

УДК 159.9:351.74

О. В. ГОРБАЧОВА,*кандидат соціологічних наук,**доцент кафедри педагогіки та психології**факультету № 3 (підрозділів поліції превентивної діяльності)**Харківського національного університету внутрішніх справ;**ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6296-736X>*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВСТАНОВЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Розкрито проблемні питання імплементації принципу гендерного паритету в діяльність Національної поліції України. Окреслено репертуар гендерних стереотипів та їх вплив на проходження служби й професійну взаємодію. Акцентовано, що вкоріненість практик гендерної дискримінації є функціонально обумовленою. Визначено основні напрямки необхідних наукових досліджень гендерних відносин у поліції.

Ключові слова: *гендер, стать, гендерний паритет, гендерні стереотипи, поліція, реформування.*

Gorbachova, O.V. (2016), "Social and psychological aspects of establishing gender parity within the National Police of Ukraine" ["Sotsialno-psykholohichni aspekty vstanovlennia hendernoho parytetu v Natsionalnii politsii Ukrainy"], *Pravo i Bezpeka*, No. 4, pp. 128–132.

Постановка проблеми. Впровадження гендерної рівності на засадах принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків є одним із головних пріоритетів демократичних перетворень в Україні. Але, незважаючи на таку спрямованість державної гендерної політики, в українському суспільстві дотепер спостерігаються диспропорції у соціальних позиціях чоловіків і жінок, які є найбільш вираженими у професійній сфері, зокрема у силових структурах, що традиційно вважаються суто «чоловічими».

Актуальність теми обумовлюється тим, що на сучасному етапі розвитку й реформування правоохоронної системи України спостерігається тенденція до збільшення кількості жінок-працівників поліції. Проте, попри численну представленість, жінки дотепер залишаються малоінтегрованими в діяльність «чоловічої» організації, а стереотип «меншовартості жінки», що ґрунтується на впевненості 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 укоріненним у системі психологічного, організаційного й нормативно-правового забезпечення діяльності Національної поліції України.

Стан дослідження. Низку важливих питань цієї проблематики висвітлили у своїх публікаціях О. М. Бандурка, П. А. Чередніченко, Ж. В. Гербач, І. Ю. Суркова, Ю. О. Свєженцева, В. Л. Лапшина, К. Б. Левченко, А. В. Мороз, О. А. Мартиненко, М. В. Щелкунова, О. М. Смірнова та ін.

Метою статті є аналіз актуальних проблем служби жінок і чоловіків у поліції крізь призму гендерних стереотипів як складових дискримінаційних практик, а також переваг і труднощів проходження служби, які функціонально підтримуються інститутом поліції. Ця мета реалізується через виконання таких завдань: осмислити сутність гендерних перетворень у діяльності поліції, за допомогою теоретичного моделювання здійснити функціональний аналіз гендерних відносин і визначити можливий спектр проявів гендерної нерівності, окреслити перспективні напрями впровадження концепції гендерного паритету в діяльність Національної поліції України.

Вклад основного матеріалу. Імплементація принципу гендерного паритету в Національній поліції України не є даниною моді чи вимушеною поступкою євроінтеграції. 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. 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.

Разом із тим упровадження гендерно виваженого підходу у лавах Національної поліції України, що де-юре є вільною від системних бар'єрів для повноцінної участі у професійній діяльності незалежно від статі, на практиці викликає низку проблем як для жінок, так і для чоловіків. Першочергово це пов'язано з домінуванням гендерно-рольових стереотипів і пануванням традиційних (патріархальних) уявлень про гендерні ролі в таких організаціях.

Під гендерними стереотипами розуміють узагальнені та спрощені уявлення людей про моделі поведінки й риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». Особливостями таких стереотипів є те, що вони набувають статусу непрямих норм і цінностей, а чоловіки та жінки намагаються культивувати в собі стереотипні риси відповідно до домінуючих соціальних уявлень про поняття «чоловіче» та «жіноче», щоб підтримувати позитивну «Я-концепцію». Цей тиск, який підштовхує до бажаної поведінки, підкріплюється ще й тиском очікувань «спостерігачів».

Результати останніх досліджень свідчать про існування значної кількості гендерних стереотипів у лавах поліції, серед яких найбільш поширеними є такі: «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 окремих вид завдань» – 26,6 % тощо [1, с. 7]. Серед недоліків залучення жінок до служби також указують такі характеристики: більша схильність до стресових станів, більш високий рівень емоційності, відсутність належної психологічної й фізичної готовності для затримання злочинців та охорони громадського порядку, необхідність іти у відпустку у зв'язку з пологами та доглядом за дитиною, що призводить до додаткового навантаження на чоловіків – колег по службі.

На нашу думку, необхідно проаналізувати усталені уявлення щодо гендерних розбіжностей чоловіків і жінок-правоохоронців задля об'єктивної оцінки їх професійних якостей. Наприклад, порівняння психофізіологічних характеристики обох статей підтверджує, що чоловіки мають ширший кругозір, більшу швидкість мислення та реагування на зовнішні подразники, особливо у стресових ситуаціях, меншу схильність до робочих стресів, проте у жінок зазвичай більше обсяг пам'яті й кращі здатність до логічного мислення та концентрації уваги. Головні ж розумові здібності – кміт-

ливість, тямущість, абстрактність мислення – розвинуті однаково гарно в обох статей. Що стосується фізичних властивостей організму, то за рахунок більшої маси м'язів чоловіки є сильнішими за протилежну стать, але витривалість і здатність витримувати біль краще розвинуті все ж таки у жінок [2]. Отже силові та швидкісні фізичні тести, покликані визначати професійну придатність до служби в поліції, першочергово потребують науково обґрунтованого аналізу необхідних вимог і стандартів з урахуванням специфіки чоловічої й жіночої анатомії.

Окремо слід вказати і на проблеми використання прийомів самозахисту в реальній протидії злочинцям. Менші зріст і вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських та існування певних складнощів у застосуванні зброї й фізичної сили роблять жінок-поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються в конфліктній ситуації під час несення служби. З огляду на це існує потреба у розробці для жінок-правоохоронців спеціальних навчальних курсів, спрямованих на вироблення психологічної стійкості та впевненості, вміння тримати особисту дистанцію, а також таких специфічних для жінок навичок, як влучна стрільба й ефективне переслідування, вміння проводити прийоми рукопашного бою в положенні лежачи, більш широке використання захватів і больових прийомів [3].

Саме поняття «гендер» передбачає той момент, що переважна більшість відмінностей між статями, зокрема пов'язаних із професійними властивостями, здібностями і рисами, має не природне походження, а є наслідком виховання, соціалізації, впливу культури й соціальних конструктив-штампів.

Наступним, не менш важливим стереотипом є переконання, що жінки неспроможні обіймати керівні посади. Ця проблема існує завдяки практиці вертикальної професійної сегрегації як непропорційного розподілу жінок за позиціями посадової ієрархії й має назву «ефект скляної стелі». Це неформальні штучно створені бар'єри, що заважають кваліфікованим працівникам-жінкам досягати вищих щаблів у професійній діяльності й просуватись службовими сходами. За словами Ю. В. Івченко, «щоб підтвердити спроможність обіймати посаду, жінкам-поліцейським доводиться підтверджувати свої знання та навички і працювати, як мінімум, вдвічі ефективніше за чоловіків» [4, с. 57]. Якщо жінка обіймає високу посаду, то це сприймається не як її власне досягнення, а як випадкове, незаслужене просування службовими сходами, а іноді ще й

призводить до зайвої маскулінізації жінки. Жінці пропонується розвивати в собі суто чоловічі якості – жорсткість, наполегливість, авторитарність, схильність до знеособленого управління, емоційний аскетизм. Патерни жіночої кар'єри часто не вписуються в «чоловічі» моделі побудови професійної діяльності, порушуючи принцип рівності статей, за якого не повинні встановлюватись як норма умови та способи життя, притаманні чоловікам. У такій ситуації перед жінкою постає вибір: або прийняти існуючу модель поведінки, або витратити зусилля для утвердження в колективі свого права на жіночий стиль поведінки. Незважаючи на активні зусилля жінок щодо зменшення негативного впливу зовнішніх і внутрішніх бар'єрів кар'єрного зростання, що заважають реалізації можливостей, зменшення негативних тенденцій щодо відносно специфічних сфер самореалізації, освітні й професійні досягнення обдарованих жінок свідчать про їх значний нерозкритий потенціал [5, с. 23–28]. За даними дослідників із «Thomson Reuters», більшого успіху досягають ті організації, які очолюють представники обох статей. З моменту створення у 2015 році Національної поліції України ситуація з обійманням керівних посад жінками поступово змінюється – вони залучаються не лише до територіальних, а й до центрального органу управління поліцією. Окрім того, представниці жіночої статі у ВНЗ МВС України дедалі частіше обіймають керівні місця командирів груп, начальників курсів чи факультетів [6, с. 209].

Ще однією проблемою є «різниця людського капіталу». Дійсно, більшість жінок-поліцейських поєднують професійну діяльність із сімейно-господарськими обов'язками, які жінки не в змоззі перекласти на інших членів сім'ї, внаслідок чого страждають від постійного фізичного й емоційного перенавантаження та применшують власні прагнення кар'єрного зростання. Якщо жінка віддає максимум сил і часу службі, вона потребує більшої допомоги вдома з боку чоловіка або інших родичів, що досить проблематично. У більшості сучасних сімей бюджет родини складається з двох часто рівних частин, що надходять як від чоловіка, так і від жінки. Чоловік уже не є єдиним годувальником родини, тож як стійкий пережиток минулого зберігається патріархальна ідеологія та небажання чоловіків релевантно розподіляти сімейні обов'язки. Дотепер залишаються невирішеними питання щодо можливостей самореалізації жінок у професійній сфері й забезпечення балансу в родині, а більшість жінок продовжують працювати в режимі подвійного навантаження.

Іншою проблемою є те, що керівництво переважно негативно ставиться до жінок у репродуктивному віці, побоюючись можливої вагітності й подальшого виходу у відпустку, пов'язану з материнством [5, с. 26]. Але це та об'єктивна реальність, з якою доводиться рахуватися державам, плануючи свою демографічну політику.

Отже, жінки-поліцейські першочергово є жертвами дискримінаційних практик, поширених силовою структурою. Вони стикаються з труднощами адаптації до умов служби в поліції, до домінуючого чоловічого середовища й поліцейської субкультури; з несприйняттям їх як повноцінних працівників чоловіками-колегами. Вони частіше потерпають від упереджень щодо професіоналізму, мають меншу мобільність у кар'єрному зростанні, підкорені заздалегідь визначеній ролі жінки у колективі й стають жертвами сексуальних домагань тощо.

Стратегії поведінки жінок у зазначеній ситуації можуть бути такими: 1) підкоритися вимогам стереотипів, виконувати другорядні ролі в організації, ставитися до гендерної приналежності як до «долі»; 2) намагатися в процесі професійної діяльності довести, що жінка в організації є кращою та перспективнішою, ніж колеги-чоловіки; 3) обрати суто «чоловічу» поведінку, намагатися ні в чому не поступатися чоловікам. Найчастіше обирається перша стратегія, але під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, суворе регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація стосунків відбувається процес маскулінізації жінок як результат сприймання та засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що становить зміст початкової професійної деформації. Як наслідок поліція втрачає соціальний потенціал активних і компетентних працівників жіночої статі, яким дуже важко посісти своє місце, інша ж частина жінок, яка все ж таки залишиться, буде вимушена поводитись «традиційно по-чоловічому», і тоді організація знову втрачає той потенціал, який обумовлений перевагами саме працівників-жінок. Жінки вимушені приймати той чи інший тип відносин, який вже склався, – ієрархічний, авторитарний, агресивний, що суперечить соціально прийнятному образу жіночості.

Такий стан справ обумовлює існування низку привілеїв для чоловіків у поліції, що пов'язані з їх статусом і неформальним домінуванням, матеріальним забезпеченням, перспективами кар'єрного зростання, привілеями у відносинах з керівництвом тощо. Водночас у

поліції інституціоналізувались і практики неформальних «жіночих привілеїв», пов'язаних з умовами праці та її змістом. Наприклад, жінкам надається робота, яка менше пов'язана з ризиком, їх рідше викликають з відпустки, їм легше отримати лікарняний лист, у «змішаних» колективах вони «завантажені» головним чином паперовими справами й виконують менш відповідальну роботу, до них менш критично ставиться керівництво, до них висувають менші вимоги під час несення служби, керівництво частіше задовольняє їх неформальні прохання, вони частіше отримують відпустку в зручний для них час тощо. Як показали дослідження О. А. Гузьман та Н. О. Ляшенко, жінки вдовольняються таким положенням і незадоволені вимогами гендерної рівності, вбачають у них загрозу своїм гендерним привілеям. Переважна більшість із них вважає, що основні вимоги службової діяльності необхідно виконувати, але природне виконання репродуктивної функції надає їм низку закономірних гендерних привілеїв [7, с. 320–324].

Зазначені практики «неформальних привілеїв» і вкоріненість стереотипу «жіночої меншовартості» в поліції, який містить у собі цілу низку окремих стереотипів, стають причиною непорозуміння, невдоволення й конфліктів серед працівників поліції, а також негараздів під час виконання службових обов'язків і призводять до особистісних дисгармоній як жінок, так і чоловіків – негативно впливають на їх професійну мотивацію, задоволення професійним вибором та умовами праці, на рівень самоактуалізації, вибір ціннісних орієнтацій тощо.

Загалом зазначені проблеми є універсальними для всіх країн, де на службу у правоохоронні органи приймаються жінки, які мають однакові з чоловіками функціональні обов'язки та робоче навантаження. Головне питання постає в тому, наскільки держава зацікавлена в імplementації гендерного паритету й застосуванні гендерного підходу на практиці. Це вимагає інституційної перебудови Національної поліції України, що є вельми актуальним у світлі сучасного реформування правоохоронної структури і, відповідно, вимагає не тільки законодавчих змін, а й цілеспрямованого системного нівелювання вкоріненних неформальних норм і практик.

З цією метою необхідно проаналізувати причини гальмування процесу впровадження гендерної рівності в діяльність поліції, які мають двобічний характер. З одного боку, як указує А. В. Мороз, впровадження ідеї гендерної рівності фактично відбувається у штучний спо-

сіб через насадження «згори». У 2006 р. була розроблена Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, яка для тодішньої міліції була більш конкретно викладена в 2008 році у Програмі забезпечення гендерної рівності в ОВС України на період до 2011 року. Метою відомчої програми були розбудова суспільства гендерної рівності, досягнення паритетного становища чоловіків і жінок у правоохоронній системі шляхом правового забезпечення їх прав і можливостей, ліквідація проявів дискримінації за ознаками статі, розробка механізмів усунення дисбалансу між можливостями чоловіків і жінок тощо. Однак оцінка результатів програми ґрунтувалась на кількості заходів, які здійснювались переважно у вигляді формальних «відписок», а не на фактичному стані гендерних відносин, про що свідчить той факт, що під час дослідження майже ніхто з опитаних працівників не чув про її існування [8, с. 187].

Гендерні ініціативи не визріли в рамках самого інституту, і через спротив старих норм і правил нові правила не укорінюються та відкидаються. З іншого боку, дотепер невдале впровадження гендерного паритету є результатом нерозуміння його важливості й доцільності, а отже, неготовності та небажання працівників поліції підтримувати його своїми діями. Але жодні нормативні акти не будуть ефективно функціонувати, якщо вони не підкріплені повсякденними практиками.

Висновки. 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. Ключовими принципами реформування гендерних відносин у поліції мають стати такі: врахування анатомічної різниці між статями, яка, проте, не може бути перешкодою для рівного підходу до них у професійній сфері; системний підхід до трансформації гендерних відносин, що має охоплювати головні аспекти забезпечення діяльності поліції; мотивування залучених у перетворення сторін як одна з головних умов трансформації гендерних відносин, моніторинг гендерної ситуації.

Вирішення назрілих проблем ускладнюється тим, що наразі фактично відсутні комплексні наукові дослідження сучасного стану гендерних відносин у новій поліції: соціально-культурних зразків гендерної нерівності, їх причин, особливостей, наслідків, засобів закріплення й відтворення; дискримінаційних профілів жінок

і чоловіків та їх суб'єктивних оцінок; психологічних особливостей фахівців-поліцейських різних напрямів, гендерної специфіки професійної майстерності тощо. Разом із цим така інформація є вкрай необхідною для формування рівноправних гендерних відносин у професій-

ній взаємодії та здійсненні належних загально-соціальних, організаційно-правових, фінансово-економічних і кадрових заходів у системі МВС України, а також формування професійно-психологічної готовності правоохоронців до паритетних гендерних відносин.

Список бібліографічних посилань

1. 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.
2. Брэйнам Д. Кто сильнее – мужчины или женщины? Половые различия и результаты тренировок // 2007. № 5 (60). URL: <http://hardgainer.ru/hard2.view5.page158.html> (дата звернення: 20.10.2016).
3. Мартиненко О. Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті // Права людини в Україні: інформ. портал/Харків. правозахис. група. 07.05.2009. URL: <http://khp.org/index.php?id=1241689788> (дата звернення: 20.10.2016).
4. Івченко Ю. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері: проблемні питання. *Право України*. 2006. № 5. С. 57–61.
5. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях: навч. посіб./Шевченко Л. О., Кобікова Ю. В., Ламаш І. В. та ін. Київ, 2015. 148 с.
6. Львова О. Л. Гендерна рівність: перспективи та загрози. *Альманах права*. 2013. Вип. № 4. С. 206–211.
7. Гузьман О. А., Ляшенко Н. О. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 1 (48). С. 318–326.
8. Мороз А. В. Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України як процес інституціональних перетворень. *Право і Безпека*. 2009. № 5 (32). С. 185–190.

Надійшло до редколегії 21.11.2016

ГОРБАЧЕВА О. В. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Раскрыты проблемные вопросы имплементации принципа гендерного паритета в деятельность Национальной полиции Украины. Определены репертуар гендерных стереотипов и их влияние на прохождение службы и профессиональное взаимодействие. Акцентировано, что укоренённость практик гендерной дискриминации функционально обусловлена. Определены основные направления необходимых научных исследований гендерных отношений в полиции.

Ключевые слова: гендер, пол, гендерный паритет, гендерные стереотипы, полиция, реформирование.

GORBACHOVA O. V. SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF ESTABLISHING GENDER PARITY WITHIN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

The author has revealed the issues of implementing the principle of gender parity within the activities of the National Police of Ukraine. It has been emphasized that so far there is a significant difference between the statuses of “de jure” and “de facto” in terms of gender equality in practice, which is proved by the existence of a significant number of gender stereotypes.

The author has outlined the repertoire of gender stereotypes and their impact on service and professional interaction, “a woman in uniform – no credibility”, “men are more valuable workers than women”, “a woman within the police force can not do her job well”, “a woman and weapons incompatible”, “a woman within the police force can perform only a single type of tasks” and so on. As a result, women face difficulties of adaptation to the conditions of service within the police, to the dominant male environment and police subculture; their rejection as full-fledged employees by male colleagues. They more often suffer from prejudice to their professionalism; have less mobility in the promotion; predefined conquered to women roles in the team and are victims of sexual harassment, etc. This situation makes the existence of a number of benefits for men within the police force associated with their status and informal dominance, material welfare, perspectives of promotion, privileges in relation to the leaders, etc. However, there are practices of informal “female privileges” within the police force, related to working conditions and its content. Special attention is paid to the fact that rootedness of practices of gender discrimination is functionally conditioned.

It has been emphasized that nowadays there are virtually no comprehensive research of the current state of gender relations in the new police. At the same time, this information is very necessary to estimate and use in a proper way the benefits that have social and psychological characteristics and styles of behavior different from each other according to gender connotation, particularly in the context of targeting international and European standards of service approach while accomplishing professional police tasks.

Keywords: gender, sex, gender parity, gender stereotypes, police, reform.