

УДК 342.9

Катерина Миколаївна ОЛІЙНИК,

слухач 2 курсу магістратури факультету № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Оксана Олександрівна ПАНОВА,

доцент кафедри адміністративної діяльності поліції

факультету № 3 Харківського національного

університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Процеси реалізації стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки як складової державної політики викликали не тільки необхідність окремого вивчення стану дотримання прав жінок у правоохоронних органах, але й розробки відповідних заходів попередження порушення цих прав. Такі превентивні заходи, у свою чергу, потребують чіткого уявлення щодо проблем універсального характеру, притаманних для більшості органів та підрозділів Національної поліції, в яких працюють жінки.

Загальна тенденція розвитку суспільства характеризується прагненням реальної гендерної рівності на всіх рівнях функціонування суспільства. Змінюється становище жінки, її соціальний статус, політичні та економічні можливості. Жінки розпочали більш активно займатися професійною діяльністю, яка раніше була властива лише чоловікам. Одним із наслідків процесу правової впорядкованості нормативної бази щодо гендерної рівності стала тенденція збільшення кількості жінок серед особового складу органів Національної поліції.

Проте, попри численну представленість, жінки дотепер залишаються мало інтегрованими в діяльність «чоловічої» організації, а стереотип «меншості жінки», що ґрунтується на упевненості в тому, що жінкам взагалі не місце в силових структурах через відсутність відповідних якостей, умінь і навичок, необхідних для роботи в специфічних умовах, дотепер лишається укоріненим у системі психологічного, організаційного й нормативно-правового забезпечення діяльності Національної поліції України.

Негативні стереотипи, подібні до тих, що стосуються поганої фізичної підготовки жінок, призводять до упередженого ставлення до жінок-поліцейських, а це, в свою чергу, впливає на низьку кількість жінок серед співробітників правоохоронних органів і призводить до дискримінації тих жінок, які вже працюють в поліції. Але слід вказати на проблеми використання прийомів самозахисту в реальній протидії злочинцям. Менші зріст і вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських та існування певних складнощів у застосуванні зброї й фізичної сили роблять жінок поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються в конфліктній ситуації під час несення служби. З огляду на це існує потреба у розробці для жінок-правоохоронців спеціальних навчальних курсів, спрямованих на вироблення психологічної стійкості та впевненості, вміння тримати особисту дистанцію, а також таких специфічних для жінок навичок, як влучна стрільба й ефективне переслідування, вміння проводити прийоми рукопашного бою в положенні лежачи, більш широке використання захватів і больових прийомів [5].

Наступним, не менш важливим стереотипом є переконання, що жінки неспроможні обіймати керівні посади. Ця проблема існує завдяки практиці вертикальної професійної сегрегації як непропорційного розподілу жінок за позиціями посадової ієрархії й має назву «ефект скляної стелі». Це неформальні штучно створені бар'єри, що заважають кваліфікованим працівникам-жінкам досягати вищих щаблів у професійній діяльності й просуватись службовими сходинками. За словами Ю. В. Івченко, «щоб підтвердити спроможність обіймати посаду, жінкам-поліцейським доводиться підтверджувати свої знання та навички і працювати, як мінімум, вдвічі ефективніше за чоловіків» [3, с. 57].

За даними дослідників із «Thomson Reuters», більшого успіху досягають ті організації, які очолюють представники обох статей. З моменту створення у 2015 році Національної поліції України ситуація з обійманням керівних посад жінками поступово змінюється – вони залучаються не лише до територіальних, а й до центрального органу управління поліцією. Окрім того, представниці жіночої статі у ВНЗ МВС України дедалі частіше обіймають керівні місця командирів груп, начальників курсів чи факультетів [1, с. 129–130; 4, с. 209].

Цікавою, на нашу думку, є стратегія подолання негативних явищ, з метою реалізації гендерної політики в силовій структурі, а саме серед органів Національної поліції України, запропонованої К. Б. Левченко. Так, автор зазначає, що вдосконалення нормативно-правового забезпечення, формування гендерної культури працівників Національної поліції України, науково-методичне забезпечення процесів формування та реалізації гендерної політики; діяльність із підвищення статусу жінок, які працюють в правоохоронних органах України [2, с. 109] – все це дозволить подолати утилітизм щодо прав жінок, та привести органи Національної поліції України до європейських стандартів.

Отже сучасний етап реформування Національної поліції України вимагає нових якостей від правоохоронця з урахуванням гендерного аспекту, що ґрунтується на егалітарній системі уявлень і домінуванні компетентності та професіоналізму без огляду на статеву приналежність.

Список бібліографічних посилань

1. Горбачова О. В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в національній поліції України. *Право і безпека – Pravo bezpeka*. 2016. № 4 (63). С. 128–132.

2. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закони і законодавчі акти / заг. ред. і упор. О. І. Суслова, Е. Р. Рахімкулова ; ред. О. Б. Дирда. Київ : Заповіт, 2006. 189 с.

3. Івченко Ю. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері: проблемні питання. *Право України*. 2006. № 5. С. 57–61.

4. Львова О. А. Гендерна рівність: перспективи та загрози. *Альманах права*. 2013. Вип. № 4. С. 206–211.

5. Мартиненко О. Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті // Права людини в Україні : інформ. портал / Харків. правозахис. група. 07.05.2009. URL: <http://khp.org/index.php?id=1241689788> (дата звернення: 20.11.2018).

Одержано 24.11.2018

