

3. Федуняк С. Г. Національна безпека України в контексті сучасних процесів в Європі і на пострадянському просторі / С. Г. Федуняк // Національна безпека України. Конференція українських випускників програм наукового стажування у США (Чернігів, 16 – 19 вересня 2004 р.). – К.: Стилос, 2004. – С. 81-90.

Питель Ольга Василівна,
курсант ННІ № 2 НАВС
Науковий керівник: **Прокопович С.В.**
викладач кафедри тактичної підготовки
навчально-наукового інституту № 3
Національної академії внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПОЛІЦЕЙСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ. ІСТОРІЯ СТАВЛЕННЯ, АКТУАЛЬНІСТЬ І ОСОБЛИВОСТІ

Проблема гендерної рівності на теперішній час надзвичайно актуальна і стосується всіх сфер суспільних відносин, має своє значення й у професійних спрямуваннях безпосередньо. Цим питанням в Україні та світі активно займається досить відома організація «ООН жінки», відстоюючи та виборюючи своєю наполегливою діяльністю рівність прав і можливостей у суспільстві, без урахування статі, рівня достатку, соціального статусу, расової приналежності, віросповідання, політичної позиції тощо. «ООН Жінки» уповноважена підтримувати міждержавні структури, такі, як Комісія щодо становища жінок, в їх роботі по формулюванні правил, глобальних стандартів і норм.

Питання гендерної рівності було важливим для всіх країн у різні часи, проте на кожному етапі історичного розвитку гострота та його характер мали свої особливості. На сучасному етапі розвитку суспільства в питанні гендерної рівності відбуваються докорінні принципові зміни. Сьогодні складно уявити без діяльності жінок сфери економіки, культури, науки, соціальної сфери. Жінки все дедалі більше опановують професії, які історично вважалися суто чоловічими. Не є виключенням і служба жінок в органах правопорядку [1, с. 321].

Ретроспективний аналіз цієї проблематики в Україні дає підстави стверджувати, що масовий прийом жінок на службу до міліції (на той час) відбувся в період Другої світової війни, що зумовлено масовою мобілізацією на фронт і відповідно нестачею значної кількості особового складу міліції (чоловіків). Нестачу чисельності стали поповнювати жінки. Незважаючи на важкі часи, вперші ж роки Другої світової війни було налагоджено підготовку і перепідготовку працівників правоохоронних органів, до яких активно залучалися жінки – співробітники органів внутрішніх справ.

Після здобуття незалежності Україна ратифікувала значну кількість міжнародних документів і прийняла низку законодавчих актів, норми яких проголошують цінність прав людини, закріплюють принцип гендерної рівності та забороняють дискримінацію, наприклад, Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р., Конституція України (ст. 24), Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» від 8 вересня 2005 р.).

22 жовтня 1920 р. згідно з наказом начальника міліції Української Соціалістичної Радянської Республіки в м. Харкові, створено перший взвод жіночої міліції чисельністю 20 жінок. Як зазначають К.Б. Левченко та О.А. Мартиненко, досвід залучення жінок до роботи в міліції та Народному комісаріаті внутрішніх справ Української Радянської Соціалістичної Республіки, накопичений під час громадянської війни показав, що жінки не тільки спроможні замінити чоловіків-міліціонерів на багатьох ділянках роботи, а й при виконанні певних завдань взагалі незамінні [2, с. 8]. Активне залучення жінок до служби у правоохоронних органах сприяє підвищенню ефективності діяльності цих органів, оскільки скорочується некомплект кадрів, заповнюються вакансії, зміцнюється морально-психологічний клімат у колективах, що у свою чергу дозволяє планомірно й стійко вирішувати правоохоронним органам поставлені перед ними державою завдання й забезпечувати належне виконання своїх функцій. Як свідчать історичні джерела, більшість начальників місцевих підрозділів Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС) відмічали позитивні результати діяльності жінок, вказуючи при цьому на поліпшення психологічного клімату в колективі: «робота жінок атестується, як досить сумлінна; одна присутність їх у канцеляріях позитивно впливає на чоловіків» [1, с. 322].

Прийняття жінок на службу до МВС залежало від багатьох причин. По-перше, від особистого ставлення місцевих керівників до цього питання. Частіше жінки мали згоду влаштуватися на роботу до підрозділів МВС у більш економічно розвинених районах країни, де чоловіки мали більше можливостей реалізувати свої здібності поза державним апаратом. По-друге, певну роль відігравали і місцеві традиції. У цілому комісією було зазначено, що 94 керівника різних місцевих та центральних установ ставилися позитивно до прийняття жінок на державну службу і тільки десять було категорично проти. Чиновники відмічали сумлінність, акуратність, дисциплінованість жінок, а також те, що вони, як правило, більше дорожать службою, ніж їх колеги-чоловіки. Давайте поступово наблизимося до питання гендерної рівності у правоохоронних органах у період ХХ ст.

Процеси становлення гендерного паритету як складової державної політики викликали не тільки необхідність окремого вивчення стану дотримання прав жінок у правоохоронних органах, але й розробки відповідних заходів попередження порушення їх прав. Такі превентивні заходи у свою чергу потребують чіткого уявлення щодо проблем універсального характеру, притаманних для більшості поліцейських інституцій, в яких працюють жінки.

Серед досвіду американських поліцейських структур досить типовим з цієї точки зору є проєкт «Нове робоче місце для жінок» щодо залучення більшої кількості жінок на службу та профінансований у 1995 р. Міністерством праці США для департаменту поліції м. Альбукерка (Нью-Мехіко). Зміст проєкту є цікавим тому, що для його реалізації було розроблено нову стратегію залучення жінок до роботи в поліції і вже за два роки кількість жінок, що проходили службу в поліцейських підрозділах, зросла від 10% до 25%, а питома вага жінок-представників етнічних меншин у деяких відділах сягнула 47%.

Для українських правоохоронних структур вказаний проєкт є цікавим з огляду на те, що зазначена стратегія базувалася на ретельному вивченні умов праці жінок-поліцейських і відповідним чином розробленому плані щодо нейтралізації виявлених недоліків. На підготовчому етапі були проведені опитування чоловіків і жінок, анонімні бесіди з поліцейськими керівниками та викладачами, проаналізовано увесь наявний статистичний матеріал. Як результат, основний акцент було зроблено на подоланні наступних блоків проблем. Проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками. Протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок. Дискусійність позитивного впливу наступних психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків:

- більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності;
- розвиненість інтуїції, емпатії;
- більш високий рівень виконавчої дисципліни;
- більша схильність до робочих стресів;
- менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння);
- менша фізична сила;
- більш низький рівень агресивності.

Окремо було досліджено особистісні зміни жінок, які працюють під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, суворі регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація стосунків. В якості проблеми для подальшої розробки було визначено процес маскулінізації жінок, як результату сприймання і засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що складає зміст початкової професійної деформації. Результати здійсненого протягом трьох

років психологічного вивчення курсантів зафіксували постійну позитивну динаміку різних видів агресивності в дівчат-курсантів унаслідок впливу поліцейської субкультури на особистість в процесі професійного становлення. Одночасно відзначено, що робота в підрозділах поліції підвищує рівень самооцінки жінок, стимулює їх подальшу професіоналізацію, надає досить широкі можливості для самореалізації.

Світовий досвід свідчить, що ширше залучення жінок до роботи в органах правопорядку є ключем до істотного скорочення насилля зі сторони цих органів по відношенню до громадян. Як відмічає О. Захарова, правоохоронець-чоловік часто бачить свою роботу як «владний контроль», у той час як жінка – як «громадську службу» (public service) [3].

На наше переконання, Україна на правильному шляху в питанні розвитку та забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя. При цьому слід пам'ятати, аби досягнути поставленої мети та вивести країну на новий рівень не достатньо досконалої ідеї, потрібно починати плідну працю з реформування власного мислення. Змінюйте своє сприйняття, не стійте на місці, еволюціонуйте в тандемі з часом, тільки в такому випадку нам вдасться досягнути абсолютної гармонії та справедливої рівності в нашому молодому та прогресивному суспільстві.

Список використаних джерел

1. Смірнова О. М. Забезпечення гендерної рівності у діяльності органів внутрішніх справ України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Вип. 3. С. 321–325.
2. Левченко К. Б., Мартиненко О. А. Жінки в органах внутрішніх справ. Київ, 2008. 42 с.
3. «Жінка у формі»: гендер в контексті реформи органів правопорядку. URL: <http://atomprofspilka.info/news/17890> (дата звернення: 07.11.2020).

Прокопович Сергій Віталійович
викладач кафедри тактичної підготовки
навчально-наукового інституту №3
Національної академії внутрішніх справ
Тимошук Олег Віталійович
курсант 1-го курсу ННІ № 2 НАВС

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ПІД ЧАС ОХОРОНИ ПУБЛІЧНОГО ПОРЯДКУ, КОНТАКТУВАННІ З ГРОМАДЯНАМИ ТА ЗАТРИМАННІ ОЗБРОЄНИХ ЗЛОЧИНЦІВ.

Актуальність теми. Докорінні якісні зміни під час реформування органів внутрішніх справ, створення сучасної Національної поліції України висувають нові вимоги до підготовки та виховання працівників поліції. Перманентне реформування правоохоронних органів України, що широко