

УДК 159:351.741:342.726

Наталія Олександрівна Білевич,

*ад'юнкт кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ*

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Соціально-рольові перетворення, які відбуваються в сучасному українському суспільстві, охоплюють різні сфери життєдіяльності людини. На разі жінки опановують нові для себе професії й види діяльності, прагнуть до виконання більш широких функцій, ніж традиційні домашні і сімейні обов'язки. Ці тенденції обумовлюють активну участь жінок не тільки в суспільному та державному житті, але й службу в силових структурах, зокрема, органах Національної поліції.

Вивчення чинників ефективної діяльності жінок в органах Національної поліції України є актуальною проблемою сьогодення, оскільки однією з цілей державних програм є впровадження гендерної рівності та ліквідація всіх форм дискримінації жінок на основі створення умов і правових норм, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків [1].

В основі гендерної політики в Україні лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995) «Пекінській платформі дій», резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1325 «Жінки, мир та безпека» та інших [2].

Важлива роль в процесі формування гендерної збалансованості належить Кабінету Міністрів України, який відповідно до ст. 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не лише забезпечує провадження єдиної

державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, але й спрямовує та координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності [3].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 року № 229-р затверджено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Метою виконання Програми є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності. Концепція враховує міжнародні інструменти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, рекомендації міжнародних моніторингових інституцій в галузі прав людини, а до її реалізації будуть залучені міжнародні організації та громадські об'єднання [4].

Міністерство внутрішніх справ України є одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні. На сьогодні, кількість жінок в органах та підрозділах служби цивільного захисту складає 12,5 % загальної чисельності, у Держприкордонслужбі 24 % особового складу – жінки, в структурі Національної поліції працює 21,8 % жінок, відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії до кількості військовослужбовців-чоловіків становить 6,2 % [5].

На разі в Національній поліції України існує виражена ситуація гендерної асиметрії кадрового складу. Спостерігається наявність так званої «піраміди»: зі зростанням рівня посади зменшується кількість жінок, які працюють на них. Для жінок це створює певні перепони для самореалізації та кар'єрного зростання, а також формування особливого, відмінного від чоловіків, складу функціональних обов'язків, який часто не включає залучення до безпосередньої охорони громадського порядку, затримання злочинців та інших заходів, що пов'язані з небезпекою та ризиком. Це формує певне ставлення до жінок та в подальшому обумовлює зменшення їх можливостей і прав.

Необхідність дослідження соціально-психологічних чинників професійної діяльності жінок-поліцейських обумовлена

інтенсивним залученням їх в правоохоронне професійне середовище, в результаті чого актуалізується ряд проблем, пов'язаних зі статево-рольовими очікуваннями членів суспільства. В сучасних умовах мова йде в першу чергу про ускладнення провадження професійної діяльності для співробітників Національної поліції жіночої статі, проте проблема не зводиться до одного лише аналізу негативних факторів. Існує два принципово різних підходи до цієї проблеми: універсалістський, або феміністичний, що передбачає незалежність професійних якостей співробітників силових структур від їх гендерної приналежності (для цього підходу наявність відмінностей в можливості здійснення професійної діяльності представниками різних статей є негативним); підхід, який би розглядав гендерні відмінності в якості одного з істотних факторів для професійної підготовки та виконання професійних обов'язків [6].

Одним з поширених соціальних стереотипів є уявлення про те, що захист правопорядку (так само, як і діяльність силових структур в цілому) являє собою споконвічно чоловічу сферу діяльності, що може бути джерелом труднощів для жінок-поліцейських при виконанні безпосередніх службових обов'язків. На окрему увагу заслуговує й те, що наявність гендерних стереотипів відображається не тільки на процесі зовнішньої комунікації, зумовленої необхідністю здійснення функціональної діяльності, але й на процесі формування відносин всередині колективу. Все це створює додаткові складності для жінок, професійним вибором яких є діяльність у Національній поліції.

З соціально-психологічної точки зору, збільшення кількості жінок на службі в органах Національної поліції супроводжується змінами в гендерному складі службових колективів, ускладненням взаємин між жінками-співробітниками і чоловіками-співробітниками і появою нового типу проблем.

Так, більшість чоловіків-керівників представляють професійну роль жінок як менш значиму і пов'язану з наданням допомоги чоловікам [7]; у жінок в тій чи іншій мірі виникають напружені відносини з чоловіками-керівниками, потенційно конфліктні ситуації створює їх можливе призначення на «чоловічі» вакансії [8]; чоловіки-керівники погано уявляють і враховують

індивідуально-психологічні особливості жінок-підлеглих; офіцери-керівники, які мають у підпорядкуванні жінок, стверджують, що відчувають систематичні труднощі при професійному спілкуванні з жінками; визнають необхідність вдосконалення рівня своєї гендерної культури [9]. Дослідження в колективах органів внутрішніх справ виявило, що жінки не реалізують повною мірою свій особистісний та професійний потенціал відповідно до отриманої освіти, стикаються з обмеженням можливостей професійної перепідготовки, та у зв'язку з цим не бачать для себе перспектив в професійній кар'єрі [10].

Необхідність подальших досліджень у цій галузі підтримується також особливостями ставлення самих жінок до умов професійної діяльності. Так, аналіз літературних джерел показав, що багато авторів відзначають пріоритетність для жінок в їх професійній діяльності соціально-психологічних умов, наявність сприятливих взаємин у колективах, оцінок їх праці [5; 11]. Також, вони одностайно приходять до висновку, що врахування гендерних особливостей при організації роботи забезпечує успішність діяльності і чоловіків і жінок [5; 10–12].

У сучасному світі умови життя чоловіка та жінки суттєво відрізняються, певною мірою і через репродуктивну функцію жінки. Питання полягає не в наявності цих відмінностей, а в тому, що вони не повинні негативно відображатися на умовах професійної діяльності як жінок, так і чоловіків, і призводити до дискримінації. Навпаки, ці відмінності мають відповідним чином враховуватись та виражатись у рівному розподіленні можливостей, що й визначає сутність поняття гендерної рівності.

Таким чином, наукові дослідження в цій галузі, безумовно, висвітлюють окремі аспекти служби жінок в силових структурах, але в сучасних умовах буття є необхідність порушити питання глибокого та всебічного вивчення соціально-психологічних чинників ефективності їхньої професійної діяльності, та на цій основі – розроблення та впровадження програми соціально-психологічного супроводу службової діяльності жінок-поліцейських.

Список бібліографічних посилань

1. Гузьман О. А., Ляшенко Н. О. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник*

Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 1 (48). С. 318–325.

2. Азбука прав працюючих жінок та гендерної рівності // Міжнародна організація праці / В. Литвин, Л. Костриця, С. Литвин. Женева : МОП, 2000. 230 с.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 06.04.2018).

4. Смирнов А. И. Женщина на военной службе: новые возможности и социальные права. М. : Центр общечеловеч. ценностей, 2000. 144 с.

5. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization (Early Sociology of Management & Organizations). Reprint edition. N. Y. : Routledge Publ., 2003. 208 p.

6. Курбатов В. І., Романовська В. С. Пол і гендер: різні аспекти в аналізі. *Теорія і практика суспільного розвитку.* 2005. № 2. С. 67–70.

7. Про Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249890469> (дата звернення: 06.04.2018).

8. В Нацполіції на сьогодні працюють майже 22 % жінок – МВВС // УНІАН : сайт. 13 листоп. 2017 р. URL: <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinok-mvs.html> (дата звернення: 06.04.2018).

9. Демина М. А. Профессиональное воспитание женщин-военнослужащих внутренних войск МВД России с учетом гендерных аспектов : дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2005. 197 с.

10. Ануфрієва Д. Ю. Професійний розвиток жінок, які працюють в органах внутрішніх справ. *Психопедагогіка в правоохоронних органах.* 2009. № 4 (39). С. 20–22.

11. Комаров Е. И., Жукова В. Ф. Гендерный менеджмент. М. : Риор ; Инфра-М, 2012. 187 с.

12. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб. : Питер, 2011. 432 с.

Одержано 18.04.2018

