку і забезпечення громадської безпеки; запобігання та припинення насильства в сім'ї, дитячої безпритульності та правопорушень серед дітей; виявлення і розкриття злочинів...» [10].

Резервом підвищення ефективності підготовки персоналу для Національної поліції України є оптимізація адаптація курсантів до навчально-службової діяльності у закладі вищої освіти. Від успішної соціально-психологічної адаптації залежить якість знань, вмінь і навичок, стійкість професійної спрямованості особистості майбутнього фахівця Національної поліції. На проблему врахування адаптаційних процесів в діяльності правоохоронних органів звертають увагу і такі психологи, як: В.Г.Андросюк, В.Л.Васильєв, В.Г.Деев, М.І.Єнікєєв, В.С.Медведев, О.П. Сєверов, О.М.Столяренко, С.І.Яковенко та ін. Не залишають це питання без уваги і педагоги О.В. Беца, Г.І.Васильєв, В.М.Синьов, М.П.Стурова та відомі юристи (М.В.Костицький, В.Г.Лихолоб, О.Є.Манюха, Г.О.Радов, Г.Ф.Хохряков та ін. всі, хто якимось чином спеціалізуються у правоохоронній сфері.

У сучасній психологічній науці наділяється великої уваги явищу соціально-психологічної готовності до виконання функціональних обов'язків в реаліях сьогодення, про що свідчить значна кількість наукових публікацій та праць з цієї проблематики таких вчених як: Баклицька О.П., Безносіков В.М., Зотова О.І., Клімов Е.А., Колизаєва Н.П., Ларіонова Л.І., Серєда Т.В., Царєгородцев Т.І., Шавердян Г.М., Щєрбаков Н.М. та ін.

Процес соціально-психологічної підготовки та становлення поліцейського з урахуванням гендерної рівності - надзвичайно динамічний та його успіх багато в чому залежить від цілої низки об'єктивних і суб'єктивних умов. Таким чином, вивчення механізмів і закономірностей соціально-психологічної адаптації поліцейського у різноманітних умовах набуває в даний час фундаментального значення та є необхідним.

Сучасному суспільству необхідні правоохоронці, які здатні не тільки прийти на допомогу, але і бути гнучким, співіснувати з навколишнім гендерно-чутливим середовищем в умовах війни, вміти реалізовувати свій внутрішній потенціал та бути психологічно готовим до постійних змін. Однак, більша частина сучасних правоохоронців не завжди здатні пристосовуватися і працювати в умовах мінливої дійсності. Прискорення процесів соціально-психологічної готовності до здійснення професійних обов'язків покладається на постійну підготовку та готовність до розуміння психологічних особливостей психічних станів, що виникають у повсякденній службовій діяльності на початковому етапі, а також виявлення психолого-педагогічних умов оптимізації даного процесу - надзвичайно важливі завдання. Від того, як швидко та за яких умов відбувається процес адаптації, залежать поточні й майбутні успіхи правоохоронців та процес їх професійного становлення. Адаптація правоохоронців - це комплексний процес, обумовлений взаємодією психологічних, соціальних і біологічних чинників [1]. *Чинники, що відображають рівень підготовки до службової та не службової діяльності:*

- відповідність об'єму і рівня знань, умінь і навичок правоохоронця до потреб службової діяльності гендерної спрямованості;
- професійна направленість (потреби, цінності, соціальні установки);
- соціальна гендерно-чутлива активність.

Чинники, що характеризують розвиток індивідуальних здібностей до адаптації:

- рівень соціальної зрілості;
- індивідуально-особистісні особливості розвитку психічних процесів;
- рівень мотиваційно-рефлексивного пізнання особистості, його суб'єктивний досвід.

Чинники, що відображають вплив на процес адаптації:

- теоретична і методична підготовка правоохоронців;
- особистісно - орієнтований підхід до громадян, незалежно від статі;
- діалогізація в громадянському середовищі;
- забезпечення професійної психологічної підтримки зі сторони поліцейського чи поліцейської;
- проектування і застосування адаптаційних ситуацій у службовій діяльності.

Чинники, що пов'язані з умовами служби:

- організація самої службової діяльності з дотриманням гендерної рівності та недискримінації;
- задоволеність міжособистісними взаєминами у колективі, рівноправність серед колег-чоловіків та колег-жінок за їх формальним статусом.

Саме адаптація та гнучкість є тими інструментами у вирішенні такої проблеми, як формування у співробітника Національної поліції необхідного рівня знань щодо недискримінації та гендерної рівності. На процес соціально – психологічної адаптації до нового гендерного середовища впливають низка чинників. По-перше, індивідуальні характеристики, до них відносять стійкі властивості, риси особистості або характеру, що викликані тією чи іншою ситуацією та можуть впливати на психічні стани особистості. По-друге, демографічні та особистісні (в тому числі вік). До особистісних чинників, що негативно впливають на процес адаптації, відносять: конформізм (погодження); невпевненість у собі (часто супроводжує загальну низьку самооцінку), а також занадто сильну впевненість (самовпевненість); емоційну пригніченість і стійке домінування негативних емоцій; домінування мотивації уникнення невдачі над мотивацією прагнення до успіху; високу тривожність як особистісну рису; сильні механізми особистісного захисту та ряд інших.

По-третє, ситуативні чинники, що негативно впливають на адаптацію людини, до них належать: ліміт часу; стан стресу; стан підвищеної тривожності; бажання швидко знайти вихід із рішення; занадто сильна або дуже слабка мотивація; невпевненість у своїх силах, викликана попередніми невдачами; підвищена самооцінка.

Між характером оцінки адаптації до службової діяльності поліцейського і соціальним самопочуттям поліцейського чи поліцейської існує тісний взаємозв'язок: чим важче і довше проходив процес адаптації, тим нижче рівень соціального самопочуття поліцейського чи поліцейської. Соціальне самопочуття поліцейського чи поліцейської тісно взаємопов'язано з його/її загальною задоволеністю своїм життям і роботою.

Постійно змінюється дійсність, нестабільність моральних орієнтацій у суспільстві, нестійкість сімейних взаємин, невиправдані очікування, часто зруйновані уявлення про людське щастя, а іноді й ілюзорні уявлення про своє майбутнє - все це формує цілий комплекс психологічних проблем у особистості правоохоронця, що постійно удосконалюється та професійно зростає. Дуже часто ми стикаємося з невмінням вибудувувати міжособистісні взаємини з урахуванням гендерної рівності, що призводить до нетерпимості, агресивності, або до аутоагресивної.

Емоційна незрілість, інфантильність, невпевненість у своїх можливостях, нерозкритий творчий потенціал при несприятливих життєвих поворотах можуть привести до нервово-психічних розладів. Крім того, в умовах службової діяльності в специфічних умовах роботи, правоохоронці стикаються з проблемою соціальної адаптації курсантів. Молоді люди, що приїхали вчитися з іншої місцевості, виявляються відірваними від батьків, від звичного укладу сім'ї, від звичного для них середовища [13].

У зв'язку з вищесказаним виявляється необхідним вивчення та створення спеціальних умов, спрямованих на особистісну і гендерно-спрямовану соціалізацію і профілактику дезадаптації, корекцію відносин в системі «поліцейський-поліцейська». Для цього необхідно проводити групову роботу, індивідуальне надання допомоги поліцейським у вирішенні побутових та особистісних проблем, спрямовані на введення молоді людини в нову соціально-психологічну роль.

Психологічний комфорт, психічне здоров'я - фундамент розвитку особистості. Впевненість є емоційне і когнітивне прийняття своїх можливостей в системі міжособистісних взаємин. Самооцінка - можливість оцінювати свої навички та вміння в системі соціального функціонування. Основними завданнями такої роботи є: попередження і дозвіл міжособистісних внутрішньо групових проблем, підвищення самооцінки, зниження рівня тривожності поліцейських, стимулювання творчого потенціалу, поліпшення психологічної грамотності, профілактика, пов'язаного з труднощами соціально-психологічної адаптації.

Осмислення гендерних стратегій країн світу, які впливають на конструктивність дій поліцейського.

Осмилюючи різні моделі та різні підходи до партнерських гендерних стратегій в різних планетарних країнах з різним політичним устроєм та різною законодавчою базою, потрібно сказати що вона суттєво віддзеркалюється в конструктивній поведінці поліцейського України. Розглянемо ці стратегічні моделі детальніше:

1. Стратегія антидискримінаційної моделі конструктивної поведінки в суспільстві допускає, що витоки гендерної нерівності є результатом індивідуально особистісного культурного виховання, тому вона нерівність може бути усунена з соціальної сфери за допомогою системи правильного гендерного виховання та використання системи антидискримінаційних законів. Така система поглядів та підходів поширена в більшості ліберальних держав, де увага суспільства концентрується на тому, що реалізуються можливості невтручання держави в гендерні процеси.

2. Стратегія позитивної моделі конструктивної поведінки в суспільстві означає усунення системи нерівності в оплаті, як горизонтального, так і вертикального ґатунку стратифікації. Дисонанси даної моделі деструктивної поведінки розглядаються скоріше за все, як відповідне гноблення, а не сам процес дискримінації. В цьому випадку особлива увага повинна приділятися не тільки законодавчим актам, а і удосконаленню системи найму на роботу, а також побудови конструктивних підходів до кар'єрного росту та просування по службі.

3. Стратегія моделі розширення можливостей конструктивної поведінки в суспільстві потребує широкого залучення державного втручання, адже потрібні такі установи, як інститути післядипломної освіти, заклади професійної підготовки та освіти підвищення класифікації. Суттєвий зміст в вирішенні цього питання містять продумані програми допомоги і надання послуг з догляду за дітьми, що розвивають держави спрямовані на соціально-демократичний устрій з вирішенням проблем покращення нижчого рівня освітньої підготовки жінок.

4. Стратегія моделі співмірної цінності та фінансової рівності в оплаті праці, де конструктивний підхід спрямований на деяке вирішення проблеми, яка

вирізняється окремими секторами трудової та соціальної діяльності, так наприклад в сфері медицини, в області освіти та в області діловодства і т.п.

5. Стратегія моделі спротиву сексуальним домаганням та конструктивної поведінки феміністичних груп які активно впливають на суспільну реакцію в ліберальних країнах і виявляються надзвичайно доцільними в сфері публічного дискурсу, а також удосконалення законодавства в цьому напрямку. Але в зв'язку з досить таки відмінним політичними та культурним рівнем різних країн, механізми профілактики та протидії досить таки суттєво відрізняються, що впливає також на покарання, особливо в державах з консервативними формами правління, які значно відстають у вирішенні цих питань на законодавчому рівні від держав ліберальним політичним устроєм.

6. Стратегія моделей спрямованих проти гетеросексизму, де конструктивна поведінка не забороняє інших сексуальних стосунків у суспільному житті, але не зважаючи на те, що все більше уваги привертається до цього питання різними суспільними організаціями на законодавчому рівні не врегульовано багато трудових питань і відбувається насправді дискримінація, як геїв так і лесбіянок. Але потрібно зазначити що на сьогодні багато країн з соціал-демократичним устроєм підтримують позитивні зміни в цьому питанні.

7. Стратегія залучення жінок та чоловіків до моделі, яка сприяє досягненням соціальної справедливості та урівноваженої зайнятості, як чоловіків, так і жінок безпосередньо за допомогою втілення конструктивної поведінки яка веде до рівного розподілу домашніх обов'язків. Особливо досить суттєвим кроком у вирішенні цього питання є можливість надання відпусток з огляду за дітьми [12].

Таким чином, вирізняючи різні моделі та різні підходи до партнерських гендерних стратегій в різних планетарних країнах з різним політичним устроєм та різною законодавчою базою, досить актуальними залишаються питання спільної діяльності суспільства у вигляді представництв громадських організацій та законодавців і науковців по створенню прогресивної системи заходів соціальних норм реального життя, які суттєво віддзеркалюється в конструктивній поведінці поліцейського.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ:

1. Агеєва В. П., Близнюк В. В., Головашенко І. А. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

2. Боровцова М. С. Гендерна ідентичність особистості: теоретичний аналіз. Вісник Одеського національного університету. Психологія. Одеса, 2011. Т. 16. Вип. 17. С. 19–29.

3. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2005. 231 с.

4. Гендерний розвиток у суспільстві : конспект лекцій / відп. ред. К. М. Левківський; наук. ред.-упоряд. С. П. Юдіна. 2-ге вид. Київ : Фоліант, 2005. 351 с.

5. Жінки в органах внутрішніх справ України / за ред. К. Б. Левченко, О. А. Мартиненка. Київ : Телесик, 2008. 56 с.
6. Заграй Л. Д. Теорії гендеру: гендерні дослідження у психології : навч. посіб. Івано-Франківськ : Петраш К. Т., 2019. 263 с.
7. Кириченко В. В. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2011. 215 с.
8. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. 344 с.
9. Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. Київ : МФ «Відродження», 2019. 28 с.
10. Мельник Т., Кобелянська Л. 50/50: Сучасне гендерне мислення : словник. Київ : К.І.С., 2005. 280 с.
11. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади : монографія / кол. авт. ; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ : «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с.
12. Павлюк Л. С. Гендерні стереотипи і гендерна чутливість комунікації (частина перша) Медіакритика : веб-сайт. URL: <https://www.mediakrytyka.info/ohlyady-analytyka/henderni-stereotypy-i-henderna-chutlyvist-komunikatsiyi.html>.
13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНКИ ПОТОЧНОЇ СИТУАЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Авторами проведеного дослідження було розроблено анкету, яка складалася з 23 запитань, що містили в собі як закриті, так і відкриті варіанти відповідей, а саме:

1. Вкажіть, будь ласка, Вашу статть.
2. Яким напрямом діяльності здійснює Ваш структурний підрозділ поліції?
3. Досвід Вашої роботи на посадах в органах поліції.
4. Чи вважаєте Ви професію поліцейського суто жіночою, суто чоловічою або не притримуєтесь жодної із думок?
5. Чи вважаєте Ви, що в суспільстві існує стереотип про те, що професія поліцейського є суто чоловічою?
6. Чи вважаєте Ви, що чоловіки виконують повноваження поліцейського ефективніше за жінок?
7. Як розподіляється навантаження між чоловіками і жінками у Вашому структурному підрозділі?
8. Як Ви вважаєте, чи поділяється робота у Вашому структурному

підрозділі Національної поліції на «жіночу» і «чоловічу»?

9. Чи забезпечені у Вашому структурному підрозділі поліції рівні вимоги для осіб кожної статі щодо просування по службі?

10. Чи є обмеження за ознакою статі, які безпосередньо впливають на просування у Вашій професійній діяльності (нерівний доступ до керівних посад)?

11. Чи помічали Ви тенденцію щодо доручення виконання певних завдань, обґрунтовуючи ознаками статі в структурі поліції в цілому?

12. Чи доручали Вам особисто виконання певних завдань, обґрунтовуючи Вашою статевою приналежністю?

13. Чи помічали Ви особисто щодо себе упереджене ставлення у роботі за ознакою статі?

14. Чи вдається Вам поєднувати професійну діяльність та особисті справи (хобі, вподобання, тощо) на задовільному рівні?

15. Чи були Ви учасником або свідком події, де відбувалась дискримінація за ознакою статі?

16. У Вашому структурному підрозділі Національної поліції більшість керівних посад обіймають чоловіки; жінки; або ж приблизно однакова кількість чоловіків та жінок?

17. Як Ви вважаєте, чи створені у Вашому структурному підрозділі умови, які гарантують рівне ставлення як до жінок так і до чоловіків?

18. Чи зрозумілим до Вас є поняття «гендерна рівність»?

19. Чи знаєте Ви про існування та дію Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»?

20. Чи помічали Ви особисто позитивні зміни у питанні забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у Вашій професійній діяльності протягом останніх 5 років?

21. Як Ви оцінюєте стан дотримання гендерної рівності в структурі Національної поліції в цілому?

22. Як Ви оцінюєте рівень дотримання гендерної рівності у Вашому структурному підрозділі поліції?

23. Що, на Вашу думку, позитивно впливає на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків?

У ході дослідження проведений аналіз 5234 практичних працівників та працівниць Національної поліції України.

Серед опитуваних працівників та працівниць за ознакою статі складають (Рис.1):

- чоловіки – 4035 респондентів (77,1%);
- жінки – 1144 респондентів (21,9%);
- не мали бажання зазначити свою стать – 52 респонденти (1%).
- Про інше зазначили 3 респонденти.

Вкажіть Вашу стать:

5 234 ответа

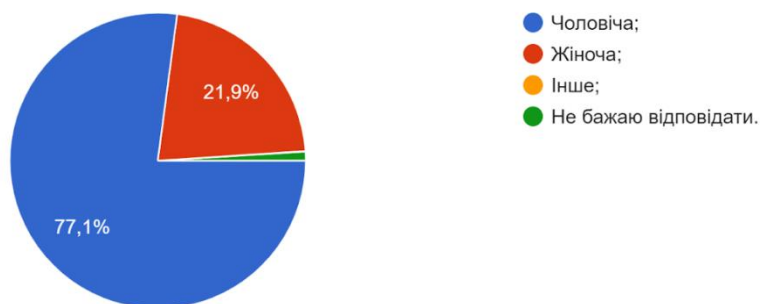


Рис.1

Участь в опитуванні взяли працівники таких структурних підрозділів Національної поліції (Рис.2):

- кримінальна поліція – респондентів 337 (6,4%);
- патрульна поліція – 1427 респондентів (27,3%);
- органи досудового розслідування – 568 респондентів (10,9%);
- поліція охорони – 28 респондентів (0,5%);
- підрозділи превентивної діяльності – 1217 респондентів (23,3%);
- поліція особливого призначення – 753 респонденти (14,4%);
- працівник кадрового забезпечення – 80 респондентів (1,5%);
- та інші структурні підрозділи, такі як представники та представниці інформаційної підтримки, центру забезпечення, тренінгового центру, вибухотехнічної служби, служби обліку та збереження речових доказів і озброєння, конвойної служби, кінологічного центру, криміналісти, логісти, психологи, тощо – 824 респонденти (15,7%).

Який напрям діяльності Вашого структурного підрозділу поліції?

5 234 ответа

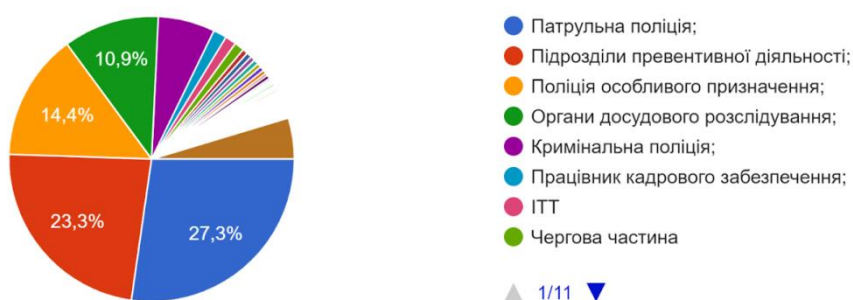


Рис.2

У анонімному анкетуванні взяли участь практичні працівники з досвідом роботи (Рис.3):

- до 5 років – 1581 респондент (30,2%);
- 5-10 років – 1099 респондентів (21%);
- 10-15 років – 1032 респонденти (19,7%);
- більше ніж 15 років – 1522 респонденти (29,1%).

Досвід Вашої роботи на посадах в органах поліції:

5 234 ответа

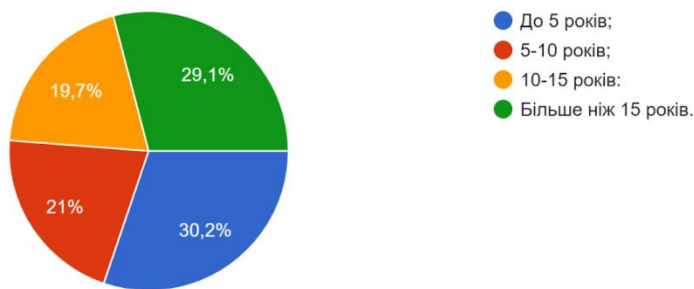


Рис.3

Цікавим є те, що професію поліцейського вважають (Рис.4):

- суто чоловічою – 1183 респонденти (22,6%);
- не притримуються думки щодо віднесення такої професії ані до «чоловічої» ані до «жіночої» – 4037 респондентів (77,1%); А вважають цю професію суто «жіночою» лише 14 респондентів, що складає 0,3% про анкетованих.

Чи вважаєте ви професію поліцейського:

5 234 ответа

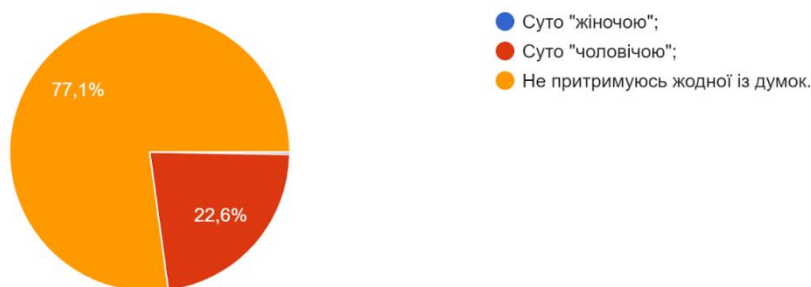


Рис.4

На питання «чи вважаєте Ви, що в суспільстві існує стереотип про те, що професія поліцейського є суто чоловічою?» респонденти надали таку відповідь (Рис.5):

- так, такий стереотип існує – 2400 респондентів (45,9%);
- ні, такого стереотипу немає – 2834 респонденти (54,1%).

Чи вважаєте Ви, що в суспільстві існує стереотип про те, що професія поліцейського є суто "чоловічою"?

5 234 ответа

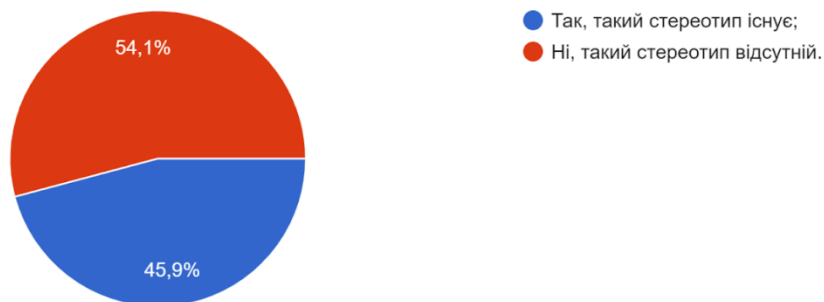


Рис.5

Думка респондентів щодо ефективності роботи представників поліції за ознакою статі така (Рис.6):

- вважають, що чоловіки працюють ефективніше за всіма напрямками – 881 респондент (16,8%);
- вважають, що чоловіки працюють ефективніше за окремими напрямками – 2087 респондентів (39,9%);
- вважають, що чоловіки та жінки виконують повноваження поліцейського однаково ефективно – респондентів 2266 (43,3%).

Чи вважаєте Ви, що чоловіки виконують повноваження поліцейського ефективніше за жінок?

5 234 ответа

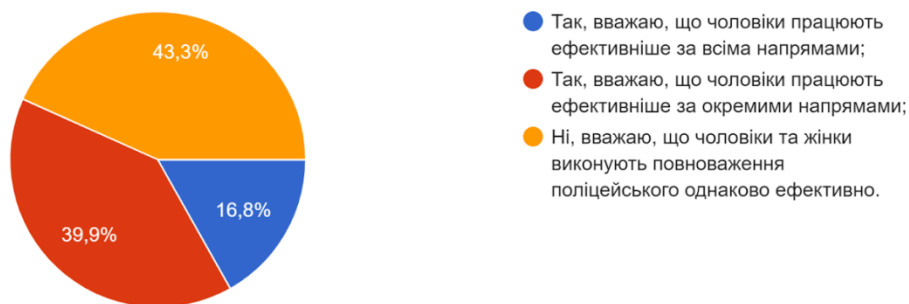


Рис.6

В частині організації роботи з питання провадження гендерної рівності у конкретних структурних підрозділах можна зауважити, що в цілому навантаження між чоловіками і жінками, на думку респондентів, поділяється (Рис.7)

- рівномірно – 2793 респонденти (53,4%);
- чоловіки мають більше навантаження – респондентів 2351 (44,9%);
- жінки мають більше навантаження – респондентів 90 (1,7%).

Як розподіляється навантаження між чоловіками і жінками у Вашому структурному підрозділі?

5 234 ответа



Рис.7

Показовою для надання висновків, на думку авторів, є чисельні показники щодо відповіді на питання «чи поділяється робота у Вашому структурному підрозділі Національної поліції на «жіночу» і «чоловічу» (Рис.8)?

- так, однозначно поділяється – респондентів 968 (18,5%);
- лише щодо окремих категорій посад та спеціальностей – 2120 респонденти (40,5%);
- ні, не поділяється – 2146 респондентів (41%).

Як Ви вважаєте, чи поділяється робота у Вашому структурному підрозділі Національної поліції на «жіночу» і «чоловічу»?

5 234 ответа



Рис.8

Вважають, що рівні вимоги для осіб кожної статі щодо просування по службі забезпечені у повному обсязі – 4519 респондентів (86,3%) із опитуваних. Решта вказала, що такі умови забезпечені лише для представників однієї статі, у більшості відповідей респонденти схилились до переваг представників чоловічої статі (Рис.9).

Чи забезпечені у Вашому структурному підрозділі поліції рівні вимоги для осіб кожної статі щодо просування по службі?

5 234 ответа

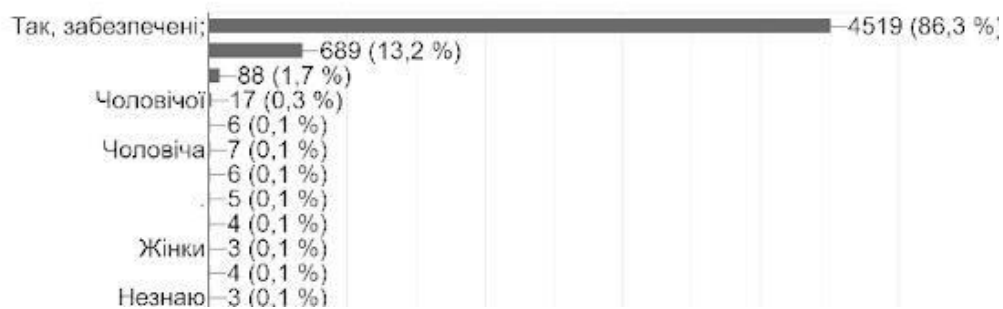


Рис.9

Окремо пропонуємо звернути увагу та такі коментарі поліцейських із поставлено питання (дослівно):

- «Лояльніше ставлення до працівників жіночої статі» ;
- «Проаналізуйте кількість чоловіків і жінок на керівних посадах в НПУ» ;
- «Чоловіки набагато більш ходять по нарядах чим жінки. Жінка в поліції не повинна працювати» ;
- «В залежності від обов'язків» ;
- «Залежить від керівника» ;
- «В поліції відсутнє просування по службі!» ;
- «Жінки не працюють» ;
- «Більше керівні посади приділяють чоловікам» ;
- «Не завжди» ;
- «Немає умов» ;
- «Самі жінки, не хочуть щоб до них ставились на рівних умовах із чоловіками, мовляв я жінка на це повідомлення не можу поїхати, бо там небезпечно. Якщо чоловік то може якщо жінка – то ні. Рівності прагнуть тільки у оплаті праці. Однак ображаються, коли від них вимагають виконувати ті ж завдання, що і чоловіки. То ж виходить гендерна нерівність по відношенню до чоловіків. Однак більшість жінок цього ніколи не визнає» ;
- «90 процентів навантаження виконують чоловіки» ;
- «До осіб різної статі, різні вимоги як це в принципі і повинно бути» ;
- «Дівчата в поліції для краси» ;
- «Кожен має можливість себе проявити в тій чи іншій сфері роботи поліції» ;
- «Ні, не забезпечені, оскільки впливає наближення до керівництва» ;
- «Перевага надається жінкам, хоча вони не виконують своїх функціональних обов'язків» ;
- «В моєму підрозділі більше чоловіків. Тому і просування по службі переважно на їхній стороні» ;
- «Залежно від досвіду» .

При чому, більшість проанкетованих працівників та працівниць поліції вважають, що обмеження за ознакою статі, які безпосередньо впливають на доступ до керівних посад відсутні – це 4296 респондентів (82,1%). Частина

опитуваних – 843 респондентів (16,1%) зазначили, що такі обмеження наявні лише за певною категорією посад і 123 респонденти (2,4%) зазначили про такі обмеження в цілому (переважно йшлося про обмеження для жінок) (Рис.10).

Чи є обмеження за ознакою статі, які безпосередньо впливають на просування у Вашій професійній діяльності (нерівний доступ до керівних посад):

5 234 ответа

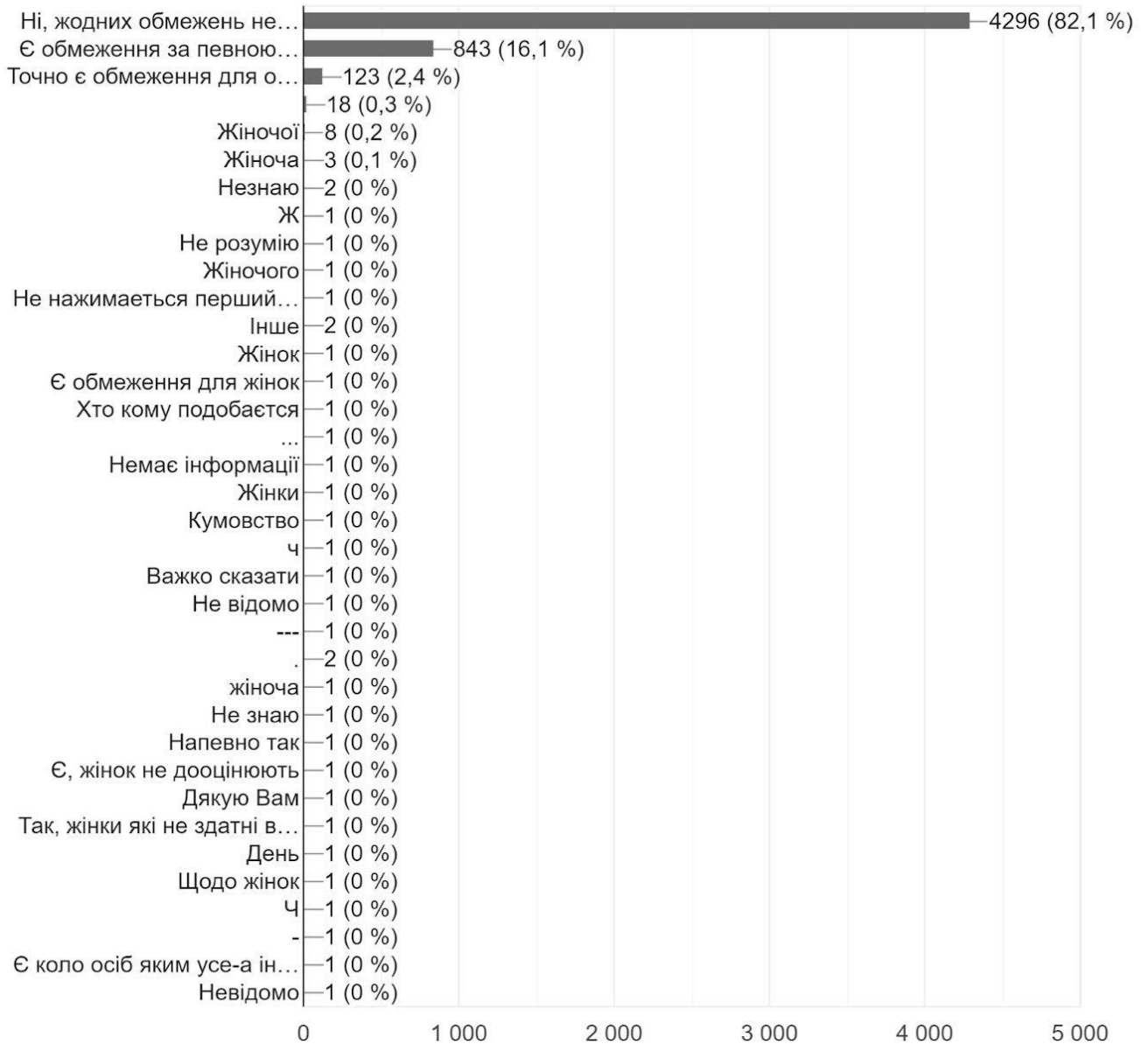


Рис.10

Також пропонуємо звернути увагу на такі коментарі відносно поставленого питання (дослівно):

«Є, жінок не до оцінюють» ;

«Так, жінки які не здатні виконувати функціональні обов'язки стають керівниками» ;

«Хто кому подобається»;

«Є коло осіб яким усе - а іншим нічого».

Варто зауважити, що більше 40% проанкетованих осіб або постійно або інколи помічають тенденцію щодо доручення виконання певних завдань, обґрунтовуючи ознаками статі (632 та 3051 респондентів (29,6% та 12,1%)) (Рис. 11).

Чи помічали Ви тенденцію щодо доручення виконання певних завдань, обґрунтовуючи ознаками статі в структурі поліції в цілому?

5 234 ответа

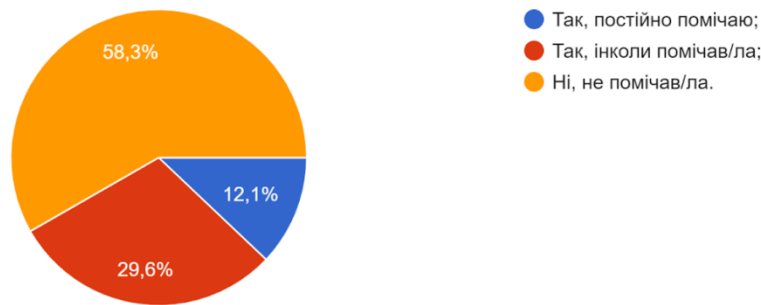


Рис. 11

При цьому, більше третини опитаних відмічають або поодинокі випадки або систематичне одержання доручень або виконання певних завдань, обґрунтовуючи статевою приналежністю (482 респонденти (9,2%) та 1312 респондентів (25,1 %) і 3440 респонденти (65,7%) вказали, що таких випадків не відбувалось (Рис.12).

Чи доручали Вам виконання певних завдань, обґрунтовуючи Вашою статевою приналежністю?

5 234 ответа

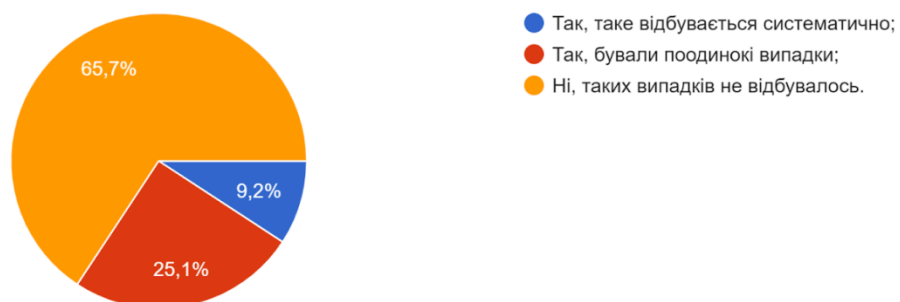


Рис.12

Щодо випадків, на думку респондентів, наявності упередженого ставлення до них за ознакою статі можна вказати, що:

- постійно помічають упереджене ставлення за ознакою статі – 273 респонденти (5,2%);
- інколи помічали упереджене ставлення за ознакою статі – 727 респондентів (14%);
- і більшість опитуваних – 4204 респонденти (80,8%) ніколи не помічали упереджене ставлення за ознакою статі (Рис.13).

Чи помічали Ви щодо себе упереджене ставлення у роботі за ознакою статі?

5 204 ответа

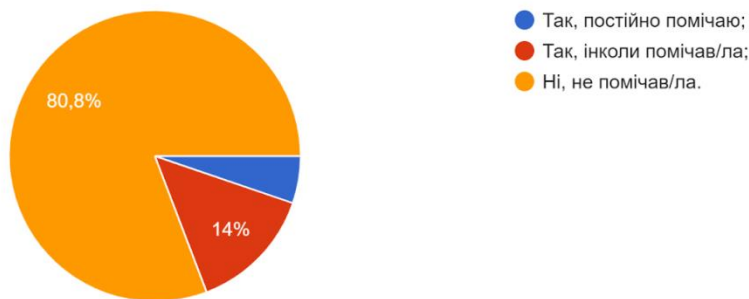


Рис.13

На питання «чи вдається Вам поєднувати професійну діяльність та особисті справи (хобі, вподобання, тощо) на задовільному рівні?» відповіли так:

- вдається на задовільному рівні – 1770 респондентів (33,8%);
- вдається, але хотілося би приділяти особистим справам більше часу – 2043 респондентів (39%);
- не вдається взагалі – 1421 респондентів (27,1%) (Рис.14).

Чи вдається Вам поєднувати професійну діяльність та особисті справи (хобі, вподобання, тощо) на задовільному рівні?

5 234 ответа

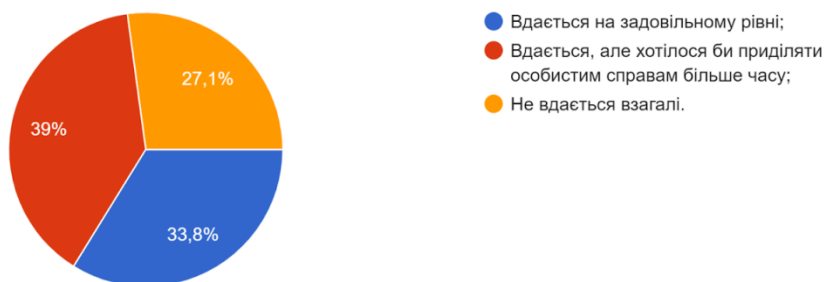


Рис.14

На жаль, із відповідей опитуваних працівників та працівниць поліції можна зробити висновок, що майже 14 % опитаних були Ви учасником (206 респондентів – 3,9%) чи були свідком події (507 респондентів – 9,7%), де відбувалась дискримінація за ознакою статі (Рис.15).

Чи були Ви учасником або свідком події, де відбувалась дискримінація за ознакою статі?

5 234 ответа

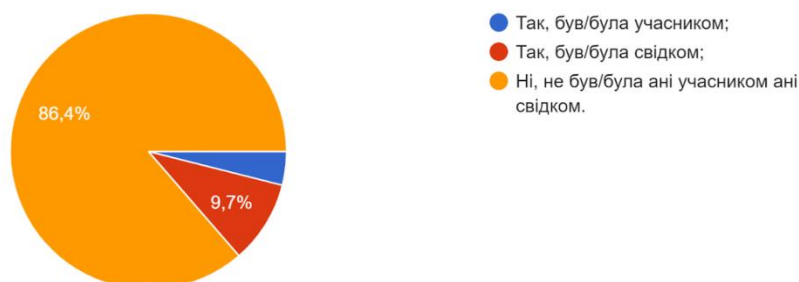


Рис.15

Статистика свідчить, що у структурних підрозділах за місцем роботи респондентів більшість керівних посад обіймають:

- чоловіки – 4238 респондентів (81%).
- жінки – 80 респондентів (1,5%).
- Та 916 респондентів (17,5%) відповіли, що серед осіб, які обіймають керівні посади приблизно однакова кількість чоловіків та жінок (Рис.16).

У Вашому структурному підрозділі поліції більшість керівних посад обіймають:
5 234 ответа

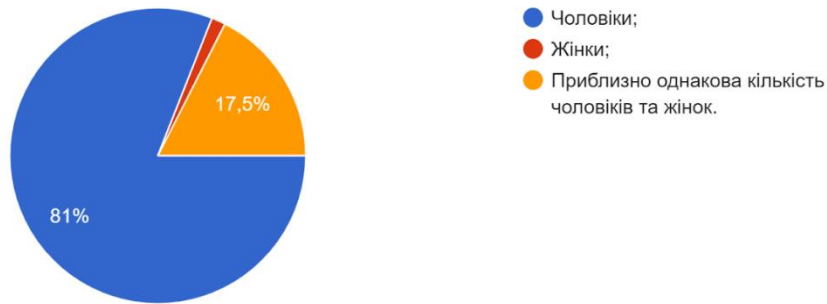


Рис.16

При цьому, більшість опитуваних – 4334 респонденти (82,8%) вважають, що структурному підрозділу за місцем їх роботи створені умови, які гарантують рівне ставлення як до жінок так і до чоловіків (Рис.17).

Як Ви вважаєте, чи створені у Вашому структурному підрозділі умови, які гарантують рівне ставлення як до жінок так і до чоловіків?
5 234 ответа

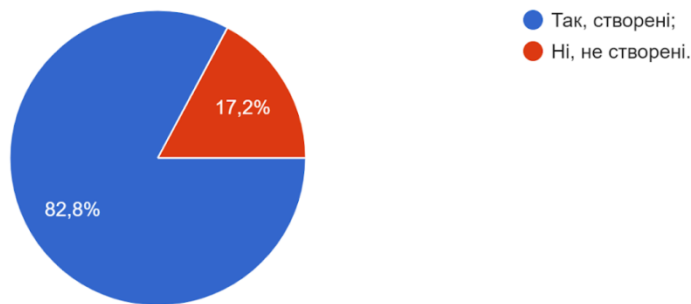


Рис.17

Відповіді респондентів свідчать, що для – 4818 респондентів (92,1%) цілком зрозуміле визначення поняття «гендерної рівності»; для – 279 респондентів (5,3%) це поняття зрозуміле, але уточнення потребують окремі питання в межах тематики; для – 55 респондентів (1,1%) - недостатньо зрозуміле, уточнення потребують більшість питань в межах тематики; і для – 82 респондентів (1,6%) поняття «гендерної рівності» незрозуміло зовсім (Рис.18).

Чи зрозумілим для Вас є поняття «гендерна рівність»?

5 234 ответа



Рис.18

Більшість опитуваних поліцейських вказали, що їм відомо про існування та дію Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – 4488 респондентів (85,7%)(Рис.19).

Чи знаєте Ви про існування та дію Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

5 234 ответа

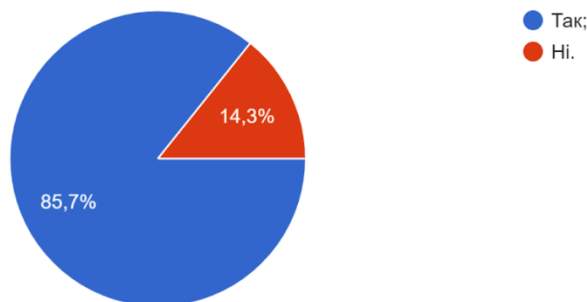


Рис.19

І цілому, як свідчать й дослідження, проведені раніше, так і сучасні намагання досягнути питання, більшість респондентів – 3270 (62,5%), особисто помічали позитивні зміни у питанні забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у Вашій професійній діяльності протягом останніх 5 років (Рис.20).

Чи помічали Ви особисто позитивні зміни у питанні забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у Вашій професійній діяльності протягом останніх 5 років?
5 234 ответа

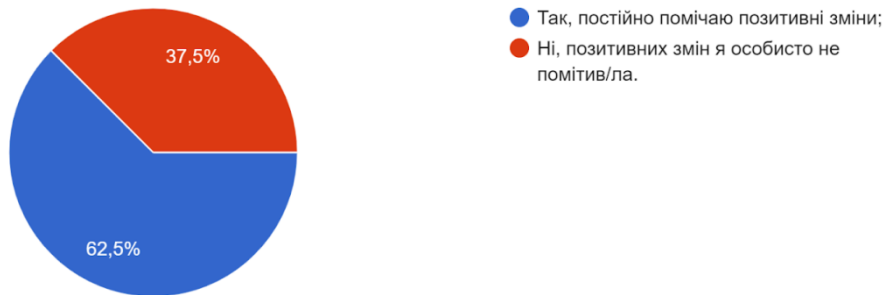


Рис.20

На прохання дати оцінку стану дотримання гендерної рівності як в структурі Національної поліції в цілому, так і у структурному підрозділі поліції за місцем роботи у більшості поліцейські схилились до того, що такий рівень можна охарактеризувати як «достатній» 2747 респондентів – (52,5%) та 2771 респондентів – (52,9%) відповідно.

Варто вказати, що назвали цей показник «низьким» 286 респондентів (5,5%) у структурі Національної поліції в цілому та 259 (4,9%) для свого структурного підрозділу (Рис. 21, Рис.22)

Як Ви оцінюєте рівень дотримання гендерної рівності в структурі Національної поліції в цілому?
5 234 ответа

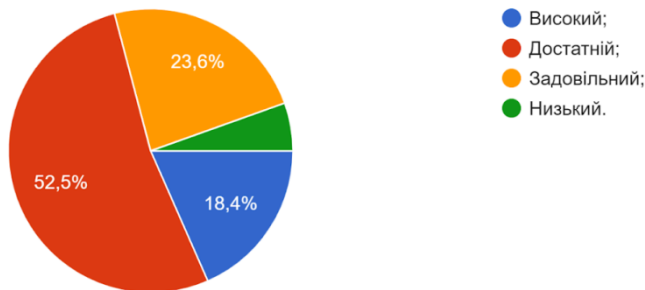


Рис. 21

Як Ви оцінюєте рівень дотримання гендерної рівності у Вашому структурному підрозділі поліції?
5 234 ответа

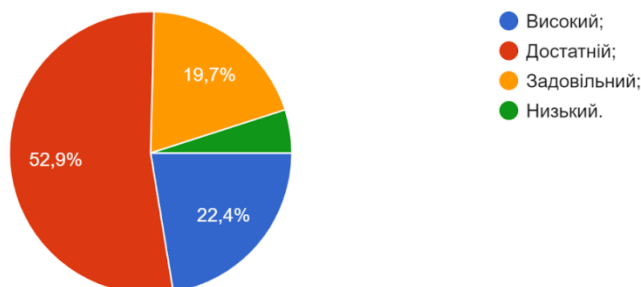


Рис. 22

Серед заходів, що позитивно впливають на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків поліцейські вважають дієвими:

- правову пропаганду – респондентів 760 (14,5%);
- роз'яснювальну роботу на місці роботи – 2179 респондентів (41,6%);
- матеріали у ЗМІ – 592 респондентів (11,3%);
- самоосвіту – 1548 респондентів (29,6%);
- просвітницькі заходи – 511 респондентів (9,8%);
- удосконалення законодавства в сфері забезпечення гендерної рівності – респондентів 1676 (32%);
- наявність відповідальності за порушення законодавства в сфері забезпечення гендерної рівності 979 – респондентів (18,7%) (Рис. 23).



Рис. 23

На вказане питання також було запропоновано надати свій варіант відповідей, серед яких були такі (дослівно):

«Повага»;

«Ментально ми відрізняємося від жителів інших європейських країн. Стереотипи нам заважають бути рівними. На жаль»;

«Для забезпечення гендерної рівності потрібно, щоб жінки хотіли цього, а вони, натомість, самі перекладають більшу половину своїх обов'язків на чоловіків та продовжуючи дискутувати що не дотримують їх прав коли приходить діло до роботи роблять усе, щоб ухилитися від роботи»;

«Анонімний портал звернень, за фактом дискримінації з переходом в подальші службові перевірки керівництва»;

«Перевірка керівництва, чи не створює воно цей дисбаланс»;

«Немає жодної з відповідей, як такого дисбалансу немає»;

«Жінок вижити з кабінетів, та щоб працювали на рівні чоловіків! То як зарплату отримувати так рівні права, а як ходити в наряди так я жінка мені важко»;

«Вважаю, що робота в кабінетах, кадрах, психологи, канцелярія, спец. кабінетів та паперова робота більше для жінок, а для чоловіків, патрулі,

перевірки, ДОП, розшук, слідство - робота для чоловіків»;

«Рівне ставлення керівництва до обох гендерів»;

«Покращення рівня підготовки жінок»;

«Є робота яку жінка не може виконати або виконувати, аналогічно й чоловік»;

«Дійсна рівність, а не тільки на папері, де чоловіки працюють, а жінки відпочивають»;

«Виконання робочих завдань повинно рівномірно розповсюджуватись як на чоловіків так і на жінок»;

«Біологічні особливості»;

«Особисто я вважаю що права жінок та чоловіків врегульовані достатньо і робити більше нічого не потрібно»;

«Виховання»;

«Бажання жінок виконувати "чоловічу" роботу»;

«Професіоналізм жінок»;

«Обмежити набір жінок в правоохоронні органи так як вони не можуть виконувати роботу»;

«Жінки не витримують навантаження».

При цьому, більшість опитуваних – 3399 респондентів (65%) вважають за доцільне запровадження Закону, який би забезпечував рівні можливості жінок і чоловіків у правоохоронній сфері (Рис.24).

Чи вважаєте ви за доцільне запровадження Закону, який би забезпечував рівні можливості жінок і чоловіків у правоохоронній сфері?

5 233 ответа

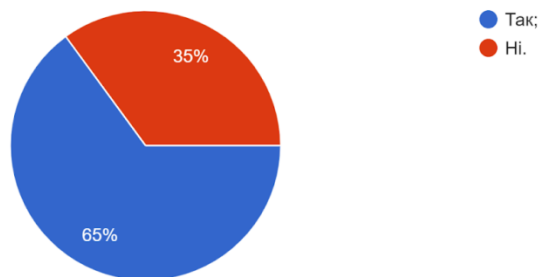


Рис.24

Питання доцільності встановлення на законодавчому рівні контролю за забезпеченням гендерної рівності в підрозділах Національної поліції більшість позитивно оцінює майже 60% респондентів (3099 - 59,2%) (Рис.25)

Чи вважаєте ви за доцільне на законодавчому рівні встановлювати контроль за забезпеченням гендерної рівності в підрозділах Національної поліції?

5 233 ответа

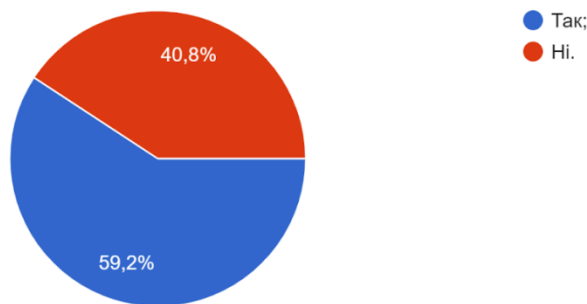


Рис.25

На питання «за яких обставин, на Вашу думку, було би доцільним встановлювати контроль за забезпеченням гендерної рівності в підрозділах Національної поліції?» поліцейські відповіли так:

- під час прийняття на службу – 2289 респондентів (43,7%).
- під час виконання покладених завдань – 2191 респондентів (41,9%).
- під час вирішення питання про просування по службі – 627 респондентів (12%) (Рис.26).

За яких обставин, на Вашу думку, було би доцільним встановлювати контроль за забезпеченням гендерної рівності в підрозділах Національної поліції?

5 233 ответа

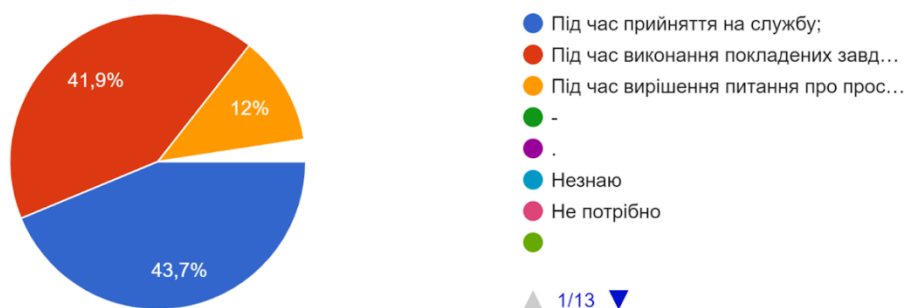


Рис.26

Решта опитуваних надали власну думку із цього питання, при чому достатньо велика кількість відповідей схилилась до відсутності контролю як такого. Серед інших думок (дослівно):

«Я вважаю гендерну рівність безглуздом, тому що є важка фізична робота, конкретно в поліції є робота із супроводження злочинців, припинення масових безпорядків тощо - це робота, яка легше буде даватися чоловікам і це нормально. І так, є робота з документами, базами даних, яка зазвичай легше дається жінкам, оскільки вони більш посидючі та уважні. Тому кожний повинен займатися тим, до чого у нього є здібності та що дозволяють йому його фізичні дані»;

«Жінок ставити на посади які не потребують фізичного навантаження»;
«Ми працюємо всі на рівні»;

«90 % моїх напарниць жіночої статі не були здатні виконувати свої функціональні обов'язки»;

«Не у всіх сферах жінки можуть бути рівними з чоловіками . А тому я не підтримую рівність між чоловіками та жінками. В поліції повинна бути обмежена кількість жінок»;

«Отриманні начальницьких посад»;

«Під час забезпечення соціальних пакетів»;

«Кожен співробітник Національної поліції зобов'язаний дотримуватися законів України, у тому числі щодо гендерної рівності. Це повинно бути закладено в свідомості поліцейського, без будь-яких контролів - це в ідеалі. У разі порушення - контроль повинен здійснюватися за усіх вказаних обставин»;

«Контроль зайвий, так як не стоїть таке питання, по причині відсутності. Жінки у нас керівники, і усі рівні. Тому не бачу доцільності створювати "смотрящим", нам потрібно працюючих професіоналів»;

«Я вважаю , що в зведені загони повинні їздити не тільки чоловіки, а також жінки . Адже в нашій країні поширюється гендерна рівність»;

«В питанні маніпуляції сімейними обставинами (співробітниця зачасто бере лікарняне по догляду за дитиною, коли піднімається питання доцільності перебування на посаді, починає прикриватись тезами ви не джентельмен, справжні чоловіки так не вчиняють та інше»;

«Люблю жінок, але Красива половина людства не повина виконувати таку важку роботу, справа йде про затримання осіб де потрібна груба чоловіча сила»;

«На рівні зарплат, дайте зарплату нище прожиткового мінімуму і в поліції будуть працювати одні жінки, дайте зарплату вище середнього і в поліції буде більше чоловіків»;

«Гендерна рівність дотримується на високому рівні, додатковий контроль призведе до зворотньої дискримінації та виставлення статевої норм при наборі в національну поліцію».

3. НАУКОВІ ВИСНОВКИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Проаналізувавши результати анонімного анкетування поліцейських, можна зробити висновок, що доктринальному роз'ясненню підлягають такі питання:

1. Надання визначення основним поняттям, що вживаються у чинному законодавстві та науці щодо забезпечення гендерної рівності;
2. Надання рекомендацій щодо підвищення рівня обізнаності поліцейських із питань забезпечення гендерної рівності.

Основні поняття із питань забезпечення гендерної рівності:

То ж, переходячи до розв'язання першого завдання, варто зазначити, що норми прямої дії загального характеру, що стали основою для формування напрямків державної політики з питань гендерної рівності у національному законодавстві – це, насамперед, положення статті 24 Конституції України. Так, за змістом вказаної норми, рівність прав жінки і чоловіка забезпечується:

- наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;
- спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг;
- створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством;
- правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям⁷.

Звертаючись до актів міжнародного права варто виділити, наприклад, Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок⁸, що основним каталогом прав в частині рівності чоловіка та жінки за сферою праці вважає:

- право на працю як невід'ємне право всіх людей;
- право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні;
- право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку;
- право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи;

⁷ Конституція України: Закон України від Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

⁸ Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: конвенція Організації Об'єднаних Націй від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

- право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку;
- право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції.

В широкому розумінні, за положеннями норми статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі⁹.

Складність питань полягає у тому, що науку про гендер можна назвати молодою, визначення і підходи в її межах часто лише формуються, тому можуть бути або несталими, або суперечливими, або такими, що змінюються. Це стосується і поняття «гендер», яке, залежно від контексту, має різні значення.

Розглянемо визначення основних понять, що надає нам стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

гендерна рівність - 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;

дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі

⁹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, 561 с. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.¹⁰

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» поняття «гендерна рівність» виходить з правового контексту і пов'язане з впливом суспільних структур на життя жінок і чоловіків – їхні права, свободи, можливості, потреби тощо. Саме це чітко і однозначно закріплено законодавством. Наведене поняття можна вважати «розширеним» поняттям прав жінок і підвищення розуміння їх (жінок) внеску у життя суспільства. «Розширення» відбулося, тому що дискусія про права жінок привела до актуалізації і прав чоловіків, які в деяких сферах теж упосліджені¹¹.

Рекомендації щодо підвищення рівня обізнаності поліцейських із питань забезпечення гендерної рівності:

Про недоліки в організації сектору безпеки (до якого належать правоохоронні органи, у тому числі й органи Національної поліції) з токи зору гендерної рівності активно зазначалось, починаючи із 2015-2017 років. Основні недоліки, на які дослідники та науковці звертали увагу це: недостатнє визнання актуальності гендерної рівності у сфері реформування сектору безпеки та оборони; низький рівень координації та впровадження гендерної рівності в діяльність, програми та функції нагляду з реформування сектору безпеки та оборони; низький рівень представництва жінок у секторі безпеки та оборони та участі в його діяльності; поширеність дискримінації, випадків сексуальних домагань та сексуального насильства щодо жінок у секторі безпеки та оборони.

У діяльності служб поліції забезпечення урахування гендерної проблематики є фундаментальним чинником захисту прав у робочому середовищі, а також підвищення ефективності правоохоронної діяльності, побудови безпечнішого суспільства та зміцнення позицій верховенства права, оскільки досягнення гендерної рівності врешті решт забезпечує запобігання насильству, захист прав усіх людей та можливість всім людям робити змістовний внесок у громадське життя¹².

¹⁰ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, 561 с. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

¹¹ Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Ковальчук Л.Г., Козуб Л.І., Левченко К.Б., Легенька М.М., Суслова О.І. Київ, 2017. 264 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/3/386423.pdf>

¹² Дені Л. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання: збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання у секторі безпеки». Женева: DCAF, ОБСЄ/БДППЛ, ООН Жінки, 2019. 84 с. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%20%2020UA.pdf>

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» наділяє органи Національної поліції статусом суб'єкта, що здійснює заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, що мають низку повноважень із вирішення таких питань, починаючи із проведення просвітницької діяльності, так і до подання пропозицій щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Враховуючи широке коло обов'язків органів Національної поліції постає питання поліпшення ефективності їх виконання, перш за все шляхом виключення із свідомості поліцейських гендерних стереотипів, викривлення розуміння та збільшення заінтересованості у вирішенні таких суспільно важливих завдань.

Аналіз відповідей респондентів підтверджує те, що відповідаючи на прямі питання наявності у них особисто гендерних стереотипів, у більшості надавали відповідь, що відповідає загальноновизнаним розумінням про основи гендерної рівності, однак висловлені думки працівників та працівниць поліції (представлені у дослідженні дослівно) свідчать про інше. Велика кількість розгорнутих відповідей має дискримінаційний характер та відбиває най розповсюджені стереотипи в сфері трудових відносин.

Для їх подолання доцільним було би проведення роз'яснювальної роботи із поліцейськими щодо з'ясування основних понять проблематики, зокрема, шляхом застосування методів порівняння:

Наприклад, говорячи про специфічні прояви дискримінації проти жінок і чоловіків на робочому місці часто вживають такі вислови як «скляна стеля», «липка підлога», «скляний підвал»: «липка підлога» – це низькі зарплати, які лишають мало шансів піднятися вище; «скляна стеля» стосується більше стереотипів, які не створюють начебто помітних бар'єрів для просування, але й не дають рухатися вперед. Так, жінки опиняються між двох вогнів – між «скляною стелею» і «липкою підлогою», які чіпляють їх внизу і не дають досягнути верхівки. «Скляний підвал», в свою чергу, кидає чоловіків на найризикованіші та найнебезпечніші роботи (стаття 43 Конституції України). Понад 90% усіх смертних випадків, пов'язаних із професією, трапляються з чоловіками¹³.

Такий підхід був би цікавим для асоціативного запам'ятовування та є простим для проведення подальшої роз'яснювальної роботи самим поліцейським для інших суб'єктів. При проведенні такого навчання варто було би акцентувати увагу на обоїльності проблем соціальних стереотипів як для чоловіків, так і для жінок, і відповідно пропонувати шляхи подолання таких уявлень через позитивні дії для представників кожної групи у тих сегментах, де це яскраво виражено саме для цієї групи.

Результати опитування показують, що чисельно представники чоловічої статі в підрозділах Національної поліції України переважають над представницями жіночої статі. Цікавим є те, що в цілому у країнах Південно-Східної Європи жінки становлять від 3,5 до 7,5% офіцерів поліції та лише і лише

13 Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Ковальчук Л.Г., Козуб Л.І., Левченко К.Б., Легенька М.М., Суслова О.І. Київ, 2017. 264 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/3/386423.pdf>

невелика кількість із них обіймає керівні посади. Іноземні статистичні джерела говорять, що у більшості країн цього регіону жінки-поліцейські вважають, що до них не ставляться не однаково поряд з їх колегами-чоловіками і тому вони позбавлені рівних можливостей для кар'єрного росту¹⁴, що також підтверджує поширеність проблеми «липкої підлоги» (див. вище).

Кількісне співвідношення опитаних жінок та чоловіків, наштовхує на підняття питання запобігання сексуальних домагань у сфері праці (законодавче визначення наведене вище). Дослідження у цій сфері говорять: сексуальні домагання часто менше стосуються сексуального інтересу, а більше – зміцнення існуючого співвідношення. Наприклад, якщо вважається, що жінка порушує гендерну роль працюючи не вдома або займаючись діяльністю, в якій традиційно переважають чоловіки, сексуальні домагання можуть використовуватися, як форма покарання або засіб залякування¹⁵.

Оскільки традиційні гендерні ролі та стереотипи стосовно того, як повинні діяти чоловіки та жінки, відтворюються у сфері праці та відіграють значну роль у сексуальних домаганнях, то питання відходу від такого роду стереотипів також є ключовим у діяльності органів Національної поліції важливо забезпечити умови праці, що встановлюють абсолютно «нульову толерантність» до будь-якого виду та форми насильства, у тому числі й до будь-яких проявів сексуальних домагань.

Так як при наданні відповідей на питання про перелік заходів, що позитивно, на думку респондентів, впливають на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків поліцейські часто згадували заходи, що здійснюються саме за ініціативою керівництва, пропонуємо звернути увагу на таке.

У цьому напрямку рекомендуємо взяти до відома використання такої методики як самооцінка. Йдеться про проведення «гендерного аналізу» - збору і аналізу інформації про жінок і чоловіків, включаючи їхні соціальні ролі та їхній доступ та контроль над ресурсами в окремій структурі (у нашому випадку конкретний структурний підрозділ Національної поліції України). Цей вид роботи яскраво проявляє себе вже більше 10 років в таких країнах як Нова Зеландія та Нідерланди. Проведення гендерної самооцінки може стати як першим кроком до створення нових структур (як приватних так і публічних), що є гендерно чутливими, а також застосовується для забезпечення повної та рівноправної участі чоловіків і жінок у своїй роботі, допоможе зрозуміти прогрес у досягненні цілей з питань додержання гендерної рівності. Такий метод роботи не займає багато часу (1-2 тижні), а результатом має розроблення конкретного плану дій щодо гендерних проблем. Як приклад можна навести посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя¹⁶ - він позиціонується як такий, що має достатньо загальну інформацію, щоб його можна

¹⁴ Gender Equality in policing. URL: <https://www.seesac.org/Gender-Equality-in-Policing/>

¹⁵ Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department. Сексуальні домагання у сфері праці. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752225.pdf

¹⁶ Бестік М., Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева: ЦКЗС, 2011. 60 с. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide_UKR.pdf

було використовувати в будь-якій країні, не залежно від стадії її розвитку, і від того, чи має вона збройні конфлікти, а також на місцевому та національному рівнях. Посібник містить коло питань для встановлення ознак чутливості до гендерних проблем, що розроблені саме для органів поліції, приблизний робочий план проведення гендерної самооцінки і що важливо - конкретні приклади форм гендерно зумовленого насильства.

Не слід недооцінювати роль стратегічного планування та законотворчість як шлях до глобального реформування суспільної свідомості. Зокрема, при роботі з поліцією обов'язково необхідно висвітлювати ті стандарти - цілі, запропоновані іноземними джерелами та міжнародними організаціями, що є основою національного законодавства. Серед них такі тези:

1. Робота поліції має бути орієнтована на служіння громаді та сфокусована на запобіганні злочинів у взаємодії з громадами у всьому їх різноманітті (робота поліції здійснюється в інтересах громади, а не з метою нагляду поліції над громадою);

2. Злочини проти всіх людей мають розслідуватися з усією серйозністю як основна робота поліції та розглядатися з належною конфіденційністю, у координації з іншими службами підтримки (поліція у рівній мірі повинна цінувати права, безпеку та благополуччя всіх членів суспільства);

3. У складі служб поліції мають бути представники різних груп населення, а жінки мають займати помітне місце (склад поліції має відображати різноманіття громади, якій вона служить, у службі має використовуватися цінний внесок, який роблять різні жінки та чоловіки);

4. Організаційна культура поліції та керівництво повинні визнавати цінність різноманіття, рівності та інклюзивності, а також бути взірцем позитивної маскуліності (необхідно запровадити суворі анти-дискримінаційні правила, з якими мають бути ознайомлені та яких мають дотримуватися всі співробітники поліції);

5. Вітається сильний та дієвий незалежний нагляд над поліцією (системи ефективного внутрішнього контролю підтримуватимуть високі стандарти сумлінності у поліції, при цьому приділяючи особливу увагу рівності)¹⁷.

Наразі, активно проводиться законопроектна робота в частині імплементації до національного законодавства норм Стамбульської конвенції¹⁸ - впровадження нових спеціальних норм, що встановлюють адміністративну та кримінальну відповідальність за вчинення домашнього та гендерно зумовленого насильства, боротьбу із цими явищами та вдосконалення процесуального порядку розгляду таких справ, у зв'язку із чим на поліцейських планують покладатись додаткові повноваження (наприклад проект закону № 8329 "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому

17 Дені Л. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання: збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання у секторі безпеки». Женева: DCAF, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки, 2019. 84 с. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%20%2020UA.pdf>

18 Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція Ради Європи від 11.05.2011 (Стамбульська конвенція). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)¹⁹). Це є виправданим, однак невирішеним залишається питання необхідності додаткових гарантій працівників та працівниць безпекового сектору. Варто зауважити, що пропозиції зі змін до чинного законодавства не встановлюють комплексу додаткових гарантій прав та інтересів для самих працівників та працівниць поліції в частині запобігання проявам гендерної нерівності.

Таким стан речей нашою думкою, що доцільним стало би розроблення законодавчого блоку, метою якого було би регулювання питань дотримання принципів гендерної рівності в органах національної поліції або ж в цілому – для співробітників сектору безпеки.

У першому випадку достатнім могло би бути розроблення окремих положень для доповнення Закону України «Про Національну поліцію» в частині окремого розділу або є кількох статей. Такі норми повинні визначати зміст поняття, зміст та основні засади гендерної рівності відповідно до вимог актів міжнародного права та специфічні для органів Національної поліції гарантії недопущення дискримінації серед працівників та працівниць поліції за ознакою статі, види юридичної відповідальності за прояви дискримінаційних дій, вказівка на особливий статус органів Національної поліції в частині першочергової обізнаності із вказаних питань задля ефективного виконання завдань щодо запобігання та протидії гендерно зумовленого насильства.

В другому випадку йдеться про варіант існування окремого закону про особливості забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки України. Для цього варто взяти до уваги європейську доктрину для формування списку суб'єктів, на яких має розповсюджуватись дія нормативно-правового акту, встановити загальні засади, що можуть застосовуватись для кола таких осіб та логічно структурувати його, вказуючи особливості притаманні, кожному органу чи утворенню. Слід зауважити, що наявність потреби у окремому нормативно-правовому акті щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у правоохоронній сфері також була підтримана поліцейськими в ході анонімного опитування.

Звісно, задля ефективного забезпечення додаткових гарантій гендерної рівності необхідним є встановлення кореспондуючого обов'язку щодо контролю як з боку керівництва структурного підрозділу, так і вищого органу в рамках Національної поліції. Така модель розгалуженого внутрішнього та зовнішнього контролю виправдана специфікою сектору безпеки, в якому проходять службу правоохоронці й оскільки проходження служби здійснюється на постійній основі, контролювати додержання вимог із вказаних питань варто було би здійснювати його як під час прийняття проходження відбору для проходження служби, так і під час вирішення питань про просування на посаді, так і при вирішенні повсякденних завдань.

19 Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): проєкт Закону №8329 від 02.01.2023. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41104>

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ :

Gender Equality in policing. URL: <https://www.seesac.org/Gender-Equality-in-Policing-/>

Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department. *Сексуальні домагання у сфері праці.* URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752225.pdf

Дені Л. *Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання: збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання у секторі безпеки».* Женева: DCAF, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки, 2019. 84 с. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%20%20UA.pdf>

Бестік М., *Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя.* Женева: ЦКЗС, 2011. 60 с. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide_UKR.pdf.pdf

Жінки. Мир. Безпека: *Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Ковальчук Л.Г., Козуб Л.І., Левченко К.Б., Легенька М.М., Сулова О.І.* Київ, 2017. 264 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/3/386423.pdf>

Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1996, № 30, ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. Київ: МФ «Відродження», 2019. 28 с. URL: https://www.naiiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/zvit_integracya-gendernoy-skladovoy_02.pdf

Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): проєкт Закону №8329 від 02.01.2023. Верховна Рада України . URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41104>

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України

від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2005, № 52, ст.561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція Ради Європи від 11.05.2011 (Стамбульська конвенція). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: конвенція Організації Об'єднаних Націй від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. *Урядовий кур'єр*, 2021, 26.03.2021 № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021>

Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. *Урядовий кур'єр* від 01.09.2022. №189. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

Розуміння маскулінності і гендерної рівності в секторі безпеки України (IMAGES): національне дослідження. 2020. URL: https://www.naiou.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/UnWomen_2021_Resum_e_Ukr.pdf

Уповноважені підрозділи з гендерної політики створені в усіх ЦОБВ системи МВС, - Катерина Павліченко. URL: https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/Upovnovazheni_pidrozdili_z_gendernoi_politiki_stvoreni_v_usih_COVV_sistemi_MVS_Katerina_Pavlichenko_33656

ВИСНОВКИ

Утвердження рівноправності жінок і чоловіків потребує нового мислення, в межах якого усуваються стійкі гендерні стереотипи про роль і місце жінки і чоловіка в суспільстві, в його політичній сфері, і на рівні прийняття рішень. Україна ще не створила усталених демократичних форм і державної практики щодо реального втілення принципу гендерної рівності. Водночас відповідно до взятих нею міжнародних зобов'язань, проголошення прогресивних конституційних засад, вирішення гендерної проблеми набуває винятково важливого значення. Аналізуючи результати анонімного опитування, а також національні та міжнародні джерела з питань додержання гарантій гендерної рівності варто сказати, що протягом останніх десятиліть Україна досягла значного прогресу в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах та приєдналася до всіх основних міжнародних договорів у сфері гендерної рівності та прав жінок.

Однак, як дослівно говорить Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року ²⁰ незважаючи на позитивні зрушення у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, гендерної нерівності ще існує у багатьох сферах.

Наразі, на жаль, говорити про забезпечення умов гендерної рівності в органах Національної поліції на рівні, який умовно можна охарактеризувати як «високий» не можна. Як свідчать відповіді респондентів, які брали участь у дослідженні, що стало основою для складання цих науково-практичних рекомендацій стан речей, скорі можна визначити на рівні «достатньому».

Змін, перш за все, потребує не тільки чинне законодавство, а й основи суспільної думки, як зазначали поліцейські учасники опитування «виховання» кожного та кожної в дусі нульової толерантності до проявів дискримінації за ознакою статі та гендерно зумовленого насильства.

На думку авторів, основні рекомендації за результатом роботи можна систематизувати так:

1. Поширення напрямів роз'яснювальної роботи серед поліцейських з питань забезпечення гендерної рівності із використанням загальноновизнаних методик, керуючись європейським досвідом із системним моніторингом показників обізнаності;

2. Залучення керівників структурних підрозділів до посилення гендерної складової на місцях, зокрема, встановлення дійсного стану речей методом самоаналізу, складання поточного плану пріоритетних дій для подолання нагальних проблем із зазначених питань, аналіз проміжних та кінцевих результатів;

3. Включати до документів довгострокового планування державного, регіонального та місцевого значення загальноновизнані засади – цілі та конкретні

²⁰ Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. Урядовий кур'єр від 01.09.2022. №189. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

завдання, виконання яких покликано поліпшити стан забезпечення гендерної рівності під час проходження служби у правоохоронних органах;

4. На часі перегляд законодавчого регулювання додаткових гарантій гендерної рівності як для представників сектору безпеки в цілому, так і для працівників та працівниць поліції зокрема. Доцільним вбачається й встановлення контролю (внутрішнього та зовнішнього) за додержанням вимог такого нормативно-правового акта.