МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ДЕРЖАВНА ПРИКОРДОННА СЛУЖБА УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ ІНСТИТУТ СОЦІОЛОГІЇ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ПРОМУНДО» (США)
ООН ЖІНКИ В УКРАЇНІ

РОЗУМІННЯ МАСКУЛІННОСТІ ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ТА ПРЕДСТАВЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
(Київ, 25 березня 2021 року)

Київ
2021

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА ПРИКОРДОННА СЛУЖБА УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ ІНСТИТУТ СОЦІОЛОГІЇ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ПРОМУНДО» (США)
ООН ЖІНКИ В УКРАЇНІ

РОЗУМІННЯ МАСКУЛІННОСТІ ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ТА ПРЕДСТАВЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
(Київ, 25 березня 2021 року)

Київ
2021

УДК 351.746.1:316.346.2(477)
Р58

Редакційна колегія:

Чернєй В. В., ректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Гусарєв С. Д., перший проректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Чернявський С. С., проректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Андросюк В. Г., провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, професор;

Галустян О. А., старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук;

Корольчук В. В., провідний науковий співробітник відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ 22 березня 2021 року (протокол № 6)

Матеріали подано в авторській редакції. Відповідальність за їхню якість, а також відсутність відомостей, що становлять державну таємницю та службову інформацію, несуть особисто автори

Р58 **Розуміння** маскулінності та ґендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження [Текст] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.) / [редкол.: В. В. Чернєй, С. Д. Гусарєв, С. С. Чернявський та інші]. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. – 234 с.

УДК 351.746.1:316.346.2(477)

© Національна академія внутрішніх справ, 2021

ЗМІСТ

ВІТАЛЬНІ СЛОВА

Чернєй В. В. 11

Павліченко К. В. 12

НАУКОВІ ДОПОВІДІ

Левченко К. Б., Жуковська Г. Г.
АКТУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ 14

Азаренко Т. І.
СТАНОВЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ 19

Андросюк В. Г.
ГЕНДЕР У СФЕРІ ІНТИМНИХ ПАРТНЕРСЬКИХ СТОСУНКІВ У РОДИНАХ ПРАЦІВНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ МВС УКРАЇНИ: ФЕНОМЕН ЧИ ПРОБЛЕМА? 22

Антонюк П. Є., Улещенко О. О.
ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДІЛЬНИЧНИХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ У СВІТЛІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ 26

Балагур Л. О., Михайленко О. В., Карасьов Д. Л.
ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ ЯК ОСНОВА ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ 29

Балендр А. В.
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО НАВЧАННЯ ПРИКОРДОННИКІВ ПРОВОДИТИ СПІВБЕСІДУ ІЗ ЖЕРТВАМИ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ НА ЗАНЯТТЯХ З АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ 31

Барко В. І., Барко В. В., Остапович В. П.
ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ 33

Білецька Т. В.
СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОМУНІКАТИВНО-ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА 37

Боброва Ю. Ю., Бобров Ю. О.
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ 40

Ботнаренко І. А.
ЕКОНОМІЧНЕ НАСИЛЬСТВО
ЯК ФОРМА ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА 43

Брисковська О. М., Грига М. А.
АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ОРГАНАХ ПОЛІЦІЇ 47

Буряк М. В.
РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ КОМУНІКАЦІЇ
У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ 50

Ващук Н. Ф.
РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ 53

Волобуєва О. Ф.
СПІВПРАЦЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ
ПОДІЛЬСЬКОГО КРАЮ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ
ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ..... 56

Волошина О. В.
ВПЛИВ УМОВ СОЦІАЛІЗАЦІЇ НА ФОРМУВАННЯ
ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СПІВРОБІТНИКІВ
СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ МВС УКРАЇНИ 59

Галустян О. А., Корольчук В. В.
НЕДИСКРИМІНАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПРАЦІ
В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ МВС УКРАЇНИ..... 62

Ганаба С. О.
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК РІВНИЙ ДОСТУП
ДО СОЦІАЛЬНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ 66

Гетманюк С. П., Чорний А. М.
ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ОБІЗНАНОСТІ
ПРЕДСТАВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ
СЛУЖБИ УКРАЇНИ..... 68

Горбенко Д. А.
СУЧАСНИЙ СТАН І ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 71

Hrishko-Dunaievska V., Voitiuk O.
REGARDING THE PROBLEM OF TEACHING
STAFF GENDER PARITY AT HIGHER MILITARY
EDUCATIONAL INSTITUTIONS..... 75

Давидова О. В.
ГЕНДЕРНО ВИВАЖЕНИЙ ПІДХІД
ДО МАСКУЛІННОСТІ ОСОБИСТОСТІ
ПОЛІЦЕЙСЬКОГО 77

Дацков А. В.
ПСИХОЛОГІЯ ЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРУ,
ВІЙНИ ТА МИРУ 82

Дубова Г. В.
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ 84

Жук Н. А.
ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ
КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ 87

Захаренко Л. М.
ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНІ АСПЕКТИ ВИХОВАННЯ
ДІТЕЙ У СІМ'ЯХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ 89

Зьолка В. Л.
ПРОСВІТНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ У ДЕРЖАВНІЙ
ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ
ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ СТЕРЕОТИПІВ
У ГЕНДЕРНІЙ СФЕРІ 92

Ісаєва І. Ф.
РЕАЛІЗАЦІЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ПОЛІЦІЇ НІМЕЧЧИНИ
В РЕТРОСПЕКТИВІ 94

Камінська Н. В.
ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА:
ПРАВОВІ ЗАСАДИ, СУБ'ЄКТИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ 96

Кахнич К. О., Грабовська В. В.
ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА СТРУКТУРНИХ
ПІДРОЗДІЛАХ МВС УКРАЇНИ 99

Колесник В. А.
МАСКУЛІННІСТЬ У СУЧАСНОМУ
УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ 102

Косяченко К. Е.
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ
ОРГАНІВ УКРАЇНИ 106

Крижна В. В.
СТАНОВЛЕННЯ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ 108

Krymets L., Hrebeniuk L.
THE NATO GENDER POLICY: IS THAT AN ISSUE FOR THE ARMED FORCES OF UKRAINE? 111

Купчишина В. Ч.
МАСКУЛІННІСТЬ ЯК ОДИН ІЗ ТИПІВ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ 115

Lukianets V.
THE MEANINGS OF MASCULINITY AND FEMININITY 118

Лемешко О. В., Калинюк Н. В.
ПОНЯТТЯ МАСКУЛІННОСТІ У СВІТІ 121

Лесик Я. В.
ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ МИРОТВОРЧИХ МІСІЙ 124

Лєбєдєва Я. В.
РОЗШИРЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІНАХ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 281 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ 126

Лісіцина Ю. О.
ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ПРО ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА ЇХ СТАНОВИЩЕ В СУСПІЛЬСТВІ 130

Малоголова О. О.
ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ ЯК ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ 132

Макогончук Н. В., Голярдик Н. А., Шумовецька С. П.
РОЛЬ ГЕНДЕРУ В ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ І МАС-МЕДІА 134

Максименко О. В.
ПРАВОВЕ ПОНЯТТЯ «ГЕНДЕР» У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ 136

Мірошніченко В. І.
УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ В ГУМАНІТАРНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАВЧАЛЬНІ ДИСЦИПЛІНИ 139

Мисечко О. В., Сніца Т. Є.
ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ МОВНОЇ ОСОБИСТОСТІ 141

Мусевич Р. Ю.
ГЕГЕМОНІСТИЧНА МАСКУЛІННІСТЬ
У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ
ЯК ВИЯВ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН 143

Ординська І. Я.
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ОСОБИСТОСТІ (МАСКУЛІННІСТЬ/ФЕМІННІСТЬ) 145

Перелигіна Р. В.
ПИТАННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО
НАСИЛЬСТВА В УКРАЇНІ 146

Перунова О. С.
СУСПІЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ
ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЛЮДЕЙ У СУСПІЛЬСТВІ
ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ 148

Політова А. С.
АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ 151

Процик Л. С.
ДЕТЕРМІНАНТИ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОГО
НАСИЛЬСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ 154

Рівчаченко О. А.
ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НПУ
ЗА СТАНДАРТАМИ ООН І НАТО 157

Рямзіна А. Ю.
ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХОДІВ ЗАПОБІГАННЯ
ТА ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ 160

Севрук І. І., Соколовська Ю. В., Чупрінова Н. Ю.
ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПОНЕНТИ
В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС У НАЦІОНАЛЬНІЙ
ГВАРДІЇ УКРАЇНИ 164

Стаховський Ю. О.
МЕТОДИ Й ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ: МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ
В ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ТА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ 167

Стояцька Г. М.
ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ
ДО СПРИЙНЯТТЯ ЗМІН СЕРЕД МАЙБУТНІХ
ПРАВООХОРОНЦІВ 170

Торічний О. В., Ганаба В. В.
ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ
В ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ 174

Трещов М. М.
ОСНОВНІ КРОКИ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В БЕЗПЕКОВІЙ ПОЛІТИЦІ УКРАЇНИ НА РІЗНИХ РІВНЯХ ВЛАДИ 176

Tushko K., Biliavets B.
CONCEPTUAL FUNDAMENTALS OF GENDER POLICY IN UKRAINE..... 178

Фулей Т. І.
СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ: РЕАКЦІЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ (ВІД СПРАВИ ПОМІЛЯЙКО ДО СПРАВИ СІКАЛ)..... 179

Хамазюк О. М.
ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ДЕРЖПРИКОРДОНСЛУЖБОЮ УКРАЇНИ..... 182

Цвяк Л. В.
ГЕНДЕРНА АСИМЕТРІЯ В МОВІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ..... 185

Чеховська М. М., Алтинцева Н. М.
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ..... 187

Шевченко С. О., Мунько А. Ю.
ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДХІД У КОМУНІКАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ..... 189

Юрченко-Шеховцова Т. І.
СХИЛЬНІСТЬ ДО ШКІДЛИВОЇ ДЛЯ ЗДОРОВ'Я ПОВЕДІНКИ: СПІВВІДНОШЕННЯ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК..... 192

Ярмолинська І. В.
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ..... 195

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ

Гайманова А. Є.
АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Й ДОСВІД УПРОВАДЖЕННЯ
В СТРУКТУРАХ МВС 197

Гречишкін І. К.
ОСОБЛИВОСТІ Й ВАЖЛИВІСТЬ ІНТЕГРАЦІЇ
ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВНОЇ СКЛАДОВОЇ
ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ
ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ 200

Дударєва В. В.
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА
В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ 202

Жданюк К.
ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ 204

Зибіна А. С.
ПРАВОВА ОСНОВА ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ 206

Карпенко В. С.
ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОФІЦЕРІВ-ЖІНОК
У СКЛАДІ ДЕСАНТНО-ШТУРМОВИХ ВІЙСЬК
ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ 208

Кльова В. О.
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СТРУКТУРАХ БЕЗПЕКИ
ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ 212

Повальчук Д. В.
ЗАСУДЖЕНІ ЖІНКИ В МАСКУЛІННИХ ПРОСТОРАХ
НЕСВОБОДИ 214

Пяничук М. С.
РОЛЬ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ
ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ В НАЦІОНАЛЬНІЙ
ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 217

Романова Н. В.
ІНСТИТУТ УПОВНОВАЖЕНИХ З ПИТАНЬ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ
В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 220

Рудченко В. С.
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 223

Саєнко А. О.
ДО ПИТАННЯ ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ 226
Суслова В. І.
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ 228
Черкас О. В.
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ ОРГАНІВ СИСТЕМИ МВС 230
Широка Ю. В.
ЕВРИСТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ МЕТОДІВ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ У ВИКЛАДАННІ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ 233

ВІТАЛЬНІ СЛОВА

Чернєй Володимир Васильович,
ректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

Шановні друзі, колеги, гості!

Від імені ректорату та Вченої ради Національної академії внутрішніх справ вітаю всіх учасників заходу.

Забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків – одна з невід'ємних складових євроінтеграційного курсу України. Упродовж останніх років наша держава зробила значний поступ в утвердженні ґендерної рівності – ухвалено й імплементовано десятки стратегічних документів із ґендерним компонентом. Активна участь жінок у дослідженні проблем безпекового та правоохоронного секторів, які традиційно вважали виключно «чоловічою справою», відображає тенденції сталого розвитку України саме як європейської держави.

Напередодні 100-річного ювілею НАВС слід зауважити, що в межах компетенції наш заклад усебічно сприяє реформуванню органів сектору безпеки країни з пріоритетом забезпечення ґендерної рівності. В освітньому процесі й системі професійного навчання різних груп кадрів Національної поліції та інших центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Міністерством внутрішніх справ, за підтримки міжнародних партнерів (ООН, Рада Європи, Консультативна місія ЄС в Україні та інші) реалізуються різнопланові заходи, що охоплюють аспекти ґендерної проблематики. Вона також є предметом цільових наукових досліджень.

Відповідно до Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, реалізовано проєкт «Розуміння маскулінності в секторі безпеки та оборони в Україні» (ініціатори – МВС України й структура «ООН-Жінки»; безпосередні виконавці – НАВС і Київський міжнародний інститут соціології; фінансова підтримка – уряди Швеції та Норвегії за сприяння громадської організації «Промундо»).

У межах цього першого в Україні унікального дослідження робоча група провела соціологічне опитування (за адаптованими анкетами), респондентами якого стали понад півтори тисячі працівників підрозділів Національної поліції, Національної гвардії та Державної прикордонної служби в Луганській і Донецькій областях (було здійснено виїзди в район проведення АТО/ООС) та столичному регіоні.

За результатами реалізованих заходів підготовлено рекомендації з узагальненням найактуальніших проблем у сфері ґендерних відносин у системі МВС, розроблено конкретні пропозиції щодо їх подолання. Ми переконані, що спільними зусиллями науковців, освітян, урядовців, керівників зацікавлених відомств, зарубіжних та міжнародних партнерів і громадськості ми спроможні забезпечити реальне впровадження найкращих ідей та напрацювань.

Павліченко Катерина Володимирівна,
заступниця Міністра внутрішніх справ України

Шановні учасники конференції!

Активне суспільне життя сьогодення в Україні формує низку актуальних викликів щодо посилення ефективності діяльності структурних підрозділів Міністерства внутрішніх справ, у якому пліч-о-пліч співпрацюють представники різних фахових напрямів, професійного досвіду й статевої приналежності. Одними з найважливіших принципів цієї співпраці є ґендерна рівність і толерантність, які ще недостатньо впроваджені в практичну діяльність і приватне життя правоохоронців, а отже, не здатні повноцінно сприяти як їх ефективній роботі, так й утвердженню їхньої суспільної значущості.

Причини нерівного розподілу повноважень жінок і чоловіків, а тому й оцінки професійної важливості зумовлені досі стереотипами, які призводять до закріплення за представниками різних статей певні соціальні ролі й моделі поведінки. У недалекому минулому визнання цих проблем і пропагування ґендерної рівності сприймали переважно як «жіноче питання», а ґендерні програми зосереджувалися здебільшого на покращенні матеріального становища жінок. Ці стереотипи, які культивують у суспільній свідомості, стосуються детермінації широкого кола ґендерних феноменів, зокрема домінантної поведінки певної статі та виокремлення маскулінності чи фемінності в професійних секторах.

Вважаю, що адекватне сприймання, розуміння та реагування на вияви маскулінності є важливим чинником формування ґендерної політики в секторі безпеки. Тому Міністерство внутрішніх справ України звернулося до міжнародних партнерів з метою сприяння в проведенні дослідження, спрямованого на вивчення маскулінності та її впливу на діяльність сектору безпеки. Сьогодні ми раді ознайомитися, належно оцінити й презентувати результати дослідження «Розуміння маскулінності та ґендерної рівності в секторі безпеки України».

Наріжною метою дослідження визначено розроблення та оновлення політики, що сприяє ґендерній рівності в агенціях Міністерства внутрішніх справ України. Досягненню зазначеної мети сприяв аналіз ступеня соціалізованості опитуваних співробітників, особливостей їх поведінкових моделей, ставлень до крос-культурних практик, що пов’язані з впливом ґендерних норм і стереотипів.

Методологія проведення дослідження за допомогою анкети IMAGES, яку традиційно використовує Міжнародна громадська організація Promundo, надала можливість окреслити динаміку соціалізації респондентів, розпочинаючи з раннього дитинства, й охопити питання здоров’я, стосунків з партнерами, батьківства,

відповідальності, ставлення до ґендерних ролей, професійних і домашніх обов'язків, насильства тощо. Такий комплексний підхід сприяв розробленню рекомендацій, яких потребують працівники сектору безпеки задля подальшого його реформування з огляду на принцип рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

На основі таких рекомендацій був розроблений відповідний план заходів, що стане орієнтиром і механізмом втілення їх у життя. До опрацювання плану заходів було залучено не лише працівників спеціалізованих підрозділів, що формують і координують політику рівних прав і можливостей в центральних органах виконавчої влади, а й психологічні служби сектору безпеки, що сприятиме розв'язанню психологічних проблем працівників сектору безпеки, які брали участь у бойових діях у зоні ООС, забезпечить проведення експрес-діагностики для виявлення несприятливих деструктивних психоемоційних станів.

Я щиро вдячна всім, хто долучився до формування та реалізації цього дослідження, а саме структурі «ООН-Жінки в Україні», громадській організації Promundo, Київському міжнародному інституту соціології, Національній академії внутрішніх справ, працівникам Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, які брали участь в опитуванні й узагальненні отриманих даних.

Завдяки наполегливій праці кожного фахівця і кожної фахівчині, що були долучені до організації та проведення дослідження, ми вперше мали можливість сформувати уявлення про вітчизняну культуру маскулінності в секторі безпеки, здійснити реальні кроки щодо формування дієвої ґендерної політики.

Впевнена, що рекомендації дослідження та розроблений план заходів до них сприятиме напрацюванню та втіленню кращих політик і практик з врахуванням принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Дякую!

Левченко Катерина Борисівна,
Урядова уповноважена з питань гендерної політики, Секретаріат Кабінету Міністрів України, посадова особа Кабінету Міністрів України, докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка;
Жуковська Галина Григорівна,
старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, кандидатка наук з державного управління

АКТУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України є одним із основних пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО.

Закон України «Про національну безпеку України» визначає основи та принципи національної безпеки і оборони, цілі та основні засади державної політики, що гарантуватимуть суспільству і кожному громадянину захист від загроз.

Частина 1 ст. 3 Закону визначає, що державна політика у сферах національної безпеки і оборони спрямована на захист: людини і громадянина – їхніх життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності; суспільства – його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку; держави – її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності; території, навколишнього природного середовища – від надзвичайних ситуацій.

Серед основних принципів, що визначають порядок формування державної політики у сферах національної безпеки і оборони: верховенство права, підзвітність, законність, прозорість та дотримання засад демократичного цивільного контролю за функціонуванням сектору безпеки і оборони та застосуванням сили. Особливого значення ці підходи набули в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України.

Крім загальних норм, визначених міжнародними договорами, ратифікованими Україною у встановленому законом порядку, та національних нормативно-правових актів, що містять загальні норми ґендерної політики, в секторі безпеки і оборони діють акти безпекового та військового законодавства, що містять як загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів сектору безпеки і оборони, так і норми,

безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією ґендерної політики в цьому секторі.

Необхідно зауважити, що Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який було прийнято Верховною Радою України в 2005 р., не враховує питань, які стосуються сфери сектору безпеки та оборони України, і в цій частині також потребує свого доопрацювання відповідно до вимог сучасності.

Першим вдалим кроком до вирішення проблем уніфікації розуміння ґендерної тематики в секторі безпеки та оборони України було проведення у 2017 році за ініціативи Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та у співпраці зі структурою ООН Жінки, Урядовим офісом координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України «Оцінки ґендерного впливу на сектор безпеки і оборони України».

Оцінка виявила низку системних проблем:

– ґендерна рівність не розглядалася як частина реформи сектору безпеки та оборони;

– низький рівень координації складових сектору безпеки та оборони у питаннях просування ґендерної рівності;

– незначна участь жінок у секторі безпеки та оборони;

– поширення дискримінації, сексуальних переслідувань та сексуального насильства щодо жінок.

За три роки ситуація не просто змінилася на краще, а сектор безпеки та оборони є в авангарді ґендерних перетворень. Такі перетворення стали можливими завдяки наступному.

По-перше, починаючи з 2018 року питання забезпечення ґендерної рівності у секторі безпеки та оборони включно у Річну національну програму Україна-НАТО на відповідний рік. У Річній національній програмі Україна-НАТО на 2020 рік зазначено, що забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони України є одним з пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції відповідно до рекомендацій НАТО.

Другим важливим кроком на шляху до утвердження ґендерної рівності у секторі безпеки та оборони стало створення дієвого інституційного механізму. Стаття 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає структуру інституційного механізму. Координація інституціонального механізму у виконавчій гілці влади з 2017 р. здійснювалася віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України.

7 червня 2017 р. постановою Кабінету Міністрів України № 390 було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики та затверджено Положення про Урядового уповноваженого.

У вересні 2020 р. з метою посилення координації створена Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під головуванням Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування мають визначених у їх складі уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильства за ознакою статі. Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) визначено статтею 13 цього ж Закону. Уповноважених осіб (координаторів) призначено у всіх складових сектору безпеки та борони.

Щодо відповідальних структурних підрозділів з питань гендерної політики у Секторі, то всі структури утворили окремі підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – це найкраща ситуація по всіх центральних та місцевих органах виконавчої влади.

Щодо призначення радників керівників з ґендерних питань, то в структурі Міністерства оборони призначено 60 уповноважених з ґендерних питань – радників керівників (начальників) структурних підрозділів апарату Міноборони, Генерального штабу ЗСУ, військових навчальних закладів, видів Збройних Сил України) на громадських засадах та 8 радників за штатним розписом у складі Збройних Сил України.

Також, радник з гендерних питань наразі призначений в Адміністрації Державної прикордонної служби України - штатний помічник Голови Державної прикордонної служби України з питань дотримання гендерної рівності.

По-третє, реалізація Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (Національний план) стала ефективним інструментом впровадження гендерної рівності у складових сектору безпеки і оборони України.

Під час виконання Національного плану відбулися вагомі системні зміни. Так, майже 23 % жінок серед тих, хто працюють та несуть військову службу в армії, 11 % жінок серед військовослужбовців; скасовано заборону для жінок сержантського складу займати бойові посади у Збройних силах України, прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Сілах України та інших військових формуваннях; дозволено набір дівчат на навчання до військових та військово-морських ліцеїв; проведено навчання фахівців сектору безпеки та оборони, спільними зусиллями команди експертів та викладачів навчальних

закладів сектору безпеки та оборони України, ООН Жінки, Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики, співробітників Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції та Офісу Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України розроблено «Методичні рекомендації з інтеграції ґендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України», які стали унікальною і надзвичайно актуальною науковою і системоутворюючою роботою.

28 жовтня 2020 року Кабінет Міністрів України затвердив другий Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2025 року, підтвердивши наявність послідовної політичної волі на визнання й дотримання прав людини та ґендерної рівності, а також виконання державою міжнародних та національних зобов'язань із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Метою Національного плану є створення умов для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом.

План спрямований на досягнення п'яти стратегічних цілей:

1. Забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийняті рішень щодо запобігання конфліктам, розв'язання конфліктів, пост конфліктного відновлення на всіх рівнях та в усіх сферах, зокрема в секторі безпеки та оборони.

2. Створення ґендерно чутливої системи ідентифікації безпекових викликів, запобігання таким викликам, реагування на них.

3. Забезпечення процесу пост конфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя за принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Забезпечення захисту від насильства за ознакою статі, сексуального насильства (в умовах збройного конфлікту та в мирний час).

5. Забезпечення розвиненої інституційної спроможності виконавців Національного плану для ефективного впровадження порядку денного «Жінки, мир, безпека» відповідно до міжнародних стандартів.

Фактично Національний план є важливим програмним документом, який формує державну ґендерну політику всіх секторах та сферах управління, особливо у секторі безпеки та оборони України. План складається з 43 завдань, у 23 завдань (53,5 %) головними виконавцями є структури сектору безпеки та оборони України.

Серед першочергових завдань хочу відмітити забезпечення можливості системного набуття знань і навичок, необхідних для виконання завдань порядку денного «Жінки, мир, безпека», відповідно до стандартів ООН та НАТО; забезпечення навчання та підвищення кваліфікації персоналу сектору безпеки та оборони; забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до закладів освіти всіх рівнів

сектору безпеки і оборони та включення ґендерної складової до навчального процесу; забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень на всіх рівнях та всіх сферах Сектору; забезпечення належних умов для професійного розвитку жінок та чоловіків, які в секторі безпеки та оборони, а також жінок з числа осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту, курсанток закладів вищої освіти, військових закладів вищої освіти.

НАТО та Європейський союз, частиною яких прагне стати Україна, – це, у першу чергу, світогляд і демократичні цінності, базовані на верховенстві права та правах людини. Саме ці цінності мають бути покладені в основу перетворень в такій ключовій сьогодні для українського суспільства сфері як безпека та оборона.

Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15.

2. Про національну безпеку України: Закон України від 21 червня 2018 р. № 2469-VIII «Про національну безпеку України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text.

3. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 6 вересня 2018 р. № 2523-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19.

4. Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік: Указ Президента України від 10 квітня 2019 р. № 117/2019 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік». URL: https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/94/be3713ff58 b6db13129cb53e80f534a7 _1554906766.pdf.

5. Питання європейської та євроатлантичної інтеграції: Указ Президента України від 20 квітня 2019 р. № 155/2019 «Питання європейської та євроатлантичної інтеграції». URL: https://www.president.gov.ua/documents/1552019-26586.

6. Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік: Указ Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік». URL: https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861.

7. Про затвердження Положення про військовий (військово-морський) ліцей: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1087 «Про затвердження Положення про військовий

(військово-морський) ліцей». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF#Text.

8. Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 р. № 296 «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF.

9. Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики». URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-%D0%BF.

10. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2020 р. № 784 «Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennya-komisiyi-z-pitan-koo-784.

11. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року». URL: https: //zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80.

12. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року». URL: https: //zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80.

Азаренко Тетяна Ігорівна,
наукова співробітниця Державного науково-дослідного інституту МВС України

СТАНОВЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Із закріпленням на конституційному рівні курсу на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі (далі – ЄС) та в Організації Північноатлантичного договору (далі – НАТО), наша держава взяла на себе зобов'язання імплементувати не лише економічну та політичну складову актів законодавства ЄС у

національне законодавство, але й ціннісні стандарти ЄС, серед яких забезпечення ґендерної рівності.

Ґендерна рівність, згідно зі Стратегією ґендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними [1].

Згідно з останнім звітом Індексу ґендерного розриву 2020 (Global Gender Gap Report), за індексом ґендерної нерівності Україна піднялася на шість сходинок, але посіла лише 59-те місце серед 153 країн світу [2], адже в нашій державі досі існує стереотипне бачення щодо ролі жінки в суспільстві. У той час, коли в таких країни як: Фінляндія, Франції, Колумбія, США, Латвія, Литва, Чехія, Іспанія, Швеція, Німеччина, Нідерланди, Албанія, Норвегія, Велика Британія жінки, в різний час, обіймали посаду міністра оборони, в Україні існували певні обмеження щодо залучення жінок до виконання певних військових завдань. На відміну від США, Ізраїлю та Норвегії, де на законодавчому рівні забезпечено жінкам доступ до усіх військових посад, в Україні до 2018 року існували певні обмеження у реалізації жінками права на працю у секторі безпеки та оборони, а також труднощі у кар'єрному зростанні.

Зазначене не відповідало стандартам країн НАТО, які значну увагу приділяють проблемам проходження служби жінками-військовослужбовцями.

Так, ще з 1961 року, жінки – старші офіцери НАТО організовували низку конференцій для обговорення статусу, організації, умов зайнятості та кар'єрних можливостей жінок в збройних силах Альянсу. В 1976 році Військовий комітет офіційно визнав Комітет у справах жінок у збройних силах НАТО (CWINF). У 1998 році був створений постійний офіс Управління у справах жінок у збройних силах НАТО для надання інформації з ґендерних питань і різноманітності для підтримки роботи CWINF. Тепер він називається Управлінням радника з ґендерних питань [3].

Зважаючи на те, що одним із основоположних стандартів НАТО є забезпечення однакових умов військової служби для чоловіків та жінок, 6 вересня 2018 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [4], згідно з яким частину дванадцяту статті 1 Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» доповнили абзацом наступного змісту: жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що

включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку.

Крім того, зняті обмеження щодо укладення контракту на проходження військової служби жінками віком від 40 до 50 років; військовозобов'язані-жінки на рівні з військовозобов'язаними-чоловіками зараховуються до військового запасу першої категорії, якщо вони здобули військово-облікову спеціальність. Такі положення вирівнюють досягнення жінки-військової та підвищують її цінність як професіонала, дають можливість жінки на рівні з чоловіком отримати відповідні звання.

До внесення відповідних змін в нашій державі жінки отримували лише спеціальне звання генерала, так у грудні 2004 року спеціальне звання генерал-майора міліції (на той час) отримала глава Департаменту громадських зв'язків Міністерства внутрішніх справ Тетяна Подашевська. У липні 2018 року вперше присвоїли звання генерала поліції третього рангу очільниці Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України Оксані Хоменко.

З прийняттям вище зазначеного закону в Україні з'явилися перші жінки військові генерали. Вже в жовтні 2014 року звання генерал-майор медичної служби отримала начальник Військово-медичного управління Служби безпеки України, Заслужений лікар України Людмила Шугалей. В березні 2020 року Президент України Володимир Зеленський присвоїв звання генерал-майора заступниці начальника департаменту контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки Служби безпеки України Юлії Лапутіній, яка у подальшому стала Міністром у справах ветеранів України.

У Збройних Силах України та Національній гвардії України жінок-офіцерів із генеральським званням поки немає, але події на Сході України доводять, що участь жінок у врегулюванні військового конфлікту є необхідним для ефективного завершення процесу встановлення миру та надання допомоги місцевому населенню, адже саме жінки та діти частіше стають жертвами збройних конфліктів, тому з більшою вірогідністю вони звернуться за захистом до військовослужбовця-жінки, а не до військовослужбовця-чоловіка. Отже, залучення жінок-військовослужбовців, як рядового так і офіцерського складу, до процесів побудови миру та захисту населення є критично необхідною. Така необхідність передбачена міжнародним правом, зокрема Резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» [5]. Тому приведення вітчизняного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків важливе не лише для становлення ґендерної демократії в мирний час, але й є необхідністю під час збройного конфлікту.

На нашу думку, важливо щоб жінки займали керівні посади, не лише в галузі медзабезпечення чи юриспруденції, а й на вищих командних посадах, за прикладом країн НАТО, адже за останні роки збільшилась кількість жінок-офіцерів, які навчаються та підвищують свою кваліфікацію на оперативно-тактичному та стратегічному рівнях і мають відмінні показники у навчанні.

Список використаних джерел

1. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки ухвалена Радою Європи 7 березня 2018 року. URL: https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4.

2. Звіт Індексу гендерного розриву 2020 (Global Gender Gap Report) URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

3. ЖІНКИ, МИР ТА БЕЗПЕКА: Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства Оборони і Генерального штабу України 2016 рік URL:http://www.un.org.ua/images/documents/4461/UN_Women_WPS%20MoD%20Guide_UKR.pdf.

4. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 44, ст. 353. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text.

5. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text.

Андросюк Вячеслав Гергійович,
провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, професор

ГЕНДЕР У СФЕРІ ІНТИМНИХ ПАРТНЕРСЬКИХ СТОСУНКІВ У РОДИНАХ ПРАЦІВНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ МВС УКРАЇНИ: ФЕНОМЕН ЧИ ПРОБЛЕМА?

Значного поширення в теперішній час набули суспільні, політичні і науково-дослідницькі течії, основу яких складає статево-рольовий фокус, тобто зосередженість на вирішенні так званих гендерних проблем, пов’язаних із реалізацією статевої рівності в усіх сферах суспільного буття. Запроваджений, на тлі активного розвитку соціологічних теорій, в науковий обіг Дж. Мані [1] ще у 60-х роках минулого століття термін «гендер» безумовно відіграв вагому роль у розумінні відмінностей між чоловіками та жінками за біологічними, соціально-психологічними та культуральними критеріями.

В подальшому, гендерна ідентичність – усвідомлення та прийняття конкретною особистістю певних рис маскулінності (мужності) та фемінності (жіночості), детермінація ними різних форм поведінки, утворила продуктивне предметне поле наукових досліджень, правової, суспільно-економічної та політичної практики. Нині статево-гендерна рівність конституалізована в усіх цивілізованих світових співтовариствах, хоча, як і більшість конституційних положень, ще не набула повної реалізації в суспільному бутті і суспільній свідомості. Не слід, на нашу думку, вважати виправданим і перспективним використання гендерних постулатів у теоріях фемінізму чи соціального конструктивізму. Натомість, це призводить до штучного і непродуктивного формування уявлень про плюралізм гендерквірів – від 5 (за Е.Фаусто-Стерлінг) [3] до 10 (США) різновидів гендерів. Подібною «грою розуму» вирізнявся ще Е.Кант, який навів низку філософських доказів проти існування Бога, після чого запропонував власний доказ його реальності [4].

Низка гендерних проблем притаманна будь-яким спільнотам – національним, соціально-економічним, політичним, професійним, суспільно-побутовим тощо. Їх поширеність та інтенсивність прояву залежить від віяла чинників, зокрема тих, що мають психологічну природу. Транслювання на прийдешні покоління з національної культури і побуту певних гендерних стереотипів щодо ролі і місця жінок та чоловіків в суспільних стосунках, несформованість гендерної толерантності – готовності сприймати іншу особу самобутною, незалежно від притаманних їй фізичних і духовних своєрідностей, соціально-моральна стигматизація наразі відмітної зовнішності і поведінки – ці та інші негаразди суспільної та індивідуальної свідомості сприяють дієвості гендерних стереотипів в різних системах та ситуаціях гендерно забарвленої взаємодії. Вельми чутливою, щодо гендерних проблем, є сфера інтимних партнерських стосунків.

«Гендерне насильство – це насильство, яке стосується чоловіків і жінок, і жертвами якого переважно є жінки. Воно виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками і чоловіками. Це насильство, яке спрямоване проти жінки, тому що вона жінка, чи яке непропорційно впливає на жінок. Воно стосується (але не обмежується) фізичної, сексуальної і психологічної шкоди включно із залякуванням, стражданнями, примусом та/або позбавленням свободи в сім'ї чи в суспільстві загалом» [2].

Нині одним із державницьких завдань є впровадження адекватної гендерної політики в усі сфери суспільного життя, тим паче – в структури, професійна діяльність яких забезпечує стабільність і безпечність існування та розвитку держави та її населення, зокрема, до сектору безпеки та оборони України. Однією з такого роду структур є підрозділи Міністерства внутрішніх справ України, діяльність яких орієнтована на реалізацію прав та законних інтересів кожного

громадянина, незалежно від притаманних йому своєрідностей, до яких і відноситься статево-гендерна диференціація.

Свобода професійного самовизначення, становлення та розвитку фахівців-правоохоронців, рівною мірою чоловіків та жінок, в секторі безпеки МВС України забезпечується Конституцією України. Статево-гендерні стосунки в межах професійних обов'язків регламентуються статутами та Кодексами професійної етики і моралі. Однак, як і в будь-яких інших соціальних та професійних спільнотах, забезпечення гендерної рівності в Національній поліції України, Національній гвардії та Державній прикордонній службі здійснюється на належному рівні. Це ж стосується і партнерських взаємин в родинах співробітників сектору безпеки МВС України, що, безумовно повинно знаходити відображення у формуванні відповідної фахової гендерної політики щодо забезпечення гендерної толерантності, неприпустимості гендерно зумовленої дискримінації, превенції насильства в інтимних та родинних стосунках.

Дослідження низки гендерних проблем в партнерських стосунках чоловіків та жінок – співробітників сектору безпеки МВС України, в сфері службових і родинних відносин [6], порівняння результатів цього дослідження з аналогічним попереднім дослідженням [5], дозволило виявити гостроту цього роду проблем, визначити перспективні напрями зміни акцентів гендерної політики.

Зокрема, виявлено, що емоційно-насиченого, психологічного насильства щодо партнерок припускаються 48,1 % опитаних співробітників сектору безпеки МВС України на тлі 31,0 % опитаних чоловіків з числа цивільних осіб. До економічного насильства вдавались 17,6% чоловіків-правоохоронців проти 15,0 % цивільних осіб. Фізичне насильство в тій чи іншій формі застосовували 10,3 % співробітників сектору безпеки, а сексуальне (проти волі жінки) – 3,4 % опитаних. Натомість, фізичне та сексуальне насильство більше поширене в царині цивільних чоловіків (13,0 % та 5,0 % опитаних відповідно).

В зв'язку із зазначеним, цікавість становлять експектації респондентів щодо гендерно зумовленого насильства. Виявлено, що серед опитаних чоловіків, які не працюють в секторі безпеки МВС України, 13,0 % вважають побиття жінки виправданим в певних ситуаціях, а 10,0 % з них – насильство стосовно жінки задля збереження сім'ї. Серед працівників сектору безпеки з побиттям жінки та припустимістю насильства заради збереження родинних зв'язків погодились лише 4,0 % та 2,1 % опитаних. Цікаво, що певна кількість жінок-правоохоронниць теж висловлює готовність терпіти побиття в окремих випадках (2,9 % опитаних жінок) і фізичне насильство заради сім'ї (2,3 % жінок). Вважаємо також гендерно зумовленою проблемою випадки побиття чоловіків, працівників сектору безпеки, їхніми дружинами, навіть за відсутності провокативної поведінки (12,1 % опитаних).

На думку респондентів обох досліджень, чоловіки очікують згоди партнерки (не зважаючи на її бажання) задовольнити сексуальну потребу чоловіка, що підкреслили 77,1 % опитаних правоохоронців та 65,0 % цивільних чоловіків. Гендерній інтолерантності сприяє те, що з таким станом справ погоджуються 84,0 % опитаних жінок.

Гендерно зумовлене домінування чоловіків в партнерських інтимних стосунках проявляється в різних контекстах взаємодії. Наприклад, 31,0 % співробітників сектору безпеки вважають неприпустимим носіння дружиною певного одягу поза чоловічим дозволом, а 75,8 % з них прагнуть неодмінного поінформування про місцезнаходження дружини в кожний момент. Посилюють схильність чоловіків контролювати поведінку партнерки, як не дивно, самі жінки, оскільки 20,4 % з числа питаних погоджуються з постійним контролем оформлення зовнішності партнером, а 74,5 % – з принизливим контролем їхнього місцезнаходження.

Тим не менше, аналіз дослідницького матеріалу не дає підстав стверджувати наявність гострих гендерних проблем в інтимних партнерських стосунках в родинах правоохоронців. Респонденти опитаних категорій (73,4 % чоловіків та 85,2 % жінок) загалом погодилися, що МВС України має вдосконалити способи протидії сексуальним домаганням серед працівників сектору безпеки. Це свідчить про те, що політика нульової терпимості щодо будь-яких проявів насильства, яка активно пропагується в системі МВС України, має свої позитивні зрушення. Нагальним є передбачення низки превентивних психолого-педагогічних та організаційних заходів, спрямованих на корекцію неадекватних гендерних стереотипів та несприятливих патернів поведінки в статевих та наближених до них стосунках з метою забезпечення гендерної рівності не лише в сфері виконання службових обов'язків, але й на сімейно-побутовому рівні.

Список використаних джерел

1. Money John and Tucker Patricia. Sexual Signatures on Being a Man or a Woman. Boston, MA: Little, Brown, 1975. 250 p.
2. Violence against Girls and Women: A Public Health Priority. UNFPA Gender Theme Group, Interactive Population Center. New York: UNFPA. 314 p.
3. Fausto-Sterling Ann. The Five Sexes: Why Male and Female Are Not Enough // The Sciences. 1993. Vol. 33. P. 20–24.
4. Кант И. Критика чистого разума. М.: Наука, 1999. 655 с.
5. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок. Київ, 2018. 128 с.
6. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України : аналітичний звіт / Чернявський С. С., Андросюк В. Г., Кудерміна О. І. та ін. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2020. 98 с.

Антонюк Поліна Євгенівна,
професорка кафедри криміналістики
та судової медицини Національної академії
внутрішніх справ, кандидатка юридичних
наук;
Улещенко Ольга Олександрівна,
провідна фахівчиня відділу забезпечення
діяльності Київського науково-дослідного
експертно-криміналістичного центру
МВС України

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДІЛЬНИЧНИХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ У СВІТЛІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Останнє десятиріччя в Україні характеризується підвищеною увагою з боку державних інституцій до питання гендерної рівності членів українського суспільства в усіх сферах суспільних відносин. Ми стаємо свідками та учасниками широкомасштабних просвітницьких та освітніх програм щодо поінформованості населення про міжнародні стандарти прав людини, гендерну рівність, види насильства та дискримінації тощо, а також дієві механізми захисту природних та законних прав людини.

З урахуванням специфіки сфери регулювання сектору безпеки України, питанню формування політики гендерної рівності в правоохоронних органах приділяється особлива увага як з боку державних органів влади, так і з боку громадських діячів.

Дійсно, уникаючи оціночних суджень, можна констатувати, що роль жінки в правоохоронній сфері зростає з кожним роком. Так, за офіційними даними станом на 2017 рік в Національній поліції доля жінок становила 21,8 % особового складу [1]. А в окремих органах і підрозділах, як свідчить досвід проведення занять в системі курсів підвищення кваліфікації для працівників Національної поліції України на базі Національної академії внутрішніх справ, доля жінок перевищує кількість чоловіків.

Зокрема, така ситуація спостерігається серед дільничних офіцерів поліції в окремих регіонах України.

В зв'язку з цим, а також в світлі забезпечення прав і свобод громадян, на наш погляд, потребує уваги аналіз окремих положень нормативно-правових актів, що регламентують діяльність дільничних офіцерів поліції.

Так, відповідно до п. 6. Інструкції з організації діяльності дільничних офіцерів поліції, затвердженої наказом МВС України від 28.07.2017 №650 (далі – Інструкція) [2] дільничний офіцер поліції (далі – ДОП) «зобов'язаний виконувати службові функції на закріпленій за ним поліцейській дільниці в однострої **з табельною вогнепальною зброєю** *(виділено автором)*, засобами зв'язку та спецзасобами. Після закінчення несення служби ДОП (крім випадків

закріплення табельної вогнепальної зброї, боєприпасів і спеціальних засобів за поліцейськими на постійне зберігання і носіння) зобов'язані передати табельну вогнепальну зброю та боєприпаси до органу (підрозділу) поліції відповідно до Інструкції із заходів безпеки при поводженні зі зброєю, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 01 лютого 2016 року № 70, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 17 лютого 2016 року за № 250/28380».

В п. 4 цієї ж Інструкції зазначено, що «поліцейська дільниця – територія, що обслуговується ДОП, із чисельністю населення, що не перевищує 6 тис. осіб у сільській місцевості та 7 тис. осіб – у містах». З чого робимо висновок, що в сільській місцевості дільниця обслуговування охоплює декілька населених пунктів, географічно не з'єднаних між собою.

Тією ж Інструкцією на ДОП покладений широкий спектр завдань та напрямів діяльності, починаючи від профілактичної роботи, закінчуючи розслідуванням кримінальних правопорушень. І всі ці завдання на закріпленій за ним поліцейській дільниці ДОП повинен виконувати з табельною вогнепальною зброєю, причому Інструкція не передбачає несення служби ДОП парними нарядами або групами. А, враховуючи вимоги Інструкції та розташування територіального підрозділу (органу) Національної поліції, куди ДОП повинен передати табельну вогнепальну зброю після закінчення несення служби, на практиці майже за всіма ДОП табельна вогнепальна зброя закріплена на постійне зберігання і носіння.

На наш погляд, саме такий порядок організації роботи ДОП щодо виконання службових функцій з табельною вогнепальною зброєю, передбачений Інструкцією, викликає занепокоєння та закладає засади для небезпеки, засновані на уявному розумінні озброєності як елементу безпеки та хибному тлумаченні гендерної рівності в структурних підрозділах МВС України.

По-перше, життя працівника поліції з табельною зброєю – вже само по собі є об'єктом підвищеної небезпеки: за результатами аналізу історичної діяльності правоохоронних органів, однією з причин нападу на співробітників поліції є намір заволодіння їх вогнепальною зброєю. По-друге, як вже зазначалося, значну частину ДОП в Україні становлять жінки. Навіть в правилах прийому на службу в поліцію для осіб чоловічої та жіночої статі встановлені різні нормативи щодо рівня фізичної підготовленості. І це якраз про гендерну рівність: при різній фізичній силі чоловіки та жінки здатні виконувати одну й ту ж роботу з однаковою ефективністю, але **при правильній організації** – такій, що враховує природню відмінність чоловіків та жінок, в тому числі щодо рівня фізичної сили. Вважаємо, очевидним є той факт, що при виникненні у будь-якої особи злочинного наміру на заволодіння табельною вогнепальною зброєю, особа віддасть перевагу ДОП-жінці, а не ДОП-чоловіку. Тобто, на наш погляд, постійна наявність табельної вогнепальної зброї у ДОП при виконанні службових функцій

(без напарника або помічника) навпаки підкреслює фізичну нерівність між чоловіками та жінками, роблячи останніх більш уразливими та незахищеними.

В той же час, вважаємо, що обов'язкова наявність табельної вогнепальної зброї при виконанні ДОП службових функцій створює не лише у самого ДОП уявне відчуття захищеності, але й викликає страх у громадян – почуття абсолютно протилежне довірі. Відповідно до ст. 46 Закону України «Про Національну поліцію» застосування вогнепальної зброї є найбільш суворим заходом примусу, у зв'язку з чим передбачаються вичерпні **виняткові** випадки застосування вогнепальної зброї. Тобто, наявність табельної вогнепальної зброї не дає автоматично підстави її застосовувати! Таке застосування можливе лише у виняткових випадках, чітко перелічених в Законі. Разом з тим, починаючи з ведення в дію Інструкції, нажаль відомі випадки, коли ДОП застосовує відносно громадян табельну вогнепальну зброю, вбиваючи їх при цьому [3]. Тобто ДОП при такій організації служби, що передбачена Інструкцією, хибно розглядає вогнепальну зброю як механізм самозахисту, а не інструментарій для виконання покладених на нього державою функцій.

ДОП не є працівником спеціального підрозділу поліції, його повсякденна робота не пов'язана з виконанням спеціальних завдань з підвищеною небезпекою, тому незрозумілою виявляється логіка упорядника щодо такого порядку виконання службових обов'язків ДОП.

Зважаючи на зазначене вище, вважаємо за необхідне переглянути окремі положення Інструкції стосовно виконання ДОП службових функцій з табельною вогнепальною зброєю, які б враховували:

– неможливість виконання службових функцій з табельною вогнепальною зброєю ДОП **одноособово**;

– конкретність службових функцій ДОП, виконання яких здійснюється обов'язково з табельною вогнепальною зброєю;

– обов'язкове матеріально-технічне забезпечення ДОП у вигляді службового автомобіля, особливо для ДОП в сільській місцевості, що забезпечить безпеку пересування ДОП зі зброєю (особливо жінки) під час виконання службових функцій.

Врахування саме таких аспектів в організації роботи дільничних офіцерів поліції, на наш погляд, сприятиме формуванню адекватної гендерної політики в секторі безпеки та забезпеченню основних прав та свобод людини в Україні.

Список використаних джерел

1. В Нацполіції сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС. 13.11.2017 URL: https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinok-mvs.html.

2. Про затвердження Інструкції з організації діяльності дільничних офіцерів поліції : Наказ МВС України від 28.07.2017 № 650. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1041-17#Text.

3. В Одесі дільничний застрелив підозрюваного у вбивстві, який накинувся на нього з сокирою. URL: https://lb.ua/society/2018/11/08/411896_v_odesse_uchastkoviy_zastrelil.html.

Балагур Леся Олександрівна,
старша викладачка кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка педагогічних наук;
Михайленко Олександр Владиславович,
доцент кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидат військових наук;
Карасьов Дмитро Леонідович,
старший викладач кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ ЯК ОСНОВА ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Професійна діяльність офіцерів-прикордонників це сфера безпеки та оборони держави. Безпека держави складається з багатьох складових, тобто виступає умовно багатофункціональним державним явищем. В епоху інформаційних досягнень та існування величезних масивів інформації, проблема інформаційної безпеки набуває особливої актуальності. Гендерна компетентність є специфічним різновидом компетентностей, оскільки її можна розглядати як елемент професійної компетентності і як складову – життєвої компетентності особистості [1].

Гендерна компетентність фахівців сектору безпеки та оборони є важливою тенденцією сучасного світового суспільства, і зокрема українського. Результатом підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників згідно із сучасною гендерною парадигмою повинен стати високий рівень сформованості гендерної компетентності зазначених фахівців [2].

Гендерна компетентність за своєю сутністю включає конкретні цінності, стиль взаємовідносин, комплекс знань, умінь та навичок, що дають змогу реалізувати принципи рівності прав і можливостей для

представників різних статей, толерантності, плюралізму для всіх сфер людської життєдіяльності [3].

Сучасна освіта відчуває важливі процеси реформування, що полягають в зорієнтованості освітнього процесу на формування усіх видів компетентності. Компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників виступають показником реального рівня їх досягнень, привласненого та набутого досвіду, культури, емоцій, мотивів, потреб та поведінки.

Задля успішних трансформацій в сучасному українському суспільстві необхідно підготувати відповідного рівня фахівців для усіх соціальних інституцій. Тому, на наш погляд, гендерна компетентність є складовою професіоналізму майбутніх офіцерів-прикордонників [2].

Забезпечення інформаційної безпеки Державної прикордонної служби України на основі сформованості гендерної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників можна аналізувати за її ключовими елементами, а саме:

гендерні знання, що представлені знаннями нормативно-правового фундаменту держави, основ гендерної соціалізації та виховання, аспектів та тенденцій гендерного розвитку українського соціуму;

гендерні вміння та навички щодо опрацювання інформації дотичної до гендерної політики та гендерної моделі України, поширення гендерних знань.

Якісне виконання завдання щодо формування гендерної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників можливе за наявності так званої «гендерної компоненти» в багатьох навчальних дисциплінах навчальних планів усіх спеціальностей. Згідно із результатами останніх наукових досліджень гендерна компетентність має вплив на такі критерії діяльності фахівця як:

рівень виконавчої ефективності;
культура законодавчої дисципліни;
рівень суспільного сприйняття;
здатність до співпраці із громадськістю;
культура зовнішнього вигляду;
розуміння гендерних проблем;
публічна демонстрація особистості;
здатність до роботи «в команді»;
готовність реалізувати наставництво тощо.

Науково-педагогічні працівники кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України розробили алгоритм формування гендерної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на основі вивчення навчальної дисципліни «Тактика прикордонної служби»:

діагностування рівня сформованості гендерних характеристик курсанта-прикордонника;

побудова моделі виховних впливів з акцентування на гендерних питаннях;

аналіз конкретних освітніх методів (дискусій, дебатів, колаборацій, коучінгу, тренінгу);

розробка необхідного навчально-методичного забезпечення;

формулювання рекомендацій для офіцерського складу на навчальних курсах, які здійснюють виховання курсантів-прикордонників.

Формування гендерної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників з метою забезпечення інформаційної безпеки прикордонного відомства можливе за умови активної діяльності усіх учасників цього процесу: науково-педагогічних працівників, курсантів-прикордонників та офіцерів-вихователів. Важливою умовою ефективності цієї діяльності є прийняття та сприйняття гендерної соціалізації особистості, участь в інформаційних заходах.

Список використаних джерел

1. Зернецька О. Гендерна політика у сфері академічної науки. *Політичний менеджмент*. 2008. № 5. С. 116–127.

2. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*, № 4 (9), 2008 р. С. 187–192.

3. Gender makes sense: the way to improve your mission / Civil-Military Cooperation Centre of Excellence / edited by Bert Kuijpers. Netherlands, 2008. 50 p.

Балендр Андрій Васильович,
доцент кафедри іноземних мов Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького,
доктор педагогічних наук, доцент

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО НАВЧАННЯ ПРИКОРДОННИКІВ ПРОВОДИТИ СПІВБЕСІДУ ІЗ ЖЕРТВАМИ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ НА ЗАНЯТТЯХ З АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

Торгівля людьми вважається одним з найсерйозніших порушень прав людини. Воно може відбуватись як в межах країни, так і за її кордонами. Прикордонний контроль та систематичні перевірки відіграють важливу роль та надають можливість для втручання у процес запобігання торгівлі людьми та боротьби з цим явищем. Країни-члени Європейського Союзу (ЄС) зобов'язані запроваджувати відповідні механізми з метою попередньої ідентифікації, надання допомоги й підтримки жертвам торгівлі людьми. Ці завдання рекомендується виконувати у співпраці з відповідними організаціями, які надають підтримку. Оскільки прикордонний контроль може відігравати важливу роль в ідентифікації потенційних і фактичних жертв торгівлі людьми, європейська агенція прикордонної і берегової охорони Фронтекс за допомогою намагається підтримати країни-члени ЄС у виконанні цього складного завдання [1]. Прикордонник повинен володіти спеціальними навичками для ефективного запобігання та

боротьби з торгівлею людьми. Підготовка повинна формувати практичні навички прикордонників, відповідно до обсягу їх службових обов'язків, зосереджувати їх увагу на важливості усвідомлення проблеми торгівлі людьми, ідентифікації та проведенні інтерв'ювання потенційних жертв і злочинців.

Нині спільні операції, спільне патрулювання та робота в пунктах пропуску на зовнішніх кордонах ЄС відбувається англійською мовою, що передбачає й організацію спільної професійної підготовки європейських прикордонників цією ж мовою. Тому, особливий інтерес викликають можливості європейської системи підготовки персоналу прикордонного відомства для організації порівняльно-педагогічних досліджень і впровадження передового досвіду в освітній процес вітчизняних прикордонних закладів освіти.

Так, агенцією Фронтекс розроблено посібник «Основні права, вразливі групи та захист дітей» для тренерів з питань дотримання основоположних прав людини, який сприяє підвищенню обізнаності та визначає гармонізовані принципи щодо дотримання основних прав. Агенція сприяє проведенню підготовки з фундаментальних прав на національному рівні шляхом надання експертної підтримки та підготовки національних тренерів. Особлива увага приділяється особливим вимогам, встановленим у контексті захисту дітей. Крім того, розроблено загальний модуль електронного навчання з основних прав та міжнародного захисту разом з Європейським офісом підтримки надання притулку та Агентством з дотриманням основоположних прав.

Важливе місце у підготовці прикордонників до вирішення питань, які виникають під час виконання службових обов'язків у підрозділах охорони кордону займають рольові та моделюючі ігри. Так, *рольова гра* – це навчальна гра, в ході якої учасники імітують реальну ситуацію через виконання визначених ролей. Мета рольової гри полягає в набутті досвіду поведінки чи ставлення, а також певних навичок. Кожний учасник повинен знати ідею ролі та мету рольової гри взагалі. Рольову гру використовують як найбільш ефективний засіб наочного висвітлення змісту та суті тематики. *Моделююча гра* – навчальна гра, в ході якої учасники створюють певні моделі, алгоритми дій. На відміну від попереднього типу, дана гра не вимагає від учасників входження в роль, вона потребує аналізу певної життєвої ситуації чи проблеми та визначення потрібних кроків для її вирішення [2]. Також застосовуються *навчання на основі сценаріїв*, або навчання на основі завдань. Курсанти занурюються у ситуації, де вони мають змогу відпрацьовувати практичні навички, вчитись на власних помилках і отримують цінний досвід. *Змодельована ситуація* – цей метод означає імітацію події, випадку або процесу шляхом її реконструкції чи побудови. На практиці це означає створення навчальної ситуації, що максимально повно відповідає реальній обстановці, у якій знадобляться навички, які здобуває студент. Цей метод найчастіше

використовується в оперативному середовищі. *Постановка* – це стисле інсценування, що розігрується за підготовленим сценарієм. У постановці інсценуються випадки, у яких розігрується певна проблема або ситуація [3]. Під час проведення занять з іноземної мови з тематики запобігання торгівлі людьми доречно створювати моделі безпечної поведінки після розгляду конкретних ситуацій.

Список використаних джерел

1. Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council. *Official Journal of the European Union*. Article 11. URL: http://www.emnbelgium.be/sites/default/files/publications/directive_2011-36-eu.pdf.

2. Методичні рекомендації щодо проведення інформаційної кампанії до всесвітнього дня протидії торгівлі людьми в закладах освіти. URL: https://globyne-osvita.gov.ua/protidiya-torgivli-ljudmi-16-28-46-20-02-2020/.

3. Балендр А. Професійна підготовка фахівців з охорони кордону в країнах Європейського Союзу: теорія і практика : монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2020. 504 с.

Барко Вадим Іванович,
головний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктор психологічних наук, професор;
Барко Вадим Вадимович,
старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидат педагогічних наук;
Остапович Володимир Петрович,
завідувач науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктор юридичних наук, старший дослідник

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Світові тенденції розвитку країн в останні десятиріччя ознаменувалися істотними зрушеннями в розумінні рівності потенційних можливостей чоловіків і жінок, а також проблем забезпечення цієї рівності в постіндустріальному суспільстві. Неупереджене ставлення до особистості незалежно від статі сприймається як невід'ємна складова демократизації та сталого розвитку будь-якого суспільства. Україна, яка обрала стратегію європейського вибору, перебуває на етапі становлення та розвитку

гендерних досліджень у суспільних науках. Усе більш популярними стають дослідження, що вивчають різні види суспільних норм та відносин щодо запровадження стандартів рівності прав і свобод жінки й чоловіка, попередження гендерної дискримінації. Не є виключенням і органи системи МВС України. Актуальність дослідження психології гендерної рівності в діяльності системи МВС України на сучасному етапі. **Мета** статті полягає у тому, щоб на основі аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових праць дослідити основні психологічні підходи до забезпечення гендерної рівності в діяльності системи МВС України на сучасному етапі розвитку суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням гендерної рівності в діяльності системи МВС України в останні роки присвячували увагу провідні вітчизняні й зарубіжні дослідники в галузі юриспруденції, соціології та психології, зокрема О. М. Бандурка, В. І. Барко, С. П. Бочарова, Л. М. Балабанова, С. М. Гусаров, О.Р. Дашковська, Л. І. Казміренко, І. В. Кліменко, В. В. Кириченко, О. В. Лавріненко, К. Б. Левченко, П. В. Макаренко, О. А. Мартиненко, Л. І. Мороз, А. П. Москаленко, В. В. Романова, О. М Руднєва, М. М. Саппа, О. Ю. Синявська, Т. В. Бендас, Ш. Берн та ін. [1–10]. У їх дослідженнях піднімались питання організаційно-правового регулювання гендерних відносин, дослідження гендерних стереотипів, ставлення чоловіків і жінок до проблемних питань управління персоналом тощо. Проте, незважаючи на значну кількість праць учених, невирішеними залишаються низка питань теоретико-методологічного і прикладного характеру стосовно психологічних аспектів забезпечення гендерної рівності в діяльності системи МВС України. Потребує уточнення психологічний зміст, психологічні особливості і умови забезпечення гендерної рівності, також потребують вдосконалення і подальшої розробки психологічні засоби забезпечення гендерної рівності.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових досліджень останніх років дозволив встановити, що гендерна рівність традиційно розуміється як складова загального принципу рівності у якості атрибуту демократичної побудови суспільства. Встановлення гендерної рівності має на меті надання рівних соціальних прав і можливостей чоловікам і жінкам не залежно від статі. Гендерна рівність – концепція досягнення рівних прав між чоловіками і жінками у всіх сферах життя суспільства [1–3].

Гендерна рівність передбачає таке суспільство, в якому представники обох статей можуть на рівних мати доступ до освіти і охорони здоров'я, управління і влади, мають рівні можливості досягти фінансової незалежності, працюючи на когось або керуючи власним бізнесом, реалізації своїх особистісних та професійних потреб та інтересів. Організація Об'єднаних Націй стверджує, що ця мета безпосередньо пов'язана з правами жінок, і що суспільства, де жінки

не мають рівні з чоловіками права і можливості, ніколи не зможуть досягти сталого розвитку [3].

Аналіз нормативно-правових актів, що здійснюють нормативно-правове регулювання забезпечення гендерної рівності в діяльності системи МВС України, можна класифікувати за декількома рівнями: 1) міжнародний; 2) конституційний; 3) законодавчий; 4) підзаконний; 5) відомчий [5; 9].

Важливо враховувати, що гендерні уявлення, задані у вигляді образу «справжнього чоловіка» або «справжньої жінки», стосуються статевої диференціації соціальної поведінки та участі у суспільному житті. Такі гендерні уявлення існують як на вищих рівнях культури, в рамках релігійних чи філософських систем, так і в повсякденній свідомості [4; 6]. Психологами у численних дослідженнях міжгрупового сприйняття і взаємодії виявлено існування специфічних процесів внутрішньогрупового фаворитизму і міжгрупової дискримінації [2; 7; 8; 10].

Встановлено, що специфіка гендерних відносин на рівні міжгрупової взаємодії визначається тим, що на даному рівні індивідуальні відмінності нівелюються, а поведінка уніфікується [8]. У наукових дослідженнях гендерної проблематики описані також фактори, що сприяють збереженню нерівності в системі професійних відносин. Серед пропонованих варіантів пояснення гендерної нерівності можна виділити дві групи пояснень. До першої групи належать суб'єктивні причини, пов'язані з особистісними особливостями або обставинами життя жінок, до другої групи – причини, породжувані умовами діяльності в різних організаційних структурах [7].

При розгляді гендерних аспектів професійних відносин дослідники, зпідкреслюють, що диференціація ролей і статусів чоловіків і жінок як суб'єктів міжособистісних відносин і ієрархічність, підпорядкованість їх позицій є одними з основних параметрів аналізу гендерних відносин в мікросередовищі. Ці параметри стосуються і об'єктивної сторони – реальних практик взаємодії, і суб'єктивної – гендерних установок чоловіків і жінок як суб'єктів міжособистісних та ділових відносин [7; 10]. Деякі наукові публікації присвячені аналізу проблеми нерівномірного розподілу функціональних обов'язків, залежно від гендерної належності. Серед соціологічних пояснень поділу домашньої праці можна виділити теорію статевих ролей Т. Парсонса (жінки виконують експресивну роль, чоловік – інструментальну). Відомою є і теорія соціалізації (розподіл домашніх обов'язків призводить до того, що хлопчики і дівчатка прагнуть опановувати вміннями і навичками, відповідними до статі). Існують рольові теорії, які використовують логіку біологічної чи психологічної редукції, віддають пріоритет еволюційно і біологічно зумовленим розбіжностям між статями і моделями поведінки [5; 10].

Деякі автори зауважують, що проблема гендерних відносин найбільш актуальна в професійній сфері. Особливістю гендерних

відносин є нерівність статусів і позицій чоловіків і жінок: чоловіки у всьому світі частіше користуються більш високим статусом у порівнянні з жінками. Сформована система гендерних відносин сприяє закріпленню у жінок таких якостей особистості, як, як підпорядкованість, конформність, схильність поступатися, невпевненість у собі, боязкість і слухняність [7]. Гендерна нерівність в діловій взаємодії проявляється двома способами. Це поширена практика професійної сегрегації, через що престижні професії і посади менш доступні для жінок порівняно з чоловіками; а також виражена схильність до дискримінації, коли жінки отримують меншу винагороду за працю в порівнянні з чоловіками.

Досліджуючи гендерну рівність в організації діяльності персоналу, В. В. Кириченко пропонує під нею розуміти режим діяльності у галузі прав людини, при якому особи різних статей наділяються рівними правами та можливостями. Розглядаючи роль жінок в системи МВС України, К. Б. Левченко та О. А. Мартиненко підкреслюють, що гендерна рівність – це правовий принцип, який включає в себе як законодавче закріплення рівних прав суб'єктів незалежно від статі, так і систему юридичних та інших гарантій щодо реалізації цієї рівноправності [5; 6].

Висновки. Забезпечення гендерної рівності з позицій психології є процесом запровадження в організаційну культуру справедливого ставлення як до жінок, так і до чоловіків, причому таке ставлення має втілюватись не тільки керівництвом, а й усіма працівниками – чоловіками і жінками. Для забезпечення такої справедливості необхідно враховувати соціально-історичні та психологічні особливості працівників, а також обставини і стереотипи, що традиційно перешкоджають здійснювати професійну діяльність в системи МВС України в рівних гендерних умовах; забезпечити однаковий соціально-правовий статус та умови для реалізації професійної діяльності в органах внутрішніх справ представникам обох статей. Для досягнення зазначеної мети є необхідність у розробці і впровадженні в діяльність системи МВС спеціальних заходів психологічного забезпечення гендерної рівності, зокрема, професійно-психологічних тренінгів. Досвід показує, що впровадження таких тренінгів в систему професійно-психологічної підготовки персоналу дає позитивні результати. Проведення науково-психологічних досліджень, спрямованих на пошук нових підходів до забезпечення гендерної рівності і врахування статево-рольових особливостей виконання завдань правоохоронної діяльності, врахування фемінності та маскулінності в процесі професійної підготовки працівників системи МВС України.

Список використаних джерел

1. Бендас Т. В. Гендерная психология лидерства. Оренбург : ИПК ОГУ, 2000. 415 с.

2. Берн Ш. Гендерная психология. СПб. : Прайм-Еврознак, 2006. 514 с.

3. 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

4. Жінки в органах внутрішніх справ України / за ред. К. Б. Левченко, О. А. Мартиненка. Київ : Телесик, 2008. 56 с.

5. Кириченко В. В. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2011. 215 с.

6. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. 344 с.

7. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия : [справочник практик. психолога]. М. : Эксмо, 2006. 928 с.

8. Мельник Т. 50/50: Сучасне ґендерне мислення : [словник] / Т. Мельник, Л. Кобелянська. Київ : К.І.С., 2005. 280 с.

9. 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.

10. Stoller R. J. Sex and gender: On the Development of Masculinity and Femininity. New York : Science House, 1968. 226 p. P. 12.

Білецька Тетяна Вікторівна,
доцентка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка соціологічних наук, доцентка

СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОМУНІКАТИВНО-ҐЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни щодо осмислення та легітимації ґендерних відносин і запровадження низки інституційних інновацій в процесі становлення та їх регулювання. Ґендерні відносини поступово набувають визнання як невід'ємна складова соціального порядку суспільства, присутня в усіх його сферах – в економіці, на ринку праці, в сім'ї, освіті, науці, політичних інституціях, ЗМІ тощо.

Ґендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Ґендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до

політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні.

Успішне регулювання ґендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінностей ґендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, надання рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків. У зв'язку з цим, підвищується актуальність цілеспрямованого формування в системі професійної підготовки комунікативно-ґендерної компетентності майбутніхфахівців, яка дозволить їм професійно взаємодіяти із підлеглими та якісно виконувати свої службові обов'язки.

Загалом, комунікативна компетентність являє собою здатність орієнтуватися в ситуаціях спілкування і адекватно інтерпретувати поведінку учасників соціальної взаємодії, вміння досягати бажаних результатів в спілкуванні, здатність налагоджувати соціальні контакти та вирішувати комунікативні завдання, володіння прийомами професійного спілкування, тощо.

Запорукою ґендерної компетентності є ґендерна культура. Останню, можемо визначити, як глобальне осмислення картини світу в ракурсі сучасного ґендерного погляду, відмову від дискримінацій за статевою ознакою, егалітарне визнання рівності прав і можливостей чоловіків і жінок у суспільстві [1, с. 113]. Ґендерну культуру визначають такі компоненти, як: ґендерна грамотність, ґендерна самоосвіта, ґендерна чутливість. У контексті професійної діяльності ці компоненти доповнюють один одного.

В основі ґендерної культури майбутніх офіцерів-прикордонників лежить ґендерна компетентність. Аналіз наукової літератури свідчить про те, що термін «компетентність» загалом, найчастіше визначається як обізнаність в будь-якому питанні, кваліфікація (знання, досвід), особисті можливості людини, що володіє певними професійними або вузькоспеціальні знання, способами мислення, навичками, що дозволяють ефективно виконувати конкретні професійні дії [2, с. 63]. У науковій літературі здебільшого аналізують професійну та комунікативну компетентність. Остання розглядається як:

– здатність встановлювати контакти, вести переговори, виступати на публіці, вислуховувати і відстоювати свою точку зору, беручи до уваги позиції інших людей;

– вміння вирішувати комунікативні завдання, дотримуватись етикету в спілкуванні на основі знання традицій і поваги до них, здійснювати кроскультурні іншомовне спілкування, навички ділового спілкування;

– вміння вступати в комунікацію, бути зрозумілим, невимушено спілкуватися;

– здатність досягати бажаних результатів в спілкуванні з людьми, уникаючи при цьому небажаних ефектів;

– володіння засобами професійної діяльності та спілкування на основі соціальної відповідальності за їх результати [3, с. 24].

І. Мунтян розглядає гендерну компетентність як новий, але важливий аспект складової професіоналізму діяльності особистості, покликаного сприяти досягненню гендерної рівності й демократії членів суспільства шляхом формування їх гендерної культури [4, с. 7]. Більшість дослідників наголошують, що формування гендерної компетентності має два аспекти: перший – у контексті підготовки фахівців до їх професійної діяльності, де тісно переплітаються професійна і гендерна компетентності; другий – фахівці формуватимуть у підлеглих також гендерну компетентність, яку швидше варто розглядати як складову їх життєвої компетентності. Тому у питанні підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників важливо створити умови для формування у них соціальної, професійної та гендерної компетентності.

Виявлення сутнісних характеристик комунікативно-гендерної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників доцільно визначати через систему її функцій і компонентів, зокрема: когнітивної, ціннісної та рефлексивної.

Когнітивна функція комунікативно-гендерної компетентності полягає в формуванні у майбутніх фахівців здатності до пізнання, осмислення своїх гендерних особливостей, спрямованості особистості на розвиток і становлення жіночої / чоловічої індивідуальностей, професійних здібностей до усвідомлення та прийняття гендерних особливостей своїх підлеглих. Особливе місце в процесі професійної підготовки займає знайомство з психофізіологічними гендерними особливостями, специфікою поведінки та взаємодії представників чоловічої та жіночої статті.

Ціннісна функція комунікативно-гендерної компетентності обґрунтовується ідеями ціннісного самовизначення професіонала, адже особистість, яка не орієнтується у цінностях сучасного світу, соціуму, в якому взаємодіє з іншими його представниками, не може ефективно вибудовувати систему соціальної комунікації, досягати взаєморозуміння та підтримки.

Насамкінець, рефлексивна функція комунікативно-гендерної компетентності характеризується рефлексією мотивів, дій учасників комунікації і їх наслідків. До механізмів рефлексії майбутніх офіцерів-прикордонників в просторі комунікації відносяться: оволодіння, управління, формування. Під оволодінням комунікативним простором зазвичай розуміють здатність контролювати інформаційний вплив в процесі комунікації, тобто володіння навиками ефективного спілкування: умінні слухати, чути, тримати паузу, осмислювати інформацію, спонукати співрозмовників обох статей до підтримки діалогу, тощо. Управління комунікативним простором передбачає вільну, впевнену та аргументовану власну позицію, уміння формувати висновки здатність до логічних переходів, стимулювання учасників спілкування до конструктивної взаємодії.

Рефлексивна функція орієнтує майбутніх офіцерів-прикордонників на конструктивний діалог, розуміння того, що жінки і чоловіки в рівній мірі відповідальні за налагодження комфортної комунікативної взаємодії і уникнення конфліктів та непорозумінь.

Отже, комунікативно-гендерна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників є однією із базисних складових їх професійної підготовки та характеризується здатністю особистості до виявлення та врахування психофізіологічних та соціокультурних особливостей підлеглих в організації успішної гендерної взаємодії, з метою недопущення та мінімізації ситуацій гендерної нерівності та дискримінації.

Список використаних джерел

1. Луценко О. А. Ґендерна культура – процес формування цінностей і нового типу свідомості. *Ґендерні стратегії сталого розвитку України* / за наук. ред. Л. С. Лобанової. К. : Фенікс, 2004. С. 113–124.

2. Клецина И. С. От психологии пола – к гендерным исследованиям в психологии. *Вопросы психологии*. 2003. № 1. С. 61–78.

3. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М. : Издат. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 42 с.

4. Мунтян І.С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів: Автореф. дис….канд. пед. наук: 13.00.04. Одеса, 2004. 19 с.

Боброва Юлія Юріївна,
суддя Біловодського районного суду Луганської області, доцентка кафедри правового забезпечення Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка, докторка юридичних наук;
Бобров Юрій Олександрович,
суддя Івано-Франківського окружного адміністративного суду, начальник Управління правового забезпечення Генерального штабу Збройних Сил України – начальник юридичної служби Збройних Сил України, кандидат юридичних наук

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Протягом років становлення та розвитку Збройних Сил України, починаючи з 1991 року, кількість жінок в українському війську постійно зростала. Так, у 2013 році у Збройних Силах України проходили військову службу та працювали на цивільних посадах 49 926 жінок; у 2014 році – 41 112; у 2015 році – 49 867;

у 2016 році – 52 425; у 2017 році – 56 103; у 2018 році – 55 805; у 2019 році – 57 901; у 2020 році – 56 726.

У 2013 році в Збройних Силах України проходили військову службу 16 557 жінок, з них: (1 633 – на посадах офіцерського складу, 14 554 – рядового, сержантського і старшинського складу, 370 – курсантів); у 2014 році – 14 319 жінок (1 582 – на посадах офіцерського складу, 12 388 – рядового, сержантського і старшинського складу, 349 – курсантів); у 2015 році – 17 044 жінки (2 204 – на посадах офіцерського складу, 14 351 – рядового, сержантського і старшинського складу, 489 – курсантів); у 2016 році – 20 123 жінки (2 553 – на посадах офіцерського складу, 17 033 – рядового, сержантського і старшинського складу, 537 – курсантів); у 2017 році – 24 897 жінок (3 068 – на посадах офіцерського складу, 21 019 – рядового, сержантського і старшинського складу, 810 – курсантів); у 2018 році – 26 617 жінок (3 574 – на посадах офіцерського складу, 22 129 – рядового, сержантського і старшинського складу, 914 – курсантів); у 2019 році 28 683 жінки (4 024 – на посадах офіцерського складу, 23 608 – рядового, сержантського і старшинського складу, 1 051 – курсантів) та у 2020 році – 31 757 жінок (4 810 – на посадах офіцерського складу, 25 785 – рядового, сержантського і старшинського складу, 1 162 – курсантів) [1].

За даними Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України станом на 1 січня 2021 року у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України у відпустці по догляду за дитиною перебувають 1 373 військовослужбовців, з них: 190 – офіцерів, 160 – сержантів, 354 – солдат, 669 – працівників [1].

У Сухопутних військах станом на 1 січня 2021 року перебувають у декретній відпустці 122 офіцери, 170 сержантів, 633 солдат та 455 працівників, а всього – 1 301 військовослужбовець. У Повітряних Силах 562 військовослужбовці знаходяться у відпустці по догляду за дитиною, з них: 69 офіцерів, 52 сержантів, 369 солдат, 72 працівники. Аналогічно, у Військово-Морських Силах – 146 військовослужбовців, з них 15 офіцерів, 19 сержантів, 81 солдат та 31 працівник [1].

При цьому, посадові обов'язки військовослужбовців, котрі перебувають у відпустках по догляду за дитиною виконують інші. Відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [2] та Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, яке затверджене Указом Президента України від 10 грудня 2008 року № 1153/2008 [3] таких військовослужбовців призначають на посади «поза штатом» військових частин. Разом з тим, вони входять до загальної чисельності ЗС України, установленої постановою Верховної Ради України від 5 березня 2015 року № 235-VIII. Такий стан речей негативно впливає на боєздатність військових формувань за показником «укомплектованість персоналом» та дотримання ґендерної рівності в армійських колективах. Оскільки, при цьому, саме поняття «ґендеру» спотворюється та зводиться до встановлення пільг для однієї статі за рахунок іншої.

Відповідно до вимог статті 176 Кодексу законів про працю України не допускається залучення до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. А жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю відповідно до статті 177 Кодексу та пункту 145 Положення не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди. Аналогічні норми містять названі законодавчі акти й стосовно залучення військовослужбовців-жінок до несення служби в добовому наряді та виконання обов'язків з бойового чергування. Так, згідно статті 269 Статуту внутрішньої служби ЗС України військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з додержанням законодавства з питань охорони материнства та дитинства. При цьому, законодавець не передбачив аналогічних пільг для військовослужбовців-чоловіків.

Разом з тим, військовослужбовці-жінки активно роблять кар'єру у сучасному українському війську. Так, станом на 26 лютого 2021 року на командних посадах командира взводу перебуває 3 жінки у військовому званні майор, 2 капітани, 18 старших лейтенантів, 36 лейтенанти, 50 молодших лейтенантів, а всього 109 – військовослужбовців. Жінки обіймають посаду командира роти (батареї): 2 у званні майор, 6 старших лейтенантів, 4 лейтенанти, всього – 12 осіб. На посаді начальника відділення (групи, служби) жінки несуть службу у кількості: 24 полковники, 70 підполковники, 121 майор, 116 капітанів, 205 старший лейтенантів, 119 лейтенантів, 59 молодший лейтенантів, всього 714 військовослужбовців. Начальниками відділу є 20 полковників жінок, 27 підполковників жінок, 11 майорів жінок, 10 капітанів жінок, 5 старших лейтенантів жінок, 1 лейтенант жінка, 1 молодший лейтенант жінка, а всього – 75 осіб. На посаді заступника начальника управління перебуває 10 військовослужбовців-жінок, серед яких: 8 полковниць, 1 підполковниця, 1 старший лейтенант. Начальником управління є 5 жінок військовослужбовців: 2 полковниці, 1 підполковниця, 1 майор та 1 капітан [1].

У 2014 році 101 жінці-військовослужбовцю надано статус учасника бойових дій, у 2015 році –1 669 жінкам, у 2016 році – 2 650 жінкам, у 2017 – 2 483 жінкам, у 2018 році – 2 701, у 2019 році – 2 293 жінкам та у 2020 році – 1 662 жінкам. Кількість жінок-військовослужбовців, які брали участь у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки у 2013–2020 роках склала у 2013 році – 2, у 2014 році – 1, у 2015 році – 1, у 2016 році – 1, у 2017 році – 2, у 2018 році – 2, у 2019 році – 3, у 2020 році – 6 [1].

У 2014 році 69 жінок-військовослужбовців отримали державні нагороди; відзнаки Міністерства оборони України 6 осіб; почесні нагрудні знаки Головнокомандувача ЗС України – 61. У 2015 році кількість державних нагород для жінок-військовослужбовців зросла до 194; відзнак Міністерства оборони України – 47 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 117. У 2016 році

622 жінок-військовослужбовців удостоєні державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 75 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 519. У 2017 році – 516 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 364 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 113. У 2018 році – 1 020 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 458 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 513. Відповідно у 2019 році 1 039 жінок-військовослужбовців отримали державні нагороди; відзнаки Міністерства оборони України – 448 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 545. У 2020 році – 1 379 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 589 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 760 осіб [1].

Таким чином, жінки відіграють значну роль у сучасному українському війську. Спостерігається стійка тенденція до суттєвого збільшення кількості жінок на командних посадах, тих, котрі приймали участь у бойових діях на сході України в АТО (операції Об'єднаних сил). Зростає кількість жінок, яким присвоєні військові звання старших офіцерів. Однак, задля забезпечення та реалізації ґендерної рівності у ЗС України законодавець все ж повинен удосконалити механізм врахування особливостей соціальної статі під час проходження військової служби.

Список використаних джерел

1. Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України.

2. Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text.

3. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10 грудня 2008 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008#Text.

Ботнаренко Ірина Анатоліївна,
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем протидії злочинності ННІ № 1 Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук

ЕКОНОМІЧНЕ НАСИЛЬСТВО ЯК ФОРМА ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

В Україні економічне насильство довго не розглядалось як насильство взагалі, а тому не обговорювалося і не досліджувалося (ні з позицій оцінки наслідків, ні з позицій запобігання і протидії). Та й наразі при озвучуванні проблеми домашнього насильства, замість отримання підтримки, співчуття та розуміння ситуації, потерпілі часто чують: «Це їхня особиста справа». Ситуацію ускладнює ще й те, що

значна частина молоді, за даними дослідження [4, с. 14], не вважає умисне позбавлення особи житла, їжі, одягу, іншого майна чи грошей насиллям узагалі, а отже, існують передумови для дальшого поширення економічного насилля і дискримінації. Однак, саме проблема грошових коштів та їх розподілу в сім'ї викликає 42 % непорозумінь між партнерами [6, с. 30].

В Законі України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» економічне насильство визначено як форма домашнього насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру [5]. На нашу думку, таке визначення економічного насильства не повно відображає істотні властивості або ознаки цього явища, відповідно, а лише перераховує випадки, які охоплює саме такий вид насильства.

Економічне насильство над іншими членами сім'ї передусім вчиняють особи, які концентрують в своїх руках доходи сім'ї: як свою заробітну плату, так і іншого члена сім'ї, грошові утримання батьків, стипендії тощо. До такого виду насильства найчастіше схильні партнери, які є єдиними або основними «добувачами» в сім'ї, а тому вони вважають, що мають право або «привілей» на розподіл сімейного бюджету, визначення пріоритетних витрат, економічні обмеження способу проживання тощо. У результаті члени сім'ї, що потрапили у фінансову залежність від партнера, відчувають себе невпевненими, приниженими, пригніченими, і, досить часто, ошуканими.

Ознаками економічного насильства, зазначають О.О. Дудоров та М.І. Хавронюк, можуть бути також відбирання в потерпілої особи всіх грошей, які з'являються в неї (зароблених, подарованих, взятих у борг тощо), примушування її до звітування про витрату грошей, позбавлення будь-яких ресурсів, необхідних потерпілій особі для належного фізичного, психологічного, інтелектуального добробуту, безробіття самого агресора, поєднане з примушуванням потерпілої особи до праці чи до надмірної праці тощо [2, с. 74].

Економічне насильство в сім'ї, стверджують О.В. Мірошниченко та Т.В. Міхайліна, виражається у своєрідному економічному тиску на партнера. До нього можна віднести й інші види позбавлення або обмеження трудових і майнових прав. Наприклад, заборона здійснювати оплачувану діяльність члену сім'ї при наявності його бажання та працездатності; позбавлення або обмеження члена сім'ї у можливості користуватися і розпоряджатися грошима, які він отримав у результаті здійснення діяльності або які є спільною власністю сім'ї тощо [3]. Також таке насильство може виявлятись у навмисному створенні таких обставин, за якої один член в родині змушений систематично просити

гроші, коли вони наявні, на власні потреби або утримання сім'ї, у втягненні неповнолітніх у заняття жебрацтвом чи проституцію, примушуванні чи втягненні в заняття проституцією тощо.

Непоодинокими є випадки, коли член сім'ї, який працює (зазвичай чоловік) забороняє працювати чи навчатися під приводом того, що він може самостійно забезпечити сім'ю, а насправді для того, щоб встановити жорсткий контроль за витратами інших членів сім'ї, які не працюють. Такі «годувальники» вважають, що вони мають право фінансово обмежувати, карати і заохочувати інших членів родини. Проте може бути і інша ситуація, коли жінка повністю контролює сімейний бюджет, тим самим повністю обмежуються особисті витрати чоловіка або економічний добробут та потреби дитини.

Економічне насильство, пише В.М. Шахай, це коли жінці доводиться: весь час просити гроші у чоловіка, навіть на дрібниці, при цьому на її прохання наслідком може бути відмова, повинен же чоловік відчути, що ситуація під його невсипущим контролем; звітувати про свої витрати; у нього завжди є вільні гроші, в той час коли жінка ледь знаходить гроші дитині на шоколадку; жінка може часто чути закиди в «сидінні на шиї», навіть якщо у неї 5-місячна дитина; якщо ж жінка вже вийшла на роботу, то може почути, що вона ходить на роботу «тільки пити чай і базікати» [6, с. 303]. Разом з тим, ми не можемо в повній мірі погодитися з твердженням О.М. Василенко та Н.І. Гнатюк, що головною причиною економічного насильства в сім'ї є нерівномірний розподіл обов'язків по будинку і контроль чоловіка над сімейним бюджетом [1]. На наше переконання, зазначені обставини скоріше є факторами, які обумовлюють економічне насильство або сигналізують про небезпеку виникнення в родині в подальшому насильницьких дій, а реальні причини мають глибший характер та витоки, тому потребують в подальшому ретельного дослідження. Крім того, таку форму насильства досить складно виявити та довести, оскільки навіть сама жертва часто може не усвідомлювати, що щодо неї чиняться насильницькі дії економічного характеру.

Така форма насильства є особливо суспільно небезпечною, оскільки створює передумови для безкарності вчинення інших видів насильства щодо залежного члена сім'ї від іншого. Крім того, це одна з найбільш витончених форм придушення особистості. Жертва свідомо або несвідомо відчуває себе приниженою та уразливою, втрачає відчуття безпеки, стає нерішучою та безпорадною, постійно перебуває у статі тривоги та емоційної напруги.

Особливо небезпечним є економічне насильство щодо дитини, наслідком якого може стати фізична або емоційна шкода різного ступеня, що, у свою чергу, може призвести до серйозної травми чи навіть до смерті. У такому випадку економічне насильство яскраво проявляється через таку категорію як нехтування – хронічну нездатність батьків або осіб, що здійснюють догляд, забезпечити основні потреби дитини у відповідній її віку турботі, в їжі, одязі, житлі, медичному

догляді, освіті, захисті та інше [3]. Це ставлення є результатом безвідповідальності дорослих. Воно варіюється від випадків, коли батьки залишають дитину одну вдома без догляду, допоки вони зайняті, до тих випадків, коли дитина залишається без догляду, а батьки від'їжджають на вихідні або свята. Найгіршим варіантом є ситуація, коли особа, що відповідальна за дитину, не робить того, що потрібно для забезпечення її здоров'я, безпеки та фізичного розвитку. Наприклад, коли дитина голодує чи утримується в холодному приміщенні, коли в неї немає одягу, можливості навчатися тощо. Особлива небезпека економічного насильства полягає у тому, що дитина, в силу свого віку, через особливості свого розумового та фізичного розвитку, не здатна належним чином, а часто і зовсім усвідомити, що над нею відбувається економічне насильство.

Отже, економічне насильство в сім'ї є одним із проявів нерівних та складних відносин, зневажливого ставлення в родині, що побудовані на дискримінації та ігнорування інтересів з боку одного члена сім'ї по відношенню до іншого з метою встановлення влади та контролю над ним. Це така діяльність, спрямована на підпорядкування своєї жертви за допомогою тиску або маніпуляції з економічними ресурсами або використання фінансової ситуації в цілях домінування, в результаті чого втрачається рівноправність партнера, довіра, порушуються нормальні стосунки та добробут в сім'ї.

Список використаних джерел

1. Гнатюк Н. І. Проблема насильства в сучасній сім'ї : теоретичні аспекти. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2014. № 1 (9). – URL : file:///C:/Documents%20and%20Settings/UserDownloads/Znpkhist2014_1_5.pdf.

2. Дудоров О. О., Хавронюк М. І. Відповідальність за домашнє насильство і насильство за ознакою статі : науково-практичний коментар новел Кримінального кодексу України / за заг. ред. М. І. Хавронюка. – Київ : Ваіте, 2019. – 288 с.

3. Мірошниченко О. В., Міхайліна Т. В. Насильство в сім'ї : соціально-правова сутність та засоби протидії. 2016. – URL : file:///C:/Users/Ira/Downloads/3874-7785-1-SM%20(1).pdf.

4.Мовчан У. Чи існує проблема гендерно зумовленого насильства серед молоді. «Я» : Гендерний журнал. 2016. № 2. С. 14–18.

5. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-19. – URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2229-19.

6. Шахрай В. М. Технології соціальної роботи : Навчальний посібник. К. 2006. 464 с.

7. Якубов В. М. Необхідність формування ефективного національного механізму соціального захисту молодої сім'ї в Україні. *Соціально-правовий захист молоді : збірник наукових статей* / за ред.: І. В. Козубовська, В. М. Великий. – Ужгород, 2002. С. 302.

Брисковська Оксана Миколаївна,
провідна наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем протидії злочинності ННІ № 1 Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук, старша наукова співробітниця;
Грига Марія Андріївна,
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем протидії злочинності ННІ № 1 Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук

АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ ПОЛІЦІЇ

Принцип гендерної рівності зафіксовано в Конституції України, де у ст. 3 закріплено рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Крім даної норми, забезпечення окремих аспектів гендерної рівності передбачено статтями 21, 24, 51 Основного Закону. Так, ч. 3 ст. 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» гендерна рівність трактується як 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.

Міжнародна спільнота постійно здійснює моніторинг стану справ із забезпеченням рівних прав і можливостей. Питання гендерної рівності включено до низки провідних міжнародних звітів, що свідчить про важливість цінності гендерної рівності. Так, станом на 2020 рік Україна посідає 60 місце з 160 країн за Індексом із гендерної рівності (Gender Inequality Index).

Гендер – це не лише про відмінність за біологічними ознаками між чоловіками та жінками. Гендерна рівність – це 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 (Конституція України) [1].

Гендерна концепція суспільного розвитку й соціальних перетворень, спрямованих на суспільний прогрес, передбачає суспільний і державний погляди на життя обох статей як рівних, збалансованість можливостей їхнього розвитку, подолання всіх форм історичної несправедливості щодо ставлення до них і оцінки результатів їхньої діяльності, забезпечення умов для саморозвитку й

самовираження жінки й чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності [2].

Реалізація адекватної гендерної політики в правоохоронних органах сприятиме уникненню зайвої замкнутості й позитивно позначиться на загальному рівні правоохоронної діяльності в країні. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікативні навички, здатність ефективно знижувати рівень напруги в конфліктних ситуаціях і мінімізувати застосування сили. Важливо, щоб професія працівника або працівниці правоохоронних органів була однаково доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до фахівців різних статей.

Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливості обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки та оборони, вони повинні мати право випробувати свої сили. Отже, якщо жінки виявляють бажання служити в органах поліції, для них має бути створено всі можливості, включно з можливостями очолювати підрозділи у разі наявності високого професійного рівня.

Втім, варто визнати, що для запровадження такої гендерної політики в органах поліції існує ціла низка як об'єктивних, так і суб'єктивних перепон, зокрема, відсутність умов для поєднання персоналом своїх професійних та сімейних обов'язків, гендерні стереотипи, непристосованість поліцейського обладнання для використання жінками, відсутність виділення бюджетних видатків на реалізацію відповідної гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом тощо.

Менший зріст та вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських, існування певних складнощів при застосуванні зброї та фізичної сили роблять жінок-поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються у конфліктній ситуації під час несення служби. З огляду на це, Інститутом кримінальної юстиції США було запропоновано розробку спеціального навчального курсу для жінок-правоохоронців. Під час практичних занять цим курсом передбачається вироблення психологічної стійкості та впевненості, вміння тримати особисту дистанцію, а також таких специфічних для жінок навичок, як влучна стрільба та ефективне переслідування у взутті на високих підборах, уміння проводити прийоми рукопашного бою в положенні лежачи, ширше використання захватів та больових прийомів [3].

Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо визнавати та реагувати на різні потреби представників різних вікових груп та різних статей (жінок, чоловіків, хлопців і дівчат), з якими доводиться працювати. Отже з цих позицій також важливо, щоб робота в органах була однаково доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням до них рівного ставлення як до фахівців.

Останнім часом в органах МВС здійснено чимало кроків на шляху до забезпечення гендерної рівності. Так, новацією законодавства і практики стало запровадження посади радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також створення окремих структурних підрозділів, які б забезпечували умови дотримання гендерної рівності (відділу з питань дотримання гендерної рівності МВС України). У закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України працюють помічники (радники) ректорів з гендерних питань. Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими. Перед МВС України постало чимало завдань щодо впровадження гендерного компоненту в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти МВС України тощо. Організація фахової підготовки кадрів, розширення участі жінок у зміцненні правопорядку, встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про 27 допомогу) є наразі пріоритетними напрямами сучасних реформ, що, зокрема, спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, а також удосконалення вже наявних [4, с. 26].

Список використаних джерел

1. Шевченко З. В. Словник ґендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. 2016. URL: http://a-z-gender.net/ua/genderna-rivnist.html.

2. Мельник Т. М. Правові аспекти ґендеру. Основи теорії ґендеру: навч. посібн. Київ: «К.І.С.». 2004. С. 283–326.

3. Права жінок правоохоронців та політика ґендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. URL 6 https://helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-pravoohorontsiv-ta-politika-hendernoji-rivnosti-dosvid-inshyh-krajin-u-vitchyznyanomu-konteksti/.

4. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення ґендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст]: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

Буряк Марія Василівна,
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем протидії злочинності ННІ № 1 Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ КОМУНІКАЦІЇ У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Невід'ємним елементом становлення України як держави, що дотримується демократичних принципів і поважає права людини та основоположні свободи, є забезпечення ґендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

Рівність прав жінок і чоловіків є одним з фундаментальних принципів Статуту Організації Об'єднаних Націй.

Україна приєдналася до Пекінської декларації та Платформи дій, прийнятих на четвертій Всесвітній конференції ООН із становища жінок 15 вересня 1995 р., ратифікувала ключові договори з прав людини включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативним Протоколом.

Підписана у 2014 році Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, зобов'язує до забезпечення ґендерної рівності та рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Формування та покращення розуміння суспільством завдань державної політики у напрямі ґендерної рівності сприяє досягненню Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених ООН (резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1) і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року».

Рівність прав жінок і чоловіків закріплена Конституцією України.

Розширено доступ жінок до більш як 450 професій та посад шляхом усунення дискримінаційних норм, зокрема у сфері безпеки та оборони.

Інтенсивно розвивається громадський рух з тематики ґендерної рівності. Діяльність громадських об'єднань, акції та кампанії, в тому числі в Інтернеті, демонструють запит суспільства на якісні зміни. 77 % населення України (81 % жінок і 73 % чоловіків) вважають рівність жінок і чоловіків важливою. Поступово збільшується висвітлення питань ґендерної рівності у засобах масової інформації.

Так, за даними Глобального звіту Світового економічного форуму, Україна у 2019 році посіла 59 місце (із 153 країн) за показником індексу ґендерного розриву.

Присутні в суспільному житті прояви нерівності, дискримінації за ознакою статі, сексизму, насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, ґендерні стереотипи в українському суспільстві нерідко замовчуються, що є негативною тенденцією. Разом із наявністю в Україні потужного жіночого руху і жіночих організацій необхідно визнати недостатньою кількість організацій, які зосереджуються на захисті прав чоловіків, що може бути наслідком практичної відсутності у публічному дискурсі питання про дискримінацію чоловіків.

Представлення матеріалів про жінок у засобах масової інформації залишається досить стереотипним та дискримінаційним. Зокрема, за даними моніторингу новин восьми загальнонаціональних телеканалів, десяти загальноукраїнських Інтернет-видань та семи друкованих видань, який було проведено громадськими організаціями «Інститут масової інформації» та «Детектор медіа» у жовтні 2017 р. на замовлення Національного демократичного інституту, про жінок засоби масової інформації готують матеріали втричі рідше, ніж про чоловіків (в середньому лише у 27 % випадків). У ролі експертів журналісти залучають жінок ще менше – лише у 19 % випадків (тобто тільки у кожному п'ятому матеріалі). Найчастіше жінки коментують соціальні теми, виступають учасниками кримінальної хроніки або «жовтих» новин, у той час як чоловіки коментують політичні та економічні теми. Найменше жінки представлені в Інтернет-виданнях (лише в 13 % новин жінки виступають як учасники і в 15 % як експерти), найбільше – у пресі (учасники 35 % матеріалів, експерти 22 % матеріалів) [1].

Динаміка збереглася і в 2020 році. Зокрема, за даними моніторингу ґендерного балансу в Інтернет-виданнях, який було проведено громадською організацією «Інститут масової інформації», після збільшення присутності жінок-експертів в 2018–2019 роках до 24 % у II кварталі 2020 р. жінки-експерти коментували у середньому лише 18 % матеріалів. Що стосується учасниць в матеріалах Інтернет-видань, то спостерігається певна позитивна динаміка – 28–29 % жінок протягом 2018–2020 років.

Відтак, у зв'язку з викладеним та на виконання пункту 24 Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634, розроблено Концепцію комунікації у сфері ґендерної рівності (далі – Концепція).

Убачається, що Концепція спрямована на створення майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, які

необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації.

Метою Концепції є покращення розуміння в суспільстві суті та завдань державної ґендерної політики та сприйняття її як невід'ємної складової демократичної та правової держави.

Реалізація Концепції розрахована на період до 2025 року.

Власне, досягнення мети Концепції здійснюється шляхом:

інформування цільових аудиторій та широкого загалу про ключові концепції ґендерної рівності та механізм захисту прав жінок, представлення міжнародного досвіду переваг для різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців від впровадження ґендерної рівності;

підвищення рівня розуміння українського та міжнародного законодавства, програм та політик, що сприяють ґендерній рівності та передбачають навчання з огляду на національний механізм;

проведення інформаційно-просвітницьких та навчальних заходів, розроблення роз'яснень та рекомендацій для посадових осіб, інших суб'єктів реалізації Концепції щодо здійснення комунікацій із засобами масової інформації з питань ґендерної рівності; комунікаційної підтримки ґендерного інтегрування в реформи;

активізації висвітлення тематики ґендерної рівності пресою, телерадіомовленням, Інтернет-виданнями, соціальними мережами, інформаційними агентствами;

обговорення тематики на публічних тематичних заходах;

висвітлення питань ґендерної рівності в Інтернеті, зокрема на офіційних веб-сайтах органів державної влади;

врахування ґендерних питань в освіті [1].

Переконані, що реалізація Концепції створить сприятливі умови для покращення сприйняття питання ґендерної рівності в суспільстві, розуміння та підтримки основних принципів рівності, популяризації серед різних цільових аудиторій нетерпимості до усіх форм дискримінації, подолання усталених стереотипів стосовно ґендерних ролей, а також укорінення у суспільстві стандартів рівності прав жінок і чоловіків. Разом з тим Концепція сприятиме сталому розвитку і прогресу українського суспільства в цілому, а також виконанню програми реформ на досягнення стратегічної мети членства в Європейському Союзі та Північноатлантичному Альянсі.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text.

Ващук Наталія Федорівна,
старша наукова співробітниця відділу розроблення та вдосконалення форми одягу науково-дослідної лабораторії спеціального транспорту та форменого одягу Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидатка юридичних наук

РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Статистичні дані Державної служби *статистики* України свідчать, що серед населення України кількість жінок на сім відсотків перевищує кількість чоловіків (22 389,3 у відсотках 53,6 % – жінок та 19 343,4, у відсотках 46,4 % – чоловіки з 41 732,7 тис. осіб станом на 2020 р.), що породжує серйозні демографічні проблеми, які є підґрунтям для ґендерної нерівності, як у бік жінок, так і чоловіків [1]. Дослідження різних аспектів вітчизняними та зарубіжними вченими з наукових питань ґендерної проблематики. Саме вивчення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різноманітних державних секторах має велике значення для сучасної України. Адже на світовому просторі Україна позиціонує себе як демократичну державу. У американського політолога Рональда Інглхарта є думка, що «ґендерна рівність – це чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою і демократичною є держава» [2, с. 8]. Опираючись на його дослідження можемо сміливо стверджувати про те, що країни з високими показниками представництва жінок у політичних інституціях мають не лише вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод, а найбільш економічно розвинуту державу, оскільки створюються умови для політичного й економічного росту, дають паростки: толерантність, інклюзивність та міжособистісна довіра.

Багато властивостей притаманні демократії, з-поміж яких на особливу увагу заслуговує саме властивість щодо досягнення ґендерної рівноправності. Адже аналіз становлення світових демократичних держав свідчить про те, що суспільні відносини у політичній, правовій та економічній сферах, за яких представникам жіночої статті гарантується рівний з чоловіками статус на будь-якому рівні владної ієрархічної структури, виникли не одразу та пройшли складний шлях становлення. Сучасні демократичні держави сформували навіть пріоритетний напрям політики – ґендерну політику, який не втрачає на сьогодні своєї актуальності.

Рівняючись на цивілізовані держави Україна почала активно проводити ґендерну політику, основу якої складають загальновизнані міжнародні норми, що зафіксовані в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Україна поділяє принципи Організації Об’єднаних Націй (ООН) і розуміння ґендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни,

створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу. Концепція і практичне застосування ґендерної рівності є центральними поняттями сталого розвитку суспільства, адже у ґендерній рівності не йдеться про питання жінок – мова йде про рівну участь чоловіків і жінок у покращанні умов як їхнього власного життя, так і життя громади.

Своєчасно згадати, що вперше було застосовано поняття «ґендерний підхід» на IV Конференції ООН зі становища жінок у Пекіні 1995 року. Де були прийняті фундаментальні історичні документи – Декларація і Платформа дій, в яких викладена стратегічна програма утвердження ґендерної рівності. У документі наголошується, що покращення становища жінок не повинно розглядатися ізольовано як одне із питань, що стосується тільки жінок. Це єдиний спосіб побудови стійкого, справедливого і розвинутого суспільства. Також Економічною та Соціальною Радою Організації Об'єднаних Націй (ЕКОСОР) у липні 1997 року було визначено концепцію ґендерної інтеграції, або «ґендерного підходу», як процесу оцінки наслідків будь-яких запланованих дій з точки зору їх впливу на жінок і чоловіків, у тому числі законодавства, стратегій та програм у всіх сферах і на всіх рівнях.

Варто зауважити, щодо широкого застосовування «ґендерних підходів» у розвинених країнах світу. У 2015 році першою країною у світі, яка проводить феміністичну зовнішню політику стала Швеція. Підтримка ґендерної рівності та реалізації прав людини досягається шляхом імплементації системного «ґендерного підходу» на основі знань та аналізу в усій зовнішній політиці, перш за все в зусиллях забезпечення миру та безпеки, що вкрай необхідно нашій країні. Тим чином, можливо досягнення бажаних результатів у зовнішній безпеці. Одним із напрямів, на якому фокусується курс Шведської зовнішньої політики є участь у запобіганні та вирішенні конфліктів і постконфліктне будівництво та мирне співіснування з іншими країнами. Міністерство закордонних справ Швеції сприяє участі жінок і дівчат у мирних процесах та операціях з підтримання миру, розширенню ролі жінок у запобіганні конфліктів, врахуванню їхнього досвіду при розробці механізмів і формуванні системи попередження конфліктів, а також аналізу конфліктів. Швеція має намір підвищувати кваліфікацію радників з питань ґендерної рівності для операцій з підтримання миру та працювати над рівномірним розподілом жінок і чоловіків на всіх рівнях цих операцій. Ґендерна перспектива буде включатись до заходів із роззброєння, боротьби з розповсюдженням засобів масового знищення та контролю над озброєнням.

В Україні, відповідно до ст. 1 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначається: «рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі» [3]. Отже врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності, а також вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання дисбалансу, що виникає у відповідній галузі, належить до

повноважень уповноважених осіб (координаторів), на яких покладено функції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Такими уповноваженими особами є визначені заступники керівників центральних органів виконавчої влади. Належне забезпечення такої функції вимагає включення до програм підвищення кваліфікації вищих керівних кадрів питань застосування ґендерних підходів у їхній діяльності.

Справедливо буде висловити міркування, що сучасна українська політична думка розвивається у контексті західної політичної думки. Через те вітчизняні політики, юристи й економісти, звертають увагу на те, що світова ґендерна політика формується відповідно до наступних етапів: конституційне закріплення рівності чоловіків і жінок; увага держави до ролі жінки у прийнятті рішень; надання поняттю "ґендер" соціокультурного змісту; забезпечення ґендерного балансу у владних державних структурах.

На думку А. В. Толстокорової: модель «перетину» – політика, в якій відсутні будь-які негативні дії відносно жінок; модель «рівності за межами ґендеру» – визнання проблеми нерівності на основі, ґендеру, віку, раси, нації тощо; модель «ґендерного інтегрування» – надання рівності жінкам в усіх сферах без винятку [4, с. 32]. Тож завдяки останнім перетворенням в Україні було спровоковано появу ґендерної політики. Наступними кроками стали: розробка програмних документів; проведення жіночих форумів загальнонаціонального масштабу; поява державної політики щодо захисту дітей, жінок та сім'ї; загострення уваги до проблеми материнства; поява політичного напряму, пов'язаного з інтересами жінки.

Як засвідчує історія розвитку української політики, що лише на початку 2000-х років жінка перейшла зі статусу «об'єкт» державної політики в статус «суб'єкт», що трактується як розуміння її особистості, яка пов'язана, окрім дітей, чоловіка і сім'ї, з певним обсягом влади, фінансових можливостей, реалізації кар'єрних амбіцій тощо. Отже підсумовуючи вищезазначене, слід наголосити на тому, що формування ґендерної політики в Україні не відбулось, якби не було змін у свідомості її громадян. Будь-які соціальні зміни є можливими завдяки змінам саме у свідомості. Українська концепція ґендерної політики враховує у своєму змісті всі існуючі світові моделі, оскільки при розв'язанні ґендерних проблем використовує методи різних моделей. Подібне міксування відбувається у зв'язку з відсутністю в генезисі української політики системності, концептуальності та цілеспрямованості щодо вирішення відповідних проблем.

Тому, ґендерна політика в Україні сьогодні намагається гарантувати рівність прав і свобод жінок та чоловіків відповідно до міжнародних норм законодавства з питань ґендерної рівності. Зважаючи на вищезазначене можна стверджувати, що зміст української ґендерної політики з часом змінюватиметься, що означає перехід від функцій збереження, відокремлення жінок з боку держави до усвідомленого впровадження ґендерної політики.

Список використаних джерел

1. Державна служба *статистики* України. Розподіл постійного населення за статтю, основними віковими групами, співвідношення чоловіків і жінок та середній вік населення в Україні. (Дані станом на 1 січня року Без тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя. Розрахунки (оцінки) чисельності населення здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання). URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/MULT/Dialog/view.asp?ma=.
2. Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). *Хмельниицький: Видавництво НаДпсу*. 2018. 336 с.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Закон України Верховна Рада України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.
4. Особливості концепції ґендерної політики в Україні Л. О. Балагур О. В. Михайленко / Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). *Хмельницький: Видавництво НаДпсу*, 2018. 336 с.

Волобуєва Олена Федорівна,
помічниця ректора з гендерних питань Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка психологічних наук, професорка

СПІВПРАЦЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ПОДІЛЬСЬКОГО КРАЮ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Національна академія Державної прикордонної служби України (далі НАДПСУ) – єдиний вищий військовий навчальний заклад, де здійснюється професійна підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників. Сьогодні у НАДПСУ створено всі умови щодо розвитку особистості та недопущення дискримінації прав жінок і чоловіків, забезпечуються права жінок і чоловіків щодо здобуття вищої освіти військовослужбовцями і цивільними особами за всіма напрямами підготовки.

Прикордонний виш входить до 10 пілотних вищих закладів освіти сектору безпеки та оборони України, де інтегрується гендерні компоненти в освітній процес у контексті виконання зобов'язань України стосовно Резолюції ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека.».

На сучасному етапі розвитку прикордонного вишу активно інтегрується ґендерний компонент на всіх етапах професіоналізації охоронців кордону. НАДПСУ активно співпрацює з міжнародними організаціями щодо опанування сучасних підходів інтегрування гендерного компоненту в освітній процес та їх практичного застосування при формуванні професійної гендерної компетентності персоналу – офіцерів, слухачів, курсантів і працівників.

Ґендерне питання розглядається на інституційному рівні з активною співпрацею з громадськими організаціями та установами.

Щорічно на базі НАДПСУ проводиться Міжнародна науково-практична конференцію на тему: «Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи» з метою обговорення проблем всебічного забезпечення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Серед широкого кола питань щодо обговорення учасниками конференції передбачено також розгляд питання актуалізації взаємодії із громадськими організаціями щодо забезпечення рівних прав і можливостей .

Співпраця НАДПСУ з громадськими організаціями Подільського краю активно розвивається. Так, у грудні 2020 року на базі прикордонної ALMA-MATER було проведено зустріч ректора із головами Хмельницької обласної громадської організації ПОДІЛЬСЬКИЙ ЦЕНТР «ГЕНДЕРНА РАДА» та Громадської організації «ТЕПЛО РІДНИХ СЕРДЕЦЬ» та підписано Меморандуми про співпрацю відповідно до Національного плану дій України з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325«Жінки. Мир. Безпека».

Співпраця охоплює досить широке коло важливих напрямів з питань професійного зростання та реалізації особистісного потенціалу як жінок, так і чоловіків, забезпечення рівних прав і можливостей різних вікових категорій населення Подільського регіону, у тому числі питання формування патріотизму, національної свідомості та прихильності до здорового способу життя не тільки майбутніх офіцерів-прикордонників, але й молоді.

Меморандумами передбачено проведення: 1) низки спільних освітньо-інформаційних заходів щодо забезпечення рівних прав і можливостей персоналу сектору безпеки та оборони України; 2) заходів з фізично-психологічної реабілітації учасників бойових дій, родин загиблих військовослужбовців; 3) тренінгів; круглих столів, семінарів, науково-практичних конференцій, навчальних занять з арт-терапії тощо.

Прикладів активної співпраці прикордонного вишу з громадськими організаціями Подільського краю є досить багато. Так, спільно з громадськими організаціями Подільського краю персонал НАДПСУ брав активну участь в реалізації проекту «Рівність заради безпеки», у розробці пропозицій до локалізації Національного плану дій «Жінки. Мир. Безпека». Під час реалізації проекту представниць та представників правоохоронних органів Поділля, у тому числі і прикордонного вишу, було запрошено до обговорення актуальних типових проблем

військовослужбовців. Опрацьовано пропозиції фокус групи сектору безпеки та оборони, що враховано у локальному плані заходів.

За участі Хмельницької обласної громадської організації «Гендерна рівність» у НАДПСУ провідними експертами Центру психічної реабілітації Міністерства охорони здоров'я України періодично проводяться групові консультації з психологічної допомоги для учасників бойових дій та навчальні тренінги «Здатність керівника військового підрозділу регулювати свій емоційний стан» для офіцерів-учасників бойових дій та курсантів, які навчаються за спеціальністю 053 «Психологія». Майбутнім офіцерам-психологам вкрай важливим є бути здатним здійснювати морально-психологічне забезпечення професійної діяльності всіх категорій персоналу відповідно до вимог сьогодення.

У цьому контексті хочемо зазначити про участь курсантів-психологів у навчальних заняттях із арт-терапії, що проводяться за сприяння Хмельницької обласної організації «Гендерна рада» відомою українською майстринею – художницею – арт-терапевтом, про яку знають не тільки на теренах Подільського краю та України, але й у зарубіжних країнах, таких як Австрія, Республіка Білорусь, Республіка Молдова, Італія, Німеччина, Республіка Польщі, Сполучених Штатах Америки Тетяною Цимбарецькою.

Під час навчання курсанти опановують особливості української народної ікони на склі, активне використання технології якої на засадах поєднання з технологією арт-терапії, сприяє ефективному відновленню психологічного стану людини та поновленню її ресурсу, відкриття та розвитку творчих здібностей, формуванню впевненості в собі та психологічної готовності; гармонізації психічного стану через розвиток здатності самовираження та самопізнання. Сучасна методика арт-терапії щодо впливу на психоемоційний стан людини та методи згуртування групи, члени якої виконують спільне завдання у визначений час, є надзвичайно корисним для курсантів НАДПСУ – майбутніх офіцерів-психологів. Викладачка ретельно пояснює майбутнім фахівцям особливості застосування методу творчої асоціації задля регулювання емоційного стану під час творчого процесу арт-терапії.

Крім того, при опрацюванні певних образів, обраних курсантами для втілення своїх задумів під час роботи на склі, курсанти дізнаються про цікаві стародавні традиції українського народного іконопису на склі та опановують нову техніку, що використовуватиме у майбутньому під час виконання службових обов'язків в системі морально-психологічного забезпечення професійної діяльності персоналу прикордонного відомства України.

Заняття сприяють не тільки формуванню належного рівня патріотизму та національної свідомості прикордонника нової генерації, але й формуванню професійної психологічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Стрижень, закладений під час заняття з арт-терапії, залишиться у курсантів-майбутніх психологів назавжди, як майбутніх лікарів душ людських.

Варто також зазначити, що персонал академії брав активну участь у засіданні круглого столу «Актуальні питання соціального захисту учасників бойових дій та членів їх родин» в рамках проекту «Рівність заради безпеки», що було організовано ГО «Гендерна рада». Під час обговорення проблематики було досягнуто домовленість між прикордонним вишем та Хмельницьким міським управлінням соціального захисту населення щодо організації відпочинку для учасників бойових дій та членів їх родин на базі рекреаційного центру «Беріг Надії».

За участі громадських організацій для використання в навчально-виховному процесі також опрацьовано низку навчальних відео роликів, таких як «Моя мати – прикордонниця!» (за підтримки ГО «Гендерна рада»), «Профілактика домашнього насильства» (за підтримки ГО «Тепло рідних сердець»).

На 29 квітня 2021 року на базі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького заплановано проведення ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектора безпеки та оборони України: стан, проблеми, перспективи» спільно з ООН Жінки в Україні. Одним з напрямків роботи конференції передбачено обговорення актуальних питань взаємодії представників сектору безпеки та оборони з громадськими організаціями щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Співпраця прикордонного вишу з громадськими організаціями сприятиме підвищенню ефективності реалізації гендерної політики не тільки в прикордонному відомстві та секторі безпеки та оборони України, але й у всьому суспільстві, про сталий розвиток якого мріє кожен громадянин та громадянка рідної Батьківщини.

Волошина Оксана Василівна,
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидатка психологічних наук, доцентка

ВПЛИВ УМОВ СОЦІАЛІЗАЦІЇ НА ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СПІВРОБІТНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ МВС УКРАЇНИ

Найважливіші погляди на гендер формуються ще у дитинстві під впливом того, які моделі поведінки особа спостерігає у своїй родині – найважливішому інституті соціалізації підростаючих поколінь, який являє собою персональне середовище життя і розвитку дітей, а якість цих поглядів визначається низкою параметрів конкретної сім'ї [1]. Важливим аспектом соціалізації є засвоєння гендерних ролей. Перші зразки типового чоловіка чи жінки дитини залежать від уявлень членів сім'ї про ролі й місце жінки і чоловіка в

суспільстві, значущості культурних норм і вимог, яких дотримуються члени сім'ї і які культивуються в ній. Так, одним із найважливіших у вихованні дівчинки є образ материнства – піклування матері про дитину (нагодувати, випрати речі, погратися). Мужність батька – зразок для сина. Проте, як правило, ростити та виховувати дітей доводиться матері. Відсутність вихователя-батька негативно впливає на психосексуальний розвиток не тільки сина, а й доньки. Окрім цього, якщо хлопчику при цьому не буде від кого перейняти чоловічу статеву роль, то дівчинці не вдасться засвоїти ідеал протилежної статі, вона не побачить жіночної поведінки матері-жінки по відношенню до чоловіка. Відсутність же в сім'ї матері не тільки ускладнює формування прикладу жіночності, але й може перешкоджати набуттю досвіду емоційної теплоти і турботливості. Сучасна українська сім'я – це сім'я, що живе в нових соціально-економічних умовах та є однією з найдинамічніших груп, і саме через неї, з одного боку, забезпечується збереження і спадкоємність гендерних стереотипів та взаємовідносини статей, а з іншого – вона є «ініціатором» відображення у свідомості подружжя їх ціннісних орієнтацій, потреб, життєвих планів. Саме в сім'ї формуються нові уявлення про місце і роль чоловіка і жінки в сучасному світі, засвоюється статева мораль, трансформується субкультурна диференціація статей та статеворольова ідентичність, в сім'ї закладається підґрунтя подальшої професійної ідентифікації та гендерних стосунків в межах трудової діяльності.

Тому, на реалізацію міжнародного проекту за участю МВС України, громадських організацій «ООН-жінки», Промундо та Київського міжнародного інституту соціології було здійснено юридико-соціологічне опитування співробітників Національної поліції України, Національної гвардії та Державної прикордонної служби – чоловіків та жінок, де один із блоків анкети був присвячений дослідженню впливу чинників первинної соціалізації жінок та чоловіків – співробітників Національної поліції України, Національної гвардії та Державної прикордонної служби на формування гендерних стереотипів.

Загалом, дослідження засвідчило переважання чинників, позитивно орієнтованих на формування гендерних стереотипів на етапі розвитку особистості сучасних правоохоронців. Так, батько в їх родинах не цурався виконання хатніх обов'язків, традиційно належних до жіночих – приготування їжі, прибирання господи, робота в садибі, що відзначили 93,0 % респондентів-жінок та 96,2 % чоловіків. Понад 2/3 опитаних (73,7 % жінок та 69,6 % чоловіків), вважають, що у їхньому дитинстві мати була залучена до прийняття важливих рішень, таких як витрачання сімейного бюджету на великі покупки (на кшталт машини, будинку чи великої побутової техніки), а 30,0 % представників обох статей зазначили, що в подібних рішеннях думка матері була вирішальною. В середньому 95,0 % опитаних співробітників (чоловіків та жінок) висловили переконання у суттєвій ролі батька у догляді за ними, їх братами та сестрами – супроводі до школи, допомозі у виконанні домашніх завдань, виховних заходах

тощо. Навіть в складних для родини умовах розлучення, 86,8 % опитаних чоловіків та 90,8 % жінок погодилися із твердженням, що чоловіки і жінки мають ділити опіку над дітьми порівну.

Разом з тим, позитивні враження щодо гендерної рівності в дитинстві не завжди слугують підґрунтям для адекватного формування прийнятних гендерних стереотипів. Зокрема, більше половини (56,3 %) чоловіків-правоохоронців поділяють думку, що останнє слово в прийнятті рішень у домі має бути за чоловіком, хоча серед жінок цю думку поділяють лише 26,4 % опитаних. З ґендерно зумовленим стереотипом, що для усіх краще, коли чоловік заробляє гроші, а жінка лише піклується про дім і дітей, погодилися 47,7 % чоловіків і вдвічі менше (23,1 %) жінок, не зважаючи на те, що в третині родин опитаних співробітників годувальниками рівною мірою виступають чоловіки та жінки. Не можна також вважати позитивним, сформований під дитячими враженнями стереотип, що для жінки набагато важливіше вийти заміж, ніж робити кар'єру, з чим погодилися менше половини (47,7 %) опитаних чоловіків і 27,6 % жінок.

Одним з вкрай негативних чинників формування гендерно проблемної поведінки є прояви насильства в родинах. Насильство у дитячому віці тісно пов'язане з багатьма негативними наслідками вже у дорослому житті, такими як зловживання алкоголем, схильність до самогубства або інша ризикована поведінка [2]. Окрім того, дослідження доводять, що споглядання за насильством щодо матері або пережите в дитинстві насильство підвищує ймовірність того, що особа сама вчинятиме подібні дії щодо свого партнера або дітей [3]. Щодо психологічного або фізичного насильства у сім'ї стосовно їхньої матері хоча б один раз, повідомили 46,4 % опитаних чоловіків та 39,3 % жінок. При цьому, психологічне насильство траплялося частіше, ніж фізичне, і в дитинстві жінки його помічали частіше (46,1 %) порівняно з чоловіками (38,2 %). На жаль, насильства в дитячому віці зазнавали і самі опитані правоохоронці. Так, фізичне насилля переважало над психологічним, і шанси на нього у хлопців були помітно вищі, аніж у дівчат: 51,5 % чоловіків зазнавали фізичних покарань з боку рідні у дитинстві принаймні одного разу проти 43,9 % жінок, впливу чого не могли оминути сформовані в подальшому негативні стереотипи. Крім зазначеного, опитані були жертвами фізичного чи емоційного насилля з боку вчителів або інших учнів у школі (37,4 % опитаних чоловіків та 15,1 % жінок). Зазначене пояснює, чому більшість опитаних нами правоохоронців (61,8 % чоловіків та 55,3 % жінок) позбавляють дитину заохочень, відбирають привілеї, не дозволяють виходити з дому, забороняють діти самостійно. Загалом половина батьків (55,6 % опитаних чоловіків та 61,6 % жінок) використовують такі знущальні методи виховання дітей, як крик, побиття, ляскання.

Перенесення насильницьких поведінкових стереотипів на доросле життя подружжя в процесі соціалізації має місце і в сучасних родинах правоохоронців. Психологічного насильства в родинах

зазнають 38,5 % опитаних жінок, а 48,1 % чоловіків його вчиняють. Від фізичного насильства потерпають 22,0 % респонденток, а 12,1 % опитаних чоловіків інколи до нього вдаються.

Вищевикладені результати дослідження ґендерного компоненту в секторі безпеки України висвітлюють феномени и причини найбільш суттєвих гендерних проблем, переконливо свідчать про актуальність і своєчасність опрацювання дорожньої карти відомчої гендерної політики в межах професійної діяльності органів та підрозділів Міністерства внутрішніх справ України. Зокрема, потребує корекції правове регулювання процедури формування кадрового складу підрозділів сектору безпеки з урахуванням гендерної рівності та дотримання принципу рівних можливостей службового просування представників жіночої та чоловічої статі.

Список використаних джерел

1. Дубиніна М. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 24–27.

2. Adverse childhood experiences and health-harming behaviours among students in Ukraine. WHO, 2018. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/370390/ace-ukraine-eng.pdf?ua=1.

3. O'Leary, K.D. Descriptive epidemiology of intimate partner aggression in Ukraine. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, et al (2008). 43(8), 619–626. URL: https: //www .researchgate .net /publication /252931992 _Descriptive_Epidemiology_of_Intimate_Partner_Aggression_ in_Ukraine.

Галустян Олена Аркадіївна,
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук;
Корольчук Віктор Володимирович,
провідний науковий співробітник відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

НЕДИСКРИМІНАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПРАЦІ В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ МВС УКРАЇНИ

Процес становлення в Україні демократичної держави та громадянського суспільства, їх соціальної орієнтованості, формування відповідного нормативно-правового поля вимагає концептуального визначення, розробки й здійснення гендерної політики як основи

формування гендерної культури, розвитку гендерної активності чоловіків і жінок тощо [1].

Не оминуло це питання й сектор безпеки України адже зростання кількості жінок у секторі безпеки України спонукає на державному рівні до розвитку гендерної політики. Це, перш за все, питання подолання гендерних стереотипів та дискримінації, сексуальних домагань, гендерно-упереджених процедур набору та утримання персоналу, а також підтримки та розвитку спроможностей, кар`єрного зростання, лідерства тощо. Саме розв'язання цих питань у подальшому сприятиме усуненню політик та процедур, які суперечать принципу гендерної рівності в силових відомствах України.

Сьогодні «гендер» розуміється як розподіл ролей між статями в суспільстві з усіма його наслідками: економічними, політичними, соціальними, культурними і психологічними, які неминуче з нього випливають.

Нині серед працівників сектору безпеки значно переважають чоловіки, тому вже сам образ цієї сфери діяльності сприймається як більш маскулінний. З одного боку, вибір цього сектору як місця роботи може бути пов'язаний із наявними поглядами на ґендерні ролі. З іншого – постійне перебування в такому колі спілкування може, в свою чергу, накладати додатковий відбиток на подальше формування світогляду. Тому ціла низка запитань у дослідженні «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України» стосувалася функціонування сектору безпеки, в якому працюють опитані (Національна поліція України, Національна гвардія України, Державна прикордонна служба України, загалом 1595 осіб, з них 1354 чоловіків та 241 жінка) [2], та співіснування в ньому чоловіків та жінок.

За результатами дослідження щодо ставлення до дискримінації в секторі безпеки 38,1 % опитаних жінок та 24,0 % чоловіків *(p<0,001)* погодилися з твердженням, що в українському секторі безпеки жінки стикаються з численними формами дискримінації.

Респонденти опитаних категорій (73,4 % чоловіків та 85,2 % жінок, *p<0,001*) загалом погодилися, що МВС України має вдосконалити способи протидії сексуальним домаганням серед працівників сектору безпеки. Це свідчить про те, що політика нульової терпимості щодо будь-яких проявів насильства, яка активно пропагується в системі МВС України, має свої позитивні зрушення.

Порівняльний аналіз результатів опитування чоловіків та жінок не зафіксував значущих відмінностей у поглядах респондентів обох статей щодо жодного запитання, що стосується ставлення до своїх колег-жінок.

Загалом 84,6 % чоловіків та 86,0 % жінок визнали, що їм найбільш комфортно працювати з жінками як колегами на одному рівні.

Доволі цікавими слід визнати дані щодо готовності респондентів обох статей працювати під керівництвом жінки. Загалом

таку думку підтримують 65,1 % опитаних чоловіків та 68,7 % жінок. У той же час, керівникові чоловічої статі віддали перевагу 64,6 % опитаних чоловіків та 63,0 % жінок. Менш комфортно почуваються усі опитані респонденти працюючи з жінками-підлеглими (загалом такої позиції дотримуються 48,3 % опитаних чоловіків та 49,1 % жінок).

Подальший порівняльний аналіз стосується оцінки спроможності чоловіків та жінок однаково успішно виконувати свої функціональні обов`язки в секторі безпеки України. Ця позиція з боку опитуваних чоловіків виявилася доволі очікуваною; вони мають більше сумнівів щодо такої спроможності.

Якщо загальний відсоток усіх респонденток, які вважають, що жінки і чоловіки з однаковою кваліфікацією так саме добре виконуватимуть однакову роботу, сягає 91,3 %, то серед чоловіків таких 75,8 % *(p<0,001)*.

Позитивно, що ¾ опитаних чоловіків продемонстрували неупередженість щодо сприйняття професійних якостей жінок як співробітниць сектору безпеки України та погодилися, що жінки можуть бути такими ж кваліфікованими фахівчинями в своїй справі, як і чоловіки, і так саме добре виконувати свою роботу.

Ще більше сумнівів у опитаних чоловіків викликало твердження щодо фізичної спроможності жінок так само вдало у порівнянні з чоловіками виконувати будь-яку роботу в силових відомствах України. Загалом лише 39,4 % респондентів чоловічої статі вважають таке твердження слушним, в той час коли більше половини жінок 54,0 % *(p<0,001)* вважають таку ситуацію можливою. Водночас більшість опитаних погоджується з рівним ставленням до обох статей у них на роботі (56,4 % чоловіків та 67,8 % жінок відповідно, *p<0,01*).

Відмінність у відповідях учасників опитування зумовлена твердженням щодо ймовірного ускладнення у спільній роботі, пов`язаного з можливістю виникнення сексуальних або романтичних почуттів між колегами чоловіками і жінкам (43,2 % чоловіків та 28,3 % опитаних жінок, *p<0,001*).

Порівняльний аналіз даних, що стосується змін у гендерній політиці в секторі безпеки України, насамперед має наукову та практичну перспективи.

Більшість опитаних респондентів декларують ідею отримання однакової заробітної плати для чоловіків та жінок, які займають однакову посаду та рівних можливостей для співробітників обох статей щодо просування по службі.

Так, 93,0 % чоловіків та відповідно 98,3 % жінок підтримали ідею однакової оплати праці для чоловіків та жінок *(p<0,01)*. Ідею рівних можливостей щодо просування по службі схвалили 92,4 % чоловіків та 96,3 % жінок відповідно *(p<0,05)*.

Здебільшого не надто популярною серед опитаних респондентів виявилася думка щодо необхідності збільшення у силових відомствах

України кількості жінок-співробітниць та жінок-керівників. Так, серед чоловічої аудиторії думку, що не варто збільшувати кількість жінок-співробітниць підтримали 40,3 % опитаних чоловіків. Серед опитаних жінок таку ідею підтримали 20,5 % *(p<0,001).*

У той же час 36,3 % опитаних респонденток схвалили ідею збільшення кількості жінок на керівних посадах у МВС України; натомість цю думку підтримали лише 18,5 % опитаних чоловіків *(p<0,001).*

Наявність в українському суспільстві стереотипів щодо спроможності жінки на рівні з чоловіком реалізуватися у публічних ролях знайшла своє певне підтвердження за результатами дослідження.

Погляди опитаних чоловіків та жінок у цьому питанні помітно різняться, що здебільшого свідчить про наявні патріархальні установки чоловіків. Однаково високо підтримали респонденти обох статей жінок у ролі *перемовників* (загалом схвалили 90,1 % опитаних чоловіків та 94,4 % жінок, *p<0,05*) та *поліцейських* (загалом схвалили 85,2 % опитаних чоловіків та 93,2 % жінок, *p<0,01*). Разом з тим, спостерігається суттєва різниця у поглядах чоловіків та жінок щодо решти позицій.

Виконання жінками функцій *прикордонників* загалом схвалило 76,3 % опитаних чоловіків проти 89,4 % жінок (*p<0,01).* Відмінності встановлено також щодо *отримання жінками звань середнього рангу від майорів до полковників* (загалом 76,2 % опитаних чоловіків проти 94,1 % жінок, *p<0,001*). Майже однакову позицію чоловіки продемонстрували щодо *жінок-військовослужбовців Національної гвардії України* (схвалили 71,1 % чоловіків проти 86,6 % жінок, *p<0,01*) та жінок у ролі *миротворців, що працюють за кордоном* (загалом схвалили 71,1 % проти 88,7 % жінок, *p<0,001*).

Найбільше сумнівів у чоловіків викликала думка щодо ролі жінки у статусі *генерала*, лише 41,8 % опитаних чоловіків схвалюють цю думку, натомість для жінок цей показник складає 74,5 %.

Загалом високий рівень підтримки з боку респонденток жінок на усіх зазначених вище позиціях у секторі безпеки України, свідчить про наявність у працюючих в силових відомствах України жінок здорових лідерських амбіцій та амбіцій щодо професійного і кар`єрного зростання.

Наразі відбувається відхід від гендерно сліпої у бік гендерно орієнтованої політики. Для того щоб усунути гендерний дисбаланс необхідно в усіх сферах сектора безпеки України збільшити кількість жінок, усунути перешкоди на шляху кар'єрного зростання і полегшити доступ жінок до командних посад, а також запровадити заходи та політики з забезпечення балансу між роботою та власним життям й забезпечити формування та розвиток недискримінаційної культури праці в секторі безпеки України.

Список використаних джерел

1. Врахування гендерних аспектів у формуванні законодавства України URL: https://minjust.gov.ua/m/str_7596.
2. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України : аналітичний звіт / Чернявський С. С., Андросюк В. Г., Кудерміна О. І. та ін. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2020. 98 с.

Ганаба Світлана Олександрівна,
професорка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка філософських наук, професорка

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК РІВНИЙ ДОСТУП ДО СОЦІАЛЬНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

Для вітчизняних міждисциплінарних досліджень, які в останні десятиліття активно розгортаються у гуманітарній площині, є актуальною проблема соціального статусу та соціальної мобільності. На сьогодні існує низка оригінальних концепцій, ідей які презентують різні сторони цієї складної й багатоаспектної проблеми. Безперечно у контексті цих міркувань заслуговують на увагу гендерні дослідження. Власне крізь призму гендерної проблематики виявляється можливим розгляд й аналіз низки інших соціальних проблем. Науковці стверджують, що багато соціальних проблем виникають внаслідок нерівних гендерних відносин між людьми [1].

Слід зауважити, що гендерні відносини – це певні соціальні ролі, що їх очікують від чоловіків й жінок, це також критика доволі вузького сценарію поведінки для жінок й чоловіків. Одна з найбільш методологічних помилок – ототожнювати гендерний підхід з статево-рольовими характеристиками, коли кожній статі відповідає «своя» роль, що її повинні виконувати чоловік та жінка. Гендерні відносини – це відносини влади, оскільки гендерна нерівність передбачає нерівномірний розподіл основних ресурсів – влади, грошей, часу. Цю нерівність можна подолати шляхом боротьби за рівні права й можливості.

Гендерна рівність є також індикатором того, наскільки країна є демократичною, яким є рівень розвитку суспільних відносин та громадянських інституцій. Так країни з високими показниками представництва жінок у органах державного та місцевого самоврядування та політичних інституцій демонструють високий рівень забезпечення дотримання громадянських прав та свобод. Вони є краще розвинуті економічно, оскільки створюють умови для політичного й культурного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри.

Суть гендерної рівності полягає не у тому, щоб прирівняти жінок та чоловіків, а у тому, щоб наділити їх життя можливостями та шансами, як бути рівними. Гендерна рівність – це про рівний доступ до можливостей, кожен має бути вільним й своєму виборі. Загалом, у прикордонному відомстві приділяється належна увага реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок. Відомство перебуває у стані трансформації та розвитку. Основними якостями, які цінуються під час проходження служби жінками-військовослужбовцями є: їх висока працездатність, внутрішня самодисципліна, відповідальність за доручену справу, професіоналізм тощо. Дослідники стверджують, що присутність жінок у військовому колективі пом'ягшує морально-психологічну атмосферу, змушує командирів та начальників бути більш стриманими і головне – значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовців в самому колективі. Жінки-військовослужбовці необхідні на блокпостах, у аеропортах тощо для проведення особистого огляду жінок. Також закріплюється принцип за яким жінки проходять військову службу на рівних засадах із чоловіками, що включає рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби.

Отож, врахування принципів політики гендерної рівності у процесі трансформування та розвитку Державної прикордонної служби України сприяє підвищенню ефективності її діяльності. Враховуючи ту обставину, що у цій державній інституції є суттєва перевага чоловіків й залишається чимало гендерних стереотипів щодо ролі й можливостей жінок у забезпеченні належного рівня несення військової служби, дотримання принципів гендерної рівності є необхідною та актуальною проблемою. Її вирішення можливе за умови визнання цінностей соціальної справедливості, використання соціального та удосконалення професійного потенціалу жінок у розбудові прикордонного відомства. Рівності статусу жінок та чоловіків можна досягти за умови, що суспільство буде сприймати як аксіому те, що жінка є повноправним й активним суб'єктом громадянського суспільства, а не лише об'єктом захисту. Необхідно пам'ятати, що рівні можливості військових-чоловіків та військових-жінок, зокрема щодо можливостей розвитку кар'єри, забезпечення захисту батьківства та материнства є однією із засадничих умов й принципів розвитку й дотримання прав людини. Упровадження гендерної рівності у військових інституціях означає поєднання досвіду, знання та інтересів чоловіків та жінок. Як результат гендерна політика в українському суспільстві, особливо в умовах обраного нашою державою курсу на утвердження європейських демократичних цінностей набуває актуальності. Вона спрямована на утвердження цінностей та пріоритетів гендерної рівності як в українському суспільстві, так і в різних його інституціях зокрема.

Список використаних джерел

1. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Т. Марценюк; за участі О. Богдан. Київ: Основа, 2017. 256 с.

Гетманюк Сергій Петрович,
викладач кафедри прикордонного контролю Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидат військових наук, доцент;
Чорний Артем Миколайович,
викладач кафедри прикордонного контролю Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ОБІЗНАНОСТІ ПРЕДСТАВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Інтеграція України в європейський простір, розбудова демократичного суспільства вимагають змін в усіх без виключення галузях функціонування суспільства. Разом з тим, ґендерний компонент як один з індикаторів розвитку демократичних процесів, проникає у різні сфери життєдіяльності суспільства, стає новою філософією осмислення соціальної дійсності в тому числі і в правоохоронній системі [1, с. 10–12]. Проте, зміни у свідомості людей насправді відбуваються дуже повільно. Так, для прикладу, лише у 2017 році Міністерство охорони здоров'я скасувало заборону жінкам працевлаштовуватися за понад 450 спеціальностями [3, с. 10–12].

В 2018 році подібні зміни відбулися у Збройних силах України, де упродовж тривалого часу існувала заборона жінкам займати керівні посади, а також проходити службу на посадах, пов'язаних з виконанням бойових завдань. Тоді ж за сприяння канадського проєкту підтримки підготовки поліцейських (РТАР) була створена Українська асоціація представниць правоохоронних органів. Саме тому ґендерна політика України, особливо в умовах обраного загального курсу на утвердження європейських демократичних цінностей, в контексті функціонування правоохоронних структур постає зовсім у новому, актуальному світлі [2].

У сучасних умовах реформування Державної прикордонної служби України [далі – ДПСУ] питання ґендерної рівності та недискримінації, як одного із суб'єктів правоохоронної системи є одним з найбільш актуальних та розглядається як ключове в процесі захисту прав людини, функціонування демократії, утвердження

верховенства права та економічного зростання і сталого розвитку. У цьому контексті особливого значення відіграє питання ґендерної обізнаності представників ДПСУ, яке перш за все полягає у підвищенні ґендерної освіти, передачі знань, практичних умінь і навичок з ґендерної проблематики за допомогою обміну інформацією, досвідом, а також шляхом проведення теоретичних досліджень і дискусій. Метою формулювання ґендерної обізнаності прикордонників є формування у них розуміння насамперед різноманітних соціальних ролей і потреб незалежно від біологічної статі людини, подолання стереотипів, які базуються на ґендерних упередженнях, дискримінації та прикладах соціальної нерівності, вміння застосувати отримані знання у своїй професійній діяльності. Сутність розвитку суспільства в контексті забезпечення ґендерної рівності – це ґендерна справедливість, яка передбачає рівноправність і справедливість у розподілі благ та відповідальності між жінками і чоловіками», оскільки жінки та чоловіки мають різноманітні як потреби так і можливості, тому ці відмінності мають бути відомими і врахованими для усунення міжстатевого дисбалансу [1, с. 11].

Зауважимо, що актуальними темами з ґендерної проблематики, обраними для підвищення ґендерної обізнаності представників ДПСУ будуть не тільки розуміння відмінностей потреб жінок і чоловіків під час виконання ними своїх функціональних обов'язків в галузі правоохоронної системи а й вивчення нормативно - правових актів щодо недискримінації і рівноправ'я в контексті виконання своїх посадових обов'язків. Подальшими напрямками дослідження зазначеної тематики буде вивчення механізмів дотримання рівних прав та можливостей у правоохоронній діяльності жінок та чоловіків, а також подальша обізнаність в контексті розуміння загальних принципів впровадження ґендерної рівності та ґендерного балансу між жінками та чоловіками, що працюють органах та підрозділах ДПСУ.

Список використаних джерел

1. Вихор С. Законодавче забезпечення ґендерної рівності в освітньому просторі України. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції,* 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : TNPU, 2020. С. 10–12.

2. Вояк Х. Ґендерний дискурс у сучасній українській політиці. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції,* 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : TNPU, 2020. С. 15–17.

3. Жінка може все: МОЗ скасував обмеження на 450 професій для жінок. *Еспресо*. Матеріал від 21.12.2017 р. URL:

https://espreso.tv/news/2017/12/21/zhinka_mozhe_vse_moz_skasuvav_obmezhennya _na_profesiyi_dlya_zhinok.

Горбенко Дар'я Андріївна,
старша наукова співробітниця відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук

СУЧАСНИЙ СТАН І ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни в осмисленні гендерних відносин та впровадження гендерної рівності на засадах принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків. Гендерна політика в Україні особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інсттутів постає зовсім у новому, актуальному світлі та вимагає утвердження цінностей гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дикримінації, забезпечення рівної участі жінок та чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

З огляду на це очевидно, що сектор безпеки України не є винятком, адже його діяльність спрямована передусім на захист, у тому числі захист своїх базових цінностей, таких як громадянство та рівність, які в демократичній державі мають відображати суспільство, забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку та ін.

Впровадження ґендерної рівності у секторі безпеки України означає поєднання в його діяльності досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків. Включення ґендеру до цілей та пріоритетів реформування сектору безпеки України дає змогу краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, краще реагувати на мінливий характер та потреби сектору безпеки, покращувати оперативну ефективність та комунікацію з громадскістю.

Для сектору безпеки жіноцтво є важливою рушійною силою, бо воно завжди було активною частиною суспільства. Сьогодні жінки виявляють свою активність у тих сферах, де їхня підтримка є найбільш запитаною та актуальною. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки України сприятиме уникненню зайвої закритості й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності та провопорядку в країні. Жінкам, які виявляють бажання служити в секторі безпеки, мають бути створені всі можливості. Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливість обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки, вони повинні мати право випробувати власні сили. Але, все ж таки, сьогодні ґендерні питання обговорюються більш відкрито, ніж усього кілька років тому.

Внаслідок традиційних ґендерних норм та стереотипів, сектор безпеки розглядається переважно як чоловічий сектор. У той час як чоловіки ризикують отримати поранення або загинути при виконані службових обов'язків, більшість вважають, що жінок, як матерів, потрібно захищати від такої небезпеки. Норми стосовно батьківських ролей та обов'язків підкріплюються тим, що чоловіки рідко беруть відпустку по догляду за дитиною або залишаються вдома з хворими дітьми.

Але варто звернути увагу і на здобутки в означеному напрямі в секторі безпеки України. Зокрема, перед МВС України постав цілий комплекс завдань і функцій для впровадження гендерного компонента в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України тощо.

Робота в поліції є однією із сфер діяльності, яку прийнято відносити до «чоловічої». В даному випадку під «чоловічою» сферою діяльності ми розуміємо не тільки кількісну перевагу чоловіків в професії, а й необхідність «створення гендера» в рамках даного виду діяльності. Так, в силу істотних гендерних стереотипів жінка здебільшого здається невідповідною кандидатурою на роль повноцінного поліцейського [1]. В якості критеріїв, що свідчать про маскулінність професії поліцейського, можна виділити три фактори: кількість чоловічої частини колективу, характер діяльності при виконанні більшості службових обов'язків, типу професійно важливих якостей [2]. Не дивлячись на те, що в останні роки кількість жінок в поліції істотно зросла, що призвело до зниження впливу гендерних стереотипів, в Україні поліція поки залишається швидше «чоловічою» роботою.

Жінки-поліцейські змушені вибирати між жіночністю і професіональним визнанням. Під «гендером» ми розуміємо соціальний конструкт, який визначає нашу поведінку в суспільстві. «Створюючи гендер», людина в процесі спілкування втілює свої уявлення про мужність і жіночність (в поведінці, зовнішності), проводить відмінності між «чоловічим» і «жіночим». Жінки поліцейські можуть створювати «жіночий» або «чоловічий» гендер. «Жіночий» гендер в поліції допомагає співробітницям знизити стрес від служби на «чоловічий» роботі, але це знижує шанси на визнання їх професіоналізму. При відтворенні «чоловічої» моделі поведінки підвищуються шанси на визнання жінки-поліцейського як професіонала. Однак в даному випадку співробітниця не буде сприйматися як «жінка», що буде створювати проблеми при взаємодії з колективом і населенням [3].

Необхідність знаходити баланс між соціальними ролями жінки і поліцейського служить причиною стресу на роботі, що згодом негативно позначається на здоров'ї співробітниць. Згідно з дослідженнями, джерело стресу жінок-поліцейських частково відмінне від джерел стресу чоловіків-поліцейських [4]. Хоча стрес може бути викликаний різними причинами, необхідність «створення гендеру» також грає свою роль. Щоб бути визнаним професійним працівником,

жінці-поліцейському потрібно відтворювати «чоловічий» гендер, а щоб зменшити рівень стресу – «жіночий». Залежно від обраної «стратегії» виходить, що жінка-поліцейський сприймається або як професіонал, або як жінка.

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. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час врегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінна в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками.

Незважаючи на відкритість вакансій на посади в секторі безпеки для жінок офіцерів, існують обмеження на більшість посад у жінок згідно із законом, що призводить до того, що жінки у цьому секторі займають посади, які не вважаються небезпечними. Як правило, жінки зосереджені на «допоміжних» посадах (в юридичних відділах, на кадровій службі тощо) або ж працюють в більш «жіночих» сферах, пов'язаних з аналітикою, роботою з громадянами (дізнання, слідство, робота дільничними, взаємодія з неповнолітніми), в яких так звані жіночі якості цінуються більш високо [5]. Вчені не завжди пов'язують «розподіл праці» в поліції з впливом гендеру, але в рамках даних досліджень діяльність поліції зазнала суттєвих змін в сторону застосування більш м'яких підходів при виконанні більшості робочих обов'язків в системі силових відомств.

Хоч в поліції жінки здебільшого і виконують паперову роботу, з огляду на їхні фізіологічні та психологічні дані, однак є невеликий відсоток жінок, які залучені до виконання спеціальних завдань та до проведення спеціальних операцій. Так, жінки більш комунікабельні, тому під час урегулювання сімейних конфліктів, зокрема і домашнього насильства, роль жінки незамінна.

Отже, від організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах багато в чому залежить можливість профорієнтаційного зросту працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей. Високі моральні якості, глибоке знання, правосвідомість, прийняття рішень у різних, інколи й екстремальних умовах, воля, витримка, можливість розібратися спокійно у складних питаннях – це далеко не вичерпний перелік якостей, якими має володіти працівник поліції. Правильне розуміння і застосування психологічних якостей поліцейський при виконанні правоохоронних функцій забезпечить суспільству можливість максимально використовувати соціально-психологічний ресурс як жінок, так і чоловіків, що несуть службу в Національній поліції України.

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

Вважаємо, що подальше розширення сфер застосування праці жінок в силових структурах вирішить низку питань підвищення ефективності та якості виконання службових обов'язків, пов'язаних із боротьбою зі злочинністю, у перемовинах під час визволення заручників, комунікації з громадскістю та інших службових завдань у секторі безпеки України.

На основі вищезазначеного нами сформульований перелік питань, які наразі є найбільш проблемними в діяльності жінок-правоохоронців та об'єктом найбільш активної уваги фахівців у сфері поліцеїстики, прав людини та гендерних питань. Ключовими принципами реформування гендерних відносин у поліції мають стати такі: вирішення проблем, 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); розрив, що існує між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок; наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці; проблема адаптації до умов роботи у чоловічому середовищі; проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок.

Питання гендерної кореляції взаємин у правоохоронній сфері мають бути спрямовані не тільки на розроблення і прийняття нових гарантій для забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки, але й на вирішення вже існуючих проблем рівності чоловіків і жінок шляхом усунення гендерних дисбалансів на службі, що дасть змогу оптимізувати службову діяльність.

Список використаних джерел

1. Чеманкова Е. Д. Создание гендера женщинами-полицейскими. *Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены.* 2019. № 6. С. 437–451. doi: https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.21.

2. Moore D. Gender Traits and Identities in a «Masculine» Organization: The Israeli Police Force. *The Journal of Social Psychology.* 1999. Vol. 139. No. 1. P. 49–68. doi: https://doi.org/10.1080/00224549909598361.

3. Garcia V. «Difference» in the Police Department: Women, Policing, and «Doing Gender». *Journal of Contemporary Criminal Justice*.

2003. Vol. 19. No. 3. P. 330–344. doi: https://doi.org/10.1177/1043986203254530.

4. Violanti J. M., Fekedulegn D., Hartley T. A., Charles L. E., Andrew M. E., Ma C. C., Burchfiel C. M. Highly Rated and Most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American Journal of Criminal Justice.* 2016. Vol. 41. No. 4. P. 645–662. doi: https://doi.org/10.1007/s12103-016-9342-x.

5. Исупова О .Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены.* 2019. № 3. С. 103–121. doi: https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07.

Hrishko-Dunaievska Valentyna,
Senior Instructor of the Foreign Languages Department, National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor;
Voitiuk Olena,
Professor of the Foreign Languages Department, National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

REGARDING THE PROBLEM OF TEACHING STAFF GENDER PARITY AT HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Changes in recent decades have shown that in modern Ukrainian society there are processes that contribute to the revision of worldviews in the direction of gender parity. These changes are spontaneous and require systematic analysis. This problem is especially relevant at higher military educational institutions, where until recently the predominant teaching staff consisted almost entirely of servicemen. The presence of military teachers women was and remains rather insignificant. The facts show that men monopolized the military sphere and did not allow women there for many years.

Does this have an impact on the educational process and what social psychological role it has already played in the formation of future military professionals? This is confirmed by the fact that an increasing number of girls, who since childhood dreamt of choosing a military profession, who were attracted by military training, discipline, ability to use weapons, who feel at ease in a statutory relationship, ready to defend their Motherland on an equal footing with men appears in the walls of higher military educational institutions, studying and performing duties at a high level. By the way, only in 2019 for the first time girls were given the opportunity to study at military lyceums, which in turn, will increase the number of girls-

cadets at higher military educational institutions and then take responsible executive positions in future.

Indeed, first of all the state needs a highly qualified specialist, and not a special masculine or feminine person. As O. Ruban notes, "the existing stereotypes of images of men and women act like a magnifying glass – the differences between men and women are emphasized to a much greater extent than they really are. Under the influence of gender stereotypes, the development of those personality traits that do not meet these stereotypes is inhibited, and therefore, men are forced to be masculine, and women – feminine, even when it does not meet their aspirations and desires [2, p. 33–34].

The time has come when a servicewoman in Ukraine began to be perceived calmly and without undue pathos, not as a certain social phenomenon, but as an ordinary professional who voluntarily masters the chosen profession. The principles of gender equality in military and law enforcement groups are being successfully embodied and evolved, and the stereotype that only men can show the courage and heroism inherent in military affairs is being shattered. But in fact, a model can only be a person (and regardless of gender) who is a carrier of a certain trait. There are many women who are carriers of masculinity, just as there are many men who do not possess such a trait. Gender segregation is difficult to overcome because it has long been supported by society. Under such circumstances, a young person grows up thinking that there is something for them and something not for them. Instead of comprehensive development, stereotypes of masculinity and femininity are instilled, as if certain opportunities in future professional self-realization are taken away. Both men and women are carriers of life experience [1]. For young people it is important to have different examples of life experience, it will enrich them and help in social definition. That is why we believe that it remains clear that gender equality among the teaching staff will provide a holistic picture of the young person's worldview and serve as an example and an opportunity to realize themselves in a modern democratic society where equal gender presence is necessary.

It is worth recalling that only in September 2018 the Law «On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men During Military Service in the Armed Forces and Other Military Formations» was adopted. The document amended the Statute of the Internal Service of the Armed Forces and the Law on Military Service and Military Duty, which significantly expanded the possibility for servicewomen to join the ranks of military universities, including teachers. Thus, the gender division of labor has lost its former strictness, the number of exclusively male and exclusively female occupations and professions has sharply decreased, and the relationship between men and women in the service and family is reoriented to equal rights, people move away from traditional patriarchal «clichés» in gender roles and act according to personal capabilities and needs.

Over time, many roles and occupations are not divided into "male" and "female" any more. The joint training and service activities of men and women also to some extent offset the traditional and patriarchal differences in their norms of behavior, in particular, that women, engaged in predominantly male professions, show a more masculine type – style of thinking and character traits. Then the question arises: the profession is chosen according to individual characteristics or the latter are formed under the influence of activity. At present, we state that the Ukrainian realities are such that, of course, both are happening, but the proportions are not defined. The answer to this question is the field of social and psychological research. We note the fact of changes in the direction of tolerant perception of the processes of parity in the role of military teaching research and teaching staff and the large-scale nature of these processes.

References

1. Освіта – суто жіноча справа? Або навіщо чоловіки у школі. – URL: https://nus.org.ua/articles/osvita-suto-zhinocha-sprava-abo-navishho-choloviky-u-shkoli/.

2. Рубан О. В. Ґендерно-рольове питання в сучасному українському суспільстві: світоглядний аспект. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11843/Ruban%20O.%20V.pdf?sequence=1&isAllowed=y

3. Тендер для медій : підруч. із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Т. Ярманової. Вид. 3-тє, випр. та допов. Київ : Критика, 2017. 224 с.

Давидова Ольга Василівна,
провідна наукова співробітниця науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидатка психологічних наук, доцентка

ГЕНДЕРНО ВИВАЖЕНИЙ ПІДХІД ДО МАСКУЛІННОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Ґендерна нерівність виступає одним із основних порушень прав людини, що виявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя. З 1 січня 2016 року офіційно розпочато реалізацію Порядку денного сталого розвитку до 2030 року, покликаного забезпечити стійкий соціальний та економічний прогрес у всьому світі [1]. Це порядок денний спільного процвітання, миру та партнерства, що коріниться у ґендерній рівності та повазі прав усіх. Проте навіть найрозвиненіші країни досі не можуть повністю розширити можливості жінок або усунути дискримінацію. Разом із тим, на зміну концепції поліпшення становища жінок у національній

свідомості утверджується концепція ґендерного забезпечення розвитку, прогресу і справедливості.

Ґендерні питання лишаються пріоритетними напрямами досліджень міжнародних організацій, аналітичної роботи провідних вітчизняних і зарубіжних експертів. Ґендерна чутливість безпекових інституцій забезпечує вирішення таких питань як підвищення ефективності у задоволенні безпекових потреб суспільства; створення більш продуктивного професійного середовища; підвищення рівня довіри громадськості та налагодження співпраці [2, с. 119]. Міністерство внутрішніх справ є ключовим відомством в секторі безпеки, яке має не лише ініціативи та ідеї у напрямі забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, але й адміністративну та інституційну спроможність виконувати завдання, які перед ним стоять. Від організаційно-правового та психологічного забезпечення ґендерної рівності в правоохоронних органах багато в чому залежить можливість профорієнтаційного зростання працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей [3, с. 129]. Окресленій тематиці присвятили свої публікації О. Бандурка, М. Бастік, Ж. Гербач, О. Горошко, І. Жеребкіна, Ю. Свєженцева, В. Лапшина, К. Левченко, А. Мороз, О. Мартиненко, П. Чередніченко, М. Щелкунова, О. Смірнова, О. Суслова та ін.

Система ООН мобілізує зусилля на забезпечення урахування ґендерної проблематики у діяльності служб поліції як фундаментального чинника захисту прав у робочому середовищі, а також підвищення ефективності правоохоронної діяльності, побудови безпечнішого суспільства та зміцнення позицій верховенства права [4, с. 9], оскільки досягнення ґендерної рівності зрештою забезпечує запобігання насильству, захист прав та можливість кожного робити змістовний внесок у громадське життя. На важливій ролі складу і культури поліції у досягненні цих цілей наголошується у наданих результатах дослідження питань ґендерної рівності у діяльності поліції [5, с. 80].

Втім, упровадження ґендерно виваженого підходу у лавах Національної поліції України пов'язують із низкою проблем, жінки-поліцейські першочергово є жертвами дискримінаційних практик, поширюваних силовою структурою [6, с. 129]. На думку О. В. Горбачової, найчастіше у зазначеній ситуації жінки підкорюються вимогам стереотипів, виконуючи другорядні ролі в організації, але під впливом специфічних чинників правоохоронної діяльності відбувається процес маскулінізації жінок як результат сприймання та засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що становить зміст початкової професійної деформації. Не можемо погодитися з трактуванням маскулінності як прояву професійної деформації. Уявлення про те, що жінка повинна бути фемінною, а чоловік – маскулінним, пов'язуємо з ґендерними стереотипами, що існують у суспільстві. Таке біполярне, дихотомічне розуміння

маскулінності і фемінності, що безпосередньо залежить від біологічної статі, яка диктує особистісні характеристики, зовнішність, поведінку, інтереси, професійні заняття тощо, спричиняло думку про те, що, відповідність ґендерних характеристик статі є ознакою більш психічно здорової та стійкої особистості [7]. Усе, що не вписувалося у ґендерний дуалізм, протягом тривалого часу вважалося відхиленням від норми і розглядалося як проблема.

Проте у сучасному суспільстві особистість все частіше виходить за межі усталених ґендерних моделей. Дослідження Сандри Бем [8] та її послідовників показали, що ґендерні риси багатогранні й багатомірні, фемінність та маскулінність – це не два протилежні полюси однієї й тієї самої осі. Найімовірніше, вони являють собою дві різні й незалежні шкали, два різні характеристики особистості. Адже висока фемінність у жінок і висока маскулінність у чоловіків не є запорукою психічного благополуччя, а застарілі ґендерні стереотипи обмежують. Тим паче соціальні ролі, призначені для представників різних статей, змінюються разом зі змінами в суспільстві.

Дотримуємось позиції сучасних психологічних концепцій, згідно з якими перевага психоекзистенційної маскулінності чи фемінності не має однозначного зв'язку зі статтю, є індивідуальною, а не статево зумовленою характеристикою [9, с. 273]. Загалом маскулінність і фемінність – соціальні, радше соціально-психологічні, а не біологічні категорії. Вони визначають ґендерну ідентичність особистості і прямо пов'язані з її уявленнями про себе та інших [10]. Тимчасом андрогінна особистість характеризується тим, що однаково успішно, на досить високому рівні інтегрує в собі традиційні чоловічі та традиційні жіночі якості, характерні для її соціокультурного середовища. Ми розглядаємо андрогінію у руслі психології особистості як особистісну характеристику, не пов'язану з порушеннями статевого розвитку, статевої та ґендерної ідентичності або статево-рольової орієнтації. Розвинута андрогінія в людини, незалежно від її статі, передбачає багатий арсенал і гнучкість її ґендерно-рольової поведінки, високі соціально-адаптивні здібності та інші важливі якості [11, с. 100].

У зарубіжних дослідженнях «культу мужності» приділяється багато уваги як постійній і негативній рисі поліцейської культури. Його вплив вивчається з метою розуміння відсутності прогресу і представництва жінок у поліції [12, с. 290]. Це дозволить змінити існуючі концептуальні уявлення про ґендерну природу поліцейської діяльності та культури. Так, у статті Ann McGinley робиться висновок про те, що розуміння феномену маскулінності має привести до важливих змін у навчанні поліції і переоцінки усіма спільнотами у Сполучених Штатах загалом того, що саме робить чоловіків чоловіками [13]. Такі висновки у поєднанні зі змінами у політиці допоможуть запобігти незаконному насильству з боку поліції.

Про актуальність зазначеної проблеми і для нашої держави свідчать дані моніторингу за 2020 рік, які отримав Харківський інститут соціальних досліджень разом із Харківською правозахисною групою. Значна частина суспільства (59,7 %) вважає, що потенційний ризик стати жертвою тортур або жорстокого поводження в поліції зберігається практично для будь-якої людини на території України, незалежно від її минулого й особистих характеристик [14]. У межах сучасних концепцій маскулінності визнається, що формування чоловічої ідентичності зазнає постійного тиску з боку суспільства, яке висуває певні вимоги щодо норм та стандартів поведінки чоловіків. Невідповідність між цими очікуваннями та їх втіленням у реальному житті може призводити до негативних наслідків, зокрема, внаслідок відчуття нереалізованості чоловіки можуть шукати інших шляхів підтвердження власної маскулінності – через зловживання алкоголем, поширення ризикованих форм поведінки або вияви агресії. Крім того, результати дослідження [15, с. 9] засвідчили досить високу толерантність чоловіків до домашнього насильства (так, 18 % респондентів виправдовують фізичне насильство у випадку подружньої зради) та їхню упередженість у ставленні до жертв сексуального насильства, які часто обвинувачуються в провокуванні злочинів власною поведінкою або способом життя.

Натомість організаційна культура поліції повинна прищеплювати та демонструвати позитивну маскулінність, не поширюючи уявлення про чоловіків як агресивних, сильних та домінуючих за своєю природою. Поліція, демонструючи позитивну маскулінність [16, с. 21], відіграватиме значну роль у трансформації ґендерних стереотипів.

Здійснений аналіз дає підстави вважати, що за умови більшого відображання поліцією складу суспільства, високого рівня ґендерної рівності і ставлення до працівників на засадах рівності та справедливості, самі поліцейські, імовірніше, відповідним чином ставитимуться до громадян і тим самим збільшуватиметься соціальний мир та згуртованість**.** Розуміння мужності та жіночності досі базується на інертних стереотипах буденної психології, які не відповідають змінам реального життя. Поширені прояви контролюючої поведінки з боку чоловіків пов’язуються з прагненням зберегти домінуючу роль, натомість позитивна маскулінність радше підкреслює, що піклування, співчуття та повага не є виключно притаманними жіночності рисами, а є цінними якостями, які заохочуються у всіх людях та сприяють кращій комунікації та професіоналізації.

Список використаних джерел

1. United Nations (2016) Sustainable Development Goals. URL: https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/.

2. Компанцева Л. Ф. Гендерна перспектива інформаційної безпеки. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави.* 2019. № 2 (26). С. 115–125.

3. Буга Г. С. Гендерна рівність жінок-поліцейських у сучасному українському суспільстві. *Національна поліція Донеччини: проблеми*

становлення та стратегія розвитку–2016 : зб. тез доповідей всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21 жовтня 2016 р.), Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», Головне упр. Нац. поліції в Донецькій області, Донецькій юридичний ін-т., 2016. С. 127–129.

4. Гендерні питання у секторі безпеки: збірник інформаційно-методичних матеріалів. Женева: DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки. 2019. 84 с.

5. Sebire J. Why gender equality in policing is important for achieving United Nations Sustainable Development Goals 5 and 16. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy.* 2020. 9 (1). P. 80–85. URL: https://doi.org/10.5204/ijcjsd.v9i1.1452.

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

7. Сененко С. Маскулінність і фемінність: від бінарної опозиції до цілісної людяності. *Дзеркало тижня.* 2005. Вип. № 43. URL: https://zn.ua/ukr/amp/SOCIUM/maskulinnist_i_femininnist_vid_binarnoyi_opozitsiyi_do_tsilisnoyi_lyudyanosti.html.

8. Bem, S. L. The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality. New Haven, 1993. CT: Yale University Press.

9. Кукуленко-Лук'янець І.В. Психологічні особливості прояву фемінності / маскулінності у жінок-педагогів. *Проблеми сучасної психології.* 2015. Вип. 27. С. 265–279.

10. Словник гендерних термінів / укладач З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.

11. Калька Н. Психологічна характеристика Я-концепції андрогінних особистостей. *Проблеми гуманітарних наук,* 2013. Вип. 31. ПСИХОЛОГІЯ С. 95–105.

12. Silvestri M. Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, Volume 11, Issue 3, September 2017, P. 289–300. URL: https://doi.org/10.1093/police/paw052.

13. McGinley, Ann. «Policing and the Clash of Masculinities» 2015. *Scholarly Works*. URL: https://scholars.law.unlv.edu/facpub/1010.

14. Насильство в поліції. Скільки ще терпіти? URL: https://lexinform.com.ua/v-ukraini/nasylstvo-v-politsiyi-skilky-shhe-terpity/.

15. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок. Київ: ГО «Український центр соціальних реформ», UNFPA, 2018. 128 с.

16. Гендерні питання у секторі безпеки. Збірник інформаційно-методичних матеріалів. Женева: DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2019. 84 с.

Дацков Антон Володимирович,
професор кафедри воєнного мистецтва Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидат психологічних наук

ПСИХОЛОГІЯ ЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРУ, ВІЙНИ ТА МИРУ

1 січня 2006 року набрав чинності Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Це стало історичною віхою не тільки у правовому аспекті розвитку України, як сучасної європейської держави, а й значимою подією з точки зору психології самопізнання, так званою однією із відправних точок історичного розвитку цивілізованого суспільства [1].

Отже. Більшість знайомі з віковою битвою між статями, яка базується на сприйнятті жорсткої поляризації жінок і чоловіків. Ми припускаємо, що ця поляризація також є основною якістю, що визначає війну. У той час як у повсякденному житті чоловіки та жінки відокремлені одне від одного та від найважливіших аспектів їх самих, війна – це остаточний розкол людини з людиною. Війна також розділяє населення за статевою ознакою. Зв'язок між ґендером та веденням війни лежить глибоко в сучасній психологічній науці і залишається предметом майбутніх наукових пошуків.

Для початку, якщо ми розглянемо найочевиднішу взаємодію чоловіків і жінок, то побачимо, що у воєнний час чоловіків мобілізують до лінії фронту і сприймають як воїнів, агресорів та захисників. Жінки залишаються вдома. Вони розглядаються як миролюбні, пасивні, захищені. Відповідно до цього розколу існує міф, що війна – це чоловіча справа, яка не приваблює жінок.

Міфи, відображені в літературі, кіно, казках та повсякденному спілкуванні та образах, змушують нас вірити у те, що це правда і вона є невід'ємною частиною життя. Міфи закладають основу для сприйняття суспільством себе, хоча зазвичай це призводить до викривленого почуття ідентичності. Міфи про те, що чоловіки віддають перевагу війні, тоді як жінки за своєю суттю мирні, відображають небезпечний і, як свідчить історія, неправдивий розкол, який заважає вирішувати проблеми ґендерного дисбалансу [2].

Подібно до системного підходу, який використовується психологами, які вивчають та втручаються у випадки сексуального насильства подібний системний підхід переноситься на контекст війни, ми бачимо, що роль захисника не існує у вакуумі. Захисник передбачає захищену особу, яка функціонує у середовищі реальних та / або прогнозованих загроз.

Розглядаючи окремі передумови до ґендерного дисбалансу, бачимо очевидне: військові установи – досить часто це установи, з яких жінки традиційно виключаються. Чоловіки на політичних

посадах – це ті, хто зазвичай визначає загрози для нації, котрі у власних інтересах можуть бути схильними до перебільшення, що може спровокувати додаткові загрози. Відомо, що ті, хто захищений, часто використовують загрозу для тестування захисника та для підвищення реального почуття особистої безпеки.

Почуття моралі чоловіка базується на знеособлених та ієрархічних визначеннях того, що є правильним, і вони самовизначаються як правильні та найбільш розвинені. Ігри для хлопчиків ще більше висвітлюють цей розвиток подій. Такі ігри, як баскетбол, футбол, гонки та покер, підкреслюють змагання за перемогу – відмежування від себе – та змагання у межах встановлених правил.

На відміну від хлопчиків, дівчатам не доводиться розриватися із знеособленим предметом любові та опікуном, щоб виробити здорову гендерну ідентичність. Вони можуть підтримувати зв'язок з Матір'ю протягом усього свого життя. Отже, жіноче почуття особистого виживання базується на зв'язках, стосунках та спілкуванні. Жінки зростають, щоб відчути плавне відчуття меж і розвинути реляційне почуття себе. Не робиться спроб відокремити себе, індивідуалізувати або встановити межі его [3].

Якщо судити за загальноприйнятими чоловічими стандартами морального розвитку, жінки ставлять оцінку «недостатньо». І все-таки вона показує, що жінки справді не мають дефіциту, а навпаки, живуть ніби з іншим почуттям моралі. Жінки різного віку та походження живуть у світі відносин та соціальної відносності, світі, де усвідомлення зв'язку між людьми породжує почуття відповідальності один за одного; де віра в спілкування є основним способом вирішення конфліктів.

На відміну від ролі чоловіків під час війни, яка є чіткою та очевидною, явна роль жінок не завжди визнавалася історично. Поки чоловіки перебувають на передовій, жінки захищаються вдома, але вони також є солдатами на домашньому фронті. Вони піклуються про всіх інших учасників бойових дій і беруть участь у багатьох операціях оборони. Виконання цих ролей є невід'ємною і необхідною частиною військових зусиль. Це те, що дозволяє солдатам виконувати свої допоміжні ролі [4].

Так, жінки справді підтримують ведення війни, але з інших причин, ніж чоловіки. Поки чоловіки віддають перевагу війні з абстрактних причин – для захисту «свободи» та захисту союзників, з якими укладені офіційні договори, жінки підтримують війну на основі співпереживання пригнобленим і вразливим людям. Вони також легше відносяться до динаміки згуртованості груп та активізації спільноти під час війни, оскільки це відповідає їхньому психологічному складу. Наприклад, жінки реагували більш прихильно, ніж чоловіки, на такі речі, як: однією з переваг війни є те, що вона посилює зв'язки між цивільним населенням; будь-яка країна, яка порушує права невинних дітей, повинна бути покарана та інші.

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 хуліганами, 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 злагоді, 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 ґендерної 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 ґендерної рівності в діяльності ОВС,

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

Ґендерні стереотипи створюють невидимий, але реально відчутний бар'єр, який заважає жінкам реалізувати себе, обмежують можливість вираження їх як особистостей і призводять до ґендерної 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.

Ґендерна 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 ґендерної інтеграції органів військового управління задля уникнення дискримінації за ознакою статі.

5. З початку 2018 року в Міністерстві внутрішніх справ ґендерний 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 ґендерному 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 ґендерної рівності в органах системи МВС України є важливим напрямом діяльності. У квітні 2019 року було затверджено План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації ґендерної політики на період до 2021 року [3]. План передбачає запровадження ґендерного підходу в реформі МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, урахування ґендерних 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 ґендерної 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 ґендерного аспекту та подолання ґендерних 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 ґендерної 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.

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

https://mvs.gov.ua/ua/news/26603_Tetyana_Kovalchuk_U_2017_roci_MVS_vidkrilo_450_profesiy_yaki_ranishe_buli_zaboroneni_dlya_zhinok.htm.

3. План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації ґендерної 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.

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 ґендерної 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

діяльності, необхідно встановити психологічний контакт, налагодити ділові та довірливі стосунки, що є обов'язковою умовою для отримання від них необхідної для вирішення оперативно-службових завдань правдивої і точної інформації, а також можливої допомоги та співпраці [2].

Соціум вимагає від кожного патрульного поліцейського різноманітних стратегій поведінки в незалежності від гендеру.

Комунікативна компетентність патрульних поліцейських – це сукупність знань, умінь і навичок, за допомогою яких вони можуть конструктивно спілкуватися та взаємодіяти у будь-яких життєвих ситуаціях, з різними типами особистостей, опираючись на набутий досвід та культуру спілкування.

Вона виявляється також в умінні розвивати особистість співрозмовника, добиватися реалізації комунікативної інтенції за допомогою вербальних і невербальних засобів та технологій, уміти продуктивно виходити з будь-яких ситуацій, а особливо конфліктних.

Високий рівень комунікативної компетентності дозволяє працівникам поліції швидко орієнтуватися у різноманітних ситуаціях та підвищує ефективність професійної діяльності.

Комунікативна компетентність опосередковує специфічну діяльність, яка передбачає постійні контакти, співробітництво, спільну діяльність, взаємодію у чітко регламентованих або особливо складних умовах [1].

Отже, у комунікативній поведінці патрульних поліцейських існують реальні розбіжності, що виникають під впливом гендерних стереотипів, в основі яких лежать різні системи ціннісної орієнтації, типові для певного суспільства в певний час.

На сучасному етапі виникає необхідність більш глибоко з використанням якісних методів вивчати особливості комунікацій у різних соціальних ситуаціях та різних за статтю партнерів, оскільки дотримування традиційних гендерних стереотипів призводить до конфліктного, неефективного спілкування, особливо враховуючи специфіку роботи працівників Національної поліції України.

Список використаних джерел

1. Шалигіна Н. П. Комунікативна компетентність військових фахівців як психолого – педагогічна проблема. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки.* Київ, 2013. № 5. DOI: https://doi.org/10.26697/9786177089000.2017.322.

2. Жук Н.А. Комунікативна компетентність як проблема юридичної психології. *Юридична психологія.* Юридичні науки. Київ, 2018. № 1. С. 66–75. DOI: https://psychped.naiau.kiev.ua/index.php/psychped/article/view/828/836.

Захаренко Людмила Миколаївна.
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидатка психологічних наук

ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНІ АСПЕКТИ ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ У СІМ'ЯХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Гендерне виховання дітей у сім'ї – одне з найважливіших завдань сьогодення, що постало перед батьками. Законодавчо визначено, що батьки зобов'язані піклуватися про здоров'я дитини, її фізичний, духовний, моральний розвиток, навчання і підготовку до самостійного життя. Мати і батько мають рівні права та обов'язки щодо дитини [2].

З моменту народження дитини розпочинає конструюватися гендерна ідентичність. У структурі гендерної ідентичності виділяються три компоненти: пізнавальний (усвідомлення приналежності до певної статі); оціночний (оцінка рис і особливостей рольової поведінки шляхом співвіднесення з еталонними моделями маскулінності/фемінності); поведінковий (самопрезентація себе як представника гендерної групи).

З гендерної ідентичності розпочинається гендерна соціалізація. Основними аспектами гендерної соціалізації виступають присвоєння (дитина засвоює, що означає бути хлопчиком, дівчинкою, чоловіком, жінкою) і опредмечування (практична реалізація засвоєних гендерних схем). Конструювання гендерної ідентичності дитини у сім'ї відбувається шляхом научіння, позитивного та негативного підкріплення, моделі батьківської поведінки. На сприйняття дітьми гендерних сімейних ролей (подружніх і батьківських) значний вплив здійснюють знання і уявлення про права та обов'язки чоловіка/дружини, батька/матері, значущість виконуваної ними ролі.

З метою вивчення особливостей гендерного виховання дітей у сім'ях поліцейських було проаналізовано результати наукового дослідження, проведеного у 2020 році, щодо сучасного стану та гендерної проблематики в секторі безпеки України [3]. Матеріалом для аналізу стали відповіді поліцейських чоловічої статі (n=345), які мають дітей.

Відповідно до отриманих результатів у 83,7 % респондентів діти проживають з разом з ними (зокрема три чверті з них мають малолітніх дітей віком від 3 до 14 років).

Згідно з науковими твердженнями чоловіки відчувають себе батьком одразу ж після народження дитини. Батьківство (від анг. «*parenthood*» – батьківство як уявлення суспільства і «*parenting*» – батьківство як відповідні практики і стилі поведінки) являє собою емоційну і оціночну сукупність знань про себе як батька (матір), що реалізується у поведінці [1].

Пологи дружини і поява дитини на світ значно впливають на формування у чоловіків батьківства. Згідно з відповідями респондентів, половина з них знаходилися поряд із дружиною під час народження дитини, зокрема: кожен п'ятий чоловік брав участь у партнерських пологах, а кожен третій перебував у пологовому будинку, але у іншій кімнаті. Третина чоловіків-батьків зазначили, що у той час, коли народилася їхня дитина, вони перебували у іншому місці.

З народженням дитини чоловік включається в процес догляду за дитиною як батько. Поява у сім'ї немовляти значно впливає на обох батьків: змінюються уявлення про сімейне життя; змінюються подружні відносини та відносини зі старшим поколінням; перерозподіляються ролі між подружжям, з'являються нові батьківські ролі та відносини, зокрема на обох батьків покладаються обов'язки, пов'язані з вихованням дитини [1].

Перехід до батьківства і прийняття ролі батька пов'язані з рольовою напругою і з щоденними життєвими труднощами. Згідно з відповідями респондентів вони нарівні з дружиною-матір'ю брали участь у виконанні завдань, пов'язаних із доглядом за дитиною. З метою допомоги дружині у післяпологовий період у догляді за немовлям близько половини з них брали відпустку. Майже стовідсотково опитані чоловіки-батьки висловились за підтримку ідеї щодо законодавчого закріплення права чоловіка мати оплачувану відпустку (принаймі десять днів) у зв'язку із народженням дитини.

Разом з тим із відповідей респондентів слідує, що у сім'ях поліцейських обов'язки по догляду за дитиною розподілені між дружиною і чоловіком нерівномірно. У половини сімей поліцейських подружжя порівно виконує обов'язки щодо купання дитини, допомоги їй з уроками, відведення/забирання з дитсадка чи школи. У третини сімей поліцейських рівномірно розподілені обов'язки між подружжям щодо щоденного догляду та нагляду за дитиною, включаючи її годування, зміну підгузків або перевдягання. Така модель побудови сімейних взаємин значно впливатиме на засвоєння дітьми гендерних сімейних ролей: ролі матері і батька, чоловіка та дружини, рольової поведінки подружжя.

У половини сімей поліцейських переважно на дружину-матір покладені обов'язки здійснювати щоденний догляд та нагляд за дитиною; а у третини сімей – допомагати з уроками, купати, відводити/забирати з дитсадка чи школи; у чверті сімей – грати ігри з дитиною, спілкуватися на особисті для дитини теми. Більшість опитаних поліцейських вказали, що зазвичай дружина перебуває з дитиною вдома, коли та хворіє. Така модель розподілу батьківських обов'язків між подружжям сприятиме засвоєнню дітьми традиційних *гендерних* стереотипів щодо закріплення сімейних ролей відповідно до статі, *стимулюватиме до формування моделі взаємодії з несиметричними відносинами між* представниками різної статі та

орієнтуватиме на різні життєві стратегії самореалізації чоловіка і жінки у суспільстві.

Кожен п'ятий чоловік-батько зазначив, що переважно на нього покладений обов'язок відводити/забирати дитину із дитсадка чи школи. Також найчастіше батько-поліцейський грається зі своєю дитиною, займається з нею різними видами дозвілля, розмовляє на особисті для дитини теми, аніж займається іншими завданнями по догляду за нею. У*нікальний досвід ігор та спілкування* дитини з *татом* формує взаєморозуміння та довірчі відносини між ними, надає можливість дитині пізнати світ через гру як провідний вид діяльності у дошкільному та молодшому шкільному віці, сприяє гендерній соціалізації підростаючого покоління в сім'ї. Взаємовідносини з татом (чи їх відсутність), а також їх осмислення та інтерпретація впливають у подальшому на формування ставлення до своєї дитини та до батьківства взагалі. Відповідальне батьківство і материнство позитивно впливає на дітей, адже наслідування рольової моделі батьків, критична переробка негативного досвіду формує індивідуальний стиль батьківства/материнства. Успішне батьківство – це безпечне середовище для дитини.

Отже, чоловіки-поліцейські беруть участь у піклуванні про дитину, але більшість побутових завдань, пов'язаних із доглядом за нею, переважно виконують їх дружини, зокрема і перебувають на лікарняному по догляду за хворою дитиною віком до 14 років. При цьому поліцейські-батьки не задоволені такою ситуацією і хотіли б проводити більше часу вдома із дітьми, проте цьому перешкоджають особливості їхньої роботи. Така незадоволеність респондентів своїм внеском у виховання дитини може призвести до переживання ними рольового конфлікту.

У вихованні дітей батьки мають право обирати форми та методи, крім тих, які суперечать закону, моральним засадам суспільства [1]. Відповіді поліцейських-батьків малолітніх дітей щодо обраних форм і методів виховання свідчать про те, що з метою виховного впливу вони роз'яснюють дитині негативні наслідки її дій та відповідальності за скоєне. Дитина повинна знати, що її негативний вчинок призведе до відповідних санкцій. За погану поведінку три чверті батьків-поліцейських застосовують до своєї дитини покарання: більшість з них – позбавляють дитину заохочень, накладають заборони чи обмеження; половина – кричать чи застосовують жорстку форму дисципліни; чверть батьків – ляскають дитину. Досить рідко трапляються випадки биття дитини якимось предметом.

На переконання більшості респондентів, проблеми з дітьми виникають через потурання батьками дитячим бажанням і примхам. Половина респондентів вважає, що причиною цього є недостатній контроль батьків за поведінкою своїх дітей, надання їм надмірної свободи.

Отже, батько-поліцейський у вихованні своїх дітей використовує загальні методи сімейного виховання: переконання, заохочення,

особистий приклад, покарання. З часом такий спосіб сімейного виховання може стати для дітей зразком для відтворення в особистих сім'ях.

Таким чином, слід сприяти гендерній освіті поліцейських із питань гендерного виховання дітей в сім'ї; усвідомленого і відповідального батьківства/материнства, виховання гендерної культури.

Список використаних джерел

1. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия : справ. практик. психолога. Москва : Эксмо, 2006. 928 с.

2. Сімейний Кодекс України (редакція від 01.01.2021 року). м. Київ. 10 січня 2002 року № 2947-III. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text.

3. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України : аналітичний звіт / Чернявський С. С., Андросюк В. Г., Кудерміна О. І. та ін. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2020. 98 с.

Зьолка Валентин Леонідович,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії дослідження проблем юридичного та організаційного забезпечення діяльності Держприкордонслужби України Науково-дослідного відділу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, доктор юридичних наук, доцент

ПРОСВІТНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ СТЕРЕОТИПІВ У ГЕНДЕРНІЙ СФЕРІ

Стратегічним напрямом діяльності Державної прикордонної служби України у сфері забезпечення прав людини, є впровадження в систему підготовки персоналу ґендерної складової. Такий підхід має на меті забезпечити професійну підготовку та навчання персоналу Державної прикордонної служби відповідно до міжнародних стандартів, підготовку фахівців із знанням національних та міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини в діяльності органів охорони державного кордону. проведення систематичного навчання з питань прав людини, для всіх військовослужбовців, відповідно п. (c) Заключних зауважень до восьмої періодичної доповіді України, схвалених Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок ООН на 66-му засіданні 3 березня 2017 року, є важливим напрямом забезпечення ґендерної рівності в Україні.

Пріоритетними напрямками реалізації ґендерної політики у Державній прикордонній службі України на 2020–2021 роки нормативно визначено проведення інформаційно-просвітницьких заходів щодо підвищення рівня обізнаності персоналу з питань ґендерної політики з метою формування ґендерної культури в

колективах, недопущення проявів сексизму та сексуальних домагань на робочих місцях, подолання ґендерних стереотипів з метою формування нової ґендерної свідомості персоналу та ідеології рівності.

На сьогодні Держприкордонслужба України уже запроваджено викладання ґендерної компоненти у майже 20 навчальних дисциплін та 3 курси дистанційного навчання, розпочата робота над навчальним посібником з даної тематики. Однак слід наголосити на існуючих проблемах: складності у гармонізації підходів викладачів при викладанні зазначених питань; існує потреба у системному та постійному підвищенні кваліфікації з ґендерних питань керівників та викладачів; труднощі доступу до міжнародних ресурсів з ґендерної проблематики.

Метою впровадження ґендерної складової в систему підготовки персоналу Державної прикордонної служби є:

забезпечення ґендерної рівності та недопущення дискримінації в усіх її проявах;

приведення змісту професійної підготовки та навчання персоналу Державної прикордонної служби у відповідності до міжнародних стандартів;

підготовка фахівців із знаннями національних та міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини в діяльності органів охорони державного кордону.

У рамках класичних дисциплін формуються компетентності, зокрема: обізнаність щодо юридичних механізмів забезпечення прав жінок та чоловіків; запобігання насильству та захисту від нього; недопущення дискримінаційних проявів. Проте ґендерна проблематика розглядається в комплексі із захистом прав інших суб'єктів, а також недостатньою мірою охоплює етичні ґендерні аспекти. Тому для формування ґендерної обізнаності, системного розуміння проблематики та комплексного підходу у вивченні ґендерних питань було б доцільним запровадити спеціальний курс з ґендерної проблематики із розробленням відповідної навчальної програми та посібника.

Важливим є також включення вимог щодо ґендерної компетентності до стандарту вищої освіти для її імплементації в освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми. У стандарті вищої освіти для спеціальності 252 «Безпека державного кордону» відповідні компетентності окремо не виділені, а закріплені у загальному вигляді у комплексі охорони прав і свобод людини. Тому доречним було б доповнити його наступними компетентностями: здатність випускників реалізовувати принцип рівності прав жінок та чоловіків; здатність реалізовувати принцип недискримінації у службовій діяльності.

Динамічні зміни в суспільстві потребують засвоєння нових знань і вдосконалення набутих. Для їх забезпечення в Держприкордонслужбі проводиться система безперервної ґендерної освіти для персоналу всіх рівнів у формі дистанційного навчання. У підготовці взяли участь 235 осіб, з них 211 склали заключні тести успішно.

Слід узагальнити, що метою реалізації державної гендерної політики у Національній академії ґендерна тематика інтегрована в навчальні програми здобувачів вищої освіти, програми усіх курсів підвищення кваліфікації персоналу Держприкордонслужби України та в систему післядипломної освіти за дистанційною формою навчання.

Для підвищення ефективності викладання гендерних питань в Національній академії доцільно: ввести спеціальний курс з ґендерної проблематики; включити вимоги щодо ґендерної компетентності до стандарту вищої освіти. Крім того, гендерне просвітництво не повинно обмежуватись лише аудиторним часом, процес повинен бути постійним та системним, всеохоплюючим.

Ісаєва Ілона Фадеївна,
старша викладачка кафедри іноземних мов факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

РЕАЛІЗАЦІЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ПОЛІЦІЇ НІМЕЧЧИНИ В РЕТРОСПЕКТИВІ

Тривалий час професія поліцейського вважалась суто чоловічою, ніхто й подумати не міг, що в поліції можуть служити жінки.

Поняття «поліція» (la police) з'явилось ще у XIV сторіччі у Франції. Протягом кількох століть лише чоловіки боролись із злочинністю та захищали свою країну й населення [1]. Аж кілька століть потому – у 1903 році в м. Штуттгарт на службу в поліцію вперше взяли жінку – Генрієтту Арендт, але на посаду, яка не передбачала носіння уніформи. На жаль, через дещо вороже ставлення до неї колег-чоловіків вона була змушена через деякий час звільнитись. До 1913 року в різних містах Німеччини на подібних посадах у поліції служили вже 19 жінок [2]. Так почались зміни у кадровій політиці поліції. Спочатку на жінок покладали функції, пов'язані з притаманною для жінок роллю – опікування справами молоді та дітей [3 с. 79].

В середині 20-х років було створено Жіночу кримінальну поліцію (ЖКП – Weibliche Kriminalpolizei – WKP), де жінки розслідували злочини, до яких були причетні діти та жінки, й мали кращі результати у спілкуванні з ними, ніж чоловіки. Відтоді тривалий час мало місце чітке розмежування між «чоловічими функціями» поліцейських та «жіночими опікунчими функціями» [3 с. 81]. З 1933 року представниці ЖКП, як і їх колеги чоловіки стали опорою для нацистського режиму. У 1940 році представниці ЖКП керували молодіжним концентраційним табором Морінген. В часи війни жінки виконували допоміжні функції у поліції: залучались до розвідувальних операцій, збору інформації, були водіями [3 с. 84].

У післявоєнний час інтеграція жінок у поліцію була інтенсивнішою, що пов'язували з тим, що не вистачало чоловіків, які були б здатними до служби в поліції. Але жінок все одно більше призначали на посади, які не передбачали носіння уніформи та були пов'язані із внутрішньою службою.

У 1975 році ЖКП було розформовано, а персонал розподілено між комісаріатами кримінальної поліції, де жінки виконували ті ж функції, що й чоловіки. Через кілька років жінок стали приймати до загальнополіцейських частин. У 1982 році кількість жінок-поліцейських у федеральній землі Північний Рейн – Вестфалія становила лише 74 з 1661 і для них не було підходящої уніформи [4].

У 1990 році Баварія була останньою федеральною землею, яка на виконання вимог щодо рівних прав і можливостей жінок і чоловіків також призвала на службу в поліцію жінок.

З 1991 року жінки отримали право проходити навчання з правом подальшого обіймання посад, передбачених для середньої ланки службовців. З 1993 році у зв'язку із такими динамічними змінами вже чоловіки починають себе відчувати дещо знехтуваними, конкуренція між жінками й чоловіками росте, вже ведуться розмови про надання переваг жінкам та обмеження інтересів чоловіків (таку думку висловлювали переважно чоловіки, адже їм раніше не доводилось працювати з жінками разом) [3]. Більшість чоловіків й далі вважали, що поліцейський – це суто чоловіча професія й жодним чином не підходить для жінок. Крім того, завжди багато критики в бік жінок лунало через те, що вони мусять тимчасово залишати службу через вагітність та відпустку по догляду за дитиною [4].

На думку П. Пфайль [3] інтеграція жінок у поліцію все ж таки не можлива без зважання на їх фізичні та фізіологічні відмінності від чоловіків, адже лишається занепокоєння суспільства, що вони не зможуть достатньо добре за себе постояти перед людьми, готовими застосувати до них силу. Й у 2000 році жінки-поліцейські так само в основному займались випадками сексуального насильства, сімейними суперечками та опікувались дітьми [3, с. 96].

У 2011 році Федеральний уряд визнав рівність між жінками та чоловіками універсальним принципом, яким повинні керуватись всі Федеральні міністерства у своїх сферах відповідальності. Але ще досить тривалий час в поліції мала місце певна гендерна нерівність і на це були різні причини: жінкам часто важко поєднати роботу і сім'ю; продовжуються суперечки щодо того, чи виконують жінки рівноцінну з чоловіками роботу; чоловіки продовжують докоряти їм тим, що через необхідність піклування про дітей вони працюють не повний робочий день, що, на їх думку негативно відбивається на роботі.

Хоча жінки отримали однакові з чоловіками можливості, як, наприклад, такі самі умови вступу до навчальних закладів, та однакові процедури підвищення по посаді, але не так багато жінок можна побачити на керівних посадах в поліції. Це пов'язано з тим, що для багатьох з них

створення сім'ї є все ж таки важливішим. Матері, які працюють не повний робочий день мають нижчі шанси на просування [4].

Сьогодні, однак, більшість чоловіків більше не думають, що поліція – це суто чоловіча сфера, вони навіть бачать у жінках хороших колег, жінки мають ті самі права та обов'язки, що й їх колеги-чоловіки, це також сприяє колегіальним відносинам. Тим не менше, завдання, пов'язані із застосуванням сили, все ще, покладаються більше на чоловіків. Але жінки краще сприймаються колегами-чоловіками здебільшого лише тоді, коли вони працюють з ними на рівні.

Робота у поліції стає все більш привабливою для жінок в Німеччині, і кожен п'ятий поліцейський – жінка. Тенденція до подальшого збільшення частки жінок у поліції триває.

Список використаних джерел

1. Wentz, Uwe Volker (o.J.): Die Entwicklung des Polizeibegriffs vom Mittelalter bis zum Nationalsozialismus. Online verfügbar unter: http://www.smixx.de/ra/Links_F-R/Polizeibegriff.pdf.

2. Krybus C. 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei. Symposium im Geschichtsort Villa ten Hompel. Münster.2003. Online verfügbar unter: https://www.hsozkult.de/event/id/event-52295.

3. Pfeil P. *Polizei und Geschlecht: Thematisierungen, De-Thematisierungen, Re-Thematisierungen*. Edition Recherche. Opladen: Budrich; 2006. 209 S.

4. Molitor, Carmen (2013): Gleichberechtigung. Auch Frauen können Polizei. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/42435_42445.htm.

5. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien. Die Bundesregierung. Online verfügbar unter http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_21072009_O11313012.htm.

Камінська Наталія Василівна,
головна наукова консультантка Інституту законодавства Верховної Ради України,
докторка юридичних наук, професорка

ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА: ПРАВОВІ ЗАСАДИ, СУБ'ЄКТИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ

Як стверджують дослідники, експертиза – це діяльність, що включає низку процедур, зокрема, аналіз, дослідження, оцінку кваліфікованими посадовими особами, результатом чого є висновок, що відповідає вимогам затверджених стандартів, норм, правил.

Задля забезпечення гендерної рівності важливим є не тільки створення нових нормативно-правих актів, що регулюють питання гендеру, а й гендерно-правова експертиза вже існуючих щоб запобігти колізіям у праві. Вона є складовою правової експертизи, тобто дослідження, яке проводиться експертом на підставі рішення або за

дорученням уповноважених на те осіб, або без такого, але через пряму вказівку нормативно-правового акта.

Правову основу чи принципи гендерно-правової експертизи закріплено у ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р. і постанова Кабінету Міністрів України № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» 2018 р., якою затверджено Порядок проведення гендерно-правової експертизи та форми висновків, а також Наказ Міністерства юстиції України № 3719/5, яким затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів 2018 р.

За законом 2005 р. гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Але у законодавстві не визначено значення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, однак зазначено зміст складових цього поняття. Так рівні права жінок і чоловіків це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Гендерно-правова експертиза законодавства проводиться Мін'юстом щодо законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та ін. Висновки про результати гендерно-правової експертизи поділяють на висновок акта законодавства та проекту нормативно-правового акта. При встановленні невідповідності акта законодавства принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юст надсилає висновок з обґрунтованими зауваженнями органові, що прийняв такий акт. Копія його також надсилається Мінсоцполітики та Уряду України. Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок такої експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду. Висновок про результати гендерно-правової експертизи протягом 5 календарних днів після підписання уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юсту оприлюднюється на офіційному веб-сайті Мін'юсту.

Мінсоцполітики України протягом 30 календарних днів з дати отримання висновку за результатами його розгляду визначає доцільність внесення змін та ініціює перед КМУ таке завдання відповідному центральному органові виконавчої влади відповідно до вимог Регламенту КМУ, затвердженого його постановою 2007 р. Про результати розгляду висновку Мінсоцполітики інформує Мін'юст і Кабінет Міністрів України.

Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади, нормативно-правові акти яких підлягають державній реєстрації, здійснюється під час такої реєстрації структурними підрозділами апарату та територіальних органів Мін'юсту, відповідальними за проведення державної реєстрації нормативно-правових актів. Результати такої експертизи нормативно-правового акта, поданого на державну реєстрацію, зазначаються у висновку про державну реєстрацію нормативно-правового акта за формою згідно з додатком 2 до Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації, затвердженого наказом Мін'юсту від 12 квітня 2005 р. № 34/5 (в редакції наказу Мін'юсту від 15 травня 2013 р. № 883/5).

Результати проведення розробником гендерно-правової експертизи проєкту нормативно-правового акта відображаються у висновку за формою згідно з додатком 2 до Порядку проведення гендерно-правової експертизи, затвердженого постановою КМУ 2018 р. № 997. За її результатами у висновку Мін'юсту зазначається інформація про наявність норм, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та подаються пропозиції щодо необхідності доопрацювання проекту нормативно-правового акта в разі їх виявлення або про відсутність таких норм. Такі дані є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Отже, гендерно-правова експертиза з'ясовує чи є акт законодавства чи його проект в цілому або в окремій частині: 1) ґендерно-нейтральним; 2) дискримінаційним; 3) ґендерно-дисбалансованим; 4) таким, що не передбачає рівні можливості для обох статей.

В останні роки Мін'юстом складено висновки гендерно-правової експертизи до таких Законів України: «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про фізичну культуру і спорт», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про захист населення від інфекційних хвороб», «Про Вищу раду правосуддя», «Про прожитковий мінімум», «Про вивезення, ввезення та повернення культурних цінностей», «Про захист персональних даних».

На нашу думку, цей перелік варто продовжити, зокрема, стосовно Законів України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про національну безпеку», Кодексів законів про працю України, Кримінального, Сімейного і Цивільного кодексів України тощо.

Список використаних джерел

1. Kaminska, N., Loshchykhin, O., Romanova, N. The role of the OSCE in ensuring gender equality into policies and practices. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools*, 2019, № 34(4). С. 87–91. Retrieved from https://farplss.org/index.php/journal/article/view/662.

2. Kaminska N., Romanova N. The United Nations worldwide goal: achieve gender equality and empower. *Юридичний часопис НАВС*. 2017. № 2. С. 386–395

3. Романова Н.В. Гендерно-правова експертиза як складова механізму забезпечення гендерної рівності. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2019. № 19. С. 38–46.

4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р.

5. Дашковська О. Гендерна експертиза законодавства: метологічні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. № 4(47). 2006. С. 219–225.

6. *Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів / Головне територіальне управління юстиції у Дніпропетровській області*. Дніпро, 2019.

7. Питання проведення гендерно-правової експертизи: постановаи Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi.

8. Наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5 затверджено Методичні рекомендації з проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів. URL: https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi.

Кахнич Катерина Олексіївна,
судова експертка сектору почеркознавчих досліджень, технічного дослідження документів та обліку відділу криміналістичних видів досліджень Тернопільського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України;
Грабовська Вікторія Володимирівна,
студентка 401 навчальної групи ННІ № 2 Національної академії внутрішніх справ

ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛАХ МВС УКРАЇНИ

Гендерна рівність – запорука розвитку суспільства та органів системи МВС. Міністерство Внутрішніх Справ підтримує ідеї рівності прав жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони та всіляко сприяє її забезпеченню

Рівність є основою демократичного суспільства, яке прагне до соціальної справедливості та поваги до прав людини. Питання гендерної рівності стали в багатьох країнах темою різноманітних

досліджень у політичній сфері, сфері освіти, громадської думки, зайнятості та міграції.

Серед показників, які вказують на наявність проблеми дискримінації в Україні, можна виділити низьку представленість жінок у парламенті (менше 12 %); у цілому за результатами виборів жінки склали 46 % у селищних і сільських радах, 28 % – в обласних, у радах великих міст, обласних центрів – 15 %. Тільки 6 % складають жінки на посадах міністрів і заступників міністрів;

За даними державної служби статистики розрив у оплаті праці чоловіків і жінок в Україні у 2017 р. становив 22,5 %, у 2018 – 21 %, у 2019 – 23 %, а у 2020 заробітна плата чоловіків перевищувала заробітну плату жінок на 22 %.

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Починаючи з кінця XIX століття жінки почали працювати в органах внутрішніх справ. Так, у 1864 році вперше почали приймати жінок на роботу до Міністерства юстиції Російської імперії. Проте, у 1871 році було видано указ, який заборонив прийом жінок на службу. З 1916 року було дозволено наймати жінок для роботи у канцеляріях та діловодстві на одному рівні з чоловіками, однак їм не було надано права на присвоєння чинів та нагородження орденами.

Вперше експерименти щодо створення «жіночої міліції» в Україні були зроблені у тодішній столиці – Харкові. 22 жовтня 1920 року там було створено перший взвод жіночої міліції, який налічував 20 жінок. Для належної підготовки жінок до служби було розроблено спеціальний курс, програма якого передбачала розвиток знань основних положень Конституції, державного права, законодавства, а також вогневої та стройової підготовки.

У 1928 році було видано наказ Робітничо-селянської міліції УСРР №14 «Про використання жінок в органах Робітничо-селянської міліції УСРР», у якому зазначалися сфери, в яких дозволялося використовування жінок, до прикладу: робота щодо доручення повісток, проведення стягнень, вартування на зібраннях, проведення агентурної роботи щодо виявлення притонів, жінкам дозволялося проводити роботу в галузі дізнань.

Масовий прийом жінок на службу до міліції відбувся в роки Великої Вітчизняної війни, їх активно залучали для підготовки та перепідготовки співробітників органів внутрішніх справ. Наприкінці війни серед 24919 працівників ОВС налічувалося 7399 жінок, – це становило майже третину особового складу – 29,7 %. В цей період жінки обіймали різні посади, не були виключенням і керівні.

У наступні роки жінки продовжували службу в міліції, вже у 2007 році загальна кількість жінок в підрозділах органів внутрішніх

справ становила 40808 осіб, що становило 14,8 % від загальної чисельності працюючих. Серед працюючих жінок вільнонайманий склад становив 44,1 %, атестований склад налічував 10,6 %.

Станом на 1 січня 2011 року в Україні за даними ДКЗ МВС України, в ОВС навчаються, працюють і служать 240626 тисяч жінок (з них 23880 – атестований склад і 30525 – вільнонаймані), що складає 22,6 % від усіх працівників МВС України, якщо взяти вищі навчальні заклади та науково-дослідні інститути МВС – відсоток жінок тут сягає 49,4 %. Постійний склад жінок-співробітників від загальної кількості атестованих працівників ОВС складає: всього по МВС України – 13 %, територіальні та транспортні органи міліції – 12,8 %, ВНЗ та науково-дослідні установи – 29 %, внутрішні війська – 10,9 %, центральний апарат – 21,7 %. Можна спостерігати тенденцію зростання цих показників з кожним роком.

За словами заступника Міністра внутрішніх справ Катерини Павліченко, станом на 2019 рік загалом в структурі МВС України працюють 24 % жінок, 25 % в Національній поліції, 14 % – в Національній Гвардії, 78 % в Державній міграційній службі, 20 % – в ДСНС. Середня кількість жінок, які працюють на керівних посадах в МВС становить 16 % від кількості працюючих чоловіків.

Для сектору безпеки жіноцтво є важливою рушійною силою, оскільки воно завжди було активною частиною суспільства. Сьогодні жінки виявляють свою активність у тих сферах, де їхня підтримка є найбільш запитаною та актуальною. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки сприятиме уникненню зайвої закритості й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності країни.

Серед переваг гендерної рівності для сектору безпеки можна відокремити наступні: ефективність у реагуванні на потреби населення, ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців, продуктивність умов праці, забезпечення вищої довіри з боку населення, дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

У 2018 році було створено Українську асоціацію представниць правоохоронних органів (УАППО) – це громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій. Основною метою діяльності Організації є консолідація зусиль членів для сприяння забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в правоохоронних органах, захист прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема соціальних, економічних, культурних, творчих, та інших інтересів членів Організації.

Органам системи МВС вдалося посилити роль жінок в інституціях сектору безпеки та зменшити бар'єри для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки.

Під час виконання Національного плану з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період від 2016 до 2020 року відбулися вагомі зміни, серед яких: скасовано заборону для

жінок сержантського складу займати бойові посади у Збройних Силах; прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях»; дозволено набір дівчат на навчання до військових та військово-морських ліцеїв; проведено ряд навчальних заходів для фахівців сектору безпеки і оборони, просвітницьких заходів для населення; продовжено фахову підготовку кадрів центральних та місцевих органів виконавчої влади.

Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки.

Процес впровадження рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у діяльності органів системи МВС – це важливий крок вперед у забезпеченні гендерної рівності. 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 чоловіків.

Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15

2. Положення про Відділ з питань дотримання гендерної рівності Міністерства внутрішніх справ України : наказ МВС України від 31 серп. 2018 р. № 720. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/720.html.

3. Жінки в органах внутрішніх справ України / К. Б. Левченко, О. А. Мар-тиненко. – К. : ТОВ «Видавництво «Телесик», 2008. – 56 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/zhinky_v_organah_vnutrishni.pdf.

4. Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» № 1135/2005 від 26.07.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text.

Колесник Вікторія Анатоліївна,
наукова співробітниця Державного науково-дослідного інституту МВС України

МАСКУЛІННІСТЬ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Останнім часом у світі посилена увага приділяється проблемам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення яких відбувається через призму ґендерного сприйняття. Більшість очікує від жінок і чоловіків лише прийнятну для них поведінку або реакцію на все що відбуваються у суспільстві. Відхилення від

звичного соціального алгоритму дій сприймається оточенням людини неоднозначно, а у деяких випадках навіть агресивно.

До цих пір у значної частини суспільства продовжують існувати стереотипи щодо соціальних ролей закріплених за жінками та чоловіками. Від жінок очікують виконання, насамперед, функції «берегині сімейного вогнища», матері, дружини, а від чоловіків – «годувальника» (утримувача сім'ї), лідера (у сім'ї та суспільстві), чоловіка, батька. Водночас, із плином часу належність до певної культури, релігії, соціальної групи/класу спонукає до зміни сприйняття одних і тих самих категорій, серед яких є «маскулінність», яка характеризує місце та роль чоловіка у соціумі.

У перекладі з латинської мови «маскулінність» («masculinus») означає «чоловічий». «Маскулінність – це поняття, що означає соціально сконструйовані очікування стосовно поведінки чоловіків у певній культурі чи субкультурі в певний час» [1]. У Словнику ґендерних термінів зазначено «маскулінність – це комплекс тілесних, психічних і поведінкових особливостей, що розглядаються як чоловічі. Маскулінність та фемінність – дві основні категорії ґендерних досліджень, які узагальнюють нормативні уявлення та установки, якими мають бути й чим повинні займатися чоловіки та жінки у даному суспільстві й у дану епоху, а також виражають ґендерну ідентичність людини. Є соціальними, а не біологічними категоріями, котрі відображають те, якими мають бути особистісні характеристики, зовнішність, поведінка, одяг, захоплення, інтереси, професійні заняття, освітні спеціальності, сексуальні та міжособистісні стосунки чоловіків і жінок» [2].

З огляду на довготривале радянське минуле, в українському суспільстві продовжують домінувати консервативні погляди на сприйняття ідей соціальної та ґендерної рівності, а також дотримання раніше закріплених суспільством вимог до чоловіків, що формують навколо них так звану «чоловічу коробку». Незалежно від держави, релігії, майнового та соціального стану складовими «чоловічої коробки» є такі вимоги як не проявляти слабкість, не просити про допомогу або не визнавати свою нездатність у вирішенні проблемних питань. У такий спосіб чоловікам ще у дитинстві закладаються установки, яких вони повинні дотримуватися їх усе своє подальше життя.

Вважаємо, що за таких умов суспільство не у повній мірі враховує індивідуальність особи. Як наслідок, у чоловіків, що нездатні виконувати функції в тій якості, яка нав'язана суспільством або що не мають підтримки серед близьких, є велика вірогідність виникнення «кризи маскулінності». «Криза маскулінності» пов'язана із змінами у соціумі, тих умов, що позначаються на становлені особи, і, як наслідок, складністю адаптації до них.

Така криза не залежить від рівня розвитку особи, тому може проявлятися у будь-якому віці. Її виникнення зумовлене існуючими стереотипами щодо чоловічої мужності та поведінки, які не відповідають вимогам сучасності.

Важливо наголосити, що криза маскулінності може брати свій початок із раннього дитинства. Хлопчики ще з малку отримують певні установлені моделі поведінки, на прикладі чоловіків, що їх оточують. За твердженнями міжнародних експертів «у свідомості дитини закріплюється досвід пережитих знущань чи агресії з боку членів сім'ї та однолітків. Кожен четвертий українець пам'ятає, як батько проявляв насильство по відношенню до матері. Кожен другий сам зазнавав фізичних покарань у дитинстві. Досвід насильницької культури на цьому не закінчується, а закріплюється у школі та армії, де кожен другий або сам був жертвою або свідком цькувань. Такий спадок не може не відобразитися на психоемоційному стані дорослого чоловіка. Виклики дорослого життя, стресова робота, фінансові труднощі чи відчуття власної нереалізованості тільки поглиблюють цю кризу маскулінності. Кожен третій, опитаний чоловік підтверджує високий рівень стресу, пов'язаний із роботою або важкими умовами праці. Кожен шостий чоловік протягом останнього місяця мав проблеми з концентрацією уваги і почувався пригніченим» [3].

На нашу думку, за допомогою правильного та зрозумілого оцінювання і трактування явища чи події можна пояснити і знайти рішення, оптимальні шляхи сприйняття існуючих у людини внутрішніх переживань, труднощів або кризи. Тим самим долається неупереджене ставлення до таких викликів, формується ґендерна чутливість і культура.

За твердженнями Т. Бурейчак, «усвідомлюючи теоретичну неоднозначність терміна «криза маскулінності», деякі дослідники пропонують виокремлення певних напрямів його концептуальної операціоналізації. Наприклад, Т.Едвардс говорить про «кризу ззовні» (англ. «crisis from without») та «кризу зсередини» (англ. «crisis from within»). «Криза маскулінності ззовні» охоплює емпірично фіксовані зміни соціального становища чоловіків у таких інститутах, як сім'я, освіта та робота. Ідеться, першою чергою, про відносне послаблення безапеляційних у минулому привілеїв та влад них позицій чоловіків у цих сферах. «Криза маскулінності зсередини» передбачає більш складні для емпіричної фіксації зміни досвідів та ідентичностей чоловіків стосовно свого соціального становища як чоловіків. У цьому випадку йдеться про відчуття безпорадності, беззмістовності та не визначеності, які потенційно переживають чоловіки з огляду на ослаблення їхніх владних соціальних позицій. Центральним в обох випадках є питання влади, яке є визначальним для визначення як маскулінності загалом, так і її кризи» [4, с. 82–83].

Зміни, що відбуваються у сучасному суспільстві спонукають до перебудови поглядів за новими принципами: відкритість до обговорення ґендерних питань, трансформація сприйняття терміну «маскулінність», соціальних відносин між статями, упровадження ґендерних норм у робочих стандартах і систем соціального захисту тощо. На нашу думку, в Україні започатковано зміни існуючих суспільних стереотипів щодо ролі жінки і чоловіка у суспільстві, а

також трансформацію дискримінаційної культури, установок і стереотипів відносно представників обох статей.

У сучасному світі змінюються пріоритети у напрямку подолання різних ґендерних «табу»: поступово зменшується осуд оточуючих щодо виконання раніше не властивих чоловікам або жінкам ролей; з'являється намагання зрозуміти чому саме таким чином ними виконуються ті або інші функції; упроваджується політика нульової толерантності; руйнуються усталені цінності; переосмислення цінностей; засвоюються нові моделі поведінки. Започаткований процес змін соціального сприйняття ролі жінки та чоловіка в соціумі дає можливість більш повно розкрити внутрішній світ та потенціал кожної людини. Водночас, цей процес продовжує наштовхуватися на постійний осуд з боку консервативно налаштованих осіб.

На нашу думку, просування та підтримання позитивних соціальних змін в Україні варто починати із сім'ї та системи освіти, насамперед з дошкільної та середньої. Вважаємо, що у дітей саме у цей період закладаються життєві цінності, формується сприйняття оточуючого світу, усвідомлення себе представником певної статі. Для наочності навчального процесу слід використовувати засоби візуальної комунікації, до якої належать мультфільми, фільми, реклама, друковані видання та ілюстрації до них, ігри (інтерактивні, настільні, логічні, електронні, симуляції), електронні ресурси тощо.

Ми переконані, що така комунікація має можливість широко доносити новітні ідеї, погляди, механізми реагування та точки зору на різні моделі поведінки людини, що сприятиме процесу трансформації ґендерних стереотипів в сучасному українському суспільстві. При цьому цей процес спрямований не на заперечення ідентичності особи, а на забезпечення їй рівних прав, можливостей та обов'язків, зменшення перешкод у професійній діяльності, а також в особистому житті.

Список використаних джерел

1. Бёрд Ш. Наслаждение быть мужчиной: западные теории маскулинности и постсоветские практики. Под ред. Ш. Берд и С. Жеребкина. СПб.: Алетейя. 2008. С. 7–37.

2. Маскулінність. Словник ґендерних термінів. Уклад. Шевченко З.В. 2016. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. с.149-150.

3. Криза маскулінності: чи є вихід з «чоловічої коробки» : веб сайт Фонду Народонаселення ООН в Україні – UNFPA Ukraine від 27.06.2018. URL: https://ukraine.unfpa.org/uk/news%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%B0-%D0%BC%D0%B0%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96-%D1%87%D0%B8-%D1%94-%D0%B2%D0%B8%D1%85%D1%96%D0%B4-%D0%B7-%E2%80%9C%D1%87%D0%BE%%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BA%D0%B8%E2%80%9D.

4. Бурейчак Т. Погані часи для чоловіків? Соціологічні інтерпретації кризи маскулінності. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2011. № 1. С. 79–94.

Косяченко Ксенія Едуардівна,
доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

Питання гендерної рівності було важливим для усіх країн у різні часи, проте на кожному етапі історичного розвитку гострота та його характер мали свої особливості. На сучасному етапі розвитку суспільства у питанні гендерної рівності відбуваються докорінні принципові зміни. Сьогодні важко 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 правоохоронних органах України.

Однією з причин негативного ставлення до жінок, що працюють в структурних підрозділах МВС України, є стереотипне мислення та відсутність врахування історичного досвіду щодо їх залучення до праці в правоохоронній сфері. Тому процес становлення та розвитку забезпечення гендерної рівності в структурних підрозділах МВС України має розглядатись у нерозривному зв'язку з історією, отже доцільним є ретроспективний аналіз відповідних історичних документів, які вказують на розвиток інституту гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів на території сучасної України.

У сучасному світі свобода є необхідною умовою існування людини, вона означає певну соціальну автономію людини, що передбачає рівність та самостійність [1, с. 9].

Свобода є сутністю права, виявляє себе в правових явищах, легітимізується та забезпечується за допомогою юридичних засобів. У цивілізованому суспільстві, що стоїть на високому щаблі розвитку, свобода людини є не лише напрямом, метою, а й засобом його прогресивного руху [2, с. 168]. Головне для людини – свобода, що є середовищем її існування. У сфері свободи людина обирає свій власний життєвий шлях, реалізує свої інтереси і пристрасті [3, с. 7].

Гендерні стереотипи в Україні, так само як і в інших країнах, призвели до умовного поділу ринку праці на дві частини: для жінок (освіта, культура) і для чоловіків (будівництво, армія). Головна різниця між ними полягає у тому, що ринок праці, де більшість становлять жінки, характеризується нижчим статусом і відповідно нижчим рівнем заробітної плати [4, с. 72].

Наприкінці XIX ст. жінки несли службу в різних відомствах Міністерства внутрішніх справ і після першої російської революції їх чисельність значно збільшувалась, що змусило уряд визначити правовий

статус жінок на державній службі. Прийняття жінок на службу до МВС залежало від багатьох причин. По-перше, від власного відношення 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. Так практично не приймалися на службу МВС жінки в козацьких областях і на деяких національних околицях, в губернських і повітових з військової повинності. 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.

Гендерна політика – це визначення міжнародними органами та державами основних гендерних пріоритетів і основних фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів і способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов і можливостей, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного і економічного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури у суспільстві [5, с. 173]. Свідченням прагнення до нового підходу у вирішенні гендерних питань в Україні було створення низки державних органів, що опікувались даною проблемою.

Отже, сучасний період відзначається активізацією законодавчого забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів України, проте на практиці існує низка соціально-психологічних та організаційних проблем, які потребують комплексного статистичного та психологічного дослідження сучасного стану психологічного забезпечення гендерної рівності в структурних підрозділах МВС України для виявлення типових форм гендерних стереотипів і упереджень, гендерних внутрішньо та міжособистісних конфліктів, їх причин та розробки оптимальних методів їх усунення. Отримана інформація дозволить виробити оптимальні методи психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів України з урахування специфіки служби, що дозволить підвищити рівень ефективності використання кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Теорія держави та права : *[посіб. для підготов. до іспитів]* С. М. Тимченко, Р. А. Калюжний, Н. М. Пархоменко, С. М. Легуша. Київ: Паливода А. В., 2003. 174 с.

2. Лисенков С. Л., Колодій А. М., Тихомиров О. Д. Теорія держави і права : навч. посіб. за ред. С. Л. Лисенкова. Київ*: Юрінком Інтер*. 2005. 447 с.

3. Гуренко М. М. Зародження та становлення ідеї гарантій прав і свобод людини і громадянина у ліберальній теоретико-правовій думці: [моногр.] . Київ: Логос. 2000. 167 с.

4. Статистики мова скупа. Київська міська державна адміністрація. Київський міський Центр роботи з жінками. Київське міське Управління статистики. *Інформаційний бюлетень*. Київ. 2000. № 4. 16 с.

5. Кириленко О. Политика, социальное развитие и женщина. *Персонал*. 2001. № 3. С. 4–8.

Крижна Валентина Володимирівна,
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем протидії злочинності ННІ № 1 Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук, старша наукова співробітниця

СТАНОВЛЕННЯ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Сьогодні європейська спільнота виходить із необхідності забезпечення кожною державою, яка претендує на членство в ЄС, відповідності її чинного та майбутнього законодавства праву Співтовариства настільки, наскільки це є максимально можливим. Як результат, у різних держав з'являється спільна система не лише загальних, а й галузевих принципів права, спільні цілі та завдання у зовнішніх політиках, єдиний механізм правового регулювання суспільних відносин. Важливим елементом такої спільної системи є просування гендерної рівності (gender mainstreaming). Воно стало невід'ємною складовою політики демократичних держав Європи з початку 1980-х рр., а стандарти рівного ставлення до жінок і чоловіків увійшли як до первинного, так і до вторинного законодавства ЄС. Стандарти гендерної рівності закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах ЄС, і Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві. Крім того, періодично затверджуються Програми дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, створено Дорадчий комітет з питань рівних можливостей. Головні цілі цих заходів та інституцій – сприяти ефективній імплементації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці та покращення їх соціального статусу.

На сучасному етапі євроінтеграційного процесу головним орієнтиром для нашої держави виступає Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16.09.2014 р. № 1678-VII). Глава 21

Угоди «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» вказує на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (стаття 419). На шляху до досягнення цієї мети – забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Відповідний додаток до Угоди наводить перелік ключових Директив ЄС у сфері забезпечення недискримінації і гендерної рівності.

Основу гендерної політики в ЄС сформульовано в «Дорожньому атласі рівності між чоловіками та жінками» [1]. В ньому серед ключових напрямків діяльності названо такі:

1. Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності.

2. Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/приватної форм власності) по догляду за дітьми та особами літнього віку; сімейна державна політика, чутлива до представників двох статей.

3. Залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях.

4. Ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо.

Угода про створення Європейського Союзу зобов'язує Держави-учасниці сприяти гендерній рівності, отже проблема рівного ставлення до жінок і чоловіків була вперше зафіксована вже у Договорі про заснування єдиної європейської спільноти. Історично так склалося, що законодавство ЄС у сфері рівного ставлення зосереджене, в основному, на зайнятості та соціальному забезпеченні, оскільки Союз, який був створений у 1957 р. як економічне співтовариство, з самого початку був зацікавлений у прямому економічному впливі принципу рівної оплати. Стаття 119 (за новою нумерацією – стаття 141) Римської угоди від 1957 р., яка зобов'язує Держави-учасниці дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків та жінок, мала такий первісний вигляд: «Кожна Держава-член протягом першого етапу повинна запровадити й надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу...». Ці положення не виконувалися до 1971 р., коли Суд Європейських Спільнот (Суд ЄС) вказав, що особи, які виступають проти дискримінаційної оплати, можуть прямо посилатися на Статтю 119 [2].

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків стали частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони

встановлені кількома статтями Амстердамської угоди 1997 р., в якій, зокрема міститься нова стаття 13, яка уповноважує Раду Міністрів вживати «відповідних заходів» з боротьби з дискримінацією на основі статі, расового або етнічного походження, релігії або вірувань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації, хоча досі лише Рамкова угода та Директива про расову дискримінацію були прийняті на основі загальних антидискримінаційних положень.

Основні принципи політики ЄС із гендерної рівності викладені у директивах Ради (слід зазначити, що всі зазначені положення мають бути перенесені до законодавства Держав-учасниць на виконання принципу acquis communautaire) [3]. Зокрема, мова йдеться про наступні Директиви Ради:

75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. про рівну оплату праці;

76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на робочому місці;

86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про рівне ставлення до самозайнятих робітників та членів подружжя, які їм допомагають (згодом її було скасовано Директивою 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю);

92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці;

96/34 ЕС від 3 червня 1996 р. про відпустку для догляду за дитиною;

96/97/ЕС від 20 грудня 1996 р. про рівне ставлення до жінок і чоловіків у схемах соціального забезпечення на робочому місці.

Прийняття директив ЄС, що стосуються гендерної рівності, привело до розробки обов'язкових напрямків політики та єдиних стандартів для усіх членів ЄС. Гендерна політика на національному рівні зазнає все більшого законодавчого впливу на рівні ЄС, у якому політика узгодження набирає ваги. Крім того, нові директиви щодо стратегії зайнятості у ЄС визнають потребу поширення ідей гендерної рівності на неоплачувану роботу з догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків з догляду за дитиною і ведення господарства, а також заохоченні чоловіків брати відпустки для догляду за дитиною.

На сьогодні політика гендерної рівності та гендерного інтегрування є пріоритетною для ЄС і виходить за межі принципу рівного ставлення та заборони статевої дискримінації. Можна відмітити, що політика Європейського Союзу щодо гендерної рівності представлена у вигляді комплексної та чітко структурованої системи поглядів та стратегій. На основі десятилітніх практик та досвіду Державами-членами ЄС сформовано спільний стандарт розуміння та реалізації гендерної рівності по відношенню обох статей на всіх рівнях суспільної взаємодії, тобто приватного та публічного життя.

Список використаних джерел

1. Хавлін Т. Гендерна політика в рамках Європейського союзу та український вимір. URL: http: //www.ukr – socium.org.ua.

2. Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook by the UNDP. URL: www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_Manual.pdf.

3. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О. О. Уварова Х., 2015. – 150 с.

Krymets Ludmyla,
Doctor of Philosophy, leading researcher of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskyi;
Hrebeniuk Lesia,
PhD, senior research assistant, Military Institute of Taras Shevchenko National University of Kyiv

THE NATO GENDER POLICY: IS THAT AN ISSUE FOR THE ARMED FORCES OF UKRAINE?

The urgency of the need for gender studies in the security and defense sector of Ukraine is beyond doubt. In the context of the socio-political upheavals of 2014–2021, the annexation of Crimea and the anti-terrorist operation in eastern Ukraine, the national and socio-political identity of Ukrainians has undergone fundamental changes. The level of responsibility of servicemen has increased, the number of women who have shown readiness and ability to defend national interests with weapons in their hands has significantly increased.

Moreover, since 2014 the Russian aggression against Ukraine and temporary occupation of the part of the Ukraine's territory negatively contributed to violation of human rights, not only for military, but civilians including gender-based violence. Conflict affects women and men differently: sometimes involvement of women at the peace table help to settle disputes and reach peace agreements more effectively. So do we really need to exclude half of the population intentionally?

According to Allied Joint Publication (AJP) – 01, gender perspectives is among the foundations of the Alliance doctrine: *«Gender perspectives need to be considered during all stages of a NATO operation; men and women must participate equally to achieve a comprehensive and enduring resolution. NATO is committed to fully implementing the United Nations Security Council Resolution (UNSCR) on Women, Peace and Security across all three of its core tasks. Gender inequalities are often exacerbated during periods of crisis and conflict and, if not addressed, may continue after the end of conflict»* [1].

In 2020 NATO marked the 20th anniversary of the adoption of United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security. The participants discussed NATO's changings within Women, Peace and Security agenda. Nowadays, gender perspectives are fully demonstrated all that NATO does. The NATO Secretary General Jens Stoltenberg at the Digital Dialogue on the Future of Women, Peace and Security at NATO urged «all Allies to recruit more women in their military». «Diverse armed forces are strong armed forces», he noted [2].

And what about NATO gender policy in the Armed Forces of Ukraine? Is it a real challenge or reality of Ukraine's development?

UN Security Council Resolution (UNSCR) has been Ukraine's great and long-standing daily priority. In 2016 the Government of Ukraine adopted the National Action Plan for Implementation of UNSCR 1325 for 2016–2020 years [3]. Through implementation of the plan we worked to ensure greater participation of women in decision-making in the areas of national security and defence, in peacemaking, as well as ensuring protection of women and girls, prevention and response to gender-based violence [4].

Implementation of the Security Council Resolution 1325 is also a constant feature of Annual National Programs on cooperation between Ukraine and NATO. Lessons learned and best practices of NATO member-states were studied to foster gender culture within security and defence sector of Ukraine. Our prior goals: restore peace in our homes, restitute Ukraine's territorial integrity, and create the welcoming conditions for joining NATO and EU.

The Vision of the General Staff of the Armed Forces of Ukraine (2020–2030) was presented to support the above mentioned reforms within security and defence sector of Ukraine. Gender equality is among 8 basic principles of the Vision (patriotism, rule of law, unity of command, personal responsibility, integrity, leadership, gender equality, respect for military personnel) [5].

On the other hand, Ukrainian government did a breakthrough to support the United Nations General Assembly Resolution of 70 September 2015 No. 70/1 on the 2030 Sustainable Development Goals through the Decree of the President of Ukraine №722 / 2019 (September 30, 2019) On the Sustainable Development Goals of Ukraine until 2030 [7]. The new development targets were defined taking into consideration specific features of Ukraine's development, among which is a place for gender policy issue «providing gender equality, empowering all women and girls».

No doubt, that above mentioned governmental steps allowed to achieve vivid results since 2014, among them we consider the following:

– the quantity of women in the Armed Forces of Ukraine was increased more than in 15 times (today the percentage of female military personnel reaches 11 % of the Armed Forces' personnel – almost the same percentage as in leading NATO armies);

– position of the Government Commissioner for Gender Equality Policy was introduced on June 7, 2017;

– women serve in the Armed Forces of Ukraine on an equal right with men, including officer's positions (except for those subject to legal restrictions, taking into account possible risks to their health, including reproductive health);

– open access to female servicemen to all military occupation specialties of NCOs, including "combat" (MOD order № 317 from 07/09/2020);

– equal access to military ranks is provided;

– girls have access to military education at all levels, including military and naval lyceums;

– equal amount of responsibility during military service is fixed for men and women;

– a network of gender advisers has been established and is under development;

– at present time, more than 10 % of women (from the total number of involved personnel) contributed to the forces and means of anti-terrorist operation in Luhansk and Donetsk regions. During the ATO/JFO (Joint Forces operation) 227 women received state awards, unfortunately 10 of them posthumously. About 10,000 women (servicemen and employees of the Armed Forces of Ukraine) received the status of combatants (war veterans).

– during 2018-2020, as part of the initiative of the Deputy Prime Minister for European and Euro-Atlantic integration, expert and technical support of the structure UN Women, higher military educational institutions of the Ministry of Defence participated in a pilot project to unify approaches to gender component among higher education curricula within defence and security sector of Ukraine;

– the distance learning course «Gender policy as the principle of a modern democratic society» was developed and implemented;

– at least 6 % of women participate in peacekeeping operations as a part of national personnel (Brussels, Mali, Democratic Republic of Congo, South Sudan, LITPOLUKRBRIG). Participation of women in peacekeeping and security operations shows that gender equality is an important factor in strengthening defense capabilities of Ukraine.

– the system of hotlines has been created in the Ministry of Defence and the General Staff of the Armed Forces of Ukraine, which provide psychological, social and legal assistance (counseling), including on gender discrimination and gender-based violence in military units (institutions).

The implementation of gender policy is still an urgent issue for the Armed Force of Ukraine. The taken successful steps towards NATO gender policy illustrate that we have chosen right direction for building new democratic society. We still have some problems with Ukrainian mentality [6] as for the role of women in society and in the Armed Forces, but it is less and less from day to day. The question is about «quality, but not quantity» as to women in the army: proper and good training of

personnel (women), in-time reaction for violations of their rights, comprehensive understanding of responsibilities should be realized at all levels of command. My strong belief is that gender equality – it is not exclusively «women's issue», but vitally important topic for peace and security in our country. It's about society and increasing societal capacity.

If we have already started talking about gender, then, in my opinion, we need to say one fundamental thing: gender is not about sex, gender is not about women, gender is about human rights, gender is about equal rights and opportunities for women and men. After all, women in the army are a kind of litmus test of readiness of the Armed Forces, the security forces of Ukraine for reforms, for development, for NATO standards.

Equal rights and opportunities for women and men have become an integral part of Ukraine's security and defence sector reform. Ukrainian defenders who decided to serve for their country with weapons in hand and take part in countering Russian aggression have received official recognition of their status, and those who only want to join the Armed Forces now have such an opportunity. Appropriate conditions are being created for the comfortable service of Ukrainian women within security and defence sector.

In order to find more sustainable security solutions, men and women need to work together. Women need to be involved at every stage and every level of operations and missions. Improving gender equality is essential for our ability to do job right. Diversity gives us strength and allows us to achieve our common goal – lasting peace and security.

The Ministry of Defence takes appropriate measures aimed at ensuring equal rights and opportunities for women and men, and above all at providing women with career prospects in accordance with the level of education, experience and performance;

The achieved results of taking into account the gender aspect in the process of functioning and development of the Armed Forces indicate that the policy of equal rights and opportunities for women and men is one of the priorities of the leadership of the Ministry of Internal Affairs and the General Staff of the Armed Forces.

References

1. Allied Joint Publication (AJP) – 01 Edition E, Version 1. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/905877/20200728-doctrine_nato_allied_joint_doctrine_ajp_01.pdf.

2. Digital Dialogue on the Future of Women, Peace and Security at NATO. Available at: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_178774.htm.

3. National Action Plan on implementation of UN Security Council Resolution № 1325 «Women. Peace. Security» till 2020. Available at: https://www.lse.ac.uk/women-peace-security/assets/documents/2019/NAP/Ukraine-NAP-2016-2020.pdf.

4. Security Council Resolution on Women and Peace and Security S/RES/1325.
5. Vision of the General Staff of the Armed Forces of Ukraine (2020-2030). Available at: https://www.mil.gov.ua/en/news/2020/01/11/the-vision-of-the-armed-forces-of-ukraine/.
6. Салкуцан С., Кримець Л., Особливості формування ґендерної ментальності в Збройних Силах України з урахуванням досвіду провідних країн-членів НАТО. Вісник Національного університету оборони України. 2019. № 2(52). С. 102–111.
7. Указ Президента України Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року № 722/2019.

Купчишина Валентина Чеславівна,
старша викладачка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка педагогічних наук

МАСКУЛІННІСТЬ ЯК ОДИН ІЗ ТИПІВ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Дослідження гендерної проблематики на сьогодні є одними з самих обговорюваних у різних наукових сферах. Ці питання стають предметом наукових досліджень науковців історичних, культурологічних, економічних, політичних, юридичних, педагогічних, психологічних та ще цілого ряду наук. Але саме в психологічній науці психологія статі, як окремий напрямок дослідження, набув актуальності. Провідними завданнями нового напряму вчені визначають вивчення психологічної статі як окремого особистісного утворення, дослідження особливостей його впливу на інші особистісні прояви, вікову динаміку становлення статевої ідентичності особистості тощо [1, с. 9].

Дослідження особливостей гендерної соціалізації, етнічні та кроскультурні аспекти статерольової поведінки, вивчення міжстатевих відмінностей та аналіз вікових особливостей становлення статевої самосвідомості особистості (В. Абраменкова, Ю. Альошина, А. Байбурін, С. Бем, Т. Виноградова, Т. Говорун, В. Каган, Т. Котлова, Т. Мельник, О. Мітіна, Б. Хасан та ін.) дали змогу детальніше дослідити взаємозв'язок цих процесі та їх вплив, місце у дослідженні психологічної статі як базового особистісного утворення та отримати відповіді на виклики сучасності.

Гендер як система уявлень є невід'ємною складовою культурного дискурсу й соціальних практик спілкування, взаємодії та діяльності людей. На думку О. Хохліної «він має множинні форми вияву, які не зводяться лише до сукупності статевих ролей, запропонованих суспільством за ознакою статі. Гендером буде і

специфічна мова спілкування, і поділ праці між чоловіками й жінками, і розподіл владних повноважень, і система цінностей тощо» [3, с. 12].

Ідентичність (від лат. identicus – тотожність) – багатозначний життєвий і загальнонауковий термін, що виражає ідею постійності, тотожності, спадкоємності індивіда і його самосвідомості. Становлення ідентичності розпочинається від нашого народження і триває впродовж усього життя. Ідентичність є невід'ємною характеристикою, без якої людина не може існувати як особистість. На думку Г. Алексєєвої: «несформованість особистісної ідентичності позбавляє людину можливості розвивати істинну і зрілу психологічну інтимність у спілкуванні з іншою людиною, складовою частиною якої є сексуальна інтимність, що веде до або до безладних сексуальних стосунків, або до їх стереотипізації, невід'ємним наслідком чого стає відчуття ізоляції». Ідентичність визначається і формується під час міжособистісних відносин [1, с. 11].

Гендерна ідентичність – це усвідомлення індивідом своєї статевої належності, переживання ним своє маскулінності/фемінності та готовність виконувати визначену статеву роль. Усвідомлення своєї статі (її ідентифікація) визначається вченим як прийняття особою тих психологічних якостей та моделей поведінки, які суспільство приписує людям залежно від їх біологічної статі [2, с. 7–13].

В структурі гендерної ідентичності дослідники виділяють: когнітивний (пізнавальний), афективний (оціночний) та конативний (поведінковий) компоненти. Ними відзначено, що важливою складовою гендерних характеристик є маскулінні (які традиційно приписують чоловікам: рішучість, жорстокість, твердість, незалежність) та фемінні (поступливість, співпереживання, готовність допомогти) риси особистості.

Маскулінність є соціальною, а не біологічною категорією, що відображає стереотипні уявлення про особистісні характеристики (зовнішність, одяг, поведінку, інтереси, захоплення, професійні заняття, світні спеціальності, сексуальні та міжособистісні стосунки чоловіків і жінок) – це набір характерних рис, ознак, способів поведінки та ролей, що широко визнаються притаманними чоловічому гендеру у межах певного суспільства у визначений історичний період.

Серед науковців, які першими розпочали дослідження цього феномену маскулінності були П. Філен та П. Стернс, Д. Бел, Е. Ротундо, М. Кімел, К. Юнг та ін. Так, наприклад, маскулінність К. Юнг вважає відмовою від первинної фемінності, а фемінність у його трактуванні – це незрілість, принаймні у чоловіків. Модель маскулінності формується на підставі характеру соціальних відносин, особистих самоідентифікацій та орієнтацій, яка набуває нормативну функцію й стає орієнтиром у процесі соціалізації індивідів, що ідентифікують себе з чоловіками. Як інший гендер маскулінності зазвичай протиставляють фемінність, однак, дослідники сходяться на думці, що існує більше, ніж два гендери, а також

на тому, що можливі різні моделі маскулінності, через що цей термін не варто універсалізувати.

Діагностичним інструментарієм вивчення маскулінності особистості є стандартизовані психологічні методики: методика С. Бем «Маскулінність–фемінність»; методика «Карта інтересів» А. Голомшток у модифікації Г. Резапкіної; методика «Структура інтересів» В. Хеннінга; діагностичний опитувальник «Хто я?» (М. Кун, Т. Макпартленд) для визначення ролі гендерних характеристик у структурі Я-концепції та вивчення складових ідентичності (сімейні та міжособистісні, професійні та інші соціальні ролі); методика «Діагностики рівня емпатії» (І. Юсупов) для дослідження рівня емпатії та ін. [3, с. 13].

Сучасні наукові дослідження дозволяють дійти висновку, що особливості інтересів особистості певною мірою залежать від вияву в них ознак психологічної статі (ознак фемінності–маскулінності) і доповнюють психологічні знання щодо спрямованості особистості [3, с. 19].

Гендерні стереотипи про соціальну роль жінки й чоловіка функціонують і на рівні окремих індивідів, і звичайно ж на рівні усього суспільства. До того ж вони часто стають якщо не явними, то латентними цінностями, навіть елементами культури. Саме тому чоловіки і жінки намагаються культивувати в собі стереотипні риси. Цей тиск, який підштовхує до бажаної поведінки, підкріплюються ще й тиском нерівного статусу чоловіків і жінок і тиском суспільних очікувань. З певними відмінностями ці тенденції прослідковуються чи не по всьому світу. Багато дослідників відмічають, що за останній час відбулися великі зміни у визволенні чоловіків та жінок від пресингу жорстких гендерних прив'язувань до тої чи іншої статі. Цей процес сприймається з великою тривогою, викликає багато питань та спричиняє необхідність як психологічної адаптації особистості до соціального середовища, так і негайної реформації соціальних та політичних інститутів.

Список використаних джерел

1. Алексєєва Г. В. Маскулінність/фемінність як чинник особистісної само ідентифікації у юнацькому віці. *Соціологія.* 2005. С. 9-19. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2005/04/9-19__no-2-3__vol-7__2005__UKR.pdf.

2. Галустян Ю. М., Новицька В. П. Деякі аспекти гендерної ідентифікації та соціалізації особистості. *Український соціум.* 2004. №1(3). С. 7–13.

3. Хохліна О. П. Строїч В. В. Особливості інтересів студентів залежно від виявів ознак фемінності–маскулінності. *Юридична психологія.* № 2 (21). 2017. С. 11–19.

Lukianets Valentyna,
Ph.D in Law, Associate Professor, Professor
of the Department of Constitutional Law
and Huma Rights National Academy of Internal
Affairs Rector's Adviser on Gender Issues

THE MEANINGS OF MASCULINITY AND FEMININITY

Gender inequality is a major violation of human rights, manifested in unequal opportunities for women and men in various spheres of public life, including political representation and participation in decision-making, economic opportunities and access to resources, family powers and vulnerability to discrimination and violence.

The reasons for the unequal distribution of powers between women and men should be sought in patriarchal norms, which assign to members of different sexes certain social roles and patterns of behavior acceptable to society. In the past, recognizing these issues and promoting gender equality was seen primarily as a «women's issue» and gender programs focused on improving the situation of women. At the same time, the promotion of gender inequality is possible only if the worldviews of all citizens change, so in recent decades the need to involve men in promoting gender equality, including active participation in policies to combat and prevent gender-based violence, has become increasingly recognized.

One way to start a discussion about the role of men, their responsibilities and potential in promoting gender equality is to study the culture of masculinity, which identifies and reinforces dominant roles, patterns of behavior and attitudes of men. Applying this approach means recognizing that the process of forming a male identity is under constant pressure from society, which requires that behavior comply with certain guidelines and expectations. Men's socialization begins in early childhood and is influenced by many, including the upbringing and inherited experience of marital relationships in the parental family, school environment and peer relationships, labor market relations, information environment and media. The generally accepted norms of male behavior also determine certain social expectations regarding the character traits, attitudes and lifestyles of modern men, which are not always favorable for their social well-being and quality of life. In particular, aggression and propensity for violence are often perceived by most people as negative aspects of a male masculine identity. Therefore, the purpose of this study is to analyze the process of socialization of modern men, examining the features of their behavioral patterns, attitudes and cultural practices associated with the influence of gender norms and stereotypes. The need for this research data is determined by the desire to better understand the processes of formation of male identity, which will find effective channels of advocacy efforts to ensure social change.

Positive community-police relations, which are based on mutual trust, are key to equitable and just policing. Use of force that is perceived as

unfair and biased can quickly undermine relations between the police and the public. In an attempt to understand what psychological factors contribute to police use of force decisions and potentially racially biased use of force application, this study proposed masculinity threat as an important psychological factor that influences police behavior.

Masculinity threat occurs when a man's status as a man is threatened, and threats to masculinity are often associated with increased aggression and dominance as a way of restoring the threatened status. Policing is a male-dominated field, and because most victims of officer use of force are men, the current research examines how threats to male police officers' masculinity, including verbal and physical manifestations of threat, contribute to officer force against civilians.

Masculinities and femininities refer to the social roles, behaviors, and meanings prescribed for men and women in any given society at any one time. As such, they emphasize gender, not biological sex, and the diversity of identities among different groups of women and men. Although we experience gender to bean internal facet of identity, masculinities and femininities are produced within the institutions of society and through our daily interactions.

Much popular discourse assumes that biological sex determines one's gender identity, the experience and expression of masculinity and femininity. Instead of focusing on biological universals, social and behavioral scientists are concerned with the different ways in which biological sex comes to mean different things in different contexts. 'Sex' refers to the biological apparatus, the male and the female – our chromosomal, chemical, anatomical, organization. 'Gender' refers to the meanings that are attached to those differences within a culture. 'Sex' is male and female; 'gender' is masculinity and femininity – what it means to be a man or a woman. While biological sex varies very little, gender varies enormously. Sex is biological; gender is socially constructed. Gender takes shape only within specific social and cultural contexts.

The use of the plural – masculinities and femininities – recognizes the dramatic variation in how different groups define masculinity and femininity, even in the same society at the same time, as well as individual differences. Although social forces operate to create systematic differences between men and women, on average on some dimensions, even these differences between women and men are not as great as the differences among men or among women. The meanings of masculinity and femininity vary over four different dimensions; thus, four different disciplines are involved in understanding gender.

First, masculinity and femininity vary across cultures. Anthropologists have documented the ways that gender varies cross-culturally. Some cultures encourage men to be stoic and to prove masculinity, especially by sexual conquest. Other cultures prescribe a more relaxed definition of masculinity, based on civic participation, emotional responsiveness, and collective provision for the community's needs. Some cultures encourage women to be decisive and

competitive; others insist that women are naturally passive, helpless, and dependent. What it means to be a man in France or among Aboriginal peoples in the Australian outback are so far apart that it belies any notion that gender identity is determined mostly by biological sex differences. The differences between two cultures' version of masculinity or femininity is often greater than the differences between the two genders.

Second, definitions of masculinity and femininity vary considerably in any one country over time. Historians have explored how these definitions have shifted, in response to changes in levels of industrialization and urbanization, position in the larger world geopolitical and economic context, and with the development of new technologies. What it meant to be a woman in seventeenth-century France or in Hellenic Greece is certainly different from what it might mean to be a French or Greek woman today.

Third, definitions of masculinity and femininity change over the course of a person's life. Develop-mental psychologists have examined how a set of developmental milestones led to difference in our experience and our expression of gender identity. Both chronological age and life-stage require different enactments of gender. In the West, the issues confronting a man about proving himself and feeling successful will change as he ages, as will the social institutions in which he will attempt to enact those experiences. A young single man defines masculinity differently than will a middle-aged father and an elderly grandfather. Similarly, the meanings of femininity are subject to parallel changes, for example, among prepubescent women, women in childbearing years, and postmenopausal women, as they are different for women entering the labor market and those retiring from it.

Finally, the meanings of masculinity and femininity vary considerably within any given society at any one time. At any given moment, several meanings of masculinity and femininity coexist. Simply put, not all American, Brazilian, or Senegalese men and women are the same. Sociologists have explored the ways in which class, race, ethnicity, age, sexuality, and regional shape gender identity. Each of these axes modifies the others. Imagine, for example, two 'American' men, one, an older, black, gay man in Chicago, the other, a young, white, heterosexual farm boy in Iowa. Wouldn't they have different definitions of masculinity? On the other hand, imagine a 22-year old wealthy Asian-American heterosexual woman in San Francisco and a poor white Irish Catholic lesbian in Boston. Wouldn't their ideas about what it means to be a woman be different? Yet each of these people is deeply affected by the gender norms and power arrangements of their society. If gender varies so significantly across cultures, over historical time, among men and women within any one culture, and over the life course we cannot speak of masculinity or femininity as though they were constant, universal essences, common to all women and to all men.

Thus, gender must be seen as an ever changing fluid assemblage of meanings and behaviors and we must speak of masculinities and femininities. By pluralizing the terms, we acknowledge that masculinity and femininity mean different things to different groups of people at different times.

References

1. Acker J 1988. Class, gender and the relations of distribution. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 13: 473.
2. Acker J 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society 4(2):* 139.
3. Acker J, Van Houten D R 1974. Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly19 (2):* 152.
4. Book Discussion on Sisters in Law Presenter: Linda Hirshman, author. Politics and Prose Bookstore. BookTV, Washington. September 3, 2015. URL: https://www.c-span.org/video/?327947-1/linda-hirshman-sisters-law.
5. Doris Buss (2000). Racing populations, sexing environments: the challenges of a feminist politics in international law. Legal Studies, Volume 20, Issue 4, pp. 463–484.
6. Handbook on effective prosecution responses to violence against women and girls. – United Nations, 2014. URL: http://www.unodc.org/documents/justice-and-prisonreform/Handbook_on_ effective_prosecution_responses_to_violence_against _women_and_girls.pdf.
7. Kanter R M 1975. Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior. In: Millman M, KanterR M (eds.) Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science. Anchor Books, New York.
8. Kessler S J 1990. The medical construction of gender: Case management of intersexed infants.Signs16(1): 3–26.

Лемешко Ольга Василівна,
заступниця начальника кафедри іноземних мов Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка педагогічних наук, доцент;
Калинюк Наталія Валеріївна,
доцентка кафедри іноземних мов Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка педагогічних наук

ПОНЯТТЯ МАСКУЛІННОСТІ У СВІТІ

Нині ґендерна нерівність виступає одним із головних порушень прав та свобод людини, що виявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя. Причини нерівного розподілу повноважень і зобов'язань жінок і чоловіків слід шукати в патріархальних нормах, які закріплюють за представниками різних

статей певні соціальні ролі та моделі поведінки, прийнятні для суспільства. У минулому визнання цих проблем та просування ґендерної рівності сприймалося переважно як «жіноче питання», та фокусувалися виключно на покращенні становища жінок. Разом із тим, просування ґендерної нерівності можливе лише за умови зміни світоглядних настанов усіх громадян, тому протягом останніх десятиліть все ширше визнається необхідність залучення чоловіків до просування ґендерної рівності, зокрема активної участі в заходах політики подолання та попередження ґендерно зумовленого насильства [1].

Розвиток ґендерних досліджень протягом останніх десятиліть відображає зростання суспільного інтересу до проблем ґендерної ідентичності та ґендерних норм, що зміцнюють соціальні ролі жінок і чоловіків, пов'язуючи певні риси та характеристики з однією статтю. За визначенням ЮНЕСКО, поняття «ґендер» стосується соціально та культурно сконструйованих значень і ролей, що властиві представникам різних біологічних статей – чоловікам і жінкам [2].

В продовження глобальних дискусій щодо становища жінок, щодо імплементування засад ґендерної рівності в правах, можливостях та відповідальності громадян, зростає зацікавленість у вивченні ґендерних питань з точки зору чоловіків. Дослідження маскулінності мають очевидні прикладні результати для вирішення важливих соціальних проблем, включаючи виховання хлопців та просування ґендерної рівності [3]. Маскулінність (від лат. «masculinus» – чоловічий) – комплекс тілесних, психічних і поведінкових особливостей, що розглядаються як чоловічі. Стандарти мужності або маскулінності різняться між культурами, історичними періодами та географічними регіонами. Вік, етнічна або расова приналежність, соціальний клас та інші критерії диференціації перетинаються з ґендерною ідентичністю в процесі конструювання численних маскулінностей, які виявляють себе через систему владних відносин [4]. Також маскулінність розглядають як набір характерних рис, ознак, способів поведінки та ролей, що широко визнаються притаманними чоловічому гендеру у межах певного суспільства у визначений історичний період. Модель маскулінності формується на підставі характеру соціальних відносин, особистих самодентинтифікації та орієнтацій, а також біологічних характеристик. Кожному суспільству притаманна своя модель маскулінності, яка набуває нормативну функцію й стає орієнтиром у процесі соціалізації індивідів, що ідентифікують себе чоловіками [5]. У ході дослідження маскулінності, Р. Коннел запропонував наступне: «Маскулінність є складовою системи ґендерних відносин, практикою, за допомогою якої чоловіки та жінки обіймають власні місця в цій системі, та наслідком такої практики в тілесному досвіді, особистості та культурі» [6]. В свою чергу, М. Кіммель наголошує, що атрибути маскулінності пов'язані з ґендерованими соціальними ролями, наслідування яких очікується від чоловіків [7].

Інакше кажучи, саме суспільство, а не біологічні відмінності, обмежує чоловіків і жінок певними маскулінними та фемінними

характеристиками, що пов'язані з індивідуальними рисами особистості [8]. Зокрема, у більшості різних суспільств і культур характеристики маскулінності, що стереотипно відносяться до чоловічих рис, пов'язані з іміджем сильного, сміливого, амбітного, самодостатнього та авторитетного лідера, який може раціонально контролювати власні емоції [9]. На противагу цьому, риси характеру, що стереотипно відносяться до жіночності, пов'язуються з емпатією, чутливістю, пасивністю, вірністю, ірраціональністю та турботливістю [10].

Поширеними залишаються також припущення, що чоловіки та жінки не лише відрізняються, але й схильні діяти як полярні протилежності; при цьому жінкам бракує якостей, які найбільше поширені серед чоловіків, і навпаки [11].

Занадто завищені вимоги до чоловіків та очікування щодо їх позиції як в родині так і в суспільстві є прямим наслідком постійного тиску з боку суспільсьва загалом та близького оточення зокрема. Процес соціалізації включає декілька ступенів (раннє дитинство, виховання та досвід життя у родині, шкільне середовище, стосунки з однолітками) і є багатогранним та подекуди викликає стан тривожності та напруженості в залежності від життєвої ситуації, що призводить до появи сучасної «кризи маскулінності». Існує певна проблема відчуття нереалізованості чоловіків, через це – емоційної спустошенності, як наслідок, – зловживання алкоголем, поширення ризикованих форм поведінки або вияви агресії…

Список використанних джерел

1. UNFPA Ukraine (2018). Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до ґендерних стереотипів і насильства щодо жінок : Дослідницька робота. Київ. 60 с. URL: Ukraine.unfpa.org.

2. UNESCO (2004). Role of men and boys in promoting gender equality – advocacy brief, Asia-Pacific programme of education for all (APPEAL), Bangkok: 15.

3. Connell, R. W. (2001). The Men and the Boys. Sydney, Allen & Unwin. Cambridge: 268.

4. Шевченко, З. В. (Уклад.). (2016). Словник ґендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. URL: http://a-z-gender.net/ua/maskulinnist.html.

5. Jelenievski Seidler, Victor (2011). Masculunities, Histories and Memories. What is masculinity: Historical Dynamics from Antiquity to the Contemporary World. Edited by John H Arnold and Sean Bradu: Palgrave. 433-453. ISBN 978-0-230-27813-4.

6. Connell, R.W. (1995). Masculinities.Cambridge, Polity Press: 360.

7. Kimmel, M., Hearn J., Connell R. (2005). Handbook of Studies on Men and Masculinities, SAGE: 505.

8. Drydakis, N., Sidiropoulou, K. and others (2017). Masculine vs Feminine Personality Traits and Women's Employment Outcomes in Britain: A Field Experiment, Discussion Paper Series, IZA, November 2017: 23.

9. Connell, R. W. (1987). Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics.Cambridge: Polity Press.
10. Kolb, J. A. (1999). The Effect of Gender Role, Attitude Toward Leadership, and Self-Confidence on Leader Emergence: Implications for Leadership Development. Human Resource Development Quarterly, Vol. 10, No. 4: 305–320.
11. Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. Research in Organizational Behavior, Vol. 32: 113–135.

Лесик Яна Владиславівна,
старша інспекторка з особливих доручень
Департаменту кіберполіції Національної
поліції України

ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ МИРОТВОРЧИХ МІСІЙ

31 жовтня 2000 року Радою Безпеки ООН було прийнято Резолюцію 1325 «Жінки, мир, безпека» (далі – Резолюція), у якій було вперше акцентовано увагу на участі жінок у війнах, конфліктах та розбудові миру. Ця резолюція особливу увагу приділяє жінці, як учасниці мирних процесів.

З метою виконання положень Резолюції 28 жовтня 2020 року Уряд України прийняв рішення про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025. Варто зазначити, що перший Національний план було прийнято Україною у лютому 2016 року, в умовах збройного конфлікту з Російською Федерацією.

Відповідно до Індексу ООН зі становища жінок, миру та безпеки 2019/2020 Україна займає 105 місце із 167 країн світу. Зазначений Індекс вимірює автономію та можливості, якими жінка наділена вдома, громаді та суспільстві. Варто зазначити, що найвищі показники виконання Індексу у Норвегії, Швейцарії, Фінляндії, Данії та Ісландії [3].

За результатами глобального дослідження «Попередження конфліктів, перетворення сектору правосуддя та забезпечення миру», проведеного структурою «ООН–Жінки», встановлено, що розширення прав і можливостей жінок сприяє успіху мирних переговорів і досягненню тривалого миру, пришвидшує відновлення економіки, зміцнює миротворчі операції, підвищує ефективність гуманітарної допомоги та може сприяти протидії насильницькому екстремізму [1].

Відповідно до статистики Департаменту миротворчих операцій ООН станом на грудень 2020 року до миротворчих місій ООН залучено 912 чоловіків та 249 жінок в якості військових експертів, 1654 чоловіка та 340 жінок у якості штабних офіцерів, що складає 18,7 % жінок. Що стосується українських громадян, які беруть участь у місіях, то до них залучено 10 чоловіків та 3 жінки у якості військових експертів, 17 чоловіків та 1 жінка у якості штабних офіцерів, що складає

12,9 % жінок. Хоча ООН і сприяє залученості жінок до операцій, відповідальність в першу чергу покладена на держави члени [2].

Варто зазначити, що Планом заходів МВС з реалізації гендерної політики на період до 2021 року, затвердженого наказом МВС України від 26 квітня 2019 року № 330, заохочується урахування гендерних аспектів та розширення участі жінок у процесах установлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам.

Дотримання гендерного балансу при відборі кадрів до миротворчих місій дозволить:

– залучити найбільш кваліфікованих працівників, які дієво та в повному обсязі виконуватимуть покладені на них обов'язки;

– ефективніше взаємодіяти з місцевим населення, отримуючи оперативну інформацію з різних джерел;

– просувати тематику гендерної рівності у суспільстві, тим самим спростовуючи гендерні стереотипи та запобігаючи дискримінації.

Перешкодою, яка може стати причиною на шляху до участі жінки у миротворчій місії є догляд за сім'єю та дітьми або гендерні стереотипи через які жінки часто не ідентифікують себе як можливого члена миротворчих операції. Правильна гендерна політика вищого керівництва допомогла б вирішити ці питання.

Важливу роль у просування гендерної рівності у мілітаризованих структурах відіграє створення система наставництва. Наставництво, як правило, носить неформальний та добровільний характер, проте воно може відігравати вирішальну роль у просуванні по службі. У 2018 році було створено Українську асоціацію представниць правоохоронних органів (УАППО) – це громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій. Ціллю асоціації є впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах. Асоціація є першою в Україні та унікальною для Східної Європи, оскільки сприяє впровадженню гендерно-чутливих політик і практик у правоохоронних структурах [4].

Отже, утвердження гендерної рівності у миротворчих місіях, дозволить пришвидшити подолання дискримінації щодо жінок у правоохоронній та військовій сферах, одночасно ставлячи під сумнів домінуючі норми маскулінності. Жінка більше не сприйматиметься тільки як жертва конфлікту, але як особа яка є захисником та має можливість впливати на прийняття рішень.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Перелік, Форма типового документа, Звіт, Заходи від 28.10.2020 № 1544-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1544-2020-%D1%80.

2. UN MILITARY EXPERTS ON MISSION (UNMEM) AND STAFF OFFICERS – December 2020. Statistics. URL: operationaleffect_ and_women_peacekeepers-31_nov_2020.pdf.
3. PRIO Center on Gender, Peace and Security and Georgetown Institute for Women, Peace and Security. Women, Peace and Security Index 2019/20. URL: https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/WPS-Index-2019-Report.pdf.
4. Українська асоціація представниць правоохоронних органів: Поодинці ми сильні, разом ми могутні. URL: https://mvs.gov.ua/ua/news/21380_Ukrainska_asociaciya_predstavnic_pravoohoronnih_organiv_Poodinci_mi_silni_razom_mi_mogutni.htm.

Лєбєдєва Ярославна Валентинівна,
старша викладачка кафедри управління
та адміністрування Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ

РОЗШИРЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІНАХ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 281 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Сьогодні проблема забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у суспільстві, що є необхідним для уникнення всіх форм дискримінації та реалізації кожної особистості незалежно від віку та статі, соціальних чи політичних передумов, є досить актуальною, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування. Створення дієвих механізмів у досягненні ґендерної рівності та ефективне управління ґендерними процесами з боку держави сприятиме підвищенню конкуренції на ринку праці, що забезпечить економічний розвиток держави та примноження її інтелектуального потенціалу [1].

Задля об’єднання зусиль щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у суспільстві, а також реалізації всіх зобов’язань та виконання завдань у зазначеній сфері, належних до компетенції Міністерства внутрішніх справ (МВС), Національної гвардії України (НГУ) та центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ), МВС одним із перших у 2017 році затвердило внутрішній План заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Зазначеним планом було затверджено систему моніторингу та оцінки Плану заходів МВС, а також затверджено методичні рекомендації щодо виконання Плану МВС.

За результатами дворічного виконання Національного плану Уряд України прийняв рішення про внесення змін до Національного плану дій 1325, оскільки під час реалізації Плану виникла необхідність у:

– розширенні кола виконавців Плану дій,

– вжитті заходів щодо покращення інфраструктурних та матеріально-технічних умов для служби жінок,

– посиленні складової, що стосується протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;

– розробленні спецкурсів та навчально-методичних матеріалів з ґендерних проблем освіти,

– розширенні комплексу заходів щодо проведення навчань для суб'єктів виконання національного Плану дій.

28 жовтня 2020 року Кабінет Міністрів України прийняв оновлений Національний план дій 1325 «Жінки, мир, безпека» [2].

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ є одним із перших у розробці ґендерної складової освіти і має значні здобутки імплементації ґендерної тематики до навчального процесу підготовки фахівців у сферах національної безпеки та публічного управління та адміністрування.

Так, головною метою освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» в Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ є підготовка відповідальних перед суспільством компетентних управлінців, лідерів в управлінні змінами, фахівців, здатних здійснювати належне публічне управління та адміністрування, необхідні в державі реформи із застосуванням сучасних ефективних управлінських інструментів та інформаційних технологій на основі оволодіння загальними та професійними компетентностями, необхідними для виконання завдань у сфері публічного управління та адміністрування на різних рівнях влади.

Підготовку сфокусовано на забезпечення компетентностей як реалізаційних здатностей фахівців здійснювати дослідницьку та інноваційну діяльність у сфері публічного управління та адміністрування в сучасних умовах, розробляти і впроваджувати ефективні організаційні структури та методи й інструменти управління ними, спрямовані на вирішення актуальних проблем розвитку держави й суспільства.

Особливе місце в цій програмі належить питанню ґендерної складової, що формує здатності:

– позитивно сприймати жінок та чоловіків як рівноправних та повноцінних членів суспільства;

– застосовувати ґендерний аналіз та набуті знання задля розвитку особистості у професійній діяльності, науково-дослідній роботі та приватній сфері;

– протистояти негативному впливу і тиску оточення щодо норм і взірців фемінності та маскулінності;

– застосовувати механізми захисту від ґендерної дискримінації;

– застосовувати ґендерний підхід до аналізу конфліктних ситуацій, що виникають у трудовому колективі та відстоювати власні права, уникаючи ґендерної дискримінації;

– знаходити раціональні способи уникнення критичних ситуацій, пов'язаних із сексуальним насиллям, відсікати сексуальні домагання в професійно-трудовій сфері;

– долати соціально-психологічні стереотипи та упередження стосовно сприйняття жінки та чоловіка у сучасному суспільстві;

– вибудовувати міжособистісні стосунки на партнерських егалітарних засадах.

Всі ці питання враховувалися в навчальних дисциплінах освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» при її оновленні (Табл. 1).

Таблиця

Ґендерна складова навчальних дисциплін освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

№ з/п	Назва дисципліни	Назва теми/підтема
1	«Бюджетний процес та бюджетна політика», «Бюджетна політика»	Тема: Управління бюджетом: технологічні аспекти Підтема: Ґендерно орієнтоване бюджетування
2	«Державна молодіжна політика», «Молодіжна політика»	Тема: Формування ґендерної терпимості, толерантності, патріотизму та правової культури молоді
3	«Євроінтеграція, міжнародне публічне управління та безпека»	Тема: Європейський Союз як одне з найуспішніших світових інтеграційних об'єднань Підтема: Основні етапи європейської інтеграції. Угоди, що регулюють європейську інтеграцію. Етапи економічної та валютної інтеграції. Ґендерна політика ЄС.
4	«Публічна політика. Право в публічному управлінні»	Тема: Права людини та їхня реалізація в публічній політиці. Підтема: Ґендерно орієнтований підхід в публічній політиці. Тема: Захист національних інтересів в умовах глобалізації. Підтема: Ґендерний підхід у політиці національної безпеки.

		Тема: Публічна політика XXI століття: виклики та тенденції розвитку. Підтема: Ґендерні аспекти політики.
5	«Філософія управління»	Тема: Професійна етика: специфіка, проблематика, місце в системі етичного знання Підтема: Етика державного управлінця як вид професійної етики. Ґендерний вимір державної служби.
6	«Етика та культура поведінки державного службовця»	Тема: Етичні проблеми особистого життя державного службовця: Моральні проблеми кохання. Етика сімейних стосунків. Тема: Етика службових стосунків: Ґендерна рівність і недискримінація на робочому місці. Тема: Етика професійного спілкування державного службовця з громадянами. Підтема: Ґендерні аспекти спілкування в органах державної влади.
7	«Стратегічні комунікації в діяльності органів державної влади»	Тема: Публічне управління: комунікаційний аспект. Підтема: Ґендерний аспект комунікації; Гендерні медійні практики
8	«Методологія публічного управління»	Тема: Наукове дослідження проблем публічного управління, його функції, види, етапи (гендерні дослідження).

Таким чином, освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» в Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ базується на системному підході в упровадженні ґендерної тематики в навчальні дисципліни, а її зміст відповідає міжнародним нормам та стандартам щодо ґендерної рівності.

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.

2. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження КМУ від 28 жовт. 2020 р. № 1544-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text.

Лісіцина Юлія Олександрівна,
доцентка кафедри кримінально-правових дисциплін Інституту права Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук, доцентка

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ПРО ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА ЇХ СТАНОВИЩЕ В СУСПІЛЬСТВІ

Питання ґендерної рівності у вітчизняному суспільстві є доволі актуальним, особливо в контексті європейської інтеграції. Перед Україною виникає питання гармонізації політичних, економічних, правових, соціальних та інших інститутів, національного законодавства до європейських вимог та стандартів.

Поняття ґендеру в сучасному суспільстві являє собою результат усвідомлення суспільством відмінностей між чоловіками та жінками за рольовими та соціально-психологічними критеріями. В науці розрізнять поняття «стать» та «ґендер». Так, якщо термін «стать» передбачає наявність природних, біологічних характеристик чоловіків та жінок, то термін «ґендер» містить соціально-психологічні та культурологічні характеристики.

Необхідність використання саме ґендерного підходу виникає внаслідок соціальної необхідності рівності прав і можливостей, як для чоловіків, так і жінок.

До основних складових ґендерної ідентифікації належать біологічна стать, соціально-психологічні моделі, серед яких виокремлюють – фемінність, маскулінність, андрогінність. Метою ґендерного виховання виступає формування гармонійної особистості, яка поєднує статеву приналежність та соціальний розвиток.

Стрімке перетворення суспільних відносин у сучасному світі характеризується підвищенням ролі жінки у становленні окремих життєво важливих соціальних сфер, а також відносин на ґрунті цього явища з чоловічою частиною соціуму, сприйняттям жінки в певних колах тощо. Проблема рівності чоловіка та жінки не є новелою для будь-якої світової держави, адже вона існувала впродовж становлення та розвитку суспільних зав'язків [1, с. 2].

На сьогоднішній день, в світі більшість держав на законодавчому рівні урівняли права жінок і чоловіків. Попри впровадження в Україні принципу ґендерної рівності, в суспільстві досі існує дисбаланс у соціальних позиціях чоловіків та жінок, що проявляються найбільше у професійній сфері, зокрема, у силових структурах, що здавна вважались чоловічими.

Традиційно в суспільстві ще досі укорінені статево-рольові стереотипи, під якими розуміють узагальнені переконання щодо тої чи іншої групи людей.

В формуванні ґендерних стереотипів активну роль беруть засоби масової інформації, адже саме вони активну нав'язують ролі

ідеальної жінки, ідеального чоловіка, та ін. Внаслідок чого відбувається процес введення в норму стереотипних моделей поведінки, в наслідок чого формуються стереотипні відносини.

Такими чином, значна частина суперечностей виникає саме через нав'язування жінці ролі в суспільстві лише, як жінки-дружини, жінки – матері, берегині домашнього вогнища. Внаслідок існування таких стереотипів, жінки не можуть належним чином професійно розвиватись та стають більш економічно залежними від чоловіків.

Ще один стереотип, який негативно впливає на жінок – стереотип ідеальної жіночої зовнішності, який вказує, як жінка має виглядати. Внаслідок таких нав'язувань, суспільство перетворює жінку в сексуальний об'єкт, а остання позбавляється прав повноцінної реалізації, як особистості.

На сучасному етапі розвитку й реформування правоохоронної системи України спостерігається тенденція до збільшення кількості жінок-працівниць поліції. Проте, попри численну представленість, жінки дотепер залишаються малоінтегрованими в діяльність «чоловічої» організації, а стереотип «меншовартості 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 латентно укоріненим у системі психологічного, організаційного й нормативно-правового забезпечення діяльності Національної поліції України [2, с. 1].

В сфері діяльності правоохоронних органів ґендерні стереотипи проявляються у вигляді так званої «скляної стелі», ґендерної асиметрії, а також проявів дискримінації.

Переважно, ґендерна непропорційність спостерігається саме в наслідок наявності активних ґендерних стереотипів про неспроможність жінки виконувати певні види поліцейської діяльності.

До таких стереотипів, можна віднести перш за все, уявлення, що сама по собі професія поліцейського не є жіночою. Проте даний стереотип не має за собою ніякої аргументації, крім історично складеного стереотипу про це. Більше того, якщо звернутись до витоків історії, жінки почали працювати в поліції ще з 1845 р. в департаменті поліції Нью Йорку, а в Європі жінки почали працювати в поліції з 1914 р.

Наступний стереотип – розповсюджене судження про те, що служба в поліції протипоказана жінкам внаслідок їх медико-біологічних особливостей, що стосується перш за все репродуктивної функції жінки.

До таких стереотипів суспільство відносить судження, що жінка, яка працює в поліції втрачає свою жіночність і набуває більше маскулінних ознак, а також розповсюдженим є стереотип, що жінка поліцейська від природи не створена для службової діяльності і не може проявляти навиків, які потрібні для роботи в поліції.

Серед недоліків залучення жінок до служби за результатами досліджень відносять : «жінка в погонах – не авторитет» – 37,2 %, «чоловіки є більш цінними працівниками, ніж жінки» – 36,6 %, «жінка

в поліції не може виконувати свою роботу добре» – 29,5 %, «жінка і зброя є не сумісними» – 29,1 %, «жінка в діяльності поліції може виконувати тільки окремий вид завдань» – 26,6 % тощо [3, с. 7].

Без сумніву, усі ці стереотипи не являються об'єктивними, проте їх існування призводять до того, що жінки відмовляються від так званих «нежіночих» професій, що безумовно, заважає їх самореалізації та професійному розвитку.

Попри існуючі в суспільстві стереотипи, слід зауважити позитивну тенденцію у сприйнятті жінок у поліції: якщо раніше професія поліцейської для жінки вважалась недоступною, то в теперішній час жінка в поліції стає соціальної нормою, а служба жінки в поліції дає позитивні результати та є безумовно, ефективною. Так, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни, є більш комунікабельними, краще працюють з неповнолітніми, мають більше можливостей та більше включені у подолання насилля проти жінок і домашнього насильства, не виявляють агресію та менш схильні застосовувати силові методи впливу.

Список використаних джерел

1. Гаркуша А.Г. Гендерний паритет: жінка в національній поліції України. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2019. № 1. С. 1–12. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2019_1/4.pdf.

2. Горбачова О.В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека.* 2016. № 4 (63). С. 1–5. URL: http:

http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/1695/PiB_Gorbachova_2016_4.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

3. Смірнова О. М. Психологічні умови забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.06. Харків, 2015. 20 с.

Малоголова Олеся Олексіївна,
наукова співробітниця наукової лабораторії
з проблем психологічного забезпечення
та психофізіологічних досліджень ННІЗДН
Національної академії внутрішніх справ,
кандидатка юридичних наук

ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ ЯК ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Нині діяльність представників міжнародної спільноти спрямована на забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок шляхом реалізації їх рівних прав, обов'язків, запобігання та протидію усіх форм дискримінації, у тому числі за ознакою статі, вдосконаленням механізмів реагування за вчинення сексуальних домагань або насильства.

Україна як демократична та правова держава поряд з іншими цивілізованими країнами підтримує позицію і принцип гендерної

рівності як необхідної складової забезпечення прав людини. Зокрема державна політика України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок, 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 статі [1].

Все більш поширеною стає думка, що всебічне забезпечення рівних прав та можливостей жінок, чоловіків є одним із провідних чинників збалансованого розвитку суспільства і максимального використання людських ресурсів для досягнення загального добробуту [2]. Сучасні вітчизняні наукові розробки з гендерної проблематики спрямовані на дослідження проблем вдосконалення механізмів правового регулювання гендерних питань, руйнування гендерних стереотипів та упереджень, покращення умов для всебічного розвитку людського потенціалу незалежно від статі та соціальних ролей, які виконуються.

Відтак, за результатами інтерв'ювання працівників сектору безпеки в межах дослідження «Розуміння маскулінності в секторі безпеки та оборони в Україні», організатором якого є структура «ООН-жінки» спільно з Національною академією внутрішніх справ, Київським міжнародним інститутом соціології, міжнародної громадської організації «Промундо» за підтримки й тісної співпраці з Міністерством внутрішніх справ України встановлено, що більшість респондентів підтримують важливість посилення політики забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві та вважають за необхідне докладати більше зусиль задля цього. Частина респондентів, як серед чоловіків, так і серед жінок, мають дещо хибні уявлення та стереотипи щодо питань гендерної рівності в суспільстві: трохи більше чверті (29,2 % чоловіків, 25,9 % жінок) вважають, що коли хтось каже «гендер», вони говорять про жінок або геїв. Майже кожен п'ятий чоловік (16,3 %) та кожна десята жінка (10,8 %) схильні вважати, що розширення прав жінок означатиме обмеження прав чоловіків. Доволі багато опитаних поділяють уявлення про існування жорстко визначених гендерних ролей, до того ж чоловіки дещо частіше демонструють упереджені погляди, аніж жінки: думку, що останнє слово в прийнятті рішень у родині має бути за чоловіком, підтримують більше половини (56,3 %) чоловіків та лише близько третини (26,4 %) жінок. Із твердженням, що для усіх краще, якщо чоловік заробляє гроші, а жінка лише піклується про дім і дітей, погодилися майже половина (47,7 %) чоловіків, і лише чверть (23,1 %) жінок [3, с. 3, 24].

Отже, завдяки сучасним науковим дослідженням, аналізу європейського досвіду виконання міжнародних норм, стандартів, положень документів міжнародних організацій в українському суспільстві поступово відбувається утвердження ідеї гендерної рівності, а також усвідомлене ставлення до неї. Разом з тим задля повного розуміння та підтримки принципів гендерної рівності, усунення гендерного дисбалансу в Україні це питання залишається предметом всебічного вивчення і глибокого аналізу серед науковців, практиків, експертів, представників громадських організацій тощо.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV офіц. веб-портал. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.

2. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії в Україні. Центр Разумкова, 2016. 244 с.

3. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України : аналітичний звіт / Чернявський С. С., Андросюк В. Г., Кудерміна О. І. та ін. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2020. 98 с.

Макогончук Наталія Віталіївна,
старша викладачка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка педагогічних наук;
Голярдик Наталія Анатоліївна,
старша викладачка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка психологічних наук;
Шумовецька Світлана Павлівна,
доцентка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка педагогічних наук

РОЛЬ ГЕНДЕРУ В ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ І МАС-МЕДІА

В останні роки сайти соціальних мереж стали частиною повсякденного життя людей та основним каналом спілкування та соціальної взаємодії у житті багатьох людей. Дослідження соціальних мереж має важливе значення для розуміння того, як гендерна роль

впливає на нюанси, що спостерігаються у структурі та еволюції цих соціальних взаємодій.

Головним мотиватором використання сайтів соціальних мереж є потреба в належності, тобто основний поштовх до формування та підтримання стосунків. Цю потребу можна задовольнити за допомогою двох видів поведінки, пов'язаної з приналежністю: пошук інформації та спілкування. За даними дослідження Хаферкампа та його колег (2012), чоловіки в першу чергу розглядають сайти соціальних мереж як прагматичне середовище спілкування, але не як відповідну платформу для самопоказу, тоді як жінки, переважно, керуються більш гедоністичним мотивом самопрезентації, що змушує їх більше хвилюватися за те, як їх сприймають інші. Жінки використовують профільні фотографії для управління враженнями частіше, ніж чоловіки.

Дослідження соціальних мереж проведені у 2014 році підтвердили, що чоловіки легше розкривають свою особисту адресу та номер мобільного телефону, а також зберігають менше приватних профілів порівняно з жінками.

Жінки більше зацікавлені у використанні соціальних мереж для підтримання існуючих соціальних відносин, пошуку інформації про інших людей, проведення часу та розваг. Навпаки, чоловіки, як правило, для того, щоб висловлювати свої думки, розвивати нові стосунки та експериментувати з контентом, який вони розміщують у своєму профілі. Таким чином, через сайти соціальних мереж чоловіки та жінки задовольняють різні потреби.

Жінки активніше працюють у соціальних мережах, вони використовують їх більше і **беруть участь більше, ніж чоловіки.** Коли жінки беруть участь у соціальних мережах, вони можуть, наприклад, завантажувати фотографії в Instagram і одночасно «лайкати» публікацію у Facebook та ділитися посиланням на LinkedIn. Чоловіки, на відміну від них, мають більш лінійну участь. Загалом, вони більш вибіркові, коли беруть участь у розмовах, і, як правило, діляться вмістом подібного формату.

Частіше користуються соціальними мережами екстравертовані люди, особливо для пошуку та розповсюдження інформації. Ті, у кого високий рівень відкритості та екстраверсії, не зважаючи на вік та стать, мають більше друзів, оновлення статусу та членство в групах [1, с. 136].

Журналістика активно реагує на прояви масової культури і масової свідомості. Вона поширює і навіть нав'язує певні моделі поведінки, образи, манери, стиль, які можуть набирати нових рис під впливом змін політичної, економічної та культурної парадигм. Тому в образах чоловіків і жінок, представлених у сучасних засобах масової інформації, можна вгадати як чимало історичних мотивів, так і новітнього гриму.

Як у всьому світі, так і в Україні мас-медіа є провідниками позитивного і негативного, вони виносять назовні, роблячи публічними, думки, погляди, образи і поведінкові моделі; вони

пропонують, формують і транслюють нові суспільні зразки, даючи власні «уроки життя», зокрема й у сфері гендерних відносин.

Врезультаті ряду досліджень у різних країнах світу, зокрема і України, було виявлено домінування певних стереотипів у масовій свідомості, відображеній у ЗМІ. Зокрема, для жінок це два типи: сексуальний об'єкт і щаслива домогосподарка – подруга чоловіка. Стереотип чоловіка – успішний бізнесмен, що претендує на звання «супермена у всьому». І хоч матеріали про активних жінок і «домашніх» чоловіків з'являються і транслюються останнім часом дедалі частіше, проте панівними залишаються прояви незвільненої свідомості.

Всупереч поширеному трактуванню новин як подання об'єктивної, неупередженої інформації, повідомлення новин не є гендерно нейтральними. Такі параметри програм новин чотирьох проаналізованих телеканалів – УТ-1, «1+1», «Інтер» та ICTV, як кількісне наповнення актуальних подій (кількість згадувань імен чоловіків та жінок), висвітлюваних в інформаційних програмах українського телебачення, коментар експертів – чоловіків або жінок, статистика героїв інтерв'ю, залежно від їх статі – формують, свідомо чи несвідомо, різні образи-репрезентації статей у масовій суспільній свідомості [2, с. 6].

Можна зробити висновок, що сьогодні гендерна тематика в соціальних мережах і мас-медіа потребує більшого контролю з боку відповідних державних структур.

Список використаних джерел

1. Марценюк Т. О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Тамара Марценюк. К.: Основи, 2017. 356.

2. Гендерні ресурси українських мас-медіа: ціна і якість: Практичний посібник для журналістів та працівників ЗМІ. / Н.М. Сидоренко, М.М. Скорик, та ін.; ред. упоряд. Н.М.Сидоренко. К.: К.І.С., 2004. 76 с.

3. Галустян Ю. М., Новицька В. П. Деякі аспекти гендерної ідентифікації та соціалізації особистості. *Український соціум.* 2004. № 1 (3). С. 7–13.

Максименко Олена Василівна,
старша наукова співробітниця наукової лабораторії з проблем протидії злочинності ННІ № 1 Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук, старша наукова співробітниця

ПРАВОВЕ ПОНЯТТЯ «ГЕНДЕР» У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Україна є державою, яка взяла на себе зобов'язання по виконанню міжнародних стандартів із забезпечення гендерної рівності. Все частіше у правовому полі нашої країни вживається термін

«гендер». Наукове і правове поняття «гендер» в Україні є не тотожними. У сучасному розумінні термін «гендер» був уведений у науковий обіг американським психоаналітиком Робертом Столлером (Robert Stoller) наприкінці 60-х років XX ст. – він запропонував використовувати для позначення соціальних і культурних аспектів статі поняття «гендер» (англійською gender – рід), яке до того використовувалося тільки у біологічному та фізичному значенні для позначення роду, а після запропонованого відділилося до значення соціального та культурного [1 с. 4].

Іншими словами, ґендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [2 с. 11].

Зовсім різними є поняття «стать» і «ґендер». Термін «стать» вживається для позначення біологічних, анатомічних, фізіологічних відмінностей між жіночим та чоловічим організмами, що виражаються різною участю чоловіка та жінки у репродуктивному процесі, відмінними геніталіями, набором хромосом. Якщо біологічна стать дається людині від народження, то ґендер конструюється соціально та зумовлюється культурою суспільства в конкретний історичний період. Ґендер – це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками. [2 с. 12].

В Законодавстві України кожній людині гарантовано рівність її прав, стаття 21 Конституції України [3]

Україною прийнято Цілі Сталого Розвитку, ратифіковано ключові договори з прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) [4] та її Факультативний Протокол [5], Уряд затвердив Національний план дій із виконання Конвенції [6].

Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року спрямовану на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності. Прийнято Урядом Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 є важливим кроком у напрямі реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні та забезпечення рівних прав і можливостей для жінок.

Правове визначення ґендерна рівність зазначено у Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», як 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 [7].

Рівність прав та свобод гарантована державою у секторі безпеки і оборони. Адже, у всіх основних інституціях сектору безпеки та оборони наявна тенденція до зростання частки жінок. Концепцією розвитку сектору безпеки і оборони затвердженою Указом Президента України від 14.03.2016 № 92/2016. [8], основними складовими цього сектору визначені: Міністерство оборони України, Збройні Сили України, Міністерство внутрішніх справ України, Національна гвардія України, Державна прикордонна служба та Служба безпеки України.

За даними, оприлюдненими Міністерством оборони, у Збройних Силах України проходять військову службу і працюють майже 50 тисяч жінок, що становить п'яту частину від загальної кількості всього особового складу [9].

Отже, сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Правове поняття гендеру і визначення гендерної рівності сформовано у змісті Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р., яким і регламентовано основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: – утвердження гендерної рівності; – недопущення дискримінації за ознакою статі; – застосування позитивних дій; – запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок; – забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; – гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; – підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; – виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері; – захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі в тому числі і у секторі безпеки України.

Список використаних джерел

1. Stoller R. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity. – New York, 1968.

2. Мельник, Т. М. (2004). Ґендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії ґендеру: Навчальний посібник (с. 10–29). Київ: «К.І.С.».

3. Конституція України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text.

4. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

5. Факультативний Протокол до Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text.
6. Уряд затвердив Національний план дій із виконання Конвенції. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku.
7. Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.
8. Концепція розвитку сектору безпеки і оборони України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92/2016#Text.
9. Інформація. URL: https://www.youtube.com/watch?v=XbyCDO-1K90.

Мірошніченко Валентина Іванівна,
начальниця кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка педагогічних наук, професорка

УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ В ГУМАНІТАРНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАВЧАЛЬНІ ДИСЦИПЛІНИ

Упровадження ґендерної проблематики в навчальні дисципліни є, безперечно, важливим щодо формування гендерної компетентності здобувачів вищої освіти у процесі фахової підготовки. Але різні навчальні дисципліни мають різний потенціал щодо здійснення інтегрування принципу рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, а також засад ґендерної рівності в освітній процес закладів освіти сектору безпеки і оборони. Вважаємо, цей факт доцільно взяти до уваги, розробляючи стратегію впровадження ґендерної проблематики в навчальні дисципліни.

Необхідно враховувати, що процес навчання гендеру – це цілеспрямована взаємодія тих, хто навчає, і тих, хто навчається, під час якого, перш за все, здійснюється освіта і вноситься вагомий внесок у виховання та розвиток особистості кожного, хто навчається.

Результати аналізу джерел засвдчують, що гендерна освіта персоналу сектору безпеки і оборони – це цілеспрямований процес розвитку й саморозвитку військовослужбовця як особистості і як керівника, в якому відбувається опанування соціального досвіду людства, здобуття історико-культурологічних, соціально-правових і психолого-педагогічних знань щодо гендерної рівності, формування

вмінь і навичок гендерно толерантних дій, виховання гендерної культури, формування гендерної компетентності [1–2].

Знання про гендер – це відображення у свідомості персоналу сектору безпеки та оборони явищ, фактів дійсності, їх зв'язків, властивостей та відносин щодо забезпечення принципу рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. Відтак, уміння щодо забезпечення згаданого принципу – це здатність робити що-небудь, зумовлена набутими знаннями про гендер та досвідом.

Навчання курсантів за будь-якою спеціальністю рівня бакалавра включає цикл гуманітарних та соціально-економічних дисциплін. До них, як правило, відносять такі навчальні дисципліни: «Українська мова за професійним спрямуванням», «Історія української культури», «Філософія», «Релігієзнавство», «Соціологія, політологія», «Педагогіка та психологія», «Іноземна мова». Їх вивчення сприяє усвідомленню ролі та місця людини у суспільстві, її соціальних можливостей.

Навчальна дисципліна «Сучасна українська література» може включати такі теми: «Гендерні аспекти сучасної української літератури», перервність традиції. Жінка-читач і жінка-автор у літературі; «Жіноча проза»: проблематика і художні особливості.

Програма вивчення «Української мови за професійним спрямуванням» може включати тему «Фемінітиви, їх застосування в секторі безпеки та оборони».

Навчальна дисципліна «Соціологія» може мати теми «Соціологія сім'ї», Соціологічний аналіз інституту сім'ї та шлюбу» (Сім'я як соціальний інститут та мала соціальна група, гендерно-рольова диференціація сім'ї, тенденції розвитку сучасної сім'ї).

Навчальна дисципліна «Педагогіка та психологія» може включати такі теми:Психологія особистості керівника прикордонного персоналу.

Сутність та зміст управлінської діяльності керівника. Концепції керівництва (лідерства), гендерні особливості керівника (лідера). Характеристика лідерства.

Вплив гендерних особливостей персоналу на:формування та використання стилів керівництва; мотиваційну сферу особистості керівника; управлінські ролі керівника; принципи роботи керівника з підлеглими.

Тема: Організація та проведення індивідуально-виховної роботи у підрозділах. Вимоги до організації та проведення індивідуальної роботи в сучасних умовах. Зміст та організація індивідуальної роботи (розглядається гендерний аспект). Методи вивчення персоналу: спостереження, ознайомлення з документами, аналіз повсякденних дій, узагальнення незалежних характеристик, анкетування. Методика проведення індивідуальної роботи з різними категоріями персоналу сектору безпеки та оборони (з урахуванням гендерних розбіжностей).

Тема: Культура взаємин персоналу сектору безпеки та оборони.

Сучасні вимоги до культури взаємин прикордонників. Поняття культури взаємин та її структурні елементи. Напрямки роботи з

персоналом щодо формування культури стосунків персоналу сектору безпеки та оборони. Сутність і зміст спілкування. Спілкування офіцера з підлеглими (розглядається гендерний аспект). Спілкування офіцерів з підлеглими в екстремальних умовах (з урахуванням гендерних особливостей).

Культура міжособистісного спілкування. Проблеми у спілкуванні (з урахуванням гендерних розбіжностей). Шляхи формування культури спілкування персоналу сектору безпеки та оборони. Відомчі стандарти культури поведінки персоналу сектору безпеки та оборони,забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Доцільно, щоб зміст програм гуманітарних та соціально-економічних дисциплін містив гендерну складову.

Причому, важливою є позиція викладача, його досвід. Для того, щоб впроваджувати ґендерну проблематику в зміст навчальних дисциплін, необхідно бути компетентним як щодо змісту самої дисципліни, так і щодо гендерної компоненти, так і до методики її викладення. У зв'язку з цим доречною є підготовка науково-педагогічного складу до навчання гендеру. Для цієї категорії доцільно проводити окремі заняття чи спецкурси.

Отже, оскільки результат професійно-педагогічної діяльності в сучасній психолого-педагогічній науці визначається за таким критерієм оцінки праці педагога як успішність діяльності його учнів, вважаємо, що результат інтеграції гендерного компоненту у зміст гуманітарних та соціально-економічних дисциплін має оцінюватись успішністю засвоєння курсантами принципу рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

Список використаних джерел

1. Гендер для медій. За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. К. 2017. 217 с.

2. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. К. : Основи, 2017. 256 с.

Мисечко Ольга Валеріївна,
професорка кафедри іноземних мов діяльності
Національної академії ДПС України імені Богдана
Хмельницького, кандидатка педагогічних наук, доцента;
Сніца Тетяна Євгенівна,
викладачка кафедри іноземних мов діяльності
Національної академії ДПС України імені Богдана
Хмельницького, кандидатка педагогічних наук, доцентка

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ МОВНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Проблема відмінності чоловічої та жіночої мовних особистостей розроблялася О. Есперсеном і Ф. Маутнером ще на початку

XX століття. Основною ідеєю цих досліджень була перевага «чоловічої» мови над «жіночою».

Одним із результатів розвитку цього напрямку досліджень стало виникнення теорії дефіцитності жіночого мовлення у порівнянні з чоловічим, а в подальшому – теорії диференціації чоловічої і жіночої вербальної поведінки. Н. Пушкарьова пише, що теорія диференціації (від лат. *Differentia* – відмінність, різниця) чоловічої і жіночої мов створила концепцію ґендерлектів (за аналогією з діалектами – чоловічої і жіночої мов і відповідно двох культур – чоловічої і жіночої.

Дослідження мови у сфері ґендерної лінгвістики показують, що «мова й мовлення чоловіків характеризується агресивністю, стислістю й передачею почуття переваги». Мова й мовлення жінок відрізняються м'якістю, поступливістю й емоційністю. Жіноче мовлення реалізується через конкретні лінгвістичні засоби:

різноманітність оцінних слів – *kindness/доброта, pride/гордість, wild heart/шалені почуття;*

вигуків – *how/як, why/чому, oh/ох, well/ну, ah/ах;*

модальних дієслів – *could not endure/неможливо витримати, will take/хочеться взяти, should follow/потрібно слідувати;*

окличні речення – *I'm not scared!/Я не боюсь!*;

спонукальні речення – *Come on then/Пішли вже.* – і

питальні речення – *What should I do with him?/Що мені з ним робити?*.

Якщо порівняти жіночу мову з чоловічою, то побачимо, що остання насичене стверджувальними висловленнями – *She's wrong. /Вона неправа. I think... /Я думаю... I know/ Я знаю...*.

Найпоширенішими лінгвістичними уявленнями щодо жіночого мовлення є такі:

жінки люблять ставити запитання;

жінки менше вживають ненормативну лексику і рідше використовують різкі висловлювання;

жінки ввічливіші.

Протилежні характеристики чоловіків і жінок, такі як, наприклад, раціональність, стриманість перших і емоційність, відкритість інших, продиктовані не біологічною, а скоріше духовною приналежністю до тієї або іншої статі. Подібні розходження між фізіологічним і духовним станом відображені відповідно у словах *«стать»* і *«гендер»*. Поняття *«гендер»* є відносно новим й уведеним представниками руху фемінізму і його необхідно відрізняти від поняття «стать», оскільки статеві розходження мають природне походження, а гендерні особливості походять з культури, а не природи. Ґендерні особливості, не маючи нічого спільного зі статевою дискримінацією, характеризують мовлення, манеру поведінки й моделі сприйняття світу чоловіками й жінками.

Для збройних сил та інших правоохоронних організацій обговорення та розуміння гендеру ще донедавна означало інтеграцію жінки. Сьогодні урахування гендерних аспектів є невід'ємною

частиною політики військових установ, навчальних закладів та частин, де останніми роками усе частіше працюють відповідні фахівці – радники та координатори з гендерних питань.

Незважаючи на те, що проблема гендерної рівності набуває усе більшої актуальності, виходить на широкий загал, невирішених питань ще достатньо, що відкриває нові можливості для наукових досліджень у цій царині.

Мусевич Руслан Юрійович,
заступник начальника відділу
євроатлантичної інтеграції Національної
академії Національної гвардії України
(координатор з гендерних питань в академії)

ГЕГЕМОНІСТИЧНА МАСКУЛІННІСТЬ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК ВИЯВ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН

В суспільстві образ військового в переважній більшості сприймається як образ чоловіка. Образ солдата-героя є міцною і впливовою формою ідеалізованої маскулінності, він пронизує популярну культуру (іграшки, комікси, фільми, серіали, музейні експонати та відеоігри) і диктує підтримку «своїх хлопців» у реальних військових ситуаціях.

Популярна чоловіча культура задоволення від війни говорить про те, що хоча більшість чоловіків не є солдатами, багато людей все ще прагнуть до мілітаризованої символіки [1, с. 3–4]. Заходи, в яких домінують чоловіки, такі як контактні види спорту, ризиковане керування автомобілем, ризик у справах, акти насильства та агресії можна вважати «ритуалізованою боротьбою» для чоловіків [2, с. 214]. Хоча майже всі солдати – чоловіки, більшість чоловіків насправді не є солдатами, так само більшість вбивць – це чоловіки, більшість людей ніколи не вбивають і не здійснюють нападу. Хоча жахлива кількість чоловіків ґвалтує, більшість чоловіків цього не роблять. Таким чином в більшості суспільств люди структурно та міжособистісно домінують у більшості сфер. Важливо спробувати зрозуміти, як індивіди можуть бути одночасно привілейованими та пригніченими завдяки співіснуючим ієрархіям статі, раси, класу, віку тощо [3]. Такі ієрархії існують навіть серед чоловіків, які поділяють певні атрибутивні категорії та займають подібні соціальні позиції. Наприклад, відмова від алкогольних напоїв може сприймати деяких чоловіків як «менш мужніх» в очах інших чоловіків того ж класу та расового походження. Отже, шляхи, за допомогою яких різні конфігурації мужності підтримують домінування людей як соціальної групи у військових та цивільних суспільствах є множинними та складними. Коннелл, мабуть, найбільше пов’язаний з вивченням того, як різні типи мужності взаємопов’язані та перетинаються з іншими соціальними категоріями.

Центральним для аналізу є поняття «гегемоністична маскулінність» – гендерна практика, яка ілюструє прийняті в даний час легітимації нерівних соціальних відносин, що зберігаються через відповідні культурні ідеали та інституційні прояви влади [4; 5]. Гегемоністська маскулінність стосується не лише культурного домінування більшості, вона також стосується ієрархічних соціальних відносин серед людей. Наприклад, етнічні меншини часто підпорядковуються етнічній більшості і це спиймається як норма.

Хоча незважаючи на те, що гегемоністська маскулінність може бути більш амбіційною ніж фактичною, багато чоловіків все одно отримають вигоду від циркуляції гегемоністських ідей про маскулінність, оскільки вона лежить в основі привілеїв чоловіків.

Війна та її технології можуть надати «стійкий престиж» як тим, хто знаходиться на хвості конфліктних ситуацій, так і грубому і жорсткому бойовому солдату. Все це вказує на соціально побудований та умовний характер гендерних відносин до уявлення про те, що гендерні ролі та військові ролі нерозривно пов’язані. Як правило, чоловіків заохочували до бою через культурне рівняння мужності з героїзмом у бою, а жінок на підтримку війни та чоловіків, які її ведуть, як свідків, матерів, коханих та медсестер [6, 7].

Це розподіл ролей означає, що в багатьох суспільствах існує чітке переконання, що військова служба перетворює хлопців на чоловіків, але молоді чоловіки не є «природженими воїнами», вони лише повинні стати солдатами. Базова військова підготовка є ключовим майданчиком таких трансформаційних відносин між людьми. Позбавлені тісних зв’язків із цивільним життям, новобранці дізнаються про значення зовнішнього вигляду, повагу до начальства та традицій, чистоту, слухняність, правила прояву агресії – ритуали, посвяти та уніформи, що все це виховує «культ міцності» [8, 9].

Деякі види діяльності, такі як підтримання форми та чистоти житлових приміщень (які розділені за статтю), частіше пов’язуються з жіночністю, але стають контрольованими чоловічими діями в маскулінізованих просторах. Вони можуть бути настільки ж важливими для «відтворення військового способу життя», як і навчитися бути фізично і психічно готовими до бою, оскільки вони сприяють гомосоціальності, яка працює, щоб виключити тих, хто не виконує або не може також виконувати цей ідеал воїна.

Як стверджують вчені, подолання стресів військового життя часто є важливим способом для новобранців довести свою мужність. Також можливо, щоб турботливі форми мужності співіснували з гіпер-чоловічими рисами. Дбаючи про своїх товаришів, окремі військовослужбовці сприяють почуттю товариськості. По суті гегемоністична мужність у військовій справі включає агресію, насильство та поведінку мачо, з одного боку, та турботливий, спільний дух, заснований на міцних взаємозалежних зв’язках, з іншого. Це сприяє згуртованості військовослужбовців і, отже, військової ефективності. [10].

Список використаних джерел

1. Dawson, G. (1994), Soldier Heroes: British Adventure, Empire and the Imagining of Masculinities, London, UK and New York, US: Routledge.
2. Connell, R.W. (2000), The Men and The Boys, Cambridge, UK: Polity.
3. Miller, L. L. (1997), 'Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest by Army Men', Social Psychology Quarterly, 69(1), 32–51.
4. Connell, R. W. (1995), Masculinities, Cambridge, UK: Polity.
5. Hooper, C. (1999), 'Masculinities, IR and the «Gender Variable»: A CostBenefit Analysis for (Sympathetic) Gender Sceptics', Review of International Studies, 25(3), 475–491.
6. Enloe, C. (1988), Does Khaki Become You? The Militarization of Women's Lives, London, UK: Pandora.
7. Enloe, C. (2000), Manoeuvres: The International Politics of Militarizing Women's Lives, Berkeley, US: University of California Press.
8. Barrett, F. J. (2001), 'The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity:The Case of the US Navy' in S.M. Whitehead and F.J. Barrett (eds), The Masculinities Reader, Oxford, UK: Polity, pp. 77–99.
9. Hale, H. C. (2008), 'The Development of British Military Masculinities through Symbolic Resources', Culture & Psychology, 14(3), 305–332.
10. Green, G., C. Emslie, D. O'Neill, K. Hunt and S. Walker(2010), 'Exploring the ambiguities of masculinity in accounts of emotional distress in the military among young ex-servicemen', Social Science and Medicine, 71, 1480–1488.

Ординська Ілона Яківна,
старша викладачка кафедри іноземних мов факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка філологічних наук

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ (МАСКУЛІННІСТЬ/ФЕМІННІСТЬ)

Сучасний світ, що характеризується значним динамізмом і мінливістю соціокультурних закономірностей і норм, створює певні труднощі для особистості, провокуючи кризи ідентичності, внутрішньоособистісні гендерні конфлікти. Яка була прийнята норма для індивіда вчора, сьогодні може вже не бути затребуваною, в результаті людина втрачає почуття послідовності і цілісності в своєму житті (ніби людина, якою я є сьогодні – це не те ж саме, якою я була вчора). Внутрішньоособистісний гендерний конфлікт – це досвід неусвідомлення

самозрозуміння як чоловіка чи жінки, невідповідність внутрішніх цінностей, образів та ідеалів маскулінності/фемінності, неприйняття себе або окремих аспектів особистості як чоловіка чи жінки. Хотілося б більш детально поглянути на проблему: розкрити зміст і механізми явища ґендерної ідентичності, обґрунтувати необхідність і можливість процесів її трансформації. Зміст цього поняття досить багатогранний. Аналіз визначень ґендерної ідентичності та підходів до її вивчення дає можливість визначити дві основні складові цього поняття. До них відносяться біологічна стать і соціально-психологічні особливості особистості (маскулінність/фемінність).

З раннього віку людина ототожнює себе з певною статтю. Вона має суб'єктивне почуття статі і поступово розвиває певні риси особистості - маскулінні та фемінні. Об'єктивною умовою, що впливає на формування таких характеристик, є ґендерна культура (сприйняття суспільством бажаних для чоловіків і жінок якостей), а також ґендерна ідеологія (ґендерне сприйняття, закріплене суспільно-політичними інститутами). Один з найавторитетніших соціологів сучасності, англієць Е. Гідденс [1, с. 38], пояснює, що не біологічна стать, а соціокультурні норми в кінцевому підсумку визначають психологічні якості, поведінку, вид діяльність, професії жінок і чоловіків. Існуючий образ маскулінності і фемінності в суспільній свідомості є лише характеристикою чоловіків або жінок в сучасній культурі. Моделі соціально затвердженої ґендерної поведінки вводяться в повсякденну практику різними способами, найбільш ефективними з яких є засоби масової інформації.

Список використаних джерел

- Giddens A. The Transformation of Intimacy. Cambridge, 1997. P. 38.

Перелигіна Раїса Володимирівна,
доцентка кафедри кримінального права
та процесу Київського університету права
НАН України

ПИТАННЯ ҐЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Статтею 24 Конституції України встановлено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [1].

Про ґендерні розбіжності в самооцінках жінок і чоловіків у сфері особистої безпеки свідчать результати моніторингу Інституту соціології НАНУ, згідно з якими чоловіки почуваються більш захищеними, ніж жінки. Існують ґендерні розбіжності у сприйнятті

насильства, яке жінки сприймають як серйознішу загрозу для життя, аніж чоловіки. На сьогодні з феноменами насильства й проблемами особистої безпеки жінок та чоловіків тісно пов'язаний і інший феномен – торгівля людьми. Цікавим є дослідження, проведене в межах виконання «Програми рівних можливостей», яку впроваджує Програма розвитку ООН (ПРООН) в Україні. Згідно результатів даного дослідження, чоловіки частіше зустрічаються з загрозою насильства з боку інших чоловіків і найчастіше – поза домом; натомість жінки страждають і від насильства в громадських місцях, і від близьких їм – чоловіків із їх родини, колег та керівників на роботі. Разом з тим, оприлюднені дані є неповними, оскільки багато випадків насильства лишаються невідомими громадськості. У сприйнятті українських громадян «насильство» асоціюється передусім з побиттям (фізичним насильством), сексуальною наругою, сексуальним рабством та торгівлею людьми. Такі порушення прав людини відносять до проявів насильства 68–78 % українських громадян, натомість моральне приниження, погрози, словесні образи та ігнорування інтересів насильством вважає значно менше українських громадян – 21–41 % [2, с. 65]. Розбіжності у трактуванні жінками та чоловіками певних дій як проявів насильства практично не простежуються. Однак жінки порівняно частіше визначають такі прояви насильства, як сексуальні домагання, морально-етичні приниження та знущання, тоді як чоловіки частіше визначають як насильство щодо них експлуатацію їх праці. Такі види насильства, як насильство на роботі (з боку керівника), насильство у сім'ї від батьків та інших осіб, та насильство в іншому громадському місці опитані визначали рівною мірою, незалежно від їх статі. Однак види насильства, яких зазнають і жінки, й чоловіки, мають різну ієрархію: жінки найбільше потерпають від насильства з боку партнера по шлюбу (12,2 %), насильства на роботі з боку керівника (7,9 %) та насильства на вулиці (6,2 %). Натомість чоловіки найбільше потерпають від насильства на роботі з боку керівника – 7,9 %, насильства на вулиці – 7,5 % та насильства в сім'ї з боку батьків – 3,8 %. Найчастіше і жінкам, і чоловікам погрожують звільненням, пониженням по службі чи іншими санкціями (64 % жінок проти 52 % чоловіків). Крім погроз, жінки набагато частіше зазнають знущань (23 % жінок проти 6 % чоловіків), натяків на можливість зв'язку сексуального характеру (19 % проти 6 %), сексуальних домагань (14 % проти 1 %). Також більш як удвічі частіше жінки зазнають сексуальної наруги з боку керівництва (відповідно, 14 % жінок і 6 % чоловіків). Серед форм прояву насильства на вулиці щодо чоловіків переважають побиття (76 %), словесні образи (37 %) та морально-етичні приниження (26 %). Натомість серед жінок, які пережили насильство на вулиці, 48 % зазнали сексуальних домагань, а 23 % – сексуальної наруги [2, с. 67]. Вагомим фундаментом для протиправних дій сучасного індивіда є втрата моральних цінностей та ідеалів. Тому, в основі розвитку жіночого руху повинні лежати не

феміністська ідеологія, а мораль і загальнолюдські цінності. Так, суспільство визначає умови не тільки соціального, а й біологічного вдосконалення людини. Так, біологічне здоров'я жінки дозволяє їй активно брати участь у житті суспільства, реалізувати свій творчий потенціал, створювати повноцінну сім'ю, народжувати і виховувати дітей. В той же час жінка, яка позбавлена необхідних соціальних умов життєдіяльності, втрачає свою «біологічну форму», опускається не тільки морально, але і фізично, що може служити причиною антисоціальної поведінки і вчинення злочинів. Біологічні відмінності трансформуються в соціальні поведінкові прояви. У такому розумінні бути чоловіком чи жінкою означає не володіти певними природними якостями, а виконувати певні ролі у суспільстві.

Підсумовуючи, слід зазначити, що переважна більшість форм насильства має особливості прояву, залежно від статі його жертви, що може бути пояснено особливостями суспільного становища жінок і чоловіків. Збереження в країні актуальності ситуації щодо насильства, проблем особистої безпеки та торгівлі людьми свідчить про необхідність перегляду стратегій правової системи у всіх її аспектах. Потрібен також широко доступний громадськості моніторинг виконання судових рішень і того, як правоохоронці та судді ставляться до потерпілих від ґендерного насильства жінок і чоловіків з наступним оприлюдненням цих даних. Такі заходи сприятимуть підвищенню ґендерної та правової культури населення. Для подолання ґендерних стереотипів та змінення громадської думки, необхідно підвищити обізнаність суспільства про насильство спрямоване не лише проти жінок, а й проти чоловіків.

Список використаних джерел

1. Конституція України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua.
2. Амджадін Л.М., Костенко О.Ю., Лібанова Е.М. Ґендерні перетворення в Україні. – Київ. ТОВ «АДЕФ-Україна», 2007. – 165 с.

Перунова Ольга Сергіївна,
начальниця відділу з питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України, аспірантка 2 курсу Національної академії внутрішніх справ

СУСПІЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЛЮДЕЙ У СУСПІЛЬСТВІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

В умовах розбудови громадянського суспільства, вибору власної моделі поведінки та створення особистого простору, особливої актуальності набувають проблеми гендерного розвитку особистості. Саме в культурі суспільства формується концепція чоловічої і жіночої психології. Важливим етапом для кожної особистості є процес засвоєння нею соціальної ролі, визначеної для неї суспільством від

народження, залежно від того, чоловіком чи жінкою вона народилась, тобто процес гендерної соціалізації. Гендерна соціалізація включає дві взаємопов'язані складові: 1. засвоєння індивідом прийнятних моделей чоловічої та жіночої поведінки, стосунків, норм, цінностей та гендерних стереотипів; 2. вплив суспільства, соціального середовища на індивіда з метою прищеплення йому певних правил та стандартів поведінки, які є соціально прийнятими для жінок і чоловіків у цьому соціокультурному просторі [1].

Диференціація людей у суспільстві за ознакою статі є наслідком гендерних ролей, які притаманні жінкам і чоловікам. Гендерні ролі завжди пов'язані з певною нормативною системою, яку особистість засвоює та відображає у своїй свідомості та поведінці. В процесі формування особистості відбувається маскулінізація та фемінізація суспільства.

Фемінність і маскулінність вважаються істотними характеристиками особистості, що визначають гендерні особливості особистості. Маскулінність – це система властивостей особистості, що традиційно вважаються чоловічими. Маскулінність пов'язується з такими якостями, як незалежність, активність, допитливість, схильність до ризику, здатність до досягнень. Внутрішній світ чоловіка вважається більш упорядкованим і систематизованим, ніж світ жінки. Серед негативних рис маскулінності найчастіше вважається брутальність, авторитарність, агресивність, надмірний раціоналізм.

Фемінність – це властивість особистості, що передбачає відповідність жінки власній психологічній статі, дотримання жіночих статево-рольових норм, типової для жінки поведінки, цінностей, установок. Фемінність пов'язується з емоційністю, м'якістю, чуйністю, нормативністю, комунікативними навичками, сенситивністю, здатністю до емпатії. Фемінна жінка вважається більш реалістичною, практичною, уразливою, безпосередньою і пасивною, ніж жінка з не такою однозначно домінуючою жіночністю [2].

Існують численні дослідження та висновки науковців про те, що значну роль у формуванні маскулінності відіграють жінки, взаємодіючи з чоловіками в приватному та громадському житті. Прикладами, що можуть сприяти зміцненню традиційний уявлень чоловічої моделі поведінки є виховання батьками синів за традиційною моделлю, в якій вони не повинні залучатися до виконання домашніх справ, висловлювати власні емоції та показувати свою слабкість. Такими діями матері, вже у підлітковому віці виховують своїх синів, шляхом формування та нав'язування вже існуючих та прийнятих сімейних, суспільних та традиційних норм.

Якщо говорити про суспільні сфери життєдіяльності, то вони також мають маскулінізовану або фімінізовану схильність. Наприклад, вважається, що соціальна, педагогічна, медична, психологічна, культурна сфери більш притаманні для жінок, а юридична, наукова, військова, політична, правоохоронна, металургійна сфери притаманні для чоловіків. Це не нормативно закріплені норми, це історично

складений процес, який відбувся під час формування суспільства. Такий формальний розподіл сфер на «жіночі» та «чоловічі» поступово призвів до гендерної нерівності та дискримінації за ознакою статі.

Багато років поспіль, жінки виборювали своє право бути рівними з чоловіками, приймати рівноправну участь у політичних, економічних та суспільних рішеннях і лише завдяки цьому сьогодні на соціальному, законодавчому, світовому і національному рівнях системно відбуваються радикальні зміни, які роблять відкритою проблему гендерної рівності, розв'язання якої потребує реалізації гендерної політики, спрямованої на формування нового світогляду щодо ролі жінки в суспільстві, в системі державного управління та зокрема в силових структурах.

Успішне впровадження гендерної політики, насамперед у секторі безпеки, є одним із етапів реалізації демократичних реформ, оскільки впроваджувати зміни в правоохоронній системі, не беручі до уваги гендерну перспективу, означає втрату потенціалу для подальшого реформування правоохоронної системи в цілому та досягнення нею європейських стандартів.

Реалізуючи принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх складових сектору безпеки важливим є формування гендерно чутливого середовища всередині цих агенцій.

Одним із базових законів України з впровадження гендерної політики є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого 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 [3].

Досягнення гендерної рівності у суспільстві та секторі безпеки, зокрема – це не позбавлення участі у прийнятті керівних рішень чоловіків, це процес, який веде до покращення рівня життя всіх членів суспільства. Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливою складовою є визнання та реагування на різні потреби жінок, чоловіків, хлопчиків і дівчат як представників населення, з якими вони працюють. Однак для цього важливим є те, щоб професія юриста, правоохоронця, поліцейського була рівно доступною як для жінок так і для чоловіків і найголовніше забезпечувалося рівне ставлення до жінок і чоловіків як до професіоналів.

Маскулінність в секторі безпеки багатогранна, її необхідно досліджувати починаючи з дитячого віку, охоплюючи питання здоров'я, батьківства, відповідальності, ставлення до гендерних ролей, професійних та домашніх обов'язків, насильства. Вважаю, що проведення таких досліджень допоможе визначити характеристики маскулінності та фемінності й в подальшому допоможе зробити оцінку

того, що з не біологічні відмінності між статями обмежують жінок і чоловіків маскулінними чи фемінними характеристиками, а суспільство наділяє певними індивідуальними рисами особистості.

Формування єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки це запорука ефективного реагування на потреби всіх верств населення, надання якісних та репрезентативних послуг для громадян, ефективного забезпечення безпеки та правопорядку, захисту прав і свобод людини і громадянина, підвищення довіри з боку населення, формування правової та недискримінаційної культури, а також дотримання міжнародних та національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Список використаних джерел

1. Словник ґендерних термінів URL: http://a-z-gender.net/ua/genderna-socializaciya.html.

2. Психология личности: Словарь справочник/Под ред. П. П. Горностая и Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.

Політова Анна Сергіївна,
кандидатка юридичних наук, доцентка

АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Загальновизнано, що ґендерна нерівність виступає одним із головних порушень прав людини, що виявляється у нерівних можливостях жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя, включаючи політичне представництво та участь у прийнятті рішень, економічні можливості та доступ до ресурсів, повноваження на рівні сім'ї та вразливість до дискримінації й насильства. Причини нерівного розподілу повноважень жінок і чоловіків більшість дослідників цієї проблеми шукають в патріархальних нормах, які закріплюють за представниками різних статей певні соціальні ролі та моделі поведінки, прийнятні для суспільства.

У міжнародних звітах про забезпечення гендерної рівності Україна посідає низькі місця передусім через показник політичної залученості жінок. Так, зокрема, відповідно до щорічного Звіту про глобальний гендерний розрив 2018 року (Global Gender Gap Report 2019), підготовлений Світовим економічним форумом (World Economic Forum), де величина гендерного розриву (gender gap) оцінюється за чотирма важливими показниками нерівності між чоловіками й жінками: економічна участь, рівень освіти, політичне представництво та сфера здоров'я, Україна посідала 65 місце зі 149 досліджуваних країн. Найгірша ситуація, виходячи із таких даних у нашій державі за політичним складником (участю жінок у процесі

ухвалення рішень) – 97 місце зі значенням індексу, яке майже наближається до нуля і засвідчує майже суцільну гендерну нерівність

Деякі вчені з питань маскулінності та гендерної рівності вказують, що у XX ст. ситуація щодо визнання гендерної рівності змінилася. Саме у цього часу жінка стала перебувати у центрі уваги. Певним чином це було спричинено наданням жінкам права голосу, права на рівнозначну з чоловіками освіту, а відтак і можливості конкурувати з чоловіками на ринку праці. Крім того, у підсумку докорінних світоглядних та соціокультурних трансформацій, зумовлених небувалим розвитком науки, жінки отримали можливість самостійно контролювати власну репродуктивність (щоправда в деяких країнах запроваджується заборона на проведення аборту, наприклад, у Республіці Польщі). Але певні речі залишаються на папері та не впроваджуються, а гендерні студії продовжують асоціюватися здебільшого з жіночою проблематикою.

Що ж стосується України, то О.О. Уварова відзначає, що серед показників, які вказують на наявність проблеми дискримінації в Україні, вже традиційно називають:

– низька представленість жінок у парламенті (менше 12 %); у цілому за результатами виборів жінки склали 46 % у селищних і сільських радах, 28 % – в обласних, у радах великих міст, обласних центрів – 15 %. Тільки 6% складають жінки на посадах міністрів і заступників міністрів;

– в Україні досі закріплено на законодавчому рівні дискримінаційні положення за ознакою статі – у Кодексі законів про працю України збережено заборону використання праці жінок вночі, направлення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження, тощо;

– розрив у оплаті праці чоловіків і жінок в Україні за звітом Держстату у 2017 р. становив 22,5 %;

– поширеними є випадки сексизму в рекламі, образливих, таких, що базуються на патріархальній моделі суспільства висловлювань щодо жінок від публічних осіб, у тому числі представників державної влади;

– традиційним залишається покладення переважно на жінок турботи про дітей та інших членів родини, які потребують сторонньої допомоги, виконання домашньої роботи [1, с. 4–5].

Слід відзначити, що відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС, наша держава повинна привести окремі програми на національному рівні у відповідність до програмних документів ЄС, як-то Директиви № 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності, № 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, № 2010/18/ЄС про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки тощо.

Згідно з опитуванням, яке провела компанія GFK Ukraine у 2018 році, лише половина українців (як жінок, так і чоловіків) підтримує рівність у розподілі хатніх обов'язків у разі, якщо чоловік і дружина працюють, водночас 43 % опитаних обрали протилежне твердження – жінка в будь-якому разі має робити всю домашню роботу і бути доброю господинею, – а дві третини опитаних вважають, що жінка повинна бути в першу чергу дружиною та матір'ю, і рівень підтримки цієї точки зору майже не змінився від 2009 року. Протилежну думку – що жінка має, перш за все, реалізувати себе, і сама обирає, в чому і як саме, – підтримує тільки третина опитаних в Україні (31 %) [2].

Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16.11.1988 року, зокрема, наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, які спрямовані на якнайскоріше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах, та зокрема у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати. Отже, це вказує на необхідність приведення окремих положень національного законодавства до вимог європейського.

Натомість, 2020 рік вніс свої корективи у питання гендерної рівності, оскільки пандемія COVID-19 завдає відчутних ударів не тільки світовій фінансово-економічній системі, але й суттєво впливає на права людини та ґендерну рівність. Так, наприклад, у дослідженні гендерної рівності під час пандемії COVID-19 в Україні відзначено, що жінки, зокрема з найвразливіших груп (безробітні, жінки, що самі виховують дітей, жінки з інвалідністю, літні жінки), найбільше страждають в плані втрати економічних можливостей та погіршення стану здоров'я [3].

Відзначимо, що значна частина міжнародних організацій, які проводили дослідження у 2020 році, стверджують, що в результаті пандемії ми отримаємо чималий «відкат фемінізму», зокрема тих зусиль, які було докладено для досягнення гендерної рівності, і в Україні також [4]. Це, наприклад, підтверджується результатами дослідження ООН Жінки «Prevention: Violence against Women and Girls & COVID-19» (UN Women), де наголошено, що «...коли традиційні гендерні ролі диктують, що чоловіки повинні забезпечувати свої сім'ї, ця реальність може створити відчуття неадекватності, невизначеності та втрати контролю, провокуючи утвердження влади, зокрема шляхом насильства щодо своїх партнерів у подружжі, дітей або інших осіб, з якими кривдник спільно проживає. Там, де існує бідність та нездатність задовольнити основні потреби, дівчата піддаються ризику раннього виходу заміж чи застосуванню до них сексуального насильства» [5].

Підводячи підсумок, вважаємо, що оскільки криза коронавірусу є глобальною і матиме довгостроковий вплив є необхідною розробка комплексу заходів, які б сприяли поліпшенню гендерної рівності в

Україні, адже «відкат фемінізму» погіршить показники нашої держави у щорічному Звіті про глобальний гендерний розрив. Це не тільки негативно впливає на становище нашої держави у світі, а й вказує на продовження існування у суспільстві дискримінації.

Список використаних джерел

1. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.

2. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС. URL: https://www.eurointegration.com.ua/articles/2019/12/27/7104638/.

3. Кисельова О. Гендерний вимір пандемії COVID-19. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf.

4. Violence against women in times of COVID-19. URL: https://inbreakthrough.org/violence-against-women-in-times-of-covid-19/.

5. Prevention: Violence against Women and Girls & COVID-19. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1a86df57-en.pdf?expires=1599397678&id=id&accname=guest&checksum=61A86C2C132EBFE505748EDF7E3177B7.

Процик Любов Сергіївна,
наукова співробітниця науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидатка психологічних наук

ДЕТЕРМІНАНТИ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Гендерне насильство визнається сьогодні як важлива соціально-психологічна та правова проблема. *Гендер* – це соціально-психологічна характеристика, набута в процесі соціалізації, яка формує людину як чоловіка або жінку і значною мірою визначається особливостями культури, виховання, соціальними очікуваннями. *Насильство* складається з широкого кола порушень прав людини: домашнє насильство, торгівля людьми, культурні практики і традиції спрямовані проти здоров'я тощо. Відповідно *гендерне насильство* у свою чергу чиниться над особою тому, що вона є представником тієї чи іншої статі [1].

Особливості гендерного насильства вивчали у своїх дослідженнях низка провідних науковців, а саме: О. Бандурка, Є. Б'єнковська, І. Волосевич, В. Галунько, Т. Коноплицька, Т. Коломоєць, С. Косенко, Т. Марценюк, В. Смолій, О. Стрельченко, Л. Шевченко та інші. Теорії агресивної поведінки, як потенційного джерела насильницьких дій містяться у роботах Г. Зіммеля, Б. Скіннера, З. Фройда. Особливе значення має вивчення соціальної нерівності П. Бурдьє, М. Вебера, Е. Гідденс, І. Ільїна, Т. Парсонса, Ж. Руссо. Нині гендерне насильство аналізується переважно в контексті проблеми домашнього насильства.

Однак актуальними є вивчення й інших форм гендерного насильства та його детермінантів.

Законодавча база в Україні спрямована на забезпечення гендерної демократії, яка має утверджувати рівну суспільну цінність жінок і чоловіків, рівні права, обов'язки, відповідальність обох статей перед суспільством та однієї статті перед іншою. Відповідно до статті 24 Конституції України громадянам України гарантуються рівні права незалежно від статі, чоловіки і жінки мають рівні можливості реалізації своїх прав та свобод. Принцип рівних прав чоловіків і жінок закріплений і в інших нормативно-правових актах, зокрема в Сімейному кодексі, Кодексі законів про працю, Цивільному і Цивільно-процесуальному кодексах, Кодексі про адміністративні правопорушення, Кримінальному і Кримінально-процесуальному кодексах України тощо. З 2005 року діє Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [2; 3; 4].

На жаль, після ратифікації Україною у 1980 році Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок не відбулося повної імплементації норм цієї Конвенції у вітчизняне законодавство. Все ще залишаються великі розриви в реальному економічному та майновому становищі жінок і чоловіків, у їх політичному представництві та доступі до суспільних ресурсів. При розробці регіональних та місцевих програм та планів розвитку недостатньо враховуються гендерні чинники. Тому *проявам гендерного насильства часто сприяють такі детермінанти*: гендерні стереотипи у суспільстві та культурі, як наслідок – прояви дискримінація й гендерної нерівності, віктимблеймінг, а також слабкість правової та політичної бази щодо гендерної упередженості та низька поінформованість.

Прояви гендерного насильства у відкритій та прихованій формах переважно є наслідком неподоланих *гендерних стереотипів* у сферах політичного представництва, прийняття рішень та економічної діяльності. Гендерні стереотипи формуються у процесі *соціалізації,* на який впливають сімейне виховання, школа, взаємодія з іншими дітьми та ігрова активність. Від самого народження дитина потрапляє в соціальне оточення, яке задає безліч стереотипів поведінки. На природні диференціально-психологічні відмінності між статями накладаються нерідко стереотипні моделі чоловічих і жіночих ролей, наявних у суспільній свідомості, часом не маючи нічого спільного зі справжньою психофізіологічною різницею статей.

Гендерна нерівність є причиною переважної більшості випадків насильства, яке вчиняється щодо жінок і дівчат. Причиною цього слугує стереотипне сприйняття гендерних ролей, що жінка – «берегиня дому», для «жіночого щастя» потрібні «кохання» і «родина». У випадку, коли вона намагається відстояти свої права, то піддається насильству – економічному, психологічному, фізичному чи сексуальному. Або стереотипи щодо поведінкових проявів гендерних ролей чоловіка – мужній, стриманий, урівноважений, владний тощо не дають можливості бути прийнятими у суспільстві тим чоловікам, які

не відповідають зазначеному образу. Відповідно зберігаються стійкі очікування щодо моделей подружніх стосунків: за чоловіками закріплюється роль годувальника родини, а на жінок покладаються зобов'язання щодо ведення господарства, піклування про родину та догляду за дітьми. Гендерні ролі часто формуються під впливом стереотипів, які ґрунтуються на прийнятих в суспільстві (застарілих) традиціях та просто поширених безпідставних міркуваннях [5].

Звинувачення жертви проявляється внаслідок стереотипів патріархального суспільства, психологічних маніпуляцій, перебільшення значення насильника (аб'юзера) в житті жінки, ізоляції від зовнішнього світу і одночасно віра в справедливий світ – саме в такій ситуації розквітає *віктимблеймінг*. Наприклад, коли фізичне насильство стає очевидним і жінка потрапляє в лікарню, потім їй кажуть, що сама винна, тому що мовчала, не йшла від чоловіка, дозволяла йому так поводитись з собою. Тим самим оточуючі знецінюють страждання людини й ті травматичні обставини, з яким їй довелося зіткнутися. Дівчата і жінки можуть жити у систематичній дискримінації внаслідок «звичних» владних стосунків, що робить їх вразливими до нанесення фізичної, сексуальної чи психологічної шкоди з боку чоловіків як у сім'ях, так і в суспільстві в цілому. Вони не усвідомлюють своїх прав, не знають про рух на їх захист та розглядають систему прав людини, як щось абстрактне, що їм не в змозі допомогти. Відповідно потрібно формувати у системі цінностей суспільства розуміння, що насильство є недопустимим.

Важливо зазначити, що на законодавчому рівні визначено систему цілей, умов, заходів та інструментів для кожного інституційного сектору, впроваджено прокурорський контроль та парламентський моніторинг щодо запобіганню гендерному насильству, однак на етапах виявлення, супроводу та попередження зазначеного виду насильства залишаються недосконалими окремі процедурні моменти та заходи реагування. Цьому слугує також відсутність *системної інформації* щодо поширення різних проявів гендерного насильства у суспільстві та протидії йому, відокремленість тих інформаційних ресурсів, у рамках яких здійснюється профілактична та просвітницька діяльність. Тому існує потреба в формуванні єдиної міжвідомчої бази даних, яка сприятиме ефективному обміну інформацією, своєчасному перенаправленню постраждалих, моніторингу надання відповідних послуг та оцінці продуктивності наданої допомоги [6].

Таким чином, право на свободу від насильства – одне з основних прав людини. Для того, щоб дійсно змінити ситуацію з гендерним насильством в Україні, потрібно усвідомити гендерну природу цього явища, яке має свої детермінанти у патріархальних стереотипах, що століттями закладалися в свідомості людей. Необхідні спільні зусилля дослідницького, політичного, громадського і медіа середовищ для того, щоб створити в суспільстві атмосферу неприйняття, засудження дискримінаційної та насильницької поведінки.

Список використаних джерел

1. Приходько Ю.О., Юрченко В.І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб., 4-те вид., випр. і доп. К. Каравела, 2020. 419 с.
2. Конституція України із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 8 грудня 2004 року № 2222-IV, від 1 лютого 2011 року № 2952-VI. К.: ЮІ. 2010. 40 с.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2005, № 52. Ст. 561.
4. Бухтіярова І. Г., Бухтіяров О. А. Особливості генезису гендерного насильства. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* № 2. 2020. С. 73–75.
5. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти. *Навчально-методичний посібник*. Андрєєнкова В.Л., Байди В.В., Войцях Т.В., Калашник О.А. та ін. К.:ФОП Нічога С.О. 2020. 196 с.
6. Герасименко Г.В., Ничипоренко С.В., Хмелевська О.М. Підходи до формування політики гендерно зумовленому насильству в Україні. *Український соціум*. 2016. № 2(57). С. 97–104.

Рівчаченко Олена Анатоліївна,
старша викладачка кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НПУ ЗА СТАНДАРТАМИ ООН І НАТО

Орієнтація України на стандарти ООН і НАТО в напрямку забезпечення прав і свобод людини вимагає дієвого механізму впровадження в практику діяльності підрозділів сектору безпеки та оборони гендерно-чутливого підходу, який реалізується на основі виробленої гендерної компетентності фахівців. На сьогоднішній день питання формування гендерної компетентності постають на одне з головних місць в процесі професійної підготовки поліцейських Національної поліції України.

Розгляд різних аспектів впровадження гендерно-чутливого підходу в діяльність правоохоронних органів простежується у наукових розробках таких вчених, як: В. Авер'янов, О. Бандурка, О. Васильченко, Н. Дубчак, Д. Калаянов, І. Корецька, Л. Кримець, О.Лавренко, О. Мартиненко, П. Мироненко, А. Науменко, А. Олійник, О. Петришин, С. Постніков, І. Сокаль, І. Тищенко, В. Ягупов, В. Ясинська та ін.

«Ґендерний підхід – це не лише про те, щоб порахувати відсотки чоловіків та жінок на тих чи інших посадах. Це – про те, щоб рівність прав і можливостей жінок і чоловіків стала світоглядним фундаментом суспільного життя. Щоб ґендерні принципи були інтегровані у

повсякденну діяльність органів державної влади. Тому представленість жінок у військовому, безпековому та правоохоронному секторах, які традиційно вважалися виключно «чоловічою справою», є важливою запорукою сталого розвитку України та збалансованості у прийнятті державних рішень», – зазначила Віце-прем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Ольга Стефанішина [1, с. 2].

У словнику ґендерних термінів ґендерна компетентність розглядається як соціально-психологічна характеристика людини, що дозволяє їй бути ефективною в системі міжстатевої взаємодії. Ґендерна компетентність особистості включає:

1) знання про існуючі ситуації ґендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають;

2) вміння помічати й адекватно оцінювати ситуації ґендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності;

3) здатність не проявляти у своїй поведінці ґендерно-дискримінаційних практик;

4) здатність вирішувати свої ґендерні проблеми і конфлікти, якщо вони виникають [2].

Ми цілком погоджуємось з думкою Н. Орловської, яка слушно зазначає, що ґендерна компетентність професіонала – це обізнаність у сфері ґендерної політики держави та здатність організовувати практичну професійну діяльність з позиції забезпечення рівності та рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у правоохоронній діяльності та безпосередньому соціальному оточенні. Авторка вказує, що ґендерна компетентність полягає не лише у формуванні розуміння сутності концепції ґендеру або знань норм міжнародного і національного законодавства щодо ґендерної рівності, але й потреби керуватися ними у своїй повсякденній діяльності та під час виконання службових завдань [3].

Знання механізмів формування ґендерних ролей та стосунків в суспільстві, вміння розпізнавати ґендерну нерівність та боротися із нею, забезпечуючи зміну дискримінаційних структур і відкриваючи нові можливості для розвитку чоловіків та жінок, і є складовими ґендерної компетентності. Окрім того, ґендерна компетентність включає в себе:

– знання про ґендерну політику і ґендерно-політичні стратегії;

– знання про інструменти і практики використання ґендерного підходу;

– навички використання ґендеру як соціальної категорії, як спонукання до дій для всіх співробітників організації або особового складу підрозділу [1, с. 192].

І. Стражнікова вказує, що необхідність набуття ґендерної компетентності є обов'язковим компонентом не лише з точки зору професійного розвитку і вдосконалення людини, а й з точки зору функціонування та її взаємодії з сучасним суспільством [4].

В Національній академії внутрішніх справ в рамках курсів підвищення кваліфікації та підготовки керівних кадрів для всіх категорій слухачів в рамках навчальної дисципліни «Толерантність та недискримінація в роботі поліцейських» викладається тематика гендерно-чутливого підходу в роботі поліцейських та для окремих категорій слухачів викладається навчальна дисципліна «Формування гендерної компетентності відповідно до стандартів ООН і НАТО».

На основі нашого досвіду викладання навчальних дисциплін, що містять гендерну тематику, можемо сказати, що впровадження ґендерної проблематики в програму професійної підготовки поліцейських обов'язково повинно бути послідовним та системним, оскільки в іншому випадку заняття будуть мати нестійкий вплив: слід зважати на те, що гендерні стереотипи досить вкорінені та стійкі. Саме тому в процесі викладання дисципліни «Формування гендерної компетентності відповідно до стандартів ООН і НАТО» передбачається проведення лекційних та практичних занять, що передбачають набуття та освоєння ґендерних знань, умінь і способів ґендернокоректної поведінки. Під час лекційних занять викладачем формується система теоретичних знань слухачів щодо основних ідей ґендерної теорії, політики та стандартів ООН і НАТО; знань про ґендер, прорівність прав і можливостей жінок і чоловіків як загалом у суспільстві, так і в структурах сектору безпеки і оборони. Безумовно, для інтеграції теорії ґендерних аспектів професійної діяльності поліцейських в стійкі переконання, мотиви та позитивні дії особистості, дають власний досвід та гендерні переконання викладача.

Крім того, зазначимо, що для формування ґендерної компетентності поліцейських важливу роль грає розвиток умінь аналізу явищ і ситуацій ґендерної нерівності. Для вирішення поставленої задачі поліцейських слід навчати помічати та аналізувати негативні прояви явищ і ситуацій ґендерної нерівності, різних форм упереджень, в своєму житті, інших людей, так і суспільства в цілому. Можна зазначити, що гарні результати для тренування цих умінь у поліцейських дає використання завдань, пов'язаних з аналізом ситуацій ґендерної нерівності та їх проявах в різних сферах: в діяльності соціальних інститутів, ЗМІ, у сфері освіти, міжособистісних відносинах. На основі аналізу суспільної практики та наукових джерел нами був створений перелік повсякденних життєвих та професійних ситуацій, в яких найбільше проявляються ґендерні упередження з метою допомоги у усвідомленні та аналізу власних упереджень та поведінки.

Головне завдання практичних занять з навчальної дисципліни – відпрацювання навичок ґендернокомпетентної поведінки, формування сприйняття політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; сприяння розвитку мотиваційно-ціннісної сфери особистості поліцейських, розвиток переконань, інтересів, цінностей; формування навичок подолання ґендерних упереджень в процесі повсякденної та професійної діяльності, в сфері міжособистісних контактів; мотивування використовувати отримані знання для розв'язання

життєвих та службових завдань, дієво забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків в поліції.

Таким чином, формування ґендерної компетентності поліцейських Національної поліції України – це спеціально організована цілеспрямована діяльність, що реалізується на всіх рівнях управління органами та підрозділами НПУ та виступає підґрунтям становлення висококваліфікованих фахівців, а також забезпечує ефективну професійну діяльність поліцейських у ситуаціях із ґендерною складовою.

Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddilu/vvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.

2. Шевченко З. В. Словник ґендерних термінів. Черкаси. 2016. URL: http://a-z-gender.net/ua/genderna-kompetentnist.html.

3. Навчальні тренінги з підвищення ґендерної компетентності керівного складу підрозділів Національної гвардії України. URL:https://ngu.gov.ua/ua/news/navchalni-treningy-z-pidvyshchennya-gendernoyi-kompetentnosti-kerivnogo-skladu-pidrozdiliv.

4. Стражнікова І. В. Особливості формування ґендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. URL: http://naukam.triada.in.ua/index.php/arkhiv-konferentsij/56-konferentsiji/dvadtsyat-shosta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/664-osoblivosti-formuvannya-gendernoji-kompetentnosti-v-osvitnomu-protsesi-zakladu-vishchoji-osviti.

Рямзіна Аліна Юріївна,
наукова співробітниця лабораторії кримінологічних досліджень та проблем запобігання злочинності Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидатка юридичних наук

ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХОДІВ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ

У зв’язку з пандемією коронавірусної хвороби в Україні зріс рівень домашнього насильства. Генеральний прокурор України зазначила, що протягом 2020 р. за статтею 126-1 Кримінального кодексу України «Домашнє насильство» зареєстровано понад 2 700 правопорушень, 2019 р. – 1,5 тис. У 2020 р. 1,7 тис. проваджень направлено до суду з обвинувальними актами, тоді як 2019 р. – 758 проваджень. «Унаслідок

зростання безробіття, самоізоляції та з інших причин рівень домашнього насильства в країні зріс, і проблема гостро потребує вирішення», – вказала Генеральний прокурор України [1].

Режим соціальної ізоляції, введений у багатьох країнах світу для уповільнення поширення коронавірусної хвороби, посилив іншу проблему – домашнє насильство. Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) повідомив про зростання на 20 % випадків насильства з боку інтимних партнерів, що спостерігалося у всьому світі за три місяці карантину. Автори доповіді прогнозують ще мінімум 15 мільйонів випадків насильства з боку інтимних партнерів унаслідок соціальної ізоляції через COVID-19.

Україна, яка ввела суворий карантин на початку березня 2020 р., не є винятком: згідно з даними UNFPA, з початку карантину кількість дзвінків на національну гарячу лінію з попередження домашнього насильства зросла удвічі. За даними Офісу Генерального прокурора, за останні місяці кількість кримінальних справ, пов'язаних із домашнім насильством, також майже подвоїлась. У травні 2020 року кількість кримінальних справ, пов'язаних із домашнім насильством, становила 1 511, натомість у травні 2019 року – 795. Звісно, ці цифри не відображають повної картини, адже частина випадків не задокументовані, оскільки постраждалі далеко не завжди звертаються по допомогу через страх помсти [2].

Різні країни впроваджують нові заходи запобігання та протидії домашньому насильству в період пандемії COVID-19. Так, у Франції жертв домашнього насильства почали закликати звертатися в аптеки. Якщо людина не має змоги говорити відкрито, то може вимовити слово «маска 19» фармацевту [3], що є кодовим словом для прохання про допомогу. Такий захід впровадили і в Іспанії та Нідерландах.

Оскільки потерпілий, який постійно контролюється зловмисником, часто навіть не може розмовляти по телефону, в Грузії було активовано мобільний додаток для виклику 112, що дозволяє потерпілому таємно зв'язуватися з поліцією за допомогою кнопки тривоги. Уряд поширював інформацію про службу та інші механізми протидії насильству різними способами, включаючи SMS-повідомлення. Ця кампанія виявилася ефективною: згідно з інформацією МВС Грузії, з 15 по 30 квітня було зафіксовано 11 випадків дзвінків із використанням секретної кнопки тривоги, тоді як за попередні 3 місяці було зареєстровано лише 8 таких випадків [4, с. 4].

Міністерство жінок, сім'ї та прав людини Бразилії впровадило план дій у надзвичайних ситуаціях «Жінки, сім'я і права людини» для реагування на збільшення кількості випадків насильства по відношенню до жінок під час пандемії, включаючи керівництво з підтримки послуг, що надаються мережею підтримки жертв

насильства проти жінок (Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher); створення комітетів по боротьбі з насильством щодо жінок, пов'язаних з COVID-19, на рівні штату і муніципалітету; кампанії з підвищення обізнаності жертв, чоловіків і перехожих про важливість повідомлення про випадки насильства стосовно жінок, і масове поширення інформації про вже існуючі послуги щодо запобігання насильства по відношенню до жінок і реагування на них. Уряд також запустив онлайн-платформи, в тому числі ексклюзивний веб-сайт і додаток для звітності, для розширення можливостей охоплення існуючих номерів телефонів довіри 180 і 100. Крім надання відповідної інформації про те, як реагувати на насильство щодо жінок, платформи дозволяють завантажувати докази (фото і відео) по заявлених випадках насильства.

У Канаді існує цілий ряд ліній довіри уряду та громадських організацій. Місцеві установи повідомляють, що дзвінки зменшуються, але попит на онлайн-послуги зростає, включаючи інтернет-консультування. Під час першого спалаху пандемії та введення заходів блокування відбулося зменшення кількості дзвінків. Це пов'язують з тим, що жінки не можуть знайти приватне місце вдома, щоб здійснити телефонний дзвінок. Різні організації, такі як «Unsafe at Home» в Оттаві та «Inasmuch House and Women Services», розпочали програму обміну текстовими повідомленнями. Третина онлайн-текстів та чатів у «Unsafe at Home» створює план безпеки для жінок та пропонує альтернативні способи життя [5].

У Бразилії Офіс державного прокурора створив додаток, який дозволяє жінкам повідомляти про випадки насильства дистанційно і надає інформацію про поведінку і ресурси, пов'язані з насильством щодо жінок, включаючи інформацію про місцезнаходження та контактну інформацію про послуги для жертв.

У Швейцарії проводять кампанію, що закликає до солідарного стеження за сусідами, щоб ті здійснювали виклик поліції та повідомляли, що вони чують жорстокі бійки в сусідніх квартирах [6].

У Південній Африці існує широкий спектр телефонних ліній довіри уряду та неурядових організацій, орієнтованих на гендерне насильство. На національному рівні функціонує Командний центр гендерного насильства, який діє при Департаменті соціального розвитку. Центр працює на базі цілодобової телефонної служби, що працює цілодобово та без вихідних. Існує також лінія Skype «Helpme GBV» для членів спільноти глухих.

У ФРН поліція, прибувши на виклик, має компетенцію запропонувати кривднику добровільно покинути помешкання або у виключних випадках може тимчасово затримати особу для примусового виселення. Перед цим йому дають можливість спакувати речі, а ключ від помешкання вилучають. Крім того, потерпілі від

насильства мають можливість звернутися до сімейного суду, який може застосувати такі санкції щодо кривдника: рішення про захист потерпілої (потерпілого); виділення потерпілим окремого тимчасово житла; матеріальну компенсацію за фізичну й моральну шкоду; установлення судової опіки над дітьми; обмеження щодо спілкування та наближення кривдника до жертви насильства.

Тобто, як зазначає Манжос Н.В., у ФРН профільний Закон про захист від насильства визначає два основних рівні захисту від домашнього насильства – адміністративний, що невідкладно виконується поліцією, та судовий (сімейними судами), за яким на кривдника можуть накласти адміністративні заборони щодо можливості спілкуватися із жертвою насильства [8, с. 155].

Україна також впроваджує заходи запобігання та протидії домашньому насильству в умовах пандемії COVID-19. Проте з метою зменшення кількості випадків домашнього насильства варто впроваджувати подальші заходи, перейнявши міжнародний досвід.

Список використаних джерел

1. В Україні через пандемію коронавірусу зріс рівень домашнього насильства. 2020. URL: https://ua.interfax.com.ua/news/general/705970.html.

2. Пандемія COVID-19 загострила проблему домашнього насильства. 2020. URL: https://bit.ly/2ZZfKsJ.

3. Розширення ролі фармацевтів за період пандемії COVID-19. Apteka.ua. № 25/26. 06.07.2020. URL: https://www.apteka.ua/article/553295.

4. Fund «Sukhumi». Impact of COVID 19 on Domestic Violence, Situation of Wonen Wictims and Access to the Support Services. Tbilisi. 2020. 14 p.

5. *Meghan Campbell, Aradhana Cherupara Vadekkethil, Nomfundo Ramalekana*. Domestic Violence and COVID. 2020. URL: https://bit.ly/37GAXMg.

6. Цит. за: *Paula Tavares, Flávia Carbonari*. Addressing Violence against Women (VAW) under COVID-19 in Brazil. 2020. URL: https://www.academia.edu/44046988/Addressing_Violence_against_Women_VAW_under_COVID_19_in_Brazil.

7. *Meghan Campbell, Aradhana Cherupara Vadekkethil, Nomfundo Ramalekana*. Domestic Violence and COVID. 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/342601329_Domestic_Violence_and_COVID.

8. Манжос Н.В. Публічне адміністрування запобігання та протидії домашньому насильству в Україні : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 200 с.

Севрук Ірина Ігорівна,
доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, кандидатка філософських наук, доцентка;
Соколовська Юлія Вадимівна,
доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, кандидатка історичних наук, доцентка;
Чупрінова Наталія Юріївна,
доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, кандидатка філологічних наук, доцентка;

ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПОНЕНТИ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Гендерна рівність в сучасному світі постає як фактор, що забезпечує стабільний розвиток суспільства і держави. Стратегія стабільного розвитку (ООН, 2015) [1], опікуючись перспективами сталого розвитку людства, визначає ґендерну рівність як п'яту з сімнадцяти стратегічно значущих цілей. В Україні, Цілі сталого розвитку, адаптовані на період 2015-2030, згідно національної доповіді від 2017 р., ґендерну рівність також визнають як стратегічно значущу.

Засадові принципи ґендерної рівності в Україні було проголошено Конституцією України у перші ж роки Незалежності. У статтях 21, 23 та 24 забезпечуються рівні права для всіх громадян [2]. Ці принципи на сьогодні закріплено чисельними нормативно-правовими документами.

Водночас, можна стверджувати, що незважаючи на суттєві позитивні зрушення, забезпечення ґендерної рівності у секторі безпеки та оборони України й досі потребує системної та цілеспрямованої роботи на всіх рівнях структур.

Особливу роль у цих процесах відіграє система військової освіти. Очевидним є те, що закріплення позитивних зрушень у державній політиці потребує системної роботи на рівні формування світоглядних установок та повсякденних практик військових. Гендерно орієнтована військова освіта здатна сформувати такі, що долають традиційні для маскулінного військового середовища та патріархатного суспільства стереотипи. Цінністю та нормою має стати визнання та дотримання військовими рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Водночас, «Оцінка ґендерного впливу на сектор безпеки і оборони України», що була проведена у 2017 році незалежними експертами [3], виявила системні недоліки та типові проблеми від стратегічного рівня до низової ланки. Серед них, зокрема, зазначалась «відсутність єдиного підходу у розумінні ґендерної політики серед

навчальних закладів та навчальних центрів сектору безпеки та оборони, брак системної інтеграції ґендерних питань у навчальний процес цих закладів» [3]. Авторки документу у розроблених рекомендаціях наполягали на необхідності уніфікації ґендерних підходів та їх включення до освітніх програм всіх навчальних закладів та центрів усіх складових сектору безпеки та оборони України.

Як «відповідь» стартував унікальний пілотний проект з уніфікації підходів щодо викладання ґендерної тематики у навчальних закладах сектору безпеки та оборони України. Цей проект тривав від початку ініціативи у 2017 році до завершення написання «Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України» (далі «Методичні рекомендації») влітку 2020 року.

Унікальність «Методичних рекомендацій» обумовлено тим, що вони розроблені під потреби національного замовника та враховують світовий та вітчизняний досвід та контексти; мають суто практичне спрямування; надають методики та техніки щодо розвитку гендерної компетентності військових. «Методичні рекомендації» постають як інтелектуальний продукт, що надає можливості забезпечити «єдність бачення» у викладанні ґендерної тематики у навчальних закладах різних силових структур. Методичні рекомендації – практична допомога викладачам ВВНЗ у питаннях щодо інтегрування ґендерної компоненти в освітній процес. Експерти оцінюють «Методичні рекомендації» як унікальну і надзвичайно актуальну наукову і системоутворюючу роботу.

На сьогодні як найбільш актуальне постає завдання щодо реалізації у навчальному процесі «Методичних рекомендацій». І справа полягає не тільки у необхідності визначитися з кількістю примірників. Кожен з навчальних закладів сектору безпеки та оборони має визначити, яким саме чином і у якому форматі використовуватиме цей інструмент. З одного боку, створені «Методичні рекомендації» – потужний та дієвий інструмент, здатний забезпечити формування гендерної компетентності військових та службовців структури. З іншого, – принципове питання – як їм користуватися (реально чи формально), у якому форматі (частково чи у повному обсязі, ситуативно чи системно, з «доброї волі» чи примусово). На наш погляд, реалізація залежатиме не тільки від змісту рекомендацій, а й від тих, хто організує впровадження рекомендацій, та тих, хто транслює ідеї та знання, наявні у рекомендаціях. Принципово важливою є установка керівної ланки.

Успішність просування ідей ґендерної рівності залежить від наявних на стратегічному, операційному та тактичному рівнях вмонтованих у ментальність військових стереотипів, цінностей, норм та відповідних практик повсякденності. Управлінські практики, логістичне забезпечення, інфраструктура, організаційне середовище

мають демонструвати гендерну чутливість та закріплювати цінності ґендерної рівності.

Тому, з урахуванням специфіки організації навчального процесу у НА НГУ, наявних затверджених освітньо-професійних програм та відповідних компетентностей, що не містять фіксованої гендерної, пропонуємо наступне.

Перше. Вважаємо, що у межах НГУ гендерну обізнаність необхідно формувати на всіх рівнях: від стратегічного до тактичного.

З метою реалізації цього завдання вважаємо за доречне запропонувати ввести на курсах підвищення кваліфікації (КУОС) НА НГУ спецкурси з гендерної проблематики для кожної з категорій слухачів з урахуванням специфіки потреб підготовки кожної з категорій.

Друге. У програми курсів підвищення кваліфікації НПП НА НГУ ввести курс «Гендер в освітньому процесі НА НГУ», що складається з чотирьох смислових блоків: загально-теоретичний, правовий, морально-етичний та методичний аспекти інтегрування гендерної компоненти в освітній процес.

Третє. З метою формування гендерної обізнаності якомога більшої кількості військовослужбовців НГУ згідно уніфікованих підходів, фіксованих у «Методичних рекомендаціях», запропонувати проведення виїзних занять (тренінгів) у військах. Забезпечити можливість таких занять можуть інституціонально закріплені (розроблені) механізми, приміром, моніторинг потреби у таких заняттях, тощо.

Розробниками курсів, спецкурсів та окремих занять (тренінгів) можуть виступити як автори «Методичних рекомендацій», так і інші фахівці.

Четверте. У НА НГУ у березні 2019 р. створено окремий структурний підрозділ – Відділ євроатлантичної інтеграції. Відділ постає як дієвий інструмент підвищення кваліфікації військових та реформування освіти у напрямку відповідності стандартам НАТО. Цей Відділ може стати одним з інструментів практичного виконання завдань щодо реалізації ідей гендерної рівності як складової євроінтеграції у структурах НА НГУ та НГУ. У перспективі та за умови інституціонального закріплення, одним з завдань цього Відділу може стати забезпечення гендерно-чутливого середовища у кожному структурному підрозділі та в цілому у НА НГУ. Цей Відділ може виконувати функції моніторингу потреб, проблем, ситуацій щодо гендерної рівності; він може проводити різноманітні заходи, що створюють гендерно-чутливе середовище.

Список використанних джерел

1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/70/1 от 25 сентября 2015 года. URL: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiXu4XU8c3lAhVsoosKHWG1CDYQF

jAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fru%2Fga%2F70%2Fdocs%2F70res1.shtml&usg=AOvVaw3dlwsGcUT3dut28dH1LYVd.

2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: http//zakon2.rada.gov.ua/laws/show.

3. Суслова О. & Руз Е., 2017. 'Оцінка ґендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року'. 25 вересня. Доступно <http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assessment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf.

Стаховський Юрій Олександрович,
старший офіцер загального відділу
адміністративного управління штабу
Командування Повітряних Сил Збройних
Сил України

МЕТОДИ Й ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Для реалізації принципів гендерної рівності використовуються різні методи та інструменти її впровадження.

Інструменти впровадження ґендерної рівності знаходяться в постійному розвитку і оновленні. Їх набір у кожному випадку має добиратися індивідуально.

Упровадження гендерного аналізу в процеси формування державної політики пов'язане, зокрема, з потребою подолання підходу, за якого гендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин. Водночас рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження інших ознак. Ефективність реалізації державної політики залежить від як найповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців [1].

Навчання з гендерної рівності – будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення рівня обізнаності з гендерних питань представників і представниць директивних органів (тих, хто формує політику) та інших інституцій (суб'єктів) та формування їх гендерної компетентності і сприяння включенню цілей гендерної рівності в їхню роботу на всіх рівнях [2].

Гендерна оцінка – оцінка, що застосовується як метод ґендерного інтегрування, який включає проблеми ґендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування [2].

Оцінка гендерного впливу – інструмент політики для перевірки певної (окремої) пропозиції щодо формування політики, щоб виявити та оцінити її різний вплив на жінок та чоловіків, аби ці розбіжності могли бути усунені до погодження (затвердження) пропозиції [2].

Гендерна статистика та показники – статистика, яка відображає реальну картину наявних відмінностей та нерівностей у становищі жінок та чоловіків у всіх сферах життя та інтегрує гендерний підхід у збір, аналіз та подання статистичних даних [2].

Гендерний моніторинг – процес, що вимагає включення гендерної перспективи у моніторинг, звітність та оцінку всіх політик та планів – як у процеси та пропозиції, так і в результати та очікувані впливи, з метою отримання інформації про вплив програм чи конкретних проектів на життя жінок та чоловіків та усунення нерівності [2].

Гендерне планування – проактивний підхід до планування, який розглядає гендер як ключовий критерій, і має на меті інтегрувати чіткий гендерний вимір у політику чи дію [2].

Консультація із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах має на меті залучити різноманітні точки зору різних груп жінок і чоловіків, на які впливає рішення публічної політики, з метою: кращого визначення питань, що розглядаються, вибору між різними типами позицій з питань та досягнення консенсусу. Консультації призводять до більш обізнаних процесів прийняття рішень, більш справедливого розподілу ресурсів та покращення надання послуг [2].

Трансформація інституції (організації) – процес організаційних змін, який описує, як інтеграція гендерних питань може бути впроваджена в державну інституцію та як можна вдосконалити вже наявні підходи [2].

Наявність інституційного механізму є запорукою ефективності реалізації єдиної державної політики із застосуванням методів і інструментів впровадження гендерної рівності.

Під інституційним механізмом розуміється сукупність взаємозв'язків між формальними та неформальними інститутами, а також організаціями, які сприяють реалізації принципів демократичного врядування, забезпечують узгодження та коригування інтересів різних суспільних груп, координацію спільної діяльності на шляху досягнення задекларованих цілей розвитку держави (регіону). Інституційний механізм формування та реалізації державної гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечується роботою уповноважених осіб (координаторів), консультативно-дорадчих органів, радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідальних структурних підрозділів. Завдяки наявності та роботі інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування здатні реалізовувати покладені на них повноваження та завдання в межах своєї компетенції.

Стаття 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а Стаття 12 містить положення, що стосуються формування та функціонування інституційного механізму забезпечення гендерної рівності на національному та місцевому рівнях [3].

На виконання Закону приймаються національні програми і плани дій, які в комплексі формують державну гендерну політику.

Відповідно до вимог Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 637-р), складові сектору безпеки і оборони задіяні до реалізації його заходів як відповідальні виконавці, так і співвиконавці.

Впровадження гендерної політики в діяльність Міністерства оборони України та Збройних Сил України забезпечується шляхом підбору кандидатур та призначення радників і радниць з гендерних питань, у тому числі на громадських засадах.

Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у діяльності Міністерства оборони України та Збройних Сил України здійснено внесенням змін до законодавчих та нормативно-правових актів, якими:

закріплено принцип проходження жінками військової служби на рівних засадах із чоловіками, зокрема, рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби;

військовослужбовцям-жінкам надано доступ до всіх військово-облікових спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, у тому числі і «бойових»;

військовослужбовці-жінки можуть призначатися на всі офіцерські посади, крім тих, на які розповсюджуються законодавчі обмеження з урахуванням можливих ризиків для їх здоров'я, у тому числі репродуктивного.

Врахування гендерних підходів у системі підготовки кадрів реалізовано шляхом скасування обмеження прийому осіб жіночої статі на навчання у вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти Міністерства оборони України та Збройних Сил України.

Здійснюється прийом жінок за спеціальностями підготовки у відповідності до військово-облікових спеціальностей, визначених у переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних Сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками.

Триває реалізація "пілотного проєкту" щодо уніфікованого підходу з урахуванням гендерної складової у навчальних програмах ВВНЗ (ВІКНУ імені Т. Шевченка та НУОУ імені І. Черняховського);

З метою підвищення гендерної компетентності особового складу представники і представниці військових формувань беруть участь у заходах щодо обміну досвідом з гендерних питань, у навчальних семінарах, тренінгах, конференціях, зустрічах, нарадах, круглих столах, які організовуються парламентом, центральними органами виконавчої влади, міжнародними партнерами (ООН Жінки, ОБСЄ, НАТО) та неурядовими громадськими організаціями.

Задля інформування з гендерних питань особового складу на офіційних веб-сайтах функціонують окремі розділи (на веб-сайті Міністерства оборони України – «Гендерні питання у сфері безпеки», розділ розроблений і для англомовної версії сайту), де розміщуються матеріали, у тому числі відео, щодо впровадження гендерної політики у діяльність Міністерства оборони України та Збройних Сил України [4].

Список використаних джерел

1. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86.

2. Методи та інструменти: Європейський інститут гендерної рівності. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.

4. Гендерні питання у сфері безпеки: веб-сайт Міністерства оборони України. URL: http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki.

Стояцька Ганна Михайлівна,
доцентка кафедри гуманітарних дисциплін та психології поліцейської діяльності Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидатка філософських наук, доцентка

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ ДО СПРИЙНЯТТЯ ЗМІН СЕРЕД МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

За словами заступниці міністра внутрішніх справ Тетяни Ковальчук, відсоток жінок у правоохоронних органах останніми роками повільно, але невпинно збільшується [1]. Загалом в структурі МВС України працює близько 40 % жінок, у органах та підрозділах Національної поліції цей відсоток дещо менший (близько 21–22 %). На більшості факультетів закладів вищої освіти, що готують персонал для правоохоронних органів, показник гендерного розподілу є певним середнім між наведеними значеннями – близько 27–30 % в залежності від спеціалізації.

Впродовж останніх шести місяців у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ проводилось комплексне

дослідження соціальної адаптивності та готовності до змін серед курсантів факультетів, що готують фахівців за спеціальністю 262 «Правоохоронна діяльність». Зазначену групу досліджуваних було обрано цілеспрямовано для цільового вивчення показників соціальної адаптивності, інноватівності, відкритості новому досвіду та готовності до змін у середовищі тих молодих поліцейських, які згідно із наказом МВС від 30.05.2019 р. № 427 навчаються за освітньо-професійною програмою «2 роки курсант – 1 рік слухач», що передбачає «здобуття освіти на денній формі – протягом 1 та 2 років навчання та на заочній формі – протягом третього року навчання із направленням у розпорядження Національної поліції для подальшого проходження служби» [2]. Зважаючи на такі особливі умови навчального процесу, постала потреба вивчення саме цієї категорії курсантів щодо готовності до набуття компетентностей та несення служби в нових умовах.

Для дослідження було обрано ряд методик, які умовно можна поділити на дві групи. Одну з груп склали методики, що містять вивчення психологічної готовності до сприйняття та впровадження змін, рівнів інноватівності, адаптивності, толерантності до двозначності, інтолерантності до невизначеності. Цю групу було обрано для детального і переконливого вивчення рівня налаштованості на зміни. Центральною методикою в цій групі стала методика на визначення рівня growth mindset (мислення зростання), розроблена Керол Двек, професором психології Стенфордського університету [3; 4]. Іншу групу склали методики на визначення рівнів суб'єктивного контролю, готовності до ризику, психічного благополуччя, різних видів мотивації. Покликанням цієї групи було визначення ряду факторів, які можна вважати визначальними для формування готовності до сприйняття змін. Показники, отримані за методиками другої групи використовувались у якості незалежних змінних в дослідженні.

Загальна кількість вибірки досліджуваних склала 103 курсанти, що навчаються на спеціальності «Правоохоронна діяльність» за ОПП «2 роки курсант – 1 рік слухач». Гендерний розподіл вибірки склали 77 хлопців та 26 дівчат, що на сьогодні загалом відповідає гендерному розподілу працівників правоохоронних органів. Таким чином дані, отримані в ході дослідження можуть бути релевантними щодо генеральної сукупності.

В рамках даної розвідки нас цікавлять результати гендерних особливостей фактично спостережуваних даних проведеного дослідження. Воно продемонструвало, що практично по всіх аналізованих показниках мають місце статистично значимі відмінності між молодими чоловіками та жінками, що заступають на службу до лав Національної поліції. Таким чином нульові гіпотези в ході дослідження було відхилено по 5 показниках з 27. Нижче в таблиці представлено основні статистичні дані по досліджуваних показниках вибірки. Природно, що нульову гіпотезу було відхилено по тих показниках, дані по яких не відповідали вимогам нормального розподілу.

Таблиця 1

Показник	**N**	**max**	**min**	$\bar{x}$ **(хлопці)**	$\bar{x}$ **(дівчата)**	**p-критерій**	**Рішення**
Індекс інноватівності	77/26	3,66	0,52	3,64	3,62	,200[c]	H_0 приймається
Загальна інноватівність	77/26	46,62	5,49	46,32	45,88	0,002352	H_0 відхиляється
Ініціативність	77/26	15,88	3,19	15,62	16,35	0,000000	H_0 відхиляється
Перевага діяльності, що вимагає інноватівності	77/26	15,14	2,89	15,08	14,50	0,014579	H_0 відхиляється
Готовність до інновацій	77/26	15,6	2,39	15,62	15,04	0,000000	H_0 відхиляється
Адаптивність	77/26	18,24	4,66	18,30	18,35	0,026461	H_0 відхиляється
Толерантність до двозначності	77/26	18,62	4,78	18,83	18,42	0,005638	H_0 відхиляється
Growth mindset	77/26	40,7	6,84	41,04	39,35	,200[c]	H_0 приймається
Рівень психічного благополуччя	77/26	381,82	52,02	377,35	384,77	0,015325	H_0 відхиляється
Загальна інтолерантність до невизначеності	77/26	77,54	11,88	78,97	72,12	0,042561	H_0 відхиляється
Рівень сформованості джерела інтолерантності «новизна»	77/26	18,84	4,45	19,38	17,12	0,000169	H_0 відхиляється
Рівень сформованості джерела інтолерантності «складність»	77/26	43,27	7,09	43,99	40,50	0,081549	H_0 приймається
Рівень сформованості джерела інтолерантності «нерозв'язність»	77/26	15,43	2,68	15,61	14,50	0,000016	H_0 відхиляється
Рівень суб'єктивного контролю	77/26	13,45	27,00	15,08	5,81	0,023877	H_0 відхиляється
Потреба у впровадженні стратегічних змін	77/26	8,22	2,08	8,23	7,92	0,000024	H_0 відхиляється
Мотиваційний комплекс	77/26	4,19	0,51	4,17	4,05	0,148042	H_0 приймається
Внутрішня мотивація	77/26	4,76	0,53	4,73	4,60	0,000000	H_0 відхиляється
Зовнішня негативна мотивація	77/26	4,2	0,66	4,21	4,01	0,000000	H_0 відхиляється

Зовнішня позитивна мотивація	77/26	3,61	1,04	3,56	3,69	0,000000	H_0 відхиляється
Відкритість новому досвіду	77/26	67,23	13,74	66,51	65,93	0,000005	H_0 відхиляється
Готовність до ризику	77/26	1,06	15,69	0,73	3,50	0,090258	H_0 приймається
Мотивація до успіху	77/26	18,15	3,33	17,94	18,35	0,014157	H_0 відхиляється
Соціальна адаптивність	77/26	26,6	2,82	26,57	26,75	0,000004	H_0 відхиляється
Готовність змінюватися	77/26	26,81	4,13	27,55	25,04	0,000001	H_0 відхиляється
Готовність до здійснення конструктивних дій, спрямованих на подолання невдач	77/26	26,03	3,56	25,79	26,65	0,000005	H_0 відхиляється
Готовність до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети	77/26	27,29	3,51	27,19	27,46	0,000009	H_0 відхиляється
Показник загальної задоволеності	77/26	25,31	3,25	25,52	25,46	0,000000	H_0 відхиляється

Для досліджуваних показників було також розраховано коефіцієнт варіації для розрахунку відносного ступеню розсіювання даних. Для переважної більшості показників цей коефіцієнт був в межах від 14 % до 25 %, тобто не перевищував статистичну норму 33 %. І лише для двох показників (рівня суб'єктивного контролю та готовності до ризику) значно відхилявся від норми (на рівні 2,37 та 11,04 відповідно). Причому значне відхилення спостерігалось як для вибірки в цілому, так і для показників окремо по хлопцях та дівчатах. Нижче в таблиці наведено показники коефіцієнтів варіації:

Таблиця 2

	хлопці	**дівчата**
Рівень суб'єктивного контролю	199,06	521,24
Готовність до ризику	2023,74	533,5

Найбільшою різницею по середніх значеннях між хлопцями та дівчатами виявився саме показник готовності до ризику. Для дівчат його значення значно перевищувало відповідний показник для хлопців. Натомість рівень суб'єктивного контролю навпаки, за середнім показником виявився вищим у хлопців, аніж у дівчат. Цю тенденцію варто враховувати керівникам факультетів, психологам, працівникам з добору кадрів під час роботи з персоналом, а також викладачам, що складають групи забезпечення даної освітньо-професійної програми. Отримані дані спростовують стереотипні уявлення про жінок, як осіб, що

в меншій мірі здатні ризикувати заради виконання професійних обов'язків. Дана психічна якість в значній мірі демонструє сучасні гендерні тенденції та показує, що жінки, які пов'язують своє майбутнє з роботою в Національній поліції, не бояться брати на себе відповідальність за наслідки своїх рішень та дій.

Що стосується інших показників, по яких нульову гіпотезу було відхилено, то ці дані вказують керівникам та співробітникам по роботі з персоналом на необхідність враховувати той факт, що по ним між хлопцями та дівчатами існують статистично значущі відмінності і відповідним чином будувати стратегії розвивання та вдосконалення досліджених якостей. Подальші дослідження в цій сфері можуть допомогти краще використовувати дані психічні якості в професійній діяльності з метою покращення ефективності роботи правоохоронців.

Список використаних джерел

1. Кількість жінок у підрозділах МВС зросла – заступник міністра. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-kilkist-zinok-u-pidrozdilah-mvs-zrosla-zastupnik-ministra.html.
2. Наказ Міністерства внутрішніх справ від 30.05.2021 № 427 «Про вдосконалення підготовки курсантів у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських за спеціальністю «Правоохоронна діяльність».
3. Dweck C. S., Yeager D. S. Mindsets: A View From Two Eras. *Perspectives on Psychological Science*. 2019. May. T. 14, № 3. C. 481-496.
4. Yeager D. S., Dweck C. S. What Can Be Learned From Growth Mindset Controversies?. *American Psychologist*. 2020. Dec. T. 75, № 9. C. 1269–1284.

Торічний Олександр Володимирович,
професор кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, доктор педагогічних наук, професор;
Ганаба Вікторія Василівна,
курсантка 431 групи факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

Ґендерна політика в Державній прикордонній службі України (далі – ДПСУ) як складова ґендерної політики держави є **механізмом сприяння впровадження політики рівних прав і можливостей в**

секторі безпеки і оборони України, яка регулює процеси розвитку соціальної взаємодії прикордонників обох статей в органах охорони державного кордону, вдосконалює та розвиває їх соціальні статуси і відносини із врахуванням специфіки прикордонних традицій і стереотипів.

Метою ґендерної політики у ДПСУ є забезпечення ефективного впровадження ґендерного підходу у життєдіяльність органів охорони державного кордону для створення гарантій рівних прав та можливостей особистості незалежно від її статі.

Ґендерна політика в ДПСУ виходить не тільки з реалізації чинника затребуваності прикордонників жіночої статі, легітимізації їх статусу тощо. Вона є діяльністю щодо ліквідації дисбалансу жіночого представництва у військовому середовищі, практикою оптимальної організації життєдіяльності в ньому, яка покликається на статеві відмінності та одночасно враховує аргумент справедливості (рівні права та можливості для кожної особи, незалежно від статі), а також аргумент ефективності (залучення соціального та професійного потенціалу жінок у оборонній сфері).

ДПСУ, на яку покладається надважлива функція держави – забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні, має використовувати весь потенціал людського фактора (як чоловіків, так і жінок).

Не є виключенням сфера діяльності ДПСУ, де з кожним роком зростає кількість військовослужбовців і співробітників жінок, які успішно виконують покладені на них функціональні обов'язки на всіх рівнях функціонування вказаних відомств.

Одночасно слід враховувати, що військова і правоохоронна діяльність об'єктивно мають свої специфічні особливості, з урахуванням яких необхідно будувати систему реалізації гендерної політики, а саме:

1. Правоохоронна діяльність і військова служба за потреби службової необхідності можуть мати підвищений рівень навантаження на співробітників за інтенсивністю і регламентацією службового часу, що за окремих умов може створювати певні суперечності з гарантованими державою правами і пільги жінок, наприклад, в питаннях надання гарантій та пільг по народженню дитини, догляду за дітьми, тощо.

2. Подальше удосконалення ефективності реалізації державної політики забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в умовах військової служби та правоохоронної діяльності, особливо на низових рівнях функціонування, об'єктивно буде вимагати суттєвого фінансового та матеріального забезпечення.

3. Не завершене подолання існуючих стереотипів щодо начебто об'єктивних обмежень та застережень можливості служби та праці

жінок в окремих видах діяльності та на високих рівнях управління військових та правоохоронних структур.

4. Разом з тим об'єктивний процес зростання ролі і місця жінок у військових та правоохоронних формуваннях давно поставив на порядок денний питання щодо необхідності невідкладного вирішення вказаних проблем як на законодавчому і нормативно-розпорядчому рівнях, так і на рівні організації діяльності військових та правоохоронних відомств.

Таким чином, ДПСУ має потребу у ефективній, послідовній, фінансово забезпеченій ґендерній політиці, яка відповідала б сучасним світовим тенденціям у гуманітарній сфері, сприяла б максимальній реалізації соціального потенціалу українських жінок та чоловіків у питанні підвищення обороноздатності держави та бойової готовності.

Трещов Мирослав Миколайович,
професор кафедри управління
та адміністрування Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ,
доктор наук з державного управління,
кандидат економічних наук

ОСНОВНІ КРОКИ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В БЕЗПЕКОВІЙ ПОЛІТИЦІ УКРАЇНИ НА РІЗНИХ РІВНЯХ ВЛАДИ

Реформа сектору безпеки повинна відповідати різним потребам безпеки чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. Інтеграція гендерних аспектів у розробку політики національної безпеки необхідна для дотримання міжнародних законів, інструментів та норм, що стосуються безпеки та ґендерних питань. Зокрема, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) [1] і Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 щодо жінок, миру та безпеки (2000 р.) [2].

Розробка або перегляд політики національної безпеки вимагає участі широкого кола суб'єктів, у тому числі уряду, парламенту, місцевого самоврядування та громадянського суспільства. Кожен з переліку суб'єктів може вжити заходи для впровадження гендерного підходу в розробку політики безпеки.

Роль національного уряду, Кабінет Міністрів України, включаючи координаційні органи з безпеки та комітети з питань політики безпеки, передбачає:

– формування кадрового потенціалу і відповідних кваліфікаційних навичок посадових осіб щодо вирішення питань гендерної проблематики при розробці політики безпеки шляхом навчання, інструктажів та звітів з гендерних питань, менторських програм;

– збільшення участі жінок у секторі національної безпеки, зокрема призначення жінок до рад національної безпеки та комітетів з підготовки політики безпеки, включення в органи безпеки відповідальних за гендерні питання представників державних структур, запровадження механізмів для консультацій з представниками жіночих організацій та експертами з гендерних питань в політиці безпеки.

Сфера заходів Верховної Ради України:

– забезпечення всеохопленності формування політики національної безпеки, зокрема шляхом проведення широких процесів громадських консультацій, парламентських слухань, відкритих дебатів та засідань комітетів, щоб домогтися участі чоловіків та жінок у формуванні політики безпеки, окремих зустрічей для груп у суспільстві, які не можуть виступити публічно (наприклад, етнічні групи меншин);

– сприяння рівній участі народних депутатів-чоловіків та жінок у розробці політики безпеки, у комітетах з питань оборони та безпеки; заохочення народних депутатів-жінок, зацікавлених у гендерних питаннях, проводити зустрічі з метою розробки спільної платформи з гендерних питань у сфері безпеки;

– підтримка створення коаліцій жінок у парламенті та в політичних партіях.

Органи місцевої виконавчої влади та органи місцевого самоврядування повинні:

– залучати жінок, гендерних експертів та представників жіночих організацій до комітетів та рад з питань безпеки на рівні громади та аудиту безпеки громад;

– враховувати різні потреби в безпеці та правосудді чоловіків, жінок, хлопчиків та дівчат у місцевих ініціативах щодо запобігання злочинності та реагування на них, а також стосовно питань, пов’язаних із насильством;

– інформувати регіональні та національні органи безпеки про результати перевірок безпеки та процесів планування, щоб місцеві особливості безпеки чоловіків та жінок могли бути включені до політики національної безпеки.

Громадські організації можуть:

– здійснювати адвокацію гендерних питань, які слід вирішувати в політиці національної безпеки;

– представляти погляди чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у суспільстві, включаючи представників маргіналізованих груп, у процесах формування політики безпеки;

– забезпечувати комплекс технічних знань та досвіду навчання з питань гендерної та безпекової ситуації для розробників політики національної безпеки;

– контроль за гендерними проблемами під час реалізації відповідної політики;

– проводити гендерний аудит та оцінювати інститути сектору безпеки.

На разі існують проблеми інтеграції гендерних питань, серед яких виокремлюємо ключовий: недостатній потенціал державних органів влади та обмежена інфраструктура публічного управління для широкомасштабних процесів впровадження гендерних аспектів.

Список використаних джерел

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос): ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

2. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року: ООН; Резолюція, Міжнародний документ від 31.10.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669.

Tushko Klavdiia,
Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Pedagogy and Socio-Economic Disciplines Department, National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine;
Biliavets Bogdan,
4th year cadet majoring in «Telecommunications and Radio Engineering»

CONCEPTUAL FUNDAMENTALS OF GENDER POLICY IN UKRAINE

Modern Ukrainian society, in particular him political institutes, is in the transitional state, as tries to occupy democratic position, but can not get rid from the opposite to democracy phenomena and processes. Democracy can be characterized in different ways, it is a variety of opinions, and respect for the individual, and the right to choose. However, the issues of gender equality are becoming especially relevant.

The world experience of becoming a country of high level of development testifies to the difficult path of democracy formation, gradual development in the fields of politics, economy and social programs. In these areas of human activity, as a rule, both women and men have equal rights, responsibilities and status. One of the priority features of democracies is the government's dialogue with its society. The result of such interaction is the construction of a balanced national and social policy, and in modern times – gender policy.

The actions of Ukraine's top officials on European integration and the active reproduction of the world's successful experience in the economy, politics and social spheres led to the proposed Ukrainian version of the concept of gender policy.

Ukrainian specialists of the above-mentioned types of activity relied on the constitution of the state, holding relevant informational socio-cultural events, and paying attention to the gender balance in state authorities.

According to the analysis of the scientific literature, the content of the Ukrainian conceptual provisions of gender policy takes into account the experience of the American model, Swedish and many other gender models. For example, we have implemented gender models, according to which: there is no negative attitude towards women, it is recognized, the observance of equality between men and women in any human activity.

Confirmation of the importance of gender policy in Ukraine is designing the content of relevant policy state documents, organizing regional forums at the national level, improving policies for the protection of women and children, reassessing views on motherhood and many other events.

It can be stated that the process of emergence and development of gender policy arose in connection with the change in the level of consciousness of Ukrainian citizens, the impact of globalization, European integration and more. And this, in turn, indicates the non-isolation of Ukraine from the world community. The eclectic nature of the conceptual provisions of Ukrainian gender policy is explained by the unsystematic solution of its problems, the lack of forecasting procedures.

In general, in its gender policy, Ukraine seeks to ensure equality in the rights and freedoms of men and women in accordance with international law.

Фулей Тетяна Іванівна,
начальниця відділу наукових досліджень проблем судочинства та науково-методичного забезпечення суддівської освіти Національної школи суддів України, кандидатка юридичних наук

СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ: РЕАКЦІЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ (ВІД СПРАВИ ПОМІЛЯЙКО ДО СПРАВИ СІКАЛ)

Суспільний резонанс, викликаний катуванням та зґвалтування жінки у Кагарлицькому відділенні поліції у травні 2020 року, вчергове привернув увагу до проблеми жорсткого поводження працівників правоохоронних органів. Ситуація, коли правоохоронці катували жінку шляхом нанесення тілесних ушкоджень, одягання протигазу та перекриття доступу кисню до нього [1], подібна до обставин справи *«Поміляйко проти України»* [2], у якій Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) констатував порушення статті 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) в матеріально-правовому [2, п. 47–52] та процесуальному аспектах [2,

п. 55–58]. Так, Світлану Поміляйко викликали до Орджонікідзевського РВ ХМУ ГУМВС України в Харківській області на допит у зв'язку з крадіжкою обладнання на підприємстві, де вона працювала (події відбувалися 8 листопада 2008 року), і «не отримавши від заявниці визнавальні покази, Т. та С. змусили її сісти на стілець, одягли на голову поліетиленовий пакет та почали її душити. У той самий час вони били її по голові, обличчю, губах, щоб вона не прокусила пакет. Заявниця кілька разів втрачала свідомість. Коли вона сказала працівникам міліції, що їй потрібно відвідати туалет, С. вдарив її у живіт та по голові. Вона знову знепритомніла та мимоволі обмочилася» [2, п. 11].

Треба визнати, що на відміну від ситуації С. Поміляйко, коли кримінальна справа щодо працівників міліції була порушена районною прокуратурою більше ніж через місяць після подій (зауважимо, що на підставі відомостей, наданих адміністрацією лікарні про травми заявниці, райвідділ міліції відмовився порушувати кримінальну справу), у випадку кагарлицьких подій реакція компетентних органів була швидкою. Окрім того, після початку досудового розслідування за вказаним фактом до Державного бюро розслідувань (далі – ДБР) почали звертатися особи з повідомленнями про факти катувань, що раніше відбувалися у вказаному відділенні поліції [1].

Територіальним управлінням ДБР у місті Києві досудове розслідування у кримінальному провадженні відносно колишніх працівників Кагарлицького ВП Обухівського ВП ГУ Нацполіції у Київській області завершено у доволі короткі строки – 13 листопада 2020 року стороні захисту та потерпілим повідомлено про завершення досудового розслідування та надання доступу до матеріалів досудового розслідування в порядку ст. 290 КПК України [1], а на початку грудня 2020 року після ознайомлення з матеріалами провадження підозрюваним працівникам поліції було вручено обвинувальні акти [3] та направлено до суду для розгляду по суті. На даний час к*римінальне провадження відносно колишніх правоохоронців перебуває в провадженні Обухівського районного суду Київської області, с*праву призначено до розгляду у закритому судовому засіданні, запобіжні заходи обвинуваченим продовжено [4].

Справа *«Поміляйко проти України»* відома не лише викладенням підходів ЄСПЛ, наприклад, щодо презумпції щодо фактів у випадку, коли в осіб, які перебувають під контролем органів держави, з'являються тілесні ушкодження, та покладання на органи влади тягаря доведення, адже саме вони мають надати задовільні та переконливі пояснення [2, п. 46], а також стандартів ефективності розслідування небезпідставних скарг за статтею 3 Конвенції [2, п. 53–54], які зумовлюють її застосування національними судами [5, 6].

Хоч цього не вбачається з рішення ЄСПЛ, однак події, через які С. Поміляйко була піддана тортурам в Орджонікідзевському РВ м. Харкова, і які стали причиною звернення до ЄСПЛ, були лише

частиною загальної картини. Заявниця – Світлана Поміляйко – відома як перша жінка в Україні, яка наважилася подати судовий позов через сексуальні домагання, стверджуючи, що керівник дизайнерського бюро підприємства допускав по відношенні до неї сексуальні домагання під час її роботи на посаді керівника студії дизайнбюро [7]. Окрім того, оскільки вона була звільнена, то позивалася також до ЗАТ «Харківський плитковий завод» про поновлення на роботі, оплату за час вимушеного прогулу та компенсацію моральної шкоди [7].

Протягом кількох років це був чи не єдиний відомий випадок судового розгляду звинувачення у сексуальних домаганнях. Жінку поновили на роботі, але без акцентування на тому, що стало причиною її звільнення [8]. Проте, і це вже вбачається зі згаданого рішення ЄСПЛ, її історія мала трагічне продовження – оскільки роботодавець звинуватив жінку у крадіжці, вона потрапила в міліцію, де її катували. Правозахисники займалися двома випадками – і сексуальними домаганнями, і тортурами з боку правоохоронних органів. Хоча Світлану Поміляйко було поновлено на роботі, але загалом пізніше їй довелося звільнитися самій, а щодо сексуальних домагань позитивного результату не вдалося досягнути [9].

Жінки у силових структурах не готові розповідати про сексуальні домагання на службі [10]. Якщо Світлана Поміляйко була першою цивільною, то лейтенант Валерія Сікал – першою військовою, яка наважилася звинуватити у сексуальних домаганнях командира військової частини; після розголосу, інші жінки теж свідчили через аналогічні дії [11]. Її справу розслідують з 2019-го і досі не передали до суду, за цей час дівчина покинула службу і переїхала жити за кордон [12]. Як зазначила О. Покальчук, директорка *Amnesty International Ukraine*, якщо «зам'яти» цю справу, це вкотре дасть зрозуміти українським жінкам, що їхні права на повагу, недоторканність і захист – дрібниця, якою можна відкрито нехтувати [11].

Список використаних джерел

1. Катування та згвалтування у Кагарлику – ДБР оголосило про завершення досудового розслідування. Державне бюро розслідувань. 16.11.2020. URL: https://dbr.gov.ua/news/katuvannya_ta_zevaltuvannya_u_kagarliku__dbr_ogolosilo_pro_zavershennya_dosudovogo_rozsliduvannya.

2. Поміляйко проти України (Pomilyayko v. Ukraine): рішення Європейського суду з прав людини від 11 лютого 2016 року, заява № 60426/11. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_b28#Text.

3. Катування та згвалтування у Кагарлику – 5 поліцейським вручили обвинувальні акти (ВІДЕО). Державне бюро розслідувань. 02.12.2020. URL: https://dbr.gov.ua/news/katuvannya_ta_zevaltuvannya_u_kagarliku__5policeyskimvruchili_obvinuvalni_akti_video.

4. Пресслужба Обухівського районного суду інформує. Судова влада України. 22.01.2021. URL: https://ob.ko.court.gov.ua/sud1018/pres-centr/new/1060666/.

5. Ухвала колегії суддів Першої судової палати Касаційного кримінального суду від 9 лютого 2021 року. Справа № 640/5023/19. Провадження № 51-2917км20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95111182.

6. Вирок Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 04 грудня 2020 р. Справа № 456/4174/15-к. Провадження № 1-кп/456/8/2020. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93319712.

7. Прес-анонс. 31.08.2009. Харківська правозахисна група. Інформаційний портал «Права людини в Україні». URL: http://khpg.org/1251726813.

8. Коваленко Н., Шерстюк Н. Від сексуальних домагань на роботі страждають чверть українських жінок (правозахисники). Радіо Свобода. 31.05.2010. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/2057660.html.

9. Марценюк Т. Право на гідні умови праці, або проблема з сексуальними домаганнями в Україні. Повага. 27.06.2016. URL: https://povaha.org.ua/pravo-na-hidni-umovy-pratsi-abo-problema-z-seksualnymy-domahannyamy-v-ukrajini/.

10. Жінки у силових структурах не готові розповідати про сексуальні домагання на службі. Міністерство оборони України. 23.12.2019. URL: https://www.mil.gov.ua/divalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/zhinki-u-silovih-strukturah-ne-gotovi-rozpovidati-pro-seksualni-domagannya-na-sluzhbi.html.

11. О. Покальчук. Харасмент не сховаєш під камуфляжем: як не поховати справу Валерії Сікал про сексуальне домагання в армії. Українська правда. Життя. 24.06.2020. URL: https://life.pravda.com.ua/columns/2020/06/24/241446/.

12. Біда О. «Ми залежні, субординовані, безправні». Сексуальні домагання в ЗСУ – чи дійдуть заяви жінок до суду. 23.02.2021. URL: https://hromadske.ua/posts/mi-zalezhni-subordinovani-bezpravni-seksualni-domagannya-v-zsu-chi-dijdut-zayavi-zhinok-do-sudu.

Хамазюк Ольга Миколаївна,
старша викладачка кафедри іноземних мов Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ДЕРЖПРИКОРДОНСЛУЖБОЮ УКРАЇНИ

Ґендерні стереотипи є стандартними моделями поведінки, які напрацьовані у суспільстві і базуються на відповідному тлумаченні понять «чоловіче» і «жіноче». Вони справляють великий вплив на процес соціалізації жінок і чоловіків у суспільстві [1, с. 35–40], у тому числі у професійній сфері життя.

Науковці вирізняють три умовні групи ґендерних стереотипів. До першої групи належать стереотипи *«masculine – feminine»*, до яких

відносять уявлення про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок, які є протилежними. Так, для чоловіків притаманне активне, творче начало, розвинуте логічне мислення та компетентність, а для жінок – природно-репродуктивне начало. До другої групи відносять стереотипи про соціальні начала, тобто про професійні ролі жінок та чоловіків (для жінок – сімейні, для чоловіків – професійні). До третьої входять стереотипи про зміст праці. Для жінки визначено сферу виконавчої й обслуговуючої діяльності, а для чоловіків – сферу творчої та інструментальної праці [2].

Усі ці стереотипи взаємопов'язані між собою, укорінені у суспільстві, а тому мають суттєвий вплив на нього. При всьому цьому він прихований, отож важкий для корегування.

Найбільш яскраво це помітно у професійній сфері. Так, жінки, в основному, працюють у сферах освіти, охорони здоров'я, кадрового менеджменту та фінансових послуг. Звісно, вони також зайняті й у інших сферах діяльності, однак там їх частка значно нижча, а управлінські посади зазвичай займають чоловіки. Причиною надання роботодавцями ґендерних переваг чоловікам є, перш за все, саме ґендерні стереотипи, які нам нав'язує суспільство, а також небажання керівників ставити на певні посади жінок, які мають дітей або потенційно можуть стати матерями. Якщо ж вони їх і призначають, то на короткий термін, щоб уникнути проблем через материнство, а саме тимчасову відсутність жінок у зв'язку із вагітністю, декретною відпусткою, хворобою дитини, у зв'язку з правом жінки на скорочений робочий день тощо [3].

Оборонна та правоохоронна сфери теж не є виключенням у цьому питанні. Разом з тим, потрібно відмітити, що питання ґендерної освіченості, розуміння важливості кроків у подоланні нерівностей між чоловіками і жінками, є стратегічним, а тому часто підіймається з метою подальшого його вирішення, оскільки частка жінок у військових формуваннях є вагомою. Крім того, впровадження ґендерної рівності в правоохоронних структурах не лише є зобов'язанням України перед світовою спільнотою, а й перед українцями, адже рівні вимоги як для чоловіків, так і для жінок дозволяють розвиватися кожному, а держава повинна надавати всі можливості для самореалізації.

Що стосується прикордонного відомства України, то наразі воно активно займається забезпеченням та дотриманням ґендерної рівності серед своїх військовослужбовців. Так, на сьогоднішній день у лавах Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) працюють і проходять військову службу понад 11 тисяч жінок. Відомство створило конкретний перелік заходів, що охоплюють усі аспекти виконання в межах компетенції завдань Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», а також Національної програми під егідою Україна-НАТО з метою ефективного впровадження забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, це створення та забезпечення умов для проходження військової служби жінками, їх навчання, підвищення кваліфікації, а також інформування суспільства про ґендерні процеси, які відбуваються у відомстві. Крім того, у самому відомстві постійно проводиться роз'яснювальна та освітня робота з метою подолання гендерних стереотипів та забезпечення рівноправ'я чоловіків та жінок.

У ДПСУ відкриті усі посади рядового, сержантського і старшинського складу та усі напрями освітньої підготовки у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького (далі – Національна академія) для жінок і чоловіків. Відомством не лише забезпечується рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час проходження служби, але й створено прозорі умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання персоналу. Зокрема, військовослужбовці, незалежно від статі, мають рівні права і можливості приймати участь в проєкті «Нове обличчя керівного складу». Прийняття рішень щодо призначення військовослужбовців на керівні посади за вказаним проєктом відбувається на засадах оцінювання рейтингу їх професійних здібностей.

У Національній академії запроваджено прозору та відкриту процедуру розподілу місць проходження служби на первинні офіцерські посади за професійним спрямуванням для випускників за рейтинговим принципом оцінювання освітньої діяльності здобувачів вищої освіти. Відповідно до рейтингу випускника, що формується ним особисто за період навчання, останній має право самостійно обирати місце проходження служби в органах охорони державного кордону. Власний вибір місця проходження служби дає змогу випускнику отримати потужний старт у розвитку професії відповідно до напрямку підготовки та умов проходження служби.

Таким чином, можна зробити висновок, що у ДПСУ впроваджена система реалізації державної політики рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в умовах військової служби і правоохоронної діяльності. У контексті ґендерних правовідносин у даному відомстві немає єдиної ролі чоловіка чи жінки (як це закріплюється панівними ґендерними стереотипами), а ґендерна рівність по відношенню до обох статей забезпечена в рамках кар'єрного зростання українського прикордонника протягом усього життя.

Список використаних джерел

1. Л.Б. Магдюк/стаття УДК: 331:336 «Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до працевлаштування за ґендерно-обмеженими спеціальностями» / журнал «Маркетинг в Україні» № 4 (62), липень серпень, 2010 р. / ISSN 1606_3732. 35 – 40 с.

2. Ґендерні стереотипи та ставлення громадськості до ґендерних проблем в українському суспільстві: колективна. монографія ; під заг. ред. Ю. І.Саєнко / Проект розвитку ООН. К.:

Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. 144 с.
3. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL: https://helsinki.org.ua.
4. Гендерна рівність. URL: https://dpsu.gov.ua/.

Цвяк Лариса Вікторівна,
професорка кафедри іноземних мов факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка філологічних наук, доцентка

ГЕНДЕРНА АСИМЕТРІЯ В МОВІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Гендерна асиметрія мови – це нерівномірність, «непропорційність» відображення в самій мові особливостей жінок і чоловіків. Таке явище властиве різним мовам. Що стосується відмінностей у мовленні, то чоловікам важко сприймати темп, швидкість, емоційність та експресивність жіночої мови. А жінкам не завжди зрозуміла повільність, поміркованість та однобічність чоловічих думок. Гендеристи вважають, що жіночій мові властива статичність, нейтральність, у її лексиці частіше зустрічаються застарілі слова та звороти. На відміну від жінок, чоловіки ліпше сприймають нове в мові, вони більше вживають неологізмів і термінів.

У сучасному суспільстві чоловіки і жінки мають рівні права і можливості, ця рівність повинна знайти своє відображення і в мові.

Гендерна асиметрія прослідковується на всіх мовних рівнях: лексичному, граматичному і фразеологічному. Андроцентризм (орієнтованість на представників чоловічої статі) проявляється найчастіше для позначення людини будь-якої статі. Це пов’язано з тим, що мова відображає соціальну і культурну специфіку суспільства, зокрема і чоловіче домінування. Мова створює картину світу, засновану на чоловічій думці, від особи чоловічого суб’єкту, з точки зору чоловічої перспективи. Приклади з німецької і української мови демонструють андроцентризм багатьох лінгвістичних явищ, який останнім часом визнають і намагаються подолати.

Основні ознаки андроцентризму:

1) ототожнення понять людина і чоловік (в німецькій мові слово Mann);

2) іменники жіночого роду є похідними від чоловічого, а не навпаки;

3) іменники чоловічого роду можуть вживатися неспецифічно, для позначення осіб будь-якої статі;

4) узгодження на синтаксичному рівні відбувається за формою граматичного роду відповідної частини мови, а не за реальною статтю референта;

5) фемінінність і маскулінність протиставлені одна одній в якісному (позитивна і негативна оцінка) і кількісному (домінування чоловічого як загальнолюдського) співвідношенні, що призводить до гендерних асиметрій.

У Німеччині зробили рівність жінок метою у всіх сферах суспільного життя, включаючи мову. Газетні статті, підручники, формуляри, закони, правила, виступі у Бундестазі не пишуться сьогодні без обов'язкового згадування осіб жіночої статі: Bürgerinnen und Bürger, Studentinnen und Studenten, Leserinnen und Leser.

Щоб уникнути подвійного позначення як неекономічного і громіздкого, німецькі лінгвісти пропонують альтернативні варіанти. Подвійні форми іменників можна замінити дієприкметником (*Studierende* замість *Studentinnen und Studenten, Lernende* замість *Schülerinnen und Schüler*) або нейтральним іменником (*Lehrkräfte* замість *Lehrerinnen und Lehrer*).

Окремо варто розглянути форму з великою літерою I (*Binnen-I*). Ця форма не була офіційно прийнята тлумачним словником Дуден. Такий варіант вираження «гендерно справедливої» мови зустрічається переважно в текстах про Австрію: *MitarbeiterInnen* – співробітники і співробітниці; *StudienanfängerInnen* – студенти, які нещодавно розпочали своє навчання в університеті.

Що стосується фразеології, то гендерні асиметрії хоч і мають місце, але сучасні двомовні словники пропонують цікаві варіанти фразеологічних відповідників, в такий спосіб ця проблема вирішується досить ефективно: *Ein Apfel fällt nicht weit vom Stamm: Яка брама – така хвіртка, яка мама – така й дівка; Який мельник – такий млин, який батько – такий син.*

Щоб позбутися гендерних асиметрій у німецькій мові, було запропоновано такі рекомендації:

1) фемінізація (додаткове згадування жінок у контексті) з різним варіантом написання *Lehrer / innen* або *Lehrer (innen)*;

2) уникнення іменника *Mann* у значенні «*людина*»;

3) нейтралізація: використання слів *Mensch, Person, Leute*, а також дієприкметників та субстантивованих прикметників у множині, іменників збірного значення, використання у реченнях пасивних зворотів.

Отже, нині можна стверджувати про актуальність гендерного питання і позитивну динаміку процесу реформування німецької мови.

Список використаних джерел

1. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. URL: http://a-z-gender.net/ua/gendernij-stereotip.html

2. Ставицька Л. О. Сучасний стан лінгвогендерологічних досліджень в Україні. Мовознавство. 2008. № –-3. С. 236–246.

3. Швачко С. О. Соціолінгвістичні аспекти гендерної проблеми. Вісник Харківського нац. унів. ім. В.Н.Каразіна. № 609. 2003. С. 89–93.

Чеховська Марія Миколаївна,
завідувачка кафедри національної безпеки Національної академії Служби безпеки України, докторка економічних наук, професорка;
Алтинцева Наталя Миколаївна,
офіцерка з особливих доручень Центру міжнародного співробітництва Апарату Голови Служби безпеки України

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Впроваджуючи політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Служба безпеки України користується конституційно-правовими засадами її реалізації.

Так, з метою удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при проходженні військової служби в Службі безпеки України, у 2019 році у зв'язку із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» від 06 вересня 2018 року № 2523-VIII до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», Указом Президента України від 17 жовтня 2019 року № 757 внесені зміни до Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затвердженого Указом Президента України від 27 грудня 2007 року № 1262 (зокрема, зміни було внесено до пункту 10 Положення).

На сьогодні нормативно-правовими актами Служби безпеки України з питань комплектування та проходження військової (державної) служби, роботи за трудовим договором в Службі, у тому числі у частині вирішення питань просування по військовій службі, передбачені принципи гендерної рівності, відсутні будь-які переваги за ознаками статі при вирішенні питань проходження військової (державної) служби, роботи в Службі безпеки України, забезпеченні трудових, соціальних прав та гарантій.

Так, інституціональними документами Служби безпеки України забезпечені рівні права та можливості жінок і чоловіків при вирішенні питань зайняття вакантних посад в системі Служби у разі їх відповідності кваліфікаційним вимогам до відповідних посад та умовам призначення на такі посади, що визначені у Довіднику кваліфікаційних характеристик до типових військових посад Служби безпеки України, затвердженому відповідним наказом.

Станом на початок 2020 року в Службі безпеки України проходили військову або державну службу 32 % жінок. При цьому, 325 жінок обіймали керівні посади. Вказане свідчить про те, що з урахуванням

специфіки проходження військової служби представленість жінок в Службі безпеки України має досить високі показники.

Окрім того, законодавчими та відомчими нормативно-правовими актами встановлені рівні права для жінок і чоловіків при прийнятті, а також подальшому проходженні військової (державної) служби (роботи, навчанні). Так, у вищих військових навчальних закладах СБ України навчаються близько 25 % військовослужбовців-жінок.

Водночас, в системі Служби безпеки України забезпечується виконання положень законодавства України, якими врегульовані питання охорони материнства та дитинства, а також на постійній основі здійснюються заходи щодо забезпечення гендерної рівності, дотримання положень міжнародної Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок та вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовці та членів їх сімей» жінки мають рівні з чоловіками права та пільги при оплаті праці, медичному забезпеченні, отриманні відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку тощо.

Грошове забезпечення військовослужбовців та заробітна плата цивільних осіб в органах Служби безпеки України не залежить від статі, а розраховується, виходячи з посадового окладу, військового звання (рангу державної служби), стажу військової (державної) служби тощо.

У той же час, для безумовного виконання міжнародної Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок та вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», з метою вирішення так званих «проблемних» питань пропонується:

– на державному рівні розглянути питання щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства України в частині, що стосується системи покарань за правопорушення (злочини) у вказаній сфері. Відповідно до статистики МВС України, у переважній більшості (до 80 %) судами за насильство в сім'ї та порушення прав жінок застосовуються адміністративні стягнення у вигляді штрафу. Політика застосування штрафів, як основного виду адміністративного стягнення у випадках насильства в сім'ї, в цілому неефективна, оскільки негативно впливає на матеріальний стан сім'ї. Як правило, гроші, які необхідно заплатити у вигляді штрафів, вилучаються із загального сімейного бюджету. На нашу думку, за скоєння правопорушень, що посягають на гендерну рівність, більш дієвим є застосування покарань у вигляді виправних і громадських робіт;

– з метою підвищення позитивного ставлення громадськості до діяльності Служби безпеки України забезпечити оприлюднення у ЗМІ повідомлень про результати боротьби Служби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, захисту українського інформаційного простору від пропаганди насильства і жорстокості.

Шевченко Сергій Олексійович,
завідувач кафедри управління
та адміністрування Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ,
доктор наук з державного управління,
професор;
Мунько Анна Юріївна,
доцентка кафедри управління
та адміністрування Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ,
кандидатка наук з державного управління

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДХІД У КОМУНІКАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Комунікаційна діяльність як неодмінна складова управлінської діяльності в будь-якій сфері (приватній чи публічній) за для досягнення поставлених цілей вимагає врахування у тому числі гендерних аспектів під час вибору завдань, методів, технік, технологій та інструментів здійснення комунікаційної діяльності.

Тому комунікаційні стратегії повинні бути гендерно чутливими – такими, які враховують гендерний аспект і містять інструменти комунікаційної діяльності, що спрямовані на забезпечення гендерної рівності: врахування гендерних інтересів і зменшення гендерних розривів цільової аудиторії, усунення гендерної дискримінації.

Нормативно-правові засади впровадження гендерно чутливого підходу в комунікаційному процесі визначаються національними та міжнародними документами, зокрема:

– Конституція України;

– Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми»;

– Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року;

– міжнародні договори України;

– Восьма періодична доповідь України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

– Цілі сталого розвитку ООН;

– Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна»;

– щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні.

До того ж в Україні розробили Етичний кодекс для ЗМІ щодо впровадження гендерно-чутливої політики, у якому виділені основні принципи гендерно-відповідальної журналістики: професійне висвітлення

гендерних проблем; подолання стереотипних гендерних ролей; збалансоване представництво жінок та чоловіків у матеріалах; гендерно толерантне представлення та відображення жінок і чоловіків; достойне зображення жінок і чоловіків; гендерно-обумовлене насильство та право на конфіденційність; збалансоване представництво жінок, що працюють у ЗМІ. ЗМІ, що підпишуть Кодекс, повинні сприяти створенню справедливих гендерних образів у своїх матеріалах, дотримуватися гендерного паритету тощо [1].

Дослідження комунікаційних стратегій на предмет їх гендерної чутливості передбачає аналіз:

– груп цільової аудиторії, отримувачів інформаційних послуг за ознакою статі, віку, місця проживання, соціально-економічного статусу та іншими ознаками за потреби;

– потреб та інтересів груп цільової аудиторії, отримувачів інформаційних послуг;

– обсягу та якості комунікаційної стратегії з точки зору забезпечення потреб та задоволення інтересів груп цільової аудиторії комунікаційної діяльності;

– якості методів, технік, технологій та інструментів реалізації комунікаційної стратегії;

– перешкод до отримання інформаційних повідомлень для жінок, чоловіків та їх груп;

– диференціації каналів комунікації для жінок, чоловіків та їх груп у рамках розробленої стратегії;

– цільових груп надавачів інформаційних послуг за ознакою статі, віку, місця проживання, соціально-економічного статусу та іншими ознаками за потреби.

Висновки, сформульовані за результатами дослідження комунікаційної стратегії щодо її гендерної чутливості є основою для її крегування та приведення у відповідність зокрема взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів. Висновки повинні містити інформацію про рівень врахування у комунікаційній стратегії гендерних аспектів, виявлені гендерні розриви, факти гендерної дискримінації, неупередженого планування методів, технік, технологій та інструментів реалізації комунікаційної стратегії щодо врахування потреб та інтересів жінок, чоловіків та їх груп.

Необхідність врахування гендерних аспектів на разі особливо простежується в комунікаційній діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, пов'язаних з прозорістю і відповідальністю перед громадськістю.

Серед вищезазначених напрямів діяльності з підвищеною чутливістю до гендерних аспектів слід виокремити: інформування громадськості про діяльність державних органів та їх апарату; створення умов для взаємодії між державними органами та громадськістю; залучення широких верств населення для обговорення

та оцінки програм діяльності державних органів; запровадження процедури публічної звітності державних органів та їх керівників; звітування державних органів та їх керівників про результати діяльності; оприлюднення інформації про відповідальність [2, с. 17].

У контексті професіоналізації суб'єктів публічного управління гендерні проблеми комунікаційної діяльності часто проявляються і в таких сферах діяльності як: робота зі зверненнями громадян; надання публічних послуг населенню; дотримання професійної етики державних службовців; ведення переговорів.

Відтак актуалізується питання щодо встановлення та законодавчого закріплення більш чітких вимог до комунікаційної діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Гендерна чутливість провадження діяльності у сфері публічного управління певною мірою визначена у принципі забезпечення рівного доступу до державної служби та до служби в органах місцевого самоврядування [3; 5], що передбачає заборону всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян [3]. Закріплено вимогу щодо чесності та неупередженості виконання професійних обов'язків, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди [4].

Проте повноцінне впровадження гендерно чутливого підходу до комунікаційної діяльності передбачає визначення принципів та засад інформаційної взаємодії суб'єктів публічного управління та громадян. Це у свою чергу вимагає формування гендерно орієнтованих професійних компетентностей в державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, підвищення рівня їх кваліфікації щодо врахування гендерних аспектів під час підготовки та реалізації управлінських рішень, у тому числі щодо здійснення комунікаційної діяльності, надання публічних послуг.

Список використаних джерел

1. Етичний кодекс щодо гендерно чутливої політики // Internews Ukraine, 2019. URL: https://irrp.org.ua/v-ukrayini-z-yavivsya-etichniy-kodeks-shhodo-genderno-chutlivoyi-politiki.

2. Комунікативна діяльність в державному управлінні : навч. пос. / Н.М. Драгомирецька, К.С. Кандагура, А.В. Букач. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017 180 с.

3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19.

4. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агенства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16.

5. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14.

Юрченко-Шеховцова Тетяна Іванівна,
наукова співробітниця наукової лабораторії
з проблем психологічного забезпечення
та психофізіологічних досліджень ННІЗДН
Національної академії внутрішніх справ,
кандидатка психологічних наук

СХИЛЬНІСТЬ ДО ШКІДЛИВОЇ ДЛЯ ЗДОРОВ'Я ПОВЕДІНКИ: СПІВВІДНОШЕННЯ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК

Ґендерні норми є одним із факторів, що впливає на погляди щодо здоров'я та пов'язані з ними моделі поведінки. Соціальні норми та очікування можуть збільшувати імовірність шкідливої для здоров'я поведінки, зокрема куріння та вживання алкоголю, що є одними із основних чинників, які призводять до зменшення тривалості життя чоловіків.

За результатами проведених досліджень населення України протягом 2019 року встановлено, що більш схильні до шкідливої поведінки чоловіки, ніж жінки.

Так, за даними опитування КМІС на початку 2019 року 24,2 % дорослих українців були щоденними курцями (42,2 % чоловіків та 9,4 % жінок) й ще 2 % дорослих палили час від часу [1].

Дослідження проведене у травні 2019 року показало приблизно той же відсоток курців серед чоловіків та серед жінок в Україні (курять понад 40 % чоловіків та 9 % жінок) [2; 3].

Україна займає не останнє місце у світі по кількості вживання алкоголю. Одна з головних причин такої тенденції полягає в тому, «що в Україні склалася певна стала культура вживання алкоголю, яка передається з покоління в покоління. Ця культура настільки щільно укорінилася в житті людей, що вживання алкоголю вільно транслюється в засобах масової інформації. Природно, це впливає на підсвідомому рівні, і таким чином стає нормою життя» [4]. До того ж статистично встановлено, що в *г*ендерному плані жінки вживають алкоголь менше за чоловіків [5].

Протягом лютого 2019 – березня 2020 року проводилось дослідження питань маскулінності у секторі безпеки у співпраці таких організацій: Програма ООН-Жінки, Міністерство внутрішніх справ України (МВС), Національна академія внутрішніх справ України (НАВС), громадська організація «Промундо» (США) та Київський міжнародний інститут соціології (КМІС). Мета дослідження полягала у вивчені досвіду та ставлення співробітників окремих структур МВС щодо низки питань, пов'язаних з темою *ґендеру* та *г*ендерної рівності. До переліку запитань були включені питання щодо шкідливої для здоров'я поведінки (куріння, вживання алкоголю).

За результатами інтерв'ю працівників сектору безпеки України (Національна поліція, Національна гвардія, Державна прикордонна служба), шкідливі для здоров'я звички такі як куріння та надмірне вживання алкоголю частіше мають чоловіки, ніж жінки. Щодня курять тютюнові вироби 58,1% чоловіків та 34,3% жінок (*p<0,001*). Про неодноразові ситуації надмірного вживання алкоголю (принаймні раз на місяць протягом минулого року) зазначили 26,0 % чоловіків та 7,2 % жінок (*p<0,001*) (Рис. 1).

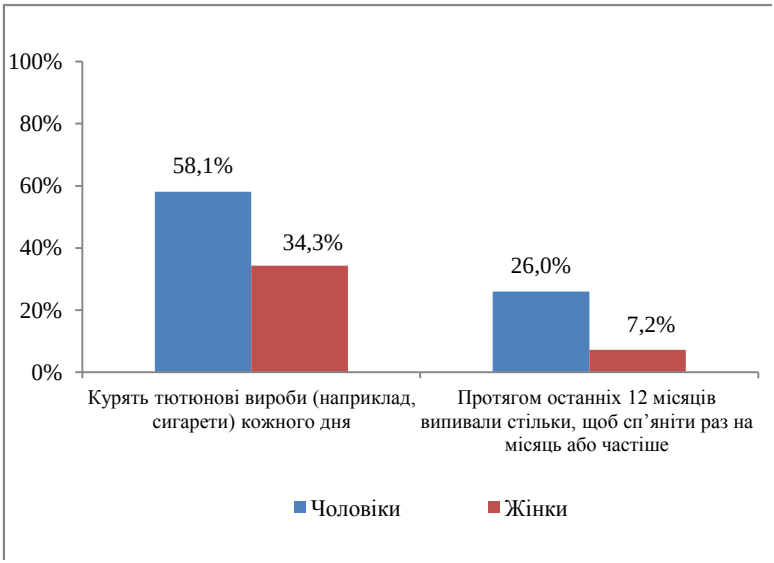

Рис. 1. Відсоток опитаних чоловіків та жінок,
які повідомили про вказані норми вживання тютюну та алкоголю

Кожен сьомий респондент (13,5 %) й майже кожна п'ятнадцята респондентка (6,7 %) згодні з твердженням про те, що алкоголь є нормальним способом подолання стресу *(p<0,01).*

Сприйнятливим варіантом для себе – напитися, як спосіб подолання стресу, вважають від 8,9 %–15,3 % чоловіків опитаних структурних підрозділів (Національна поліція, Національна гвардія, Державна прикордонна служба). Поряд з тим 9,5 % жінок Державної прикордонної служби України такий спосіб подолання стресу вважають допустимим для себе.

Порівнюючи відповіді респондентів диференційовані за структурними підрозділами (Національна поліція, Національна гвардія, Державна прикордонна служба) спостерігається дещо вищий відсоток курців серед працівників Національної гвардії України – 63,8 % чоловіків і 39,0 % жінок (Таблиця).

Таблиця

Вживання тютюну та алкоголю

Респонденти, які цілком згодні або скоріше згодні з вказаними твердженнями	**ЦОВВ[1]**											
	Національна поліція				**Національна гвардія**				**Державна прикордонна служба**			
	Чоловіки		**Жінки**		**Чоловіки**		**Жінки**		**Чоловіки**		**Жінки**	
	%	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**
Ви зараз курите тютюнові вироби (наприклад, сигарети) щодня	53,0	285	35,2	31	63,8	271	39,0	30	59,0	213	28,4	21
Протягом останніх 12 місяців Ви випивали (раз на місяць чи частіше) стільки, щоб сп'яніти	29,2	154	9,1	8	19,6	82	5,3	4	28,8	103	6,8	5

Про наявність ситуацій надмірного вживання алкоголю (принаймі раз на місяць протягом минулого року), дещо більше висловилися працівники Національної поліції України – 29,2 % чоловіків та 9,1 % жінок.

Таким чином, дані опитування демонструють, що вищі ризики для здоров'я загалом притаманні чоловікам, зокрема – через більшу схильність до шкідливої для здоров'я поведінки (куріння, вживання алкоголю).

Список використаних джерел

1. Госстат назвал число курильщиков в Украине. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/gosstat-nazval-chislo-kurilshchikov-ukraine-1585150757.html.
2. Мужчины или женщины: выяснили, кто в Украине больше курит. URL: https://www.ukrinform.ru/rubric-society/2719364-muzciny-ili-zensiny-vyasnili-kto-v-ukraine-bolse-kurit.html.
3. Стало известно сколько процентов украинцев курят. URL: https://www.unn.com.ua/ru/news/1815323-stalo-vidomo-skilki-vidsotkiv-ukrayintsiv-kuryat.
4. Алкоголізм в Україні. Статистика та цифри. URL: https://moi-vybor.com.ua/uk/article/alkogolizm-v-ukrayini-statystyka-i-cyfry.
5. Салдень В. Гендерні особливості вживання алкоголю зі шкідливими наслідками при психічній та соматичній патології в практиці сімейної медицини. URL: https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/182.
6. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України : аналітичний звіт / Чернявський С. С., Андросюк В. Г., Кудерміна О. І. та ін. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2020. 98 с.

[1] Центральні органи виконавчої влади.

Ярмолинська Ілона Валентинівна,
старша наукова співробітниця науково-організаційного відділу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидатка наук з державного управління

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Україна нового часу знаходиться у стані змін та перетворень. Курс на європейську та євроатлантичну інтеграцію передбачає наближення усіх сфер суспільного життя до нових стандартів, які вимагають максимальної адаптації законодавства України до норм життя європейської спільноти.

Одним із актуальних завдань, що вимагає комплексного вирішення, є формування та реалізація гендерної політики у секторі національної безпеки і оборони України. Хоча питання гендерної рівності не є новим, сьогодні воно набуває провідного значення у засобах масової інформації, політичних дискусіях, наукових дослідженнях сфери безпеки і оборони України тощо.

За останні роки представлена велика кількість наукових та публіцистичних матеріалів щодо гендерної тематики загалом. Важливим є розуміння комплексної природи поняття гендерної політики, тому її реалізація, зокрема у секторі безпеки та оборони, є довготривалим процесом.

Основним нормативним документом щодо реалізації державної гендерної політики є ухвалений у 2005 році Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Документ визначає основні напрями державної гендерної політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя [1].

Основні завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони України закладені у «Річній національній програмі під егідою Комісії Україна-НАТО на 2020 рік». Вбачається, що результати виконаних завдань Програми щодо гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України стануть відчутними до 2025 року [3].

На сьогоднішній день урядом схвалено також проєкт Указу Президента України про Річну національну програму Україна-НАТО на 2021 рік. Зазначений документ, як і попередній, відображає державну політику у сфері євроатлантичної інтеграції. Ключовим суб'єктом національної безпеки вбачається забезпечення безпеки і добробуту людини [2].

Ефективність реалізації гендерної політики у секторі безпеки і оборони України передбачає розробку та виконання низки завдань посадовцями та науковцями сфери, зокрема:

− аналізу сучасного стану проходження служби жінок у секторі безпеки і оборони України;

− визначення ефективності рішень щодо впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони України у контексті вироблення та реалізації державної політики національної безпеки;

− здійснення моніторингу ефективності гендерної політики в секторі безпеки і оборони України;

− дослідження передумов виникнення недоліків формування та реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони України;

− подальшої розробки інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони України;

− аналізу сучасних науково-теоретичних підходів до розуміння гендерної політики в секторі безпеки і оборони України з позиції європейської та євроатлантичної інтеграції;

− аналізу законодавчого забезпечення формування та реалізації гендерної політики України;

− вивчення досвіду та особливостей формування та реалізації гендерної політики в секторі безпеки у Європейських країнах та США.

Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.

2. Про річні національні програми під егідою Комісії Україна НАТО: Указ Президента України від 24.02.2021 №72/2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/72/2021#Text.

3. Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік: Указ Президента України від 26.05. 2020 № 203/2020. URL: https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/92/65/9d91df3bf88dcae15db059c69a2dbabf_1590505364.pdf.

Гайманова Анастасія Євгеніївна,
курсантка факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
викладач кафедри тактико-спеціальної
підготовки Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ ***Тінін Д. Г.***

АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Й ДОСВІД УПРОВАДЖЕННЯ В СТРУКТУРАХ МВС

В історичному аспекті «гендерна рівність» виражена справедливістю, за яку багато років боролися жінки та чоловіки. Важливим виразом громадського розвитку є покращення правового становища жінок, формування гендерної рівноваги та конанізування гендерної рівності. В спільнотах, де узгоджується суспільна думка, проблема погодження сімейного і професійного життя жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їх рівних прав, являється однією з основних складових у розв'язанні суспільних проблем. Досягнення гендерної рівності, а також втілення її в систему суспільних відносин – це основоположна цінність, яка зумовлює реальні зміни в соціальному, гуманітарному, економічному вимірах, а також являється важливим ресурсом для прогресу будь-якої держави.

В своїй свідомості жінки завжди хотіли рівноправності з чоловіками. Наприклад, ходити в штанях, опановувати та працювати за професіями, які їм цікаві та за своїм бажанням, де вони мали б змогу бути у «вищій лізі», в будь-яких питаннях релігії, політики, спорті та питань побутового життя жінки завжди хотіли бути значимі. За останні століття за рівність прав було проведено не одну революцію, не один мирний акт, протести, арешти. Завдяки таким зусиллям почався рух гендерної рівності, права жінок стали все більш цінуватися та розвиватися.

Гендерна рівність – це відстоювання своїх прав, це розвиток особистості в усіх сферах життєдіяльності, це рівноправність між людськими статями, це не про дискримінацію, а про свободу свого слова та вибору у реалізації своїх життєвих бажань та потреб.

На даний момент гендерна рівність є одним з актуальних питань. Державна політика України направлена на досягнення рівних прав та можливостей як для жінок, так і для чоловіків у сучасному демократичному суспільстві, для уникнення конфліктів та дискримінації в момент своєї реалізації кожною особистістю,

незалежно від віку та статі. Держава сприяє ефективному управлінню гендерними процесами в усіх структурах не обійшовши і структуру Міністерства внутрішніх справ.

Перевагами гендерної рівності для силових структур являються: забезпечення безпеки чоловіків та жінок, довіра з боку населення, антидискримінаційна культура в силових структурах, дотримання міжнародних і державних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Особливого значення для України набуває реалізація та формування гендерної політики за умов вибору європейського напрямку розвитку державності, необхідність осмислення та застосування міжнародного досвіду в цій сфері Цілі розвитку тисячоліття, ухвалені на саміті Тисячоліття ООН у 2000 році, стали для України орієнтиром розвитку соціального, політичного та економічного життя на тривалий період (до 2015 року). Вони знайшли своє підтвердження у прийнятому в 2005 році Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [1, с. 4].

Гендерна рівність регулюється установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. До таких організацій відносяться Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, громадські об'єднання, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, а саме визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівноправності чоловіків та жінок.

В ст. 24 Конституції України зафіксовано, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом» [2], що на законодавчому рівні являється черговим підтвердженням рівноправності чоловіків та жінок в Україні, це розповсюджується і на працівників сектору безпеки.

На разі процес гендерної рівності починає тільки розвиватися у сфері МВС. Жінки все більше опановують чоловічу роботу у цій галузі. Все частіше ми можемо помітити толерантність між жінками та чоловіками у цій складній праці.

З кожним днем ми все частіше можемо спостерігати появу жінок поліцейських в різних структурних підрозділах Національної поліції, насамперед в яких необхідно бути готовим до суворих буднів, а саме: підрозділах карного розшуку, патрульної поліції, підрозділах особливого призначення, а також в силових структурах, які приймають участь в операції об'єднаних сил на Сході України.

Загалом гендерна рівність поліцейських обумовлюється розвитком та потребами суспільства кожної держави. Так, за результатами досвіду в Україні ми дедалі частіше спостерігаємо необхідність роботи жінок поліцейських в таких ситуаціях, як домашнє насильство, адміністративна діяльність при роботі з неповнолітніми, надання правової та психологічної допомоги потерпілим. Також, все більш частіше спостерігається робота жінок поліцейських в таких секторах як експертна служба, чергові частини, СРПП та ін.

Рівноправність жінок і чоловіків дарує кожному досвід, нові знання для поліпшення своїх професійних навичок. З кожним роком відбувається все більше обговорень про гендерну рівність в ОВС, удосконалюється кожна сфера в силових структурах оборони, організовуються та проводяться заходи щодо розвитку міжнародної стратегії в цьому напрямку, формуються програми розвитку та втілення гендерної рівності всіх громадян на території держави.

В свою чергу, для розвитку гендерної рівності в структурах МВС проводяться засідання з міжнародними представниками. Одними з них були агенти з ООН жінки, де заступник глави МВС Тетяна Ковальчук зауважила, що завдяки активній співпраці та допомозі міжнародних партнерів, МВС продовжують впроваджуватися загально визначені принципи гендерної політики та усунення гендерної дискримінації у структурі МВС та в українському суспільстві в цілому [3].

На даний момент спостерігається очевидний прогрес реалізації державної гендерної політики в Україні. Її принципи і основи закладаються та формуються на законодавчому рівні, що свідчить про рух українського суспільства до міжнародних стандартів та здійснення кроків до європейської інтеграції. Важливим в цих складових являється дотримання національного та міжнародного законодавства не тільки відповідними органами виконавчої влади, але й в сфері силових структур, в тому числі й у сфері Міністерства внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07 // Наталія Володимирівна Максименко. – Київ, 2010. – 34 с.

2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80ю

3. Гендерна рівність – один із ключових чинників у виробленні державної політики органів системи МВС. // Офіційний сайт МВС. 14.03.2018. URL: https://mvs.gov.ua/ua/news/12601.

Гречишкін Ілля Костянтинович,
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
старший викладач кафедри тактико-
спеціальної підготовки Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ
Зеленський Є. С.

ОСОБЛИВОСТІ Й ВАЖЛИВІСТЬ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВНОЇ СКЛАДОВОЇ ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Сектор безпеки і оборони є одним із основоположних елементів ефективного функціонування та розвитку будь-якої держави. Він є динамічним та формується на основі зовнішніх впливів у процесі адаптації та пристосування до відповідних вимог часу та загальносвітової ситуації.

Протягом довгого часу сектор безпеки та оборони був абсолютно консервативним й відкритим виключно до чоловіків. Жінки, що займали у ньому посади були мало чисельні, а можливість кар'єрного зростання для них була або мізерна, або відсутня взагалі. Однак, реалії сучасного суспільства ставлять перед державою нові виклики та завдання, вирішення яких потребує чималих зусиль та інноваційних рішень, досягнення яких нерозривно пов'язане із широкомасштабним впровадженням гендерної політики.

Актуальність проблематики гендерної рівності та повноцінної системи її забезпечення особливо гостро постають у межах світової тенденції щодо ліквідації утисків та нерівноправності між чоловіками та жінками, у тому числі й у сфері сектору безпеки та оборони.

Обстановка сьогодення вимагає від правоохоронних органів та збройних сил будь-якої держави забезпечення широкого кола спеціалізованих послуг, досягнення яких можливе шляхом кадрового забезпечення спеціалістів не тільки у галузі безпеки й оборони, а також у галузях психології, мови, інженерії, медицини, інформаційних технологій тощо.

У зв'язку із цим перед нашою державою постає питання реформування кадрової політики у сфері рекрутування та відбору до спеціалізованих структур сектору безпеки та оборони, що має наслідком рівноправне залучення професіоналів як чоловічої, так й жіночої статі.

Ще одним поштовхом, до інтеграції гендерної політики у оборонну та безпекову сфери, стала переоцінка прийомів та способів ведення війни та здійснення протиправної діяльності. Таким чином, широкомасштабні бойові дії на відкритих полях відійшли у минуле, поступивши місцем

гібридній війні, суть якої полягає у комбінуванні усіх раніше відомих тактик ведення бою у поєднанні із широкомасштабним застосуванням диверсійної, пропагандистської, інформаційної діяльності у всіх сферах життєдіяльності суспільства, у тому числі й у кіберпросторі. Теж саме стосується й правоохоронної сфери, де злочинне співтовариство пристосувавшись до вимог сьогодення зазнали тотальної реорганізації, тому їх ліквідація наразі потребує залучення більш широкого кола всіх можливих ресурсів та механізмів [1].

Однак, слід зазначити один із вирішальних чинників, що є основоположним у процесах гендерної інтеграції у всі сфери діяльності держави та суспільства. Цим фактором є перехід вектору розвитку України до прогресивних європейських ідеалів, результатом чого стала ратифікація чисельної кількості міжнародних нормативно-правових актів та реформування чинного законодавства у відповідності до вимог сучасності [2].

Завдяки цим та іншим факторам українському суспільству вдалося відійти від застарілих принципів та стереотипів на кшталт «жінці місце вдома біля дітей» та подібним й наразі ми із гордістю можемо спостерігати за діяльністю професіоналів жінок поліцейських, військовослужбовців, рятувальників та у безлічі інших життєво важливих для держави сферах, де вони здатні внести неоціненний вклад для суспільства.

Звичайно, на сьогоднішній день існує чисельна кількість проблем на зразок адміністративного тиску, булінгу, фізичного чи сексуального насильства, а також нерівномірного доступу до ресурсів. Однак із ухваленням та імплементацією великої кількості угод, договорів та документів, що мають важливе значення для гендерної стратегії держави, їх кількість значною мірою зменшилася, а держава вжила рішучих дій до їх мінімізації та ліквідування [3].

На сьогодні очевидним стає факт, що майбутнє України можливе лише у рамках євроінтегрційного суспільства, а одна з його невід'ємних складових – це створення рівних прав та можливостей для кожної без виключення людини без жодних привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Список використаних джерел

1. Каллум Уотсон Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки», ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2020 рік.

2. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. «Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органах виконавчої влади», Київ 2020.

3. Дмитренко Ю.П. «Соціально-правові гарантії співробітників сектору безпеки і оборони в контексті гендерної рівності». *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави. 2019. № 2.*

Дударєва Вікторія Володимирівна,
здобувачка вищої освіти ступеня магістра ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ
Наукова керівниця:
професорка кафедри економічної безпеки та фінансових розслідувань Національної академії внутрішніх справ, докторка економічних наук, професорка
Козаченко Г. В.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб професія працівника або працівниці правоохоронних органів була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили [1].

Так, з метою забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки, ефективності у реагуванні на потреби населення, надання громадянам якісних та репрезентативних послуг, ефективності забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців, продуктивності умов праці, мінімізації проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці, забезпеченням вищої довіри з боку населення, формуванням недискримінаційної культури в секторі безпеки, дотриманням міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності на законодавчому рівні і в практичній діяльності правоохоронних органів особливої уваги потребує фінансування гендерної політики в Україні [2].

Процес реформування завжди повинен передбачати впровадження нових підходів у діяльність будь-якого державного органу, а також оцінку гендерного впливу цього процесу [4].

Питання зменшення виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики є актуальним на сьогоднішній день, оскільки недостатнє фінансування цієї реформи спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом.

Ґендерно-орієнтоване бюджетування – це інструмент, спрямований на інтеграцію ґендерної складової у бюджетний процес. Його слід розглядати як впливовий елемент управлінської діяльності,

пов’язаний із розробкою бюджетів різних рівнів, що надає важливу інформацію фахівцям, які приймають рішення щодо розподілу бюджетних коштів [5, с. 21].

Від належного фінансування гендерної політики в Україні прямо залежить гендерна оцінка наслідків реформи в секторі безпеки, що є надзвичайно важливою і повинна бути спрямована на досягнення результатів щодо:

– визначення організаційних ресурсів, наявних для вирішення гендерних питань, наприклад навичок, знань, повноважень, політики та процедури;

– виявлення потреб жінок, чоловіків, дівчат і хлопців у громадах, задовільнення яких матиме позитивний результат;

– визначення потреб щодо навчання та обладнання;

– отримання базових даних, на основі яких можуть здійснюватися контроль та оцінка прогресу;

– демонстрування персоналу своєї зацікавленості щодо покращення робочих умов і надання рівних можливостей;

– розуміння причин звільнення з роботи для чоловіків і жінок;

– урахування напрацювань наявних передових практик у підтриманні рівних можливостей у процесах найму, утримання та просування по службі для жінок і чоловіків;

– демонстрування місцевій громаді, урядові й іншим зацікавленим сторонам готовності дотримуватися прав людини, принципів гендерної рівності;

– зміцнення партнерства з громадами, провайдерами додаткових послуг;

– розроблення реалістичних цілей та практичних стратегій щодо глибшого розуміння гендерних аспектів [3].

Отже, з метою удосконалення національних планів дій щодо ґендерної рівності з тим, щоб у них були визначені цільові показники та механізми фінансування та реалізації згідно із національними процесами планування і бюджетування, посилення спроможності і підзвітності національних урядів для виконання зобов’язань щодо ґендерної рівності й врахування пріоритетів жінок у національних системах планування і бюджетування та розробки програм, посилення спроможності і підзвітності донорів та учасників у рамках механізмів координації допомоги задля виконання зобов’язань щодо ґендерної рівності в Україні потрібно розробити рекомендації та надати інструменти для міських, селищних, та сільських рад для впровадження ґендерної складової в бюджетний процес, процес розподілу державного бюджету.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова Кабінету Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. Урядовий кур’єр. 2018. № 85.

2. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лют. 2020 р. № 86. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion.

3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 2 січ. 2019 р. № 1. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MF19001.

4. Романова Н. В. Оцінка результатів впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони в національне законодавство України. Верховенство права. 2019. № 1.

5. Ґендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції ґендерної рівності. 2019 р. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4463/UA%20manual%20GRB%20Analysis_PRINT.pdf.

Жданюк Каріна,
студентка юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Наукова керівниця:
доцентка кафедри цивільно-правових
дисциплін юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ, кандидатка
юридичних наук ***Косяченко К. Е.***

ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

У період сьогодення проблема нерівності між чоловіками та жінками набуває вкрай важливого значення. Так як Україна є демократичною, правовою та соціальною державою, то забезпечення принципів гендерної рівності є важливим для розвитку суспільства в державі. Принцип гендерної рівності є основним у цивільному процесі. Проблемам гендерної рівності в усіх галузях права України не надають належної уваги, але ця проблема є однією з основоположних, а тому потребує достатньої уваги з боку науковців.

Таким чином, гендерну рівність можна розглядати як правову категорію, як ідею, як принцип права. Під поняттям «гендерна рівність» слід розуміти рівність правового статусу жінок і чоловіків (рівність прав, свобод та обов'язків) та створення умов для реалізації здібностей і можливостей кожної особи у всіх сферах приватного, суспільного та державного життя [1, с. 25].

Останнім часом захищено чимало кандидатських і докторських дисертацій, присвячених проблемам гендерної рівності. Окремі питання забезпечення гендерної рівності у вітчизняному законодавстві

досліджували такі вітчизняні науковці, як В. Агеєва, Н. Аніщук, В. Близнюк, О. Вовченко, Н. Гапон, Ю. Галустян, І. Головашенко, Н. Грицяк, М. Гуренко, О. Дашковська, Т. Жалій, Ю. Івченко, Л. Кобелянська, С. Коваль, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтьева, О. Львова, Л. Макаренко, Н. Максименко, О. Матвієнко, М. Майор, Т. Мельник, А. Олійник, Н. Оніщенко, О. Пацулко, О. Піжук, С. Плахотнюк, Е. Плісовська, В. Покрищук, Н. Римашевська, З. Ромовська, Ю. Рощин, Л. Смоляр, М. Томашевська, Г. Христова, О. Ярош та інші [1, с. 125].

Основні права, свободи і обов'язки людини і громадянина закріплені в Конституції України. Серед основоположних принципів правового статусу людини – конституційний принцип рівності, який передбачає:

1) рівні конституційні права і свободи громадян та рівність кожного перед законом (ст. 21);

2) заборону привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (ст. 24);

3) рівність жінки і чоловіка (ст. 24). Проте декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності жінок і чоловіків у суспільстві [2, с. 115].

Доцільно зазначити, що наразі у правоохоронній сфері механізм реалізації гендерної рівності є недосконалим. Це проявляється у існуванні в тому чи іншому вигляді певних видів дискримінації, зокрема, наприклад, дискримінація за ознакою статі особи жіночої статі при працевлаштуванні до органів внутрішніх справ. На мою думку, такі види дискримінацій досі мають місце тому, що не викорінилися стереотипи.

Серед суб'єктів забезпечення гендерної рівності на відомчому рівні варто виділити:

1) Національну поліцію України;

2) Уповноваженого Голови Національної поліції з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності;

3) Міжнародну асоціацію жінок-поліцейських;

4) Українську асоціацію представниць правоохоронних органів [2, с. 117].

Таким чином, можна виділити такі проблемні питання у сфері забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України: недосягнення рівності між жінками та чоловіками серед працівників поліції; недостатнє забезпечення рівного ставлення та рівних кар'єрних можливостей для працівників чоловічої і жіночої статі; наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці; невмотивовані відмови щодо прийняття жінок на службу в поліцію. Водночас існують і певні проблеми щодо забезпечення прав чоловіків, які працюють в органах поліції, зокрема: частіші, ніж щодо жінок,

порушення їх соціально-трудових прав; виконання службових завдань, пов'язаних із ризиком для життя та здоров'я тощо [3, с. 45].

Отже, виходячи з вище написаного, проблеми гендерної рівності є ще досить розповсюдженими в діяльності органів Національної поліції України незважаючи на те, що існують певні законодавчі акти у сфері забезпечення гендерної рівності. На мою думку, дану проблему можна вирішити шляхом додавання для співробітників поліції семінарів та тренінгів з даної тематики. Це дасть змогу розширити кругозір з теми гендерної рівності для працівників поліції. Також не зайвим було б вивчення досвіду інших країн з боротьби із гендерною дискримінацією. Проблема залишається актуальною та потребує уваги науковців.

Список використаних джерел

1. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес». 2018. 560 с.

2. Галіцина Н.В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал* № 5/2020. 113–120 с.

3. Плугатар Т.А. Забезпечення гендерної рівності у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 3, том 2.2018. 42–47 с.

Зибіна Анастасія Сергіївна,
студентка юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Наукова керівниця:
доцентка кафедри цивільно-правових
дисциплін юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ, кандидатка
юридичних наук ***Косяченко К. Е.***

ПРАВОВА ОСНОВА ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

В останні роки ідея рівності жінок і чоловіків привертає увагу окремих держав та міжнародних організацій, світового співтовариства, багатьох громадян та громадських організацій. Його правове регулювання знаходиться на стадії становлення та розвитку, і це відбувається на внутрішньому (національному) та міжнародному рівнях. Таким чином, формуються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації та паритетної демократії загалом.

Гендерна нерівність уповільнює розвиток суспільства, і її підтвердження виявляється в таких негативних наслідках, як збільшення витрат на соціальне забезпечення та управління, зниження продуктивності

праці та уповільнення економічного зростання. Тому досягнення рівності між жінками та чоловіками все ще стає центральним показником розвитку кожної країни, і в умовах глобалізації сучасне суспільство завжди змушене боротися з гендерною нерівністю.

У сучасному світі термін «гендер» використовується для позначення соціальної статі або як очікування того, що повинні робити чоловіки та жінки.

Гендер стосується не тільки чоловіків і жінок як окремих індивідів, але і характеризує відносини між ними як соціально-демографічними групами. Загалом під гендерними відносинами розуміють реалізацію соціальних ролей жінок та чоловіків, дівчат та хлопців та того, як вони соціально побудовані.

Побудова та зміна гендерних ролей залежить від правової системи суспільства та держави, часу, культури, традицій, справедливого розподілу матеріальних ресурсів, консолідації прав, свобод та обов'язків.

З юридичної точки зору стать – це впорядкована модель соціально-культурних відносин, яка забезпечує рівні соціальні та правові можливості, які не залежать від статі людини [1, с. 4].

В Україні, як і раніше, існують реальні бар'єри для жінок на ринку праці, їхні корені – у самій системі організації зайнятості та в проблемах, з якими стикаються жінки, намагаючись поєднати професійну діяльність із сімейними обов'язками. Частково проблему зайнятості жінок можна було б вирішити за допомогою державної підтримки неповної зайнятості. На відміну від країн ЄС, ця практика не дуже поширена в Україні. Крім того, гендерний дисбаланс зберігається як в оплаті праці, так і в розвитку кар'єри.

В даний час найбільші досягнення у галузі рівності жінок та чоловіків спостерігаються на законодавчому рівні. Однак у багатьох інших сферах не вдалося досягти значного прогресу у практичному здійсненні значного прогресу, що є причиною низьких позицій України у міжнародних рейтингах гендерної рівності та значного відставання від європейських показників.

Україна неодноразово підтверджувала свою прихильність принципам рівності жінок і чоловіків та сферам своєї діяльності у просуванні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, як це визначено в міжнародних документах: Загальній декларації прав людини (1948 р.), Європейській Конвенції про права людини та основні права свободи (1950), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Декларації про рівність жінок та чоловіків (1988), Віденській декларації прав людини (1993), Декларації та Платформі дій (1995), Документах спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000), Декларації тисячоліття (2000) тощо [2, с. 20].

Законодавство про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків включає Конституцію України, Закон України «Про

забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» та інші, включаючи міжнародні правові акти.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» був прийнятий з метою досягнення рівного статусу жінок і чоловіків у всіх сферах суспільства шляхом законного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, усунення гендерної дискримінації та застосовуючи спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок та чоловіків здійснювати ті самі права, що й Конституція та закони України.

Органами, установами та організаціями, на яких покладено повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

• Верховна рада;

• Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

• Кабінет Міністрів України;

•спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

•органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, уповноважені особи (координатори), призначені в їх складі для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

• громадські об'єднання [3].

Таким чином, процес розробки гендерного законодавства триває, уряд та органи виконавчої влади вживають усіх можливих заходів для забезпечення рівності жінок та чоловіків в українському суспільстві.

Список використаних джерел

1. Гудзь Т.І., Філіпська Н.О. Гендерна рівність як основа демократичного суспільства. Харків. 2020. С. 16.

2. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність. Київ. 2018. С. 204.

3. Питання гендерної рівності. URL: https://tax.gov.ua/baneryi/zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mojlivostey-jinok-i-cholovikiv/432409.html.

Карпенко Володимир Сергійович,
ад'юнкт Національного університету оборони України імені Івана Черняховського

ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОФІЦЕРІВ-ЖІНОК У СКЛАДІ ДЕСАНТНО-ШТУРМОВИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У сучасних умовах перед країнами світу постають все нові вимоги до підготовки військових фахівців з урахуванням тих війн та військових конфліктів, які відбуваються у світі. Сучасний підхід до підготовки офіцерів-жінок диктує передумови для створення чітко вираженої поетапної підготовки, яка дозволить протягом усієї служби підвищувати їхній професійний фах та лідерські якості.

У професійному становленні офіцерів-лідерів Збройних сил України розвиток лідерства розглядається як пріоритетне завдання, що передбачає тісний взаємозв'язок таких напрямків як гуманізація, професіоналізація та фундаменталізація [2, с. 11]. До того ж, лідерську компетентність офіцерів слід розглядати як сукупність лідерських знань, умінь та навичок, що задовольняє професійно важливими якостями та відображає ступінь цілеспрямованої активності суб'єкта як лідера, що трансформує дійсність, оточення і самого себе впродовж усієї служби. На етапі формування та розвитку лідерства у офіцерів з найбільш затребуваних і професійно важливих інтегрованих характеристик якостей особистості офіцера-лідера визначають необхідний обсяг і рівень знань та досвіду за певним видом військової діяльності.

Враховуючи та аналізуючи відношення та бачення перспективності жінок у Збройних Силах України [3–7] – роль жінки у Збройних силах України становить не менш важливу роль та функціональність не тільки як військовослужбовця, а й управлінця в цілому.

На сьогоднішній день достатньо прикладів активної професійної діяльності офіцерів-жінок у складі Десантно-штурмових військ Збройних сил України. А роль сучасного військового очевидна і вона неодмінно залежить від його характеру, компетентності та професіоналізму.

На фоні загальної підготовки офіцерів Десантно-штурмових військ Збройних сил України (далі ДШВ ЗСУ) у системі післядипломної освіти, останнім часом почали звертати особливу увагу на підготовку офіцерів як лідерів [1]. Цілком зрозуміло, що високий рівень підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за напрямком службової діяльності офіцерів позитивно відображається у їхній професійній діяльності, військовій карє'рі а також впливає на формуванні їх як лідерів у військовому колективі.

Отже, провідну роль у формуванні військового керівника-професіонала відіграє лідерська компетентність, що становить собою інтегральну якість офіцера та засвідчує його готовність здійснювати управління ввіреним підрозділом на демократичних засадах, з урахування перспектив розвитку підлеглих військовослужбовців і військового колективу в цілому [8, с. 310]. Набуття лідерської компетентності офіцерів-жінками ДШВ ЗСУ повинна здійснюватися шляхом опанування основних складових компонентів:

1. Знання основних концепцій і стратегій лідерства.
2. Уміння чітко визначати спільні цілі, обирати й обґрунтовувати оптимальні шляхи, способи, засоби їх практичного втілення.
3. Здатність відстоювати інтереси групи (колективу), виявляти гнучкість, конструктивність, прозорість, відкритість, демократизм, ґендерну рівність у побудові міжособистісних відносин.
4. Досвід успішної реалізації цілей в інтересах групи (колективу), продуктивного попередження (вирішення) конфліктів.
5. Гуманістичний світогляд, ціннісне ставлення до підлеглих на основі взаємоповаги, взаємодовіри, взаємодопомоги і співпраці.

6. Активна позиція в колективі, турбота про підлеглих, сприяння розвитку в них лідерських якостей.

Ключовою ознакою сучасного офіцера ДШВ ЗСУ визнається набута ним під час навчання, виховання, службової і військово-професійної діяльності лідерська позиція, що формується шляхом акумулювання особистісних новоутворень на трьох логічно пов'язаних рівнях:

1. світоглядно-аксіологічному;
2. когнітивно-рефлексивному;
3. праксеологічному.

Крім того, розвиток лідерської компетентності офіцерів ДШВ ЗСУ у системі післядипломної освіти повинна включати основні взаємозалежні між собою критерії, що забезпечать формування лідерських якостей у системі післядипломної освіти та на етапі професіоналізації як у чоловіків так і у жінок:

– концептуальний;
– функціонально-цільовий;
– суб'єктно-середовищний;
– змістовий;
– технологічний;
– контрольно-діагностичний.

У підготовці офіцерів-жінок треба свідомо відноситися до того, що якщо офіцер немає вроджених чи набутих у процесі проходження військової служби задатків до лідерства, відчуття та розуміння високої відповідальності за підлеглих, що знаходяться у його підпорядкуванні, та доручену справу, то звичайно спеціальним курсом навчання їх можна буде розвинути до певного рівня, однак яка б не була якість такого навчання, якість такого лідерства не може бути високою apriori.

І навпаки, якщо у офіцера присутні вроджені лідерські якості, то спеціальне навчання може розвинути їх та вивести на новий якісний рівень. Однак, це можливо досягти лише особистим підходом до кожного, хто навчається та особливістю вміти зацікавити актуальністю та перспективністю лідерської позиції у військовому підрозділі.

Основними напрямками у підготовці офіцерів-жінок як лідерів ДШВ ЗСУ повинні бути прогностичність, концептуальність, гнучкість та динамічність. Отримані знання повинні сприяти офіцерам-жінкам ДШВ займати лідерську позицію у військовому колективі. А також сприятиме у професійній діяльності як офіцера, що здатний рішуче приймати зважені рішення, що виділяються креативністю та інноваційністю. Офіцер-жінка ДШВ повинна вміти працювати в команді та бути тим, хто відповідально ставиться до виконання своїх службових обов'язків.

Досвід проходження військової служби жінками у підрозділах ДШВ ЗСУ показує, що лідером не стати будучи тільки призначеним на формальну посаду. На лідерів не навчаються – лідерів визнають підлеглі та оточуючі. Адже проявлення лідерської компетентності

базується не на займаній посаді чи повноваженнях, а на довірі, взаємовідносинах та особистих лідерських якостях.

Враховуючи вище викладене приходимо до висновку, що лідерська компетентність офіцерів-жінок може бути розвинена і поліпшена через навчання і спеціальну підготовку. Усвідомлення цього допоможе розробити програму підготовки офіцерів-жінок, як лідерів ДШВ ЗСУ, яка допоможе розвинути їхню лідерську компетентність у системі післядипломної освіти.

Таким чином, розвиток саме лідерської компетентності офіцерів-жінок ДШВ ЗСУ є на сьогодні однією з найактуальніших проблем забезпечення ефективного управління, оскільки далеко не всі офіцери управлінської ланки є лідерами.

Список використаних джерел

1. В НУОУ розпочато курси лідерства для офіцерів тактичного (L2), оперативного (L3) та стратегічного рівня (L4). URL: https://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/v-nuou-rozpochato-kursi-liderstva-dlya-oficzeriv-taktichnogo-(l2)-operativnogo-(l3)-ta-strategichnogo-rivnya-(l4).

2. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних силах України. ГШ ЗСУ. ВКП 7-00(03).01, 2020. 24 с.

3. Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів. URL: https://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv.

4. Полтавець Т. «Наша сила – у нашій слабкості»: Закон про гендерну рівність чоловіків та жінок у Збройних силах України [Електронний ресурс] / Громадська думка про правотворення. 2018. № 16 (160). С. 10–15. URL: http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2018/16.pdf.

5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.

6. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців. Наказ МОУ від 22 січня 2019 року № 627. URL: https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/zhinki-vijskovosluzhbovczi-mozhut-obijnyati-bud-yaku-posadu-serzhantskogo-ta-starshinskogo-skladu.html.

7. Жінки в ЗСУ: як розвідниця на Донбасі служить. URL: https://www.dw.com/uk/zhinky-v-zsu-yak-rozvidnytsia-na-donbasi-sluzhyt-video/a-54818044.

8. Стасюк В. В. Авторитет та лідерство командира: визначення, зміст. Вісник Національного університету оборони України. 2014. № 4. С. 309–312.

Кльова Валерія Олегівна,
студентка юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Наукова керівниця:
доцентка кафедри цивільно-правових
дисциплін юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ, кандидатка
юридичних наук ***Косяченко К. Е.***

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СТРУКТУРАХ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Беручи до уваги сьогоднішню ситуацію в країні, жінки стають мотиваторами та рушійною силою суспільства. Так, вони більш впевненіші у своїх сила та готові брати на себе відповідальність та вирішувати нагальні питання. Потенціал жінок величезний і полягає у їхньому внеску не лише в соціальний та економічний прогрес, але й у сектор безпеки й оборони. Важливість залучення жінок до роботи у зазначеній сфері має сприяти прийняттю та впровадженню гендерної політики та покращенню ситуації з гендерної рівності. У цьому контексті слід зазначити, що формування гендерної політики у сфері безпеки й оборони зумовлене необхідністю відповідати на виклики сучасного суспільства [1, с. 105].

Варто відмітити, що питаннями гендерної рівності у військових структурах вчені зацікавились ще давно. Розгляд даної теми знайшов свій прояв у працях таких видатних вчених, як: В. Архипова, Н. Аніщук, Н. Болотіна, В. Довженко, О. Дрозд, Ю. Івченко, А. Комарова, Л. Кормич, І. Котюк, Е. Лібанова, Л. Мороз та інших.

Нині, професійна діяльність сектору безпеки і оборони України є одним із найважливіших елементів для зміцнення безпеки та розвитку країни. Одним із структурних компонентів механізму боротьби із загрозам та забезпечення миру є сприяння професійної підготовки та перепідготовки працівників сектору безпеки та оборони України. Відповідно до вимог часу у кадровому забезпеченні установ повинні враховуватися сучасні тенденції інтегрування та посилення політики гендерної рівності. Саме тому нагальною і своєчасною є потреба у системній інтеграції гендерних питань у заходи з посилення спроможностей Збройних Сил України та інших військових формувань – суб'єктів сектору безпеки і оборони [2].

Безперечно, для результативних показників, щодо здійснення функцій правозахисних органів є важливим реагування на різні потреби усього суспільства з яким вони працюють. Тому, одним із важливих елементів є те, що професія працівника правоохоронного

органу була доступною як для чоловіків так і для жінок із забезпечення саме рівності як до фахівців. Якщо в секторі безпеки і оборони дані сторони будуть рівними у свої функціях та правах, то цей сектор буде мати більшу довіру серед населення і діяти ефективніше. Також, не менш важливим буде зазначити, що іноді, жінки діють кращу у сфері комунікативних навичок і здатні психологічно мінімізувати застосування будь-якого виду насилля чи просто сили.

Переваги гендерної рівності для сектору безпеки [3, с. 15]:

1. Забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки;
2. Ефективність у реагуванні на потреби населення;
3. Надання громадянам якісних та репрезентативних послуг;
4. Ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців;
5. Продуктивність умов праці;
6. Мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці;
7. Забезпечення вищої довіри з боку населення;
8. Формування недискримінаційної культури в секторі безпеки;
9. Дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Отже, відповідно до проведеного нами аналізу, ми можемо зробити висновок, що Україна прагне до практичної реалізації зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності в цьому важливому для держави секторі. Для приведення цієї мети в дійсність потрібно зробити один із головних кроків – спробувати змінити свідомість населення та змінити відношення до цього, адже в деякій мірі це заважає для залученню жінок до роботи у секторі безпеки і оборони відповідно до усіх її структур.

Список використаних джерел

1. Дрозд О. Гендерна рівність у сфері безпеки й оборони: міжнародний досвід. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10. С. 105–110.
2. Дмитренко Ю. П. Соціально-правові гарантії співробітників сектору безпеки і оборони в контексті гендерної рівності. URL: http://www.academy.ssu.gov.ua/ua/page/page_1581345295.htm.
3. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади: лекція. Київ: Національна академія внутрішніх справ. 2020. 31 с.

Повальчук Діана Віталіївна,
студентка 4-го курсу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Наукова керівниця:
доцент кафедри філософії Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», кандидатка філософських наук, доцентка
Стребкова Ю. В.

ЗАСУДЖЕНІ ЖІНКИ В МАСКУЛІННИХ ПРОСТОРАХ НЕСВОБОДИ

Різного роду правопорушення та злочини скоєні жінками посилюють увагу суспільства до засуджених жінок. Хоча, ув'язнена жінка і потрапляє у центр уваги, цей образ так і залишається певною патологією у свідомості не лише пересічних громадян, а й багатьох дослідників. Дехто з науковців досі не може вийти з глухого кута риторичних питань: жорстока жінка чи ні за своєю природою? Така позиція гальмує науковий аналіз стану засуджених жінок та дослідження гендерних аспектів пенітенціарних систем різних країн. Проте, всі пенітенціарні системи мають спільну рису – це простір сконструйований рамками маскулінності. До прикладу, засуджені чоловіки унашій країні мають вибір серед професій, що значно краще оплачуються ніж основна робота ув'язнених жінок – швачка.

Якщо проаналізувати соціальну роботу із засудженими жінками у Італії та Німеччині, то можна сказати, що дискримінаційні прояви та нехтування гендерними аспектами є досить частими явищами у європейських в'язницях. Рразом з тим керівництво в'язниць та громадські організації намагаються впроваджувати програми для покращення становища ув'язнених жінок. Наприклад, у в'язницях пенітенціарної системи Німеччини впроваджуються різного роду соціальні програми. Так, в'язниця для жінок у місті Фехт, переважно утримує жінок, які потрапили туди за вживання наркотиків, і соціальна робота в основному зосереджується на цій проблемі. Жінки, з часу свого ув'язнення, можуть записатися на участь у відповідній програмі. Протягом курсу, що триває декілька тижнів, ув'язнені дізнаються про майбутні консультації та методи і технології можливого лікування. В'язниця для жінок в Айхасі також має свою спеціалізовану програму. Вона називається «Frei-Raum» і, що цікаво, здійснює свою діяльність поза тюремними камерами, тобто зовсім в іншому оточенні, що позитивно впливає на свідомість жінок. Це свого роду, табір, який розташовується у лісі. Потрапляючи у це середовище, жінки розуміють, що існує інше – незалежне та вільне життя [1]. Організацій,

що функціонують у Італії та розв'язують проблеми жінок у виправних установах дуже мало. Однією з них є «Антігон», напрямком діяльності якої є дослідження та покращення умов в'язнів. ЇЇ мета полягає у тому, що лікарі, психологи, юристи та спеціалісти, які є членами організації, на добровільних засадах проводять консультації та терапію у італійських колоніях. Також варто відзначити невеличкий проект «Jailhouse Rock», який був запроваджений у в'язницях і здобув багато позитивних відгуків. Це була тижнева радіопрограма, у якій транслювалася музика та інша духовно-просвітницька інформація.

В Україні ряд громадських, жіночих та релігійних організацій також реалізують соціальні проекти для засуджених жінок: Ла страда Україна, Жіночий інформаційно-координаційний центр, «Україна без тортур» та ін. Відповідно до своєї мети, вони здійснюючи моніторинг місць несвободи, допомагають ув'язненим у ресоціалізації, проводять культурні та духовно-гуманістичні заходи. Наприклад, відома лікарка Ольга Богомолець проводить благодійні концерти у в'язницях, для того щоб привернути увагу до проблем поширення важких хвороб у виправних установах, таких як туберкульоз, СНІД, вірусний гепатит та багато інших. Київський театр «Постскриптум» також є складовою цієї творчої діяльності. Театр впроваджує таку практику, як гра минулих в'язнів, і багато його вистав використовують їхні правдиві історії для створення чогось нового та надихаючого. В основному, ціль театру, це показати людям, що ув'язнені також мають право на існування [3].

Для того, щоб у повній мірі зрозуміти реалії сучасних жіночих в'язниць, порівняємо жіночу Чорноморську виправну колонію № 74 із німецьким жіночим концтабором Равенсбрюк часів Другої Світової війни.

Таблиця

	Чорноморська виправна колонія №74 [4]	**Равенсбрюк [2]**
Підйом	Підйом проходив о пів на четверту ранку.	Підйом в таборі проходив о четвертій годині ранку.
Тривалість роботи	14–16 годин.	12–14 годин.
Спеціалізація роботи	Швейне виробництво Робота в холодному цеху за швейною машинкою завдає непоправну шкоду здоров'ю, у багатьох випадках у жінок зникають місячні.	У таборі виділялася спеціальна територія для трьох видів промислового виробництва, а саме швейне, текстильне та шкіряне, де ув'язнених жінок змушували працювати.

	Виготовлення квітів для поховальних вінків та ялинкових іграшок. Фактично рабська праця, адже собівартість продукції дуже низька – за свою роботу працівниці отримують 48 грн. в місяць (… рік).	
Покарання	Дисциплінарний ізолятор – сюди ув'язнених відправляють, за такі дисциплінарні проступки як сушіння білизни чи пом'яті яблука у тумбочці. Якщо жінка відгукується не найкращим чином про керівництво в'язниці, її цілком можуть наколоти психотропними речовинами та кинути у карцер. Понаднормовий шматок хліба – порушення, взяття без дозволу додаткового шматка риби-порушення, рапорт.	Жорсткий графік, тортури та фізичні покарання були звичними явищами. Якщо у жінки брудне взуття, чи інший одяг – вони отримувала 25 ударів. Були присутні й інші покарання, такі як примусовий голод, поміщення жінки в карцер, переведення на значно важчі роботи і т.д.
Одяг	Один комплект зимового одягу, один літнього на увесь термін.	Смугаста піжама та спідня білизна – це увесь комплект одягу. На зиму видавалися куртки, але вони не були у належному стані, саме тому багато жінок помирали від інфекційних захворювань. Одяг практично ніколи не змінювався.

Порівняння Чорноморської виправної колонії із Равенсбрюком, який вважають пеклом на землі, показує наскільки важке становище в українських ув'язнених жінок на сьогодні. Умови їхнього перебування майже ідентичні тим, що були у німецькому жіночому концтаборі у роки Другої Світової війни. У цьому випадку, не тільки потрібно приділяти увагу впровадженню гендерних аспектів, а й насамперед змінювати повністю українську пенітенціарну систему із врахуванням гендерних особливостей жінок.

Список використаних джерел

1. Flömer M. Women in German Prisons. MarikaFlömer. Civil Society in the Penal System (CİSST). URL: http://www.tcps.org.tr/sites/default/files/kitaplar/Women_in_German_Prisons.pdf.

2. Ад на земле – женский концлагерь Равенсбрюк. 2018. URL: http://wwii.space/%D0%B0%D0%B4-%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D0%BB%D0%B5-%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D1%80%D1%8C-%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%81/.

3. Громадські організації про ситуацію в тюрмах і колоніях. ГУРТ. 2009. URL: https://gurt.org.ua/news/recent/3429/.

4. Нинько Д. Жінки у в'язниці: як живе Чорноморська виправна колонія і що буде далі [Електронний ресурс] / Дар'я Нинько. 2016. URL: https://www.segodnya.ua/ua/ukraine/zhenshchiny-v-tyurme-kak-zhivet-chernomorskaya-ispravitelnaya-koloniya-i-chto-budet-dalshe-762957.html.

Пяничук Марія Сергіївна,
курсантка факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
Зеленський Є. С.

РОЛЬ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

У всі часи правоохоронні органи виконували і продовжують виконувати надзвичайно важливі функції у суспільстві і надають доволі широкий спектр послуг. Саме співробітники поліції відповідають за збереження і підтримання миру і порядку, забезпечення прав, свобод та інтересів громадян, їх захист і безпеку, а також попередження і розслідування злочинів. Особливі повноваження і обов'язки, які є у поліції, потребують підтримки та поліпшення якості реагування на потреби окремих осіб, через що гострою проблемою є потреба у постійному реформуванні норм і методів їх роботи.

Так, одним з важливих чинників ефективного виконання співробітниками поліції своїх обов'язків, є усвідомлення відмінності в потребах жінок, чоловіків, дівчат і юнаків з тих спільнот, яким вони служать, і враховувати ці відмінності в своїй роботі. Важливо також надання рівних можливостей жінкам і чоловікам для служби в поліції і забезпечення справедливого ставлення до співробітників поліції обох

статей. Такий підхід до роботи правоохоронних органів називається таким, що враховує гендерні аспекти.

Гендерні ролі займають центральне місце в нашому сприйнятті злочинності та насильства. Терміном «гендер» позначаються специфічні ролі, відносини, особистісні риси, стиль поведінки і життєві цінності, які суспільство приписує чоловікам і жінкам. Отже, «гендер» позначає штучно встановлені відмінності між чоловіками і жінками. З точки зору поліцейських служб, гендерний аспект відіграє найважливішу роль у визначенні характеру злочинів, які зазвичай вчиняють жінки і дівчата, чоловіки і юнаки, або жертвами яких вони є. Таким чином, для ефективної правоохоронної діяльності дуже важливо брати до уваги гендерну проблематику в суспільстві і в поліції, зокрема.

З огляду на склад поліції і її діяльність, забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у складі поліцейських сил є дуже важливою умовою ефективного попередження, виявлення та розслідування злочинів, скоєних щодо громадян обох статей. Більш того, згідно з дослідженнями, жінки часто привносять в роботу поліції особливі корисні навички і переваги, які підвищують ефективність поліцейської служби [1, ст. 22–25]. Тому, збільшення кількості жінок у складі існуючих в поліції підрозділів, в яких жінки представлені недостатньо, може стати ефективним способом розширення можливостей поліції в області вирішення гендерних питань.

Проте, в деяких країнах процес відбору кадрів в поліцію є дискримінаційним по відношенню до жінок. Прийняті на службу жінки занадто часто займають нижчі посади ніж чоловіки і в кінцевому результаті звільняються, оскільки позбавлені можливості в достатній мірі застосувати свої навички, а також з причини дискримінуючих відносин, або труднощів, пов’язаних із суміщенням роботи в поліції та виконанням сімейних обов’язків [1, ст. 133]. У цьому випадку, моніторинг кадрових процесів, де приділятиметься особлива увага відмінності в ставленні до жінок та чоловіків, може допомогти поліції вирішити ці проблеми і забезпечити відбір, утримання на службі і кар’єрне зростання обдарованих співробітниць.

Також, ще однією проблемою, що пов’язана з гендерною рівністю, є велика кількість випадків домашнього насильства, сексуального насильства, сексуального насильства на службі, і торгівлі людьми. Як показують дані, отримані з 57 країн, в середньому тільки 11 відсотків жінок, які піддаються нападам сексуального характеру, повідомляють про це в поліцію [2, ст. 14]. Це означає, що існує безліч жертв домашнього або сексуального насильства, які залишаються латентними для правоохоронних органів, а відповідно такі люди не отримують належної правової допомоги, й такі випадки не заносяться до кримінальної статистики, що не дає змогу у повній мірі оцінити масштаби даної проблеми та проаналізувати причини і методи їх

вирішення. Ми вважаємо, що в даній проблемі контрольні процеси, суть яких буде полягати у загостренні уваги на злочинах такого роду, а також в цілому на відмінності в досвіді і переживаннях жінок, чоловіків, дівчат і юнаків, які стали жертвами злочинів, зможуть поліпшити роботу поліцейських служб.

Також, гендерний аспект сам по собі є новою темою для багатьох поліцейських служб і часто невірно розуміється (а саме, як поняття, що відноситься виключно до жінок і їх прав). У зв'язку з цим навчання з гендерних питань потрібно на всіх рівнях, але найбільш актуально воно для осіб, відповідальних за керівництво діяльністю поліції та за контроль над цією діяльністю.

Роблячи висновок з усього вищесказаного, варто наголосити на тому, що на нашу думку, дієвими способами вирішення цих проблем, може стати проведення повного збору даних, моніторингу та складання звітності за даними проблемам, і в кінцевому підсумку – навчання всіх співробітників, проведення тренінгів та навчальних заходів, які будуть направлені на розгляд питань, пов'язаних з гендерною рівністю як між самими співробітниками поліції, так і між жертвами і правопорушниками. Наприклад, якщо в поліцейській службі є внутрішня політика щодо сексуальних домагань, але при цьому не проводиться навчання для інформування співробітників про цю політику і відсутні структури для подачі скарг і проведення розслідувань за цими скаргами, така політика буде абсолютно неефективною.

Не менш ефективним ми вважаємо залучення консультантів з жіночих громадських організацій (кризових центрів) для проведення таких тренінгів та навчальних заходів та для для оцінки роботи поліції з жертвами домашнього насильства або згвалтувань.

Також, доцільно буде включити в свій аналіз злочинності дані, які збирають інші відомства (наприклад, результати опитувань жертв і інформація, зібрана організаціями, що працюють з жертвами насильства, інформація отримана з національної «гарячої лінії»). Ці дані доповнять поліцейську статистику і дозволять отримати загальну картину злочинності у цій сфері.

Список використаних джерел

1. National Center for Women and Policing, A Self- Assessment Guide for Law Enforcement [Национальный центр по вопросам службы женщин в правоохранительных органах, Набор и удержание женщин на службе: руководство для правоохранительных органов по проведению внутренней оценки], Los Angeles (CA), NCWP, 2001, pp. 22–25, 133.

2. Меган Бастік. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в полицейских силах. URL: http://ukrainesecuritysector.com/ wp-content/uploads/2016/08/Integrating-Gender-Internal-Police-Oversight_ RUS.pdf.

Романова Ніколь Віталіївна,
аспірантка Таврійського національного
університету імені В. І. Вернадського

ІНСТИТУТ УПОВНОВАЖЕНИХ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах сьогодення особлива увага як на міжнародному, так і на національному рівнях приділяється забезпеченню та охороні прав людини. Концептуальні засади зобов'язання дотримання прав і свобод людини в Україні як основи демократичного суспільства закріплені в ст. 3 Конституції: «Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [1]. Зокрема, таке утвердження і забезпечення прав людини полягає в законодавчому закріпленні та механізмі захисту. Так, відповідно до Конституції України Верховна Рада України як єдиний орган законодавчої влади уповноважена на прийняття законів, що в свою чергу передбачає законодавче врегулювання з боку держави питань дотримання прав людини (ч. 3 ст. 85 КУ України). Щодо захисту прав і свобод людини і громадянина то такий обов'язок покладений на суди (п. 1 ст. 55 КУ України).

Крім того, Основним Законом України визначено, право людини на звернення за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (п. 3 ст. 55 КУ України), а також здійснення ним парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина (ст. 101 КУ України). Тобто, на конституційному рівні для забезпечення дотримання прав людини передбачений Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Станом на 2019 рік в штатному розписі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини передбачено штат у кількості 342 штатні одиниці з місячним фондом заробітної плати за посадовими окладами в розмірі 3665312 грн. 50 коп. [2]. На забезпечення його діяльності з державного бюджету України для загального фонду станом на 2020 рік виділено всього 124671 грн. 40 коп. [12].

Разом з тим, слід зазначити, що на законодавчому рівні в України, для забезпечення прав і свобод людини закріплено, крім Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, статус Уповноваженого Президента України з питань контролю за діяльністю Служби безпеки України, Уповноваженого Президента України з прав дитини, Уповноваженого Президента України з прав людей з інвалідністю, Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, Уповноваженого Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій, Уповноваженого із захисту державної мови, Уповноваженого Президента України з земельних питань, Уповноваженого Президента України з питань волонтерської діяльності.

Уповноважений Президента України з питань контролю за діяльністю Служби безпеки України здійснює постійний контроль за додержанням конституційних прав громадян і законодавства в

оперативно-розшуковій діяльності, діяльності у сфері охорони державної таємниці органів і підрозділів Служби безпеки України, а також контроль за відповідністю Конституції і законам України виданих Службою безпеки України положень, наказів, розпоряджень, інструкцій, вказівок [3].

Задля забезпечення належних умов для реалізації громадянських, економічних, соціальних та культурних прав дітей в Україні, беручи до уваги необхідність особливого піклування про дитину встановлено, що здійснення Президентом України повноважень щодо забезпечення додержання конституційних прав дитини забезпечується Уповноваженим Президента України з прав дитини [4].

З метою забезпечення належних умов для реалізації громадянських, соціальних, економічних та культурних прав і законних інтересів людей з інвалідністю, в тому числі тих, які отримали інвалідність у зоні проведення антитерористичної операції, інвалідів війни, недопущення їх дискримінації, виховання поваги до особливостей таких людей, визнаючи пріоритетність міжнародних стандартів з інтеграції людей з інвалідністю у життя суспільства встановлено, що здійснення Президентом України конституційних повноважень щодо забезпечення додержання прав і законних інтересів людей з інвалідністю забезпечується Уповноваженим Президента України з прав людей з інвалідністю [5].

Посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики запроваджена Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 390 задля організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [6]. Забезпечення діяльності Урядового уповноваженого з питань гендерної політики здійснюється апаратом Урядового уповноваженого, який є самостійним структурним підрозділом Секретаріату Кабінету Міністрів України та згідно з штатним розписом на 2019 рік до його складу входить 4 посади: керівник апарату, головний спеціаліст, старший референт, референт одиниці з місячним фондом заробітної плати за посадовими окладами в розмірі 47472 грн. 00 коп. [7].

З метою сприяння функціонуванню української мови як державної у сферах суспільного життя, визначених Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» від 25.04.2019 № 2704-VIII, на всій території України діє Уповноважений із захисту державної мови, завданнями якого є: 1) захист української мови як державної; 2) захист права громадян України на отримання державною мовою інформації та послуг у сферах суспільного життя, визначених цим Законом, на всій території України і усунення перешкод та обмежень у користуванні державною мовою. Гранична чисельність працівників секретаріату Уповноваженого із захисту державної мови – 50 одиниць [8]. На забезпечення його діяльності з державного бюджету України для загального фонду станом на 2020 рік виділено всього 15886 грн. 20 коп. [12].

З метою забезпечення належних умов для реалізації учасниками бойових дій, які брали участь в антитерористичній операції та заходах із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, права на реабілітацію впроваджено посаду Уповноваженого Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій [9].

Крім того, Президентом України Указом від 01.10.2019 № 727/2019 призначено Уповноваженим Президента України з земельних питань (поза штатом) [10].

З метою підтримки волонтерської діяльності, забезпечення гарантій додержання прав і законних інтересів волонтерів призначено Уповноваженого Президента України з питань волонтерської діяльності (поза штатом) [11].

Забезпечення діяльності Уповноваженого Президента України з питань контролю за діяльністю Служби безпеки України, Уповноваженого Президента України з прав дитини, Уповноваженого Президента України з прав людей з інвалідністю, Уповноваженого Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій, Уповноваженим Президента України з земельних питань (поза штатом), Уповноваженого Президента України з питань волонтерської діяльності здійснюється відповідним структурним підрозділом Адміністрації Президента України.

Отже, для забезпечення прав і свобод людини в Україні передбачено низку уповноважених, які виконують ті самі функції, однак в різних напрямках, крім Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, повноваження якого спрямованістю не обмежені. На нашу думку, ефективно реалізувати конституційний обов'язок держави щодо утвердження і забезпечення прав і свобод людини спроможний визначений конституцією Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, при умові збільшення кошторису та штатних одиниць за рахунок інших уповноважених з можливістю поділу штату за необхідністю по напрямкам роботи. Такі зміни призведуть до упорядкованості та визначеності в питаннях компетенції та зменшать навантаження на Державний бюджет України.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Штатний розпис Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини на 2019 рік. URL: https://dostup.pravda.com.ua/request/57560/response/138314/attach/3/.pdf.

3. Про повноваження та гарантії здійснення постійного контролю за діяльністю Служби безпеки України затв. Указом Президента України від 18.05.2007 № 427/2007. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/427/2007#Text.

4. Питання Уповноваженого Президента України з прав дитини: затв. Указом Президента України від 11.08.2011 № 811/2011. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/811/2011#Text.

5. Про Уповноваженого Президента України з прав людей з інвалідністю: затв. Указом Президента України від 01.12.2014 № 902/2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/902/2014#Text.

6. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text.

7. Відповідь на запит О. Винниченко від 13.05.2019 № 17-19/947 (кошторис та штатний розпис Секретаріату Кабінету Міністрів України). URL: https://dostup.pravda.com.ua/request/49090/response/118235/attach/2/SIneo283N1R19051317260.pdf.

8. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Законом України від 25.04.2019 № 2704-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text.

9. Про Уповноваженого Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій: затв. Указом Президента України від 22.11.2018 № 386/2018. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386/2018#Text.

10. Про призначення Р. Лещенка Уповноваженим Президента України з земельних питань: затв. Указом Президента України від 01.10.2019 № 727/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/727/2019#Text.

11. Про Уповноваженого Президента України з питань волонтерської діяльності: затв. Указом Президента України від 04.12.2019 № 879/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/879/2019#Text.

12. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 14.11.2019 № 294-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-20#Text.

Рудченко Вікторія Сергіївна,
здобувачка вищої освіти ННІ № 3
Національної академії внутрішніх справ
Наукова керівниця:
старша наукова співробітниця наукової
лабораторії з проблем психологічного
забезпечення та психофізіологічних
досліджень ННІЗДН Національної академії
внутрішніх справ, кандидатка юридичних
наук ***Галустян О. А.***

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

На сьогодні Україна, яка проголосила стратегію європейського вибору, перебуває на етапі становлення гендерного права та суспільства. Одним із важливих його завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а відтак й викорінення усіх

форм соціостатевої дискримінації. За своїм призначенням гендер направлений на справедливе визначення міри свободи двох суб'єктів суспільства: чоловіків та жінок, їхнього статусу. За сферою дії норми гендерного права знаходять своє місце у різних галузях права, що забезпечують здійснення політичних, громадянських, економічних, соціальних та культурних прав людини відповідно до принципу рівноправ'я статей.

Історично від чоловіків та жінок очікували виконання різних соціальних ролей. Завжди існував гендерний розподіл праці, традиційний для патріархального суспільства: жінка – мати-вихователька, домогосподарка, доглядальниця; чоловік – батько-годувальник, захисник, здобувач засобів для існування. В наш час для жінки припустимою стала робота поза домом, бажано сумісна з домашньою працею і внутрішньо-сімейними ролями, для чоловіка – працівника поза домом, лідера і керівника. За такими уявленнями, чоловіків прийнято оцінювати за трудовими, професійними успіхами, а жінок, насамперед, за наявністю сім'ї та дітей. Такі узагальнені усталені уявлення про те, якими є чоловіки та жінки та чим вони повинні займатися, називають гендерними стереотипами. Нерідко доводиться чути, що жінки занадто емоційні й не здатні мислити раціонально, щоб бути лідерами і керівниками, а чоловіки – позбавлені чуттєвості і терпіння, щоб доглядати маленьких дітей. Судження будується на тому, що ця людина є чоловіком/жінкою, яким притаманні такі-то риси, які є прийнятними/неприйнятними для тієї чи іншої діяльності [1, с. 26].

Гендерний підхід ґрунтується на ідеї про те, що важливими є не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке суспільство надає цим відмінностям [2, с. 49].

Як влучно зазначає І.В. Воробйова, що важливим напрямом повернення довіри населення до поліції є створення позитивного іміджу працівника, зростання правової свідомості громадян, їх готовності брати участь у вирішенні правоохоронних проблем [3].

В Національній поліції України на сьогодні працюють приблизно 21,8 % жінок. Про це заявив перший заступник міністра внутрішніх справ Сергій Яровий під час зустрічі в Представництві НАТО в Україні щодо імплементації Резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека», повідомляє Департамент комунікації МВС. Так, загальна кількість працівників у Патрульній поліції дорівнює понад 16 тисяч працівників, з них 3 885 осіб прекрасної статі [4–5].

Після прийняття незалежності Україна ратифікувала низку міжнародних документів та прийняла ряд законодавчих актів, норми яких проголошують цінність прав людини, закріплюють принцип гендерної рівності та забороняють дискримінацію (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.) [6]. А також це і норми національного законодавства: Конституція України (ст. 24) [7], Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» від 8 вересня 2005 р. [8].

Активне залучення жінок до служби в правоохоронних органах сприяє підвищенню ефективності діяльності цих органів, оскільки скорочується некомплектність 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.

Впровадженню гендерного підходу у діяльності Національної поліції сприятиме удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства; зменшення гендерного дисбалансу серед кількісного складу поліції; розроблення та внесення до програм курсів підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації більш як за однією ознакою, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду [9].

Отже, сучасний період відзначається активізацією законодавчого забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів України, проте на практиці існує низка соціально-психологічних та організаційних проблем, які потребують комплексного статистичного та психологічного дослідження сучасного стану психологічного забезпечення гендерної рівності в органах та підрозділах Національної поліції України для виявлення типових форм гендерних стереотипів і упереджень, гендерних внутрішньо та міжособистісних конфліктів, їх причин та розроблення оптимальних методів їх усунення. Отримана інформація дозволить виробити оптимальні методи психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності органів та підрозділів Національної поліції України з урахування специфіки служби, що дозволить підвищити рівень ефективності використання кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Євтухова Т.І. Основи гендерної політики / навчально-метод. посібник // Євтухова Т.І., Легенько Ю.В., Родіонов О.В., Руденко О.М. – К. : ДП «Укртехінформ», 2014. – 234 с.

2. Тимошко Г.М. Гендер як чинник професійної кар’єри жінок // Матеріали обласної науково-практ. конф. «Сучасна українська сім’я: гендерні проблеми та шляхи їх подолання» (Чернігів, 4 лютого 2009 року). Чернігів, 2009. С. 48–54.

3. Воробйова І. В. Основні чинники, що впливають на престиж професії співробітника сил охорони правопорядку / І. В. Воробйова // Зб. наук. праць Харківського ун-ту Повітряних сил. 2009. Вип. 4(22). С. 143–145.

4. Назвали кількість жінок у патрульній поліції: https://www.05366.com.ua/news/3043146/nazvali-kilkist-zinok-u-patrulnij-policii-ukraini.

5. Патрульні розповіли скільки в них служить жінок : https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2698297-patrulni-rozpovili-skilki-v-nih-sluzit-zinok.html.

6. Жінки в органах внутрішніх справ : / К.Б.Левченко, О.А. Мартиненко. К., 2008. 42 с.

7. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141 (зі змінами і доповненнями).

8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 2005 року // Відомості Верховної Ради. 2005. Ст. 52.

9. Захарова О. Гендерні квоти: виклики, можливості та ризики для партій, жінок кандидатів та виборців / О. Захарова // Презентація круглого столу МЦПД «Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах?». Жовтень 2015 URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/zakharova_political_parties_and_gender_quotas_sept_23_2015.pdf.

Саєнко Анна Олександрівна,
курсантка факультету забезпечення
оперативно-службової діяльності
Національної академії Державної
прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького
Наукова керівниця:
професорка кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
Національної академії Державної
прикордонної служби України імені Богдана
Хмельницького, докторка філософських
наук, професорка ***Ганаба С. О.***

ДО ПИТАННЯ ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ

У наш час питання гендерної рівності набуло неабиякої актуальності та суспільної значущості. Зазвичай, більшість чоловіків переконані, що жінка має бути у повному розумінні цього слова – ніжною, витонченою, чарівною та слабкою. Деякі представниці так званої «слабкої статті» повністю підтримають їх позицію і уважають що їхнє покликання в цьому житті, лише материнство та сімейний

добробут. Звісно ніхто не заперечує щодо важливості для жінки цих соціальних ролей. Але чи повною мірою вони можуть розкрити особистісний потенціал жінки? Чи потрібно жінці реалізовувати себе у інших сферах суспільного життя, будувати кар'єру й займатися управлінською діяльністю? Звісно, ці та інші питання, які стосуються можливості соціальної реалізації жінки потребують ґрунтовної аргументації й обґрунтування. Одначе, все дамо коротку відповідь, жінка як унікальна особистість має право реалізувати свій особистісний потенціал у суспільстві. А відтак має мати рівні з чоловіком на це права й можливості. Прикладом є жінки-військовослужбовці. Варто зазначити, що цей вид професійної діяльності не лише опановують сучасні жінки. Так у період Першої світової війни та добу національно-визвольних змагань українського народу 1917–1919 рр. жінки мали змогу добровільно вступати до війська. Вони брали участь у військових діях не лише як лікарі й медсестри, а й воювали у піхоті й навіть, були серед молодшого офіцерського складу легіону Українських Січових Стрільців. Як стверджують історики, у роки Другої світової війни у лавах радянської армії воювало майже 800 тисяч жінок. Виникає питання, а чи існувала дискримінація у військових формуваннях за ознакою статті? Так. Зокрема, військова інфраструктура, обмундирування завжди були розраховані на потреби чоловіків.

З умовах незалежної України відбувається модернізація військових формувань та силових структур. Зокрема, у Державній прикордонній службі України кількість військовослужбовців складає понад 11 тисяч й вони можуть обіймати майже усі посади. Та все ж актуальним залишається наявність у військових колективах гендерних стереотипів та упереджень. Відповідно до них, уся військова діяльність поділяється на чоловічу та жіночу. Відповідно є посади, які мають обіймати лише чоловіки, а є посади, так би мовити, для жінок. Результатом такого підходу є недовіра до жінки-військовослужбовця як високопрофесійного фахівця. Це породжує конфліктні відносини й негативно позначається на рівні бойової готовності підрозділів. Водночас, відрадним є той факт, що у суспільстві ця тема є не лише актуальною й широко обговорюваною. За останні десятиліття вона стала пріоритетною у наукових дослідженнях соціальних відносин сучасного суспільства. Йдеться про те, що гендерні дослідження відносно швидко й безперешкодно стали частиною офіційного академічного дискурсу: організовується чимало круглих столів, наукових конференцій та семінарів. Навчальні програми з гендерної проблематики отримали визнання й підтримку на рівні Міністерства освіти та науки України. Ці зміни засвідчують про позитивні зміни у суспільстві щодо розуміння рівності прав й можливостей чоловіків та жінок. Причому мова йде не про емансипацію жінки у суспільстві, а про збалансованість соціальний ролей обох статей.

Суслова Влада Ігорівна,
студентка юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Наукова керівниця:
доцентка кафедри цивільно-правових
дисциплін юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ, кандидатка
юридичних наук ***Косяченко К. Е.***

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Гендерна рівність питання яке охопило всі сфери людського життя. Багато науковців займається цим питанням, намагаючись з'ясувати головну причину, чому в суспільстві почали говорити та боротися за рівність. Боротьба за гендерну рівність почалася майже століття назад. Прагнення жінок бути на одній сходинці з чоловіками розвивалося поступово.

Спочатку це було лише право голосу, зараз же це питання набуло глобальнішого характеру. Жінки прагнуть того, щоб суспільство не визначало життєве призначення за фізіологічними показниками статті. Існує одна та єдина мета зруйнувати навіянні, нав'язливі стереотипи суспільства та довести людству що жінка може впоратися в чоловічою роботою, а чоловік- жіночою.

З початком збройного конфлікту у 2014 році на Сході країни, кількість жінок в українській армії збільшилась. Жінки йдуть не тільки як медичні працівники, психологи, кухарки, а також як солдати, офіцери, формуючи цілі жіночі батальйони. Всупереч стереотипам суспільства жінки йдуть на службу до Збройних Сил України під час війни. На сьогоднішній день в українській армії близько 25 тисяч жінок-військовослужбовців.

Питання рівності чоловіків і жінок в українському суспільстві вирішується на державному рівні. Рівності жінок і чоловіків в Україні забезпечує Конституція та інші спеціальні законопроекти. В Законі України «Про гендерну рівність чоловіків і жінок» зазначено, що жінка так як і чоловік можуть проходити військову службу, займати військові посади та звання. Нині обидві сторони мають право укладати контракт про проходження військової служби [1].

На сьогоднішній день суспільство переосмислило місце та роль жінки в сферах життєдіяльності, у тому числі і захист Батьківщини вже не є суто чоловічою справою.

Досліджуючи питання про те, що ж спонукає жінок до військової служби в Україні науковці виокремлюють, в основному, соціально-економічні причини: високий рівень безробіття, скрутне матеріальне становище, наявність соціальних та економічних пільг у військовослужбовців, можливість професійної та службової кар'єри [2].

Служба в армії надає жінкам можливість отримати середню або вищу спеціальну освіту. Відчуття соціального захисту, постійний заробіток, безкоштовне житло, харчування, медичне обслуговування, ветеранські пільги та надбавки [3].

Саме такі соціальні чинники спонукають та змушують жінок йти до Збройних Сил України. Прагнення до кращого майбутнього, постійного працевлаштування, забезпечення матеріального становище, що має велике значення в наш час, довести та зруйнувати стереотипи суспільства- саме такі показники відіграють вирішальну роль при прийняті такого рішення.

Україна входить до числа країн з найвищою кількістю жінок-військовослужбовців: 13 % військовослужбовців становлять жінки, що є одним із найвищих показників у світі [4].

Більшість аргументів проти того, щоб жінки служили в армії, як зазначає Н. Дубчак, базується на тому, що вони є фізично слабшими і не діють ефективно в бойовій ситуації. Але ця думка є помилковою, фізичні досягнення, що були рекордними для чоловіків 10–20 років тому, на сьогодні доступні жінкам. Тому за однакових умов ставлення та однакової підготовки чоловіків і жінок їхні показники будуть однакові. Ураховуючи зміну характеру сучасних бойових дій, кількість м'язів не відіграє великої ролі. Отже, гендер не повинен бути основним чинником під час визначення ролей чоловіків і жінок у військових структурах [5].

За відгуками командирів військових частин та підрозділів саме військовослужбовці-жінки найбільш ретельно та старанно виконують свої службові обов'язки. Основними позитивними моментами у військовій службі жінок, за оцінкам їх колег є: велика працездатність, самодисципліна, відповідальність. Їх присутність значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу [6].

У результаті проведення дослідження О. Кучмєєв виявив негативні моменти у військовій службі жінок. Жінки в основному, переоцінюють своє ставлення до товаришів по службі над оцінкою відносин збоку товаришів по службі. У наслідок цього військовослужбовці-жінки досить часто відчувають почуття психологічного дискомфорту, яке пов'язане з цим явищем. На жінок не можна покласти в повному обсязі виконання службових обов'язків оскільки позначається специфіка фізичного стану. Сімейні проблеми, як правило, позначаються на службі більше ніж у чоловіків. Варто також враховувати підвищену емоційність жінок. Найважливішою особливістю взаємин військовослужбовців-жінок між собою, з військовослужбовцями протилежної статті, з начальниками і підлеглими є те, що емоційний компонент відіграє в їхньому формуванні провідну роль [2] .

Підсумовуючи можна сказати, що жінка має повне право нести військову службу. Бути на одному соціальному рівні з чоловіком, мати однакові права, і ні в якому розі не підпадати під гендерну дискримінацію та зазнавати утисків. Кожна особа обирає свій життєвий

шлях та своє призначення в житті. Ми не маємо права і не повинні осуджувати когось за зроблений вибір. Якщо жінка і обрала нелегкий шлях військовослужбовця то це є особисто її рішення. В суспільстві існуватиме, зазвичай, дві позиції: хтось сприйматиме її рішення, а хтось ні. Деякі осуджуватимуть, деякі підтримають. Навіть у жінки може бути життєве призначення- військовослужбовець. Це може бути сенсом її життя. Принесе це їй користь чи ні це вже особисто її справа.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про забезпечення гендерної рівності чоловіків і жінок». URL: https://zakon.rada.gov.ua.

2. Кучмєєв О.О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жінок-Військовослужбовців автореферат. Хмильницький: Національна академія Державної прикордонної служби України С. 20. 2010.

3. Грунтковський О.Л. Гендерна складова в процесі розвитку Збройних Сил України URL:http:www.sociocenter.vn.ua.

4. Андрощук О.Ю., Луцький О.Л. гендерний аспект у військовій сфері Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України УДК 159.922.1;35.082.7. 2011.

5. Дубчак Н.І. Жінки в Збройних Силах України: проблеми гендерної політики URL:http:old.niss.gov.ua.

6. Вавілонова Н.В. Реалізація гендерної політики в Збройних Силах України. Цент воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського УДК 355.2.2016.

Черкас Олександр Володимирович,
курсант Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
викладач кафедри ТСП Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
Гіденко Є. С.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ ОРГАНІВ СИСТЕМИ МВС

Організація Об’єднаних Націй забезпечує поліцейську діяльність з урахуванням гендерних аспектів протягом усієї роботи поліції Організації Об’єднаних Націй як оперативну необхідність задоволення диференційованих потреб у безпеці жінок, чоловіків, дівчат та хлопців. Участь жінок-поліцейських є критично важливою для повного спектру діяльності поліції Організації Об’єднаних Націй, таких як сприяння верховенству права, розвідка, планування, керівництво, розслідування, управління громадським порядком, розбудова спроможності поліції держави перебування, орієнтована поліція, підвищення гендерної обізнаності та залучення громад.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 р. Регулює основні напрямки державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

– забезпечення гендерної рівності;

– недискримінація за ознакою статі;

– використання позитивних дій;

– запобігання та протидія гендерному насильству, зокрема, всім формам насильства щодо жінок;

– забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих соціальних рішень;

– гарантування жінкам і чоловікам рівних можливостей поєднувати професійні та сімейні обов'язки;

– підтримка сім'ї, формування відповідального материнства та батьківства;

– освіта та пропаганда серед населення

Українська культура гендерної рівності, розповсюдження освітньої діяльності у цій галузі;

– захист громадськості від інформації, призначеної для дискримінації за ознакою статі [1].

Згаданий Закон визначає інституційний механізм забезпечення гендерної рівності, зокрема ст. 7 Закону застосовується до органів, установ та організацій, уповноважених забезпечувати рівні права та можливості для жінок та чоловіків, які:

– Верховна Рада України;

– Уповноважений з прав людини Верховної Ради України;

– Кабінет Міністрів України;

– Міністерство соціальної політики України;

– спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків;

– органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, уповноважені особи (координатори) у їх складі для забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок;

– соціальні об'єднання [1].

Однією з цілей Національної доповіді є «Гендерна рівність», яка є одним із пріоритетних напрямків реформування системи Міністерства внутрішніх справ та одним із ключових факторів формування державної політики для всіх органів, очолюваних Міністр. Внутрішні справи. Зустріч стосувалася питання зниження рівня гендерного насильства та домашнього насильства, забезпечення ефективної профілактики його проявів та своєчасної допомоги потерпілим, забезпечення рівних можливостей для представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та соціальному житті тощо.

Крім того, жінки-поліцейські виступають в якості зразків для забезпечення гендерної рівності, надихаючи жінок та дівчат на захист власних прав та кар'єру в правоохоронних органах. Більше того, жінки-поліцейські забезпечують більше почуття безпеки для жінок та дітей та покращують доступ та підтримку з боку правоохоронних органів до місцевих жінок. Вони також допомагають Організації Об'єднаних Націй вирішити та реагувати на сексуальну експлуатацію та жорстоке поводження.

Болгарія. У 2000 році Міністерством праці та соціальної політики було призначено установою, відповідальною за розробку, координацію та реалізацію державної політики у сфері гендерної рівності. З 2001 року щорічно розробляється та впроваджується Національний план дій із зайнятості, який включає програми та проекти, що сприяють рівним можливостям у працевлаштуванні жінок та чоловіків. У 2004 році в міністерстві було створено підрозділ, який займався питаннями рівня можливостей для чоловіків та жінок. Спільно з Консультативною комісією з питань рівних можливостей для жінок та чоловіків, створеною Міністерством у 2003 році, було зроблено більш ефективні кроки щодо встановлення інституційної бази для розробки політики гендерної рівності.

Білорусь. Комітет рекомендує державі-учасниці створити централізований національний механізм підтримки жінок з чітко визначеними мандатами та обов'язками та забезпечити їй належні людські, фінансові та технічні ресурси для координації та ефективного сприяння гендерній рівності та інтеграції гендерних питань.

Перспективи подальшої роботи. Сучасний період характеризується посиленням законодавчого забезпечення гендерної рівності в українській поліції, проте на практиці існує низка соціально-психологічних та організаційних проблем, що вимагають всебічної статистичної та психологічної експертизи сучасного стану психологічної підтримки. гендерна рівність в українській поліції, статеві та міжособистісні конфлікти, їх причини та розробка оптимальних методів їх усунення. Отримана інформація дозволить розробити оптимальні методи психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності Міністерства внутрішніх справ України з урахуванням специфіки служби, що підвищить ефективність використання людських ресурсів.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV офіц. веб-портал. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.

Широка Юлія Вікторівна,
курсантка факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького
Наукова керівниця:
професорка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка філософських наук, професорка ***Ганаба С. О.***

ЕВРИСТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ МЕТОДІВ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ У ВИКЛАДАННІ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ

Вивчення гендерної проблематики та загалом врахування принципу рівних прав та можливостей чоловіків та жінок є актуальною проблемою як суспільного життя, так і реформування сектору безпеки та оборони зокрема. В освітні програми останніх років впроваджуються курси присвячені цій проблематиці. Також вводиться вивчення окремих тем присвячених рівним правам та можливостям чоловіків та жінок у низку фахових навчальних предметів. Попри важливість змістової компоненти навчальних курсів з гендерної проблематики, релевантним й актуальним є пошук ефективних методів навчання. Мова йде про знання й використання методів, які сприятимуть організації навчання, яке ґрунтується на власному досвіді слухачів, забезпечує їх відкритість та продуктивні інтеракції, можливість отримані теоретичні знання перенести у практичну площину та досвід повсякдення. Такі підходи вимагають суттєвого переформатування навчальної діяльності у напрямку від людини, яку навчають, до людини, яка навчається. У викладанні гендерної проблематики такий підхід полягає у тому, що пізнавальна діяльність суб'єктів освіти спрямовується на пошук потенційно нового у набутому досвіді.

Реалізувати на практиці окреслені підходи у викладанні гендерної проблематики можуть методи критичного мислення. Продуктивність та релевантність такого мислення визначається здатністю у відомому й очевидному віднайти незрозуміле й неймовірне, окреслити нові проблеми. У практиці викладання навчальних курсів гендерної проблематики вона реалізується з урахуванням наступних настанов:

– процес мислення сконцентровується на використанні неочікуваних змін та випадковостей, які не розглядаються як

другорядні явища, а радше як потенційна можливість у створенні кардинально нового розуміння реалій буття;

– визначальним у процесі мислення є не концентрування уваги на спільному, тотожному, закономірному, а радше на відмінному, неповторному, одиничному;

– культивування продуктивного мислення можливе за умови ліквідації авторитету загальноприйнятих правил, приписів та стандартів.

Зазначимо, що у нашому контексті міркувань критичний не означає, що це той хто зазнав критики чи неприйняття. Мова йде радше про неупереджений погляд й визнання різноманітності підходів у прийнятті осмисленого й виваженого рішення. «Критичний», у цьому контексті означає «аналітичний». Таким чином, критичне мислення розуміється як система суджень, яка ґрунтується на здатності виявляти очевидні й приховані взаємозв'язки між явищами й фактами, верифікувати інформацію, відмовляючись від упередженого й догматичного сприйняття світу.

Наукове видання

РОЗУМІННЯ МАСКУЛІННОСТІ ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ТА ПРЕДСТАВЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
(Київ, 25 березня 2021 року)

Відповідальні упорядники: *Віктор Корольчук, Олена Галустян*

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції
Дк № 4155 від 13.09.2011.
Підписано до друку 22.03.2021. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Обл.-вид. арк. 14,5. Ум. друк. арк. 13,48.
Тираж 100 прим.