

Однак ставлення жінок до війни є більш складним. Закономірно виникає запитання: як жінки можуть бути одночасно активними прихильниками «перемоги» – медсестрами, друкарками та матерями героїнями, ведучи війну в динаміці з чоловіками-воїнами, – а також жертвами всезагальної дегуманізації, залякування, інших знущань від чоловіків на війні?

Не відповідаючи поставимо інше запитання: як чоловіки можуть бути героїчними солдатами, які борються за батьківщину, сім'ю та друзів, а також хуліганями, злочинцями, які здійснюють нелюдські та насильницькі дії у мирному житті [5]?

Суперечності, властиві цим питанням, змушують нас шукати нові перспективи розвитку психологічної науки у цьому напрямку. На нашу думку мирний світ вимагатиме зусиль та навичок обох статей, які працюють разом у зручній згоді, у взаємоповазі та взаєморозумінні.

#### *Список використаних джерел*

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2666-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/show/2866-15#Text>.
2. Harman, W. (1984). «Peace on earth: The impossible dream become possible». Journal of human psychology 24 (3) pp. 77-92.
3. Men/women – War/peace: A systems approach : By Ofer Zur, Ph.D. & Chellis Glendinning URL: <https://www.zurinstitute.com/gender-and-war>.
4. Reardon, B. (1985). Sexism and the war system. New York: Teachers College press.
5. Zur, O. (1986B). «Men, women and war: A new scale of attitudes towards war». Under editorial review.

*Дубова Ганна Вікторівна,*

старша викладачка кафедри іноземних мов  
загальноуніверситетських кафедр  
Луганського державного університету  
внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ**

Побудова демократичної, соціальної і правової держави вимагає глибоких перетворень у сфері соціально-політичних відносин у суспільстві, передбачає вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ як одного з гарантів забезпечення успішної реалізації зазначених процесів. Через це становлення гендерної рівності в діяльності ОВС України як складника державної політики зумовлює не тільки потребу дотримання прав жінок і чоловіків у професійній діяльності, але й розробку відповідних заходів. Такі превентивні заходи вимагають чіткого аналізу проблем стану гендерної рівності в діяльності ОВС,

зокрема дослідження гендерних стереотипів, що стосуються жінок, які проходять службу в системі ОВС України.

Гендерні стереотипи створюють невидимий, але реально відчутний бар'єр, який заважає жінкам реалізувати себе, обмежують можливість вираження їх як особистостей і призводять до гендерної дискримінації. Стереотипи або соціально-психологічні установки трансформуються, але вони змінюються дуже інертно, що відбивається і на процесі формування жіночої професійної ментальності.

У зв'язку зі змінами в суспільстві, глобалізаційними процесами та європеїзацією роль жінки поступово зростає, скажімо, це відображається в професійній діяльності. Професії, які раніше вважалися суто чоловічими, опановуються жінками, зокрема, і в органах системи МВС.

Сьогодні залучення осіб жіночої статі на службу до правоохоронних органів як повноправних суб'єктів правоохоронної діяльності не викликає сумніву. Жінки навіть можуть складати конкуренцію багатьом чоловікам. За досвідом європейських країн, де жінки становлять 25–40 % персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості. Скажімо, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час урегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками.

Гендерна рівність постає об'єктом правоохоронної діяльності, оскільки вона є однією з умов, керівною основою утвердження і забезпечення конституційних прав та свобод людини. Тому її втілення в життя є завданням усієї системи органів державної влади. Особливе місце в цій діяльності належить правоохоронним органам.

Органам системи МВС вдалося посилити роль жінок в інституціях сектору безпеки через зміни до нормативно-правових документів та зменшити бар'єри для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки:

1. У 2017 році було відкрито понад 450 посад, на які раніше жінки навіть не могли претендувати, тому сьогодні в системі органів МВС маємо жінку – водолаза, жінку – керівницю кінологічної служби, жінку – хіміка, першу жінку – генерала Національної поліції.

2. З урахуванням фізіологічних властивостей урівняно нормативи для вступу дівчат та хлопців до закладів вищої освіти сектору безпеки.

3. З 2018 року жінкам надано право брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння Берета з відзнакою в Національній гвардії України, що раніше було заборонено.

4. Службові розслідування в Національній гвардії України, що є військовим формуванням, проводяться із залученням фахівців з питань гендерної інтеграції органів військового управління задля уникнення дискримінації за ознакою статі.

5. З початку 2018 року в Міністерстві внутрішніх справ гендерний аспект інтегровано до процесу збору кадрової статистики, з огляду на що запроваджено збір статистичних даних органів системи МВС з розподілом за статтю. Постійно здійснюється аналіз зібраної інформації, який дає змогу відслідковувати тенденції серед працівників органів системи МВС та застосовувати необхідні заходи щодо поліпшення кар'єрних можливостей жінок [1, с. 18].

У грудні 2019 році заступниця міністра внутрішніх справ Тетяна Ковальчук під час конференції заявила, що одним із фундаментальних кроків у гендерному паритеті стало ухвалення нашою державою низки документів. Це Резолюція ООН 1325, державна програма та спільні документи співпраці Україна – НАТО. МВС стало одним із перших, яке затвердило власний план заходів на виконання резолюції ООН. За два останні роки можемо побачити позитивну динаміку збільшення кількості жінок у системі МВС – 2 % Національна поліція, 5 % – ДСНС, понад 7 % – НГУ [2].

Упровадження гендерної рівності в органах системи МВС України є важливим напрямом діяльності. У квітні 2019 року було затверджено План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року [3]. План передбачає запровадження гендерного підходу в реформі МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, урахування гендерних аспектів та розширення участі жінок у миротворчій та мирозахисній діяльності, а також запобігання насильству проти жінок та дівчат, чоловіків та хлопчиків та відповідне реагування на такі конфлікти.

Упевнено можна стверджувати, що забезпечення гендерної рівності в системі МВС України – це складний процес, який характеризується своєю багатоаспектністю. Але сучасний етап реформування органів системи МВС України вимагає прогресивних підходів до відбору, підготовки, прийняття на службу працівників та їхнього кар'єрного зростання. Урахування гендерного аспекту та подолання гендерних стереотипів у цій сфері є вкрай важливими, адже основними критеріями мають бути професіоналізм та компетентність.

#### ***Список використаних джерел***

1. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с. URL: [https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F\\_3.pdf](https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_3.pdf).

2. Ковальчук Т. Гендерний вимір стає складовою всіх стратегічно важливих напрямків державної політики України. URL:

[https://mvs.gov.ua/ua/news/26603\\_Tetyana\\_Kovalchuk\\_U\\_2017\\_roci\\_MV\\_S\\_vidkriilo\\_450\\_profesiy\\_yaki\\_ranishe\\_buli\\_zaboroneni\\_dlya\\_zhinok.htm](https://mvs.gov.ua/ua/news/26603_Tetyana_Kovalchuk_U_2017_roci_MV_S_vidkriilo_450_profesiy_yaki_ranishe_buli_zaboroneni_dlya_zhinok.htm).

3. План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26.04.2019 № 330 URL: [https://mvs.gov.ua/upload/file/plan\\_1325\\_18.04.2019%20%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%96%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B2.%20%D0%BD.%20%E2%84%96%20330%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2026.04.19.docx](https://mvs.gov.ua/upload/file/plan_1325_18.04.2019%20%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%96%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B2.%20%D0%BD.%20%E2%84%96%20330%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2026.04.19.docx).

**Жук Наталія Анатоліївна,**

психологиня відділення психологічного забезпечення відділу культурної комунікації та психологічного супроводження Національної академії внутрішніх справ

## **ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

Важливим напрямком демократичного розвитку України є встановлення в українському суспільстві гендерної рівності, що передбачає рівноправну участь чоловіків та жінок у всіх сферах життя, а також рівний доступ до ресурсів представників обох статей.

Специфіка професійної діяльності патрульних поліцейських, які є не тільки чоловічої, а й жіночої статі полягає в тому, що вона досить часто відбувається в особливо складних умовах (ситуації оперативного реагування, екстремальні ситуації, спілкування в умовах агресивного комунікативного середовища тощо). Саме від рівня їх професійної компетентності, уміння швидко і правильно орієнтуватись у складних ситуаціях під час несення служби та вчасно, якісно і професійно виконувати завдання за призначенням значною мірою залежить успішність вирішення поставлених завдань [1]. Професійна комунікативна компетентність – складне психологічне утворення, що формується на базі комунікативного потенціалу людини в умовах конкретної фахової діяльності, що можна уявити у вигляді системи значущих для працівника відносин, умінь і навичок спілкування.

Більшість професійних завдань вирішується за допомогою комунікативної взаємодії, де основним інструментом стає професійне спілкування, оскільки воно є невід'ємною складовою професійної діяльності.

Виконуючи свої професійні обов'язки, патрульні поліцейські повинні спілкуватися з представниками різних вікових категорій та професій, з людьми, які мають різний соціальний і правовий статус у суспільстві. З усіма громадянами, які входять до сфери професійної