

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни

**«Основи етичної та психологічної підготовки поліцейських»
первинної професійної підготовки поліцейських з професії 5162
«Поліцейський (за спеціалізаціями)»**

262 Правоохоронна діяльність (поліцейські)

**за темою 2 – «Толерантність. Профілактика упереджень та стереотипів у
роботі поліцейського. Дискримінація: сутність, складники, форми і
прояви»**

Суми 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 08.07.2024 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
27.06.2024 № 22)

Розробник:

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат філософських наук
Тетяна ПОНОМАРЕНКО

Рецензенти:

1. Доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент
Олена МАРКОВА
2. Доцент кафедри психології Сумського державного педагогічного
університету імені А. С. Макаренка, кандидат психологічних наук, доцент
Дмитро УСИК

План лекції

1. Сутність та зміст поняття «толерантність».
2. Упередження та стереотипи у роботі поліцейського.
3. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: основні поняття та нормативно-правове забезпечення.
4. Принцип недискримінації в роботі поліцейського. Злочини на ґрунті ненависті.
5. Гендерно-чутливий підхід в роботі поліцейських.

Рекомендована література:

Основна

1. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>
2. Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник. Київ : НАДУ, 2015. 204 с. URL: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/Etika-derzhavnogo-sluzhbovtsya.pdf>
3. Етика юриста : конспект лекцій / укладач Л. В. Теліженко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 163 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80861/3/Telizhenko_etyka.pdf
4. Професійна етика. *Доброчесність та етика* / ООН. Відень, 2021. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_14_final_UKR.pdf
5. Професійна етика юриста : навчально-методичний посібник (у схемах) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів: ПП «Арал», 2018. 108 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2357/1/%D0%9F%D0%95%D0%AE%20.pdf>
6. Тофтул М. Г. Етика : підручник. Житомир : Видавництво ЖДУ ім. І.Франка, 2011. 448 с. URL: <http://pe.ptngu.com/04.html>

Додаткова

1. Білоус Т. Л. Професійний саморозвиток і самовиховання майбутніх фахівців як складові сучасного освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : видавничий дім «Гельветика», 2023. Вип. 61. Т. 1. С. 93–97. URL: <http://www.innovpedagogy.od.ua/vip61>
2. Білоус Т. Л., Манько В. О. Соціально-психологічні передумови корупції працівників правоохоронних органів. *Протидія корупції: правове регулювання і практичний досвід* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 28 жовт. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внут. справ, наук. Парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022. С. 127–129. URL: <https://univd.edu.ua/uk/dir/401/arkhiv-konferentsiy-seminariv-ta-kruglykh-stoliv>

3. Білоус Т. Л., Лахтарина Т. М. Дослідження професійної деформації працівників правоохоронної органів. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФ ХНУВС, 2023. С. 209–212. URL: <https://sumy.univd.edu.ua/uk/dir/66/materialy-naukovo-praktychnykh-konferentsiy>

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб від 23.07.1996р. документ 995_788. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text
2. Декларація принципів толерантності: затв. резолюцією 5.61 Генеральної конференції ЮНЕСКО від 16.11.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_503.
3. Європейський кодекс поліцейської етики: ухвал. рекомендацією Res (2001) 10 Комітету Міністрів Ради Європи від 19.09.2001 р. URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>.
4. Загальна декларація прав людини: затв. резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку: затв. резолюцією 34/169 Генеральної Асамблеї ООН від 17.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282.
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції: ратиф. Законом України від 18.10.2006 р. № 251-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/251-16>.
7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
8. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб: затв. резолюцією 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 12.12.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788

Текст лекції

1. Сутність та зміст поняття «толерантність»

Проблема толерантності – одна із головних проблем і національного, і глобального порядку, 16 листопада 1995 р. на XXVIII сесії Генеральної конференції держав – членів ЮНЕСКО було прийнято «Декларацію принципів толерантності».

У ній зазначено, що взаємотерпимість, толерантне ставлення один до одного, солідарність, діалог і взаєморозуміння мають стати нормою поведінки та дій усіх людей без винятку, груп людей, політичних партій, громадських організацій і рухів, адже толерантність є не тільки важливим принципом, а й потрібною умовою миру та соціально-економічного розвитку людей.

Толерантність як явище саме по собі складне і може характеризуватися з багатьох позицій – соціологічної, філософської, культурологічної, етнологічної, політологічної, психолого-педагогічної та ін.

У «Філософському енциклопедичному словнику» зазначено, що толерантність – це доброзичливе, або принаймні, стримане ставлення до індивідуальних і групових відмінностей (релігійних, етнічних, культурних, цивілізаційних).

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» толерантність визначено як здатність організму переносити несприятливий вплив яких-небудь факторів; поблажливість, терпимість до чийось думок, поглядів, вірувань тощо.

Інші науковці стверджують, що толерантність можна трактувати в контексті таких понять, як сприйняття, розуміння, визнання, що передбачає здатність бачити світ одночасно з двох поглядів: власного та іншого; бачити людину як носія альтернативних цінностей, іншої логіки мислення, відмінних форм поведінки, а також усвідомлення свого права відрізнятися від інших людей.

Толерантність означає повагу, сприйняття та розуміння багатого різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та самовиявлення людської особистості.

Формуванню толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування та свобода думки, совісті і переконань.

Толерантність – це єдність у різноманітті. Це не тільки моральний обов'язок, а й політична та правова потреба.

Толерантність – те, що уможливорює досягнення миру, сприяє переходу від культури війни до культури миру.

Толерантність – це активна позиція, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини.

Толерантність – це обов'язок сприяти утвердженню прав людини, плюралізму (у тому числі культурного плюралізму), демократії та правопорядку.

Толерантність – це поняття, що означає відмову від догматизму і абсолютизму, утвердження норм, закріплених у міжнародно-правових актах у галузі прав людини.

Вияв толерантності не означає терпимого ставлення до соціальної несправедливості, відмови від своїх або прийняття чужих переконань. Це означає, що кожен може дотримуватись своїх переконань і визнає таке саме право за іншими. Це означає визнання того, що люди з природи своєї відрізняються – за зовнішнім виглядом, становищем, мовою, поведінкою і мають право жити в мирі та зберігати свою індивідуальність. Це також означає, що погляди однієї людини не можуть бути нав'язані іншим.

Водночас, науковці виділяють такі **види толерантності за соціальними сферами**:

- 1) **гендерна** (неупереджене ставлення до представників іншої статі);
- 2) **вікова** (неупередженість до «недоліків» людини, пов'язаних із її віком);

3) **освітня** (рівень освіти);

4) **міжнаціональна** (ставлення до представників різних націй, здатність не переносити недоліки й негативні дії окремих представників національності на інших людей);

5) **расова** (відсутність упереджень до представників іншої раси);

6) **релігійна** (ставлення до догматів різних конфесій, релігійності з боку вірян і невірян, представників різних конфесіональних груп);

7) **географічна** (неупередженість до жителів невеликих або провінційних міст, сіл й інших регіонів із боку столичних жителів і навпаки);

8) **міжкласова** (терпиме ставлення до представників різних майнових шарів);

9) **фізіологічна толерантність** (ставлення до хворих, осіб з інвалідністю, каліцтвом, осіб із зовнішніми недоліками і т. д.);

10) **політична** (ставлення до діяльності різних партій і об'єднань, висловлювань їх членів і т.д.);

11) **сексуально орієнтована** (неупередженість стосовно осіб із різною сексуальною орієнтацією);

12) **маргінальна** (ставлення до жебраків, наркоманів, алкоголіків, ув'язнених і т. д.).

Толерантність як особливість свідомості, особистісна риса не властива людині генетично й може не з'явитися, не будучи спеціально вихованою.

Брак досвіду, культури спілкування, незнання людських розбіжностей породжують **інтолерантність**.

Єдиний спосіб протистояти цьому – підвищувати культурно-освітній рівень власний та підростаючого покоління.

Отже, сучасний стан розвитку людини й суспільства вимагає від поліцейського володіння не лише певними теоретичними знаннями, спеціальними вміннями та навичками, а й системою демократичних цінностей. Серед яких вагоме місце посідає саме толерантність.

2. Упередження та стереотипи у роботі поліцейського

У насиченому інформаційному просторі сьогодення важко з'ясовувати міру достовірності інформації, за браком часу мало хто звертається до додаткових чи альтернативних джерел за перевіркою. Суспільно важлива інформація сприймається переважно на віру, а часто повторювана інформація уявляється фактом дійсності.

Саме сприйняття інформації «на віру», «тому, що всі так вважають» чи «це ж загальновідомо!» є причиною виникнення й життєздатності багатьох стереотипів щодо людей, які «кочують» від покоління до покоління.

Стереотип:

– закореніле ставлення до подій та явищ, вироблене на основі порівняння їх з внутрішніми ідеалами, що, як правило, не має безпосереднього відношення до реальності.

– стійке, категоричне та вкрай спрощене уявлення (судження) про будь-яке явище, групу, історичну особу, розповсюджене в певному соціальному середовищі.

Згідно дослідження Уолтера Ліппмана, всі стереотипи мають 4 характеристики:

- вони схематичні та не відображають реальність в повному обсязі;
- вони не дають дійсного уявлення про людину або об'єкт;
- вони дуже живучі; щоби зруйнувати стереотип, потрібен час;
- вони рідко будуються однією людиною, це зазвичай результат роботи суспільства в цілому.

Види стереотипів:

- індивідуальні;
- культурні (соціальні).

Індивідуальні стереотипи мають відношення лише до однієї особи. Вони формуються внаслідок негативного чи позитивного досвіду спілкування з однією особою.

Культурні стереотипи – це доволі широка категорія, сюди входять політичні, етнічні, гендерні стереотипи, як розповсюджені в суспільстві загалом.

Приклади стереотипів:

- стереотипи, що стосуються раси/кольору шкіри;
- гендерні стереотипи - стереотипи щодо жінок та чоловіків;
- культурні стереотипи - щодо цілих народів/країн;
- стереотипи щодо певних груп/категорій населення;
- стереотипи щодо сексуальної орієнтації.

Способи вираження стереотипів. Є кілька різних способів висловити поняття «стереотип» та його концепцію, зокрема:

- Патерн: стереотипи ґрунтуються на реальних чи передбачуваних парадигмах світу, і тому вони можуть бути корисними.
- Упередження: стереотипи можуть призвести до упередження, якщо вони не є продуманими або прийнятими з обмеженими доказами.
- Визначення: стереотипи можна використовувати як спосіб визначити людей, їх характеристики та здібності; одні з цих визначень можуть бути позитивними, інші негативними.
- Норматив: стереотипи забезпечують нормативні погляди на світ, які відповідають ідеям своєї групи; вони часто покладаються на те, що багато людей вірять їм.

Форми стереотипів

1. Неявні/імпліцитні стереотипи. Це стереотипи, яких люди дотримуються, навіть не замислюючись про них. Їх може бути важко ідентифікувати, а якщо вони ідентифіковані, люди спочатку можуть навіть не розпізнати їх як стереотипи. Зазвичай це переконання, яких дотримуються, але не ставлять під сумнів, іноді протягом багатьох років чи навіть усього життя.

Приклади імпліцитних стереотипів:

- віра у те, що одна расова група інтелектуально, фізично чи морально перевершує інші расові групи;
- віра в те, що представники певної релігії схильні до насильства у непропорційно більших кількостях;
- ідеалізована віра в те, що всі представники певної нації (своєї чи чужої) особливо морально чи інтелектуально освічені.

2. Явні/експліцитні стереотипи. Явний стереотип – це стереотип, про який хтось знає та в який активно вірить. На відміну від імпліцитних стереотипів, які люди можуть розуміти, що вони не відповідають дійсності, коли стикаються з ними безпосередньо, явні стереотипи – це переконання, які люди навмисно включають до своїх світоглядів. Явні стереотипи – це те, що люди активно обговорюватимуть і навіть робитимуть свідомо.

Приклади потенційно очевидних стереотипів:

- віра в те, що існує встановлений спосіб дотримання гендерних ролей, якому активно навчають дітей;
- віра в те, що деякі етнічні групи краще справляються з певною роботою, що проявляється у дискримінаційній практиці найму;
- віра в те, що люди зі своєї країни краще, що проявляється у націоналістичній практиці голосування чи ігноруванні досвіду людей з інших країн;
- Явні стереотипи можуть завдати шкоди, особливо коли вони використовуються для обмеження прав певних груп.

Стійкі стереотипи часто переростають в упередження, заважають сприймати реальність, спробувати нові контакти, змушують людину діяти не на основі виваженого рішення, а тому що «так вважають усі».

Наявність стереотипів у суспільстві є підґрунтям для маніпуляції громадською думкою, що використовується пропагандою.

Упередження – це певна суміш поглядів (надміру узагальнених, стереотипних), негативних емоцій (ворожість, заздрість чи страх) та схильність до дії (дискримінаційної). Наприклад, вважати що всі роми крадуть, відчувати антипатію до певної людини ромської національності і не наважуватися взяти цю людину на роботу – означає мати упередження.

Часто використовується для позначення передбачуваних, як правило, негативних почуттів стосовно людини чи групи людей через їх *стать, гендер, расову, національну чи етнічну приналежність*, стосується *релігійних чи власних переконань* оцінюваних людей, належність їх до певного *соціального класу*; також щодо *віку, освіти, професійної діяльності чи місця проживання, інвалідності* тощо.

Стосовно соціальних груп, упередження загалом посиляється на існуючі уяви по відношенню до членів таких груп, часто базованих на соціальних стереотипах.

В побуті також поширюється на тварини, рослини, предмети чи навколишні процеси. Найчастіше упередження стосуються уявлень, що розділяються чималою кількістю людей.



В науці існує такий загально вживаний та визнаний на міжнародному рівні термін, що називається «*піраміда ненависті*».

Дана піраміда зображає, як з'являється мова ненависті та з чого вона бере свій початок. Має вона такий вигляд:

5. Геноцид
4. Жорстокість
3. Дискримінація
2. Дії, що сформовані на основі упереджень (насмішки, жарти, соціальна ізоляція, соціальне виключення)
1. Упереджене ставлення (засудження, суб'єктивність, упередження, стереотипи)

Рекомендації поліцейським щодо запобігання впливу упереджень їх роботи:

- в українському суспільстві існують негативні стереотипи та упередження стосовно працівників правоохоронних органів. Довіру громадян до поліцейських можна змінити власною поведінкою нових працівників, яка ґрунтується на професійній етиці, повазі до людської гідності та вільній від упереджень поведінці;
- загострюйте увагу на спільній меті та цінностях;
- будьте уважними у контактах з людьми, схильними до упереджень, у стані стресу чи небезпеки;
- подивіться на світ очима інших: «Що я можу відчувати у такій ситуації?»;
- помічайте свої успіхи, підкріплюйте позитивне ставлення до себе;
- створюйте ситуації/підґрунтя співпраці;
- завжди користуватись кількома джерелами для аналізу інформації;
- не мовчіть! Відкрито обговорюйте випадки упередженого ставлення та дискримінації.

3. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: основні поняття та нормативно-правове забезпечення

Загальні принципи рівності та, відповідно, недискримінації встановлені Основним Законом – *Конституцією України*.

У статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін «дискримінація» визначається таким чином:

«Ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Цінність загального визначення дискримінації полягає у тому, що воно виокремлює ключові принципи, що дозволяють визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме протизаконну дискримінацію в будь-якій її формі.

Принципи:

1. Наявність порушення прав і свобод (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні);

2. Наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення;

3. Відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення;

4. Недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Закон встановлює такий **перелік ознак, за якими заборонена дискримінація**:

- раса,
- колір шкіри,
- політичні переконання,
- релігійні та інші переконання,
- стать,
- вік,
- інвалідність,
- етнічне походження,
- соціальне походження,
- громадянство,
- сімейний стан,
- майновий стан,
- місце проживання,
- мова,
- або інші ознаки.

Європейський суд з прав людини встановлює, що до переліку **ознак, за якими заборонена дискримінація**, входять:

- сексуальна орієнтація,
- гендерна ідентичність (трансгендерність або транссексуальність),
- членство у профспілках,
- ВІЛ-статус,
- інвалідність,
- генетичні характеристики особи,
- належність до національної меншини тощо

4. Принцип недискримінації в роботі поліцейського. Злочини на ґрунті ненависті

Коли ми говоримо про безпеку, необхідно звернути увагу на соціальне розмаїття та етнічний (національний) склад населення країни.

Дружні міжетнічні відносини та інтеграція осіб, які належать до національних меншин, – необхідні умови для забезпечення і підтримки миру, безпеки та порядку.

Загальні принципи рівності та, відповідно, недискримінації встановлені Основним Законом – Конституцією України. Так, стаття 24 Конституції України говорить: «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».

Аналогічні гарантії рівності та заборони дискримінації містяться й в низці нормативних актів міжнародного права, які в різні часи були ратифіковані Україною, ставши невід’ємною частиною національного законодавства. Крім того, гарантії недискримінації в тому чи іншому вигляді містяться майже у кожному галузевому законі, починаючи, наприклад, від Закону України «Про освіту» (стаття 3) та закінчуючи Законом України «Про державну службу» (стаття 4).

Водночас, доцільно назвати два законодавчих акти, які не тільки гарантують принцип недискримінації в реалізації певних прав або доступі до певних послуг, але й визначають дискримінацію як таку, передбачають відповідальність за порушення принципу недискримінації тощо. Мова йде про Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Однак в контексті запобігання та протидії дискримінації ці два закони можна назвати вузькопрофільними, оскільки дискримінацію вони забороняють лише за двома ознаками – інвалідністю та статтю.

Рамковим законодавчим актом, який містить узагальнююче визначення поняття «дискримінація», надає чіткі визначення її ключових форм та забороняє будь-які форми дискримінації стосовно відкритого переліку

індивідуальних і групових ознак, є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак особи:

1. Забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
2. Забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
3. Повагу до гідності кожної людини;
4. Забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Відповідно до статті 3 Закону України «Про національні меншини в Україні», до національних меншин належать групи громадян України, які не є українцями за національністю, виявляють почуття національного самоусвідомлення та спільності між собою.

1 травня 1998 року набрала чинності Рамкова конвенція про захист національних меншин. Відповідно до неї, держава зобов'язується вжити належні заходи, щоб гарантувати особам, які відносять себе до національних меншин, право рівності перед законом та рівний правовий захист. Зокрема, стаття 11 Конституції України визначає, що держава сприяє консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвитку етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України.

Безперечно, поліція у своїй діяльності має позиціонувати справедливе і поважне ставлення до національних меншин, які проживають на території України. Такі кроки не тільки покращують міжетнічну взаємодію, але й сприятимуть ефективному забезпеченню правопорядку.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України, зокрема в таких сферах суспільних відносин:

- громадсько-політична діяльність;
- державна служба та служба в органах місцевого самоврядування;
- правосуддя;
- трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування;
- охорона здоров'я;
- освіта;
- соціальний захист;
- житлові відносини;
- доступ до товарів і послуг;
- інші сфери суспільних відносин.

Дія Закону поширюється на роботу правоохоронних органів. Таким чином, дотримання принципу недискримінації в своїй роботі є обов'язком для поліцейських.

5. Гендерно-чутливий підхід в роботі поліцейських. Потреба гендерно-чутливого підходу в роботі поліцейських

Увага, з якою суспільство спостерігатиме за поліцією, вимагає від поліцейських найрізноманітніших чеснот, серед яких не останнє місце посідає чутливість, толерантність, недискримінаційний підхід, у тому числі, за ознакою статі.

Стать є анатомо-біологічною відмінністю, за якою людей визначають як чоловіка або жінку.

У науковій площині є багато *дефініцій терміна «гендер»*, що зумовлено міждисциплінарним характером гендерних досліджень, проте в більшості з них акцентовано на соціальній природі зазначеної категорії:

- *гендер* – це «соціокультурна, символічна конструкція статі»;
- *гендер* – це «комплекс соціокультурних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини; самостійна, не зумовлена біологічною статтю, конструйована культурою та суспільством характеристика людини, щось, чого люди не мають як даність, а (осмислено чи неосмислено) показують/трансляють/демонструють, взаємодіючи з різними людьми у різноманітних інституціональних ситуаціях».

Тема гендерної рівності має в Україні багато прихильників, але є і ті, хто не вважає потребу досягнення рівноправ'я актуальною, не розуміє або викривлює її.

Існують такі помилки в розумінні та запровадженні гендерного-чутливого підходу:

- спрощене розуміння гендерної рівності (як механічне співвідношення жінок і чоловіків в серед поліцейських; протекціоністські заходи щодо жінок, тощо);
- побудова своїх дій на гендерних стереотипах;
- нехтування факту, що гендер може бути впливовим фактором правопорушення.

Тоді як гендерно-чутливий підхід в роботі поліцейських насправді ставить за мету:

- попередження і відповідь на різні форми злочинів і небезпек, з якими стикаються чоловіки, жінки, дівчата, хлопці, включно з гендерно-обумовленим насильством;
- паритетна участь жінок і чоловіків в поліцейській службі;
- забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до служби в поліції; приведення практики роботи поліції у відповідність до міжнародного та національного законодавства щодо дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Інтеграція гендерного підходу в діяльність поліції – це перший крок до гендерно-чутливої реформи системи правоохоронних органів у цілому.

Поліція серед інших обов'язків, має протистояти всім небезпекам, з якими стикається громада. Це стосується як тих, з якими насамперед зустрічаються чоловіки і хлопці (наприклад, збройне насильство), так і тих, які несуть

насамперед небезпеку для жінок і дівчат (наси́льство в сім'ї, сексуальне наси́льство). При цьому часто і жінки, і чоловіки нарікають, що поліція неадекватно реагує на гендерно-обумовлені злочини.

Високий рівень гендерно-обумовленого наси́льства (наси́льство у сім'ї, зґвалтування, торгівля людьми) несе загрозу громадській безпеці. Стратегії поліції у відповідь мають містити:

- оперативні процедури і навички, що допоможуть у випадках гендерно-обумовленого наси́льства проводити розслідування, забезпечуючи повагу до гідності потерпілих;
- розслідування фактів гендерно-обумовленого наси́льства, наси́льства у сім'ї, злочинів проти жінок підготовленими поліцейськими у контакті з громадськими організаціями, що працюють у цьому напрямку, та з іншими відповідними службами;
- налагодження співпраці між поліцейськими, медиками, юристами, освітянами, громадськими організаціями;
- окрему увагу слід приділяти співпраці з жіночими організаціями, бо це допомагає попереджати і розслідувати злочини, надавати послуги потерпілим, встановлювати стосунки з громадою, посилювати підзвітність поліції перед громадянами.

Участь чоловіків і жінок у поліцейській діяльності

Поліція, в якій представлені паритетно жінки і чоловіки, має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто приносять в роботу поліції кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження у насильницьких ситуаціях та мінімізувати застосування сили.

Водночас, жінки-поліцейські частіше кидають службу, тому що стикаються з перешкодами різного типу – невідповідна уніформа, обладнання, брак зручностей на роботі, сексуальні домагання, кадрова політика, що не враховує потреб жінок, виключення з процесу підвищення кваліфікації через відпустку по догляду за дитиною, тощо.

Задля виправлення ситуації та забезпечення гендерно збалансованого підходу в роботі поліції використовують різні заходи:

- програми наставництва та підтримки;
- навчання із запобігання утиску та/або сексуальним домаганням;
- гендерний огляд логістики;
- спеціальні політики щодо вагітності і материнства;
- асоціації жінок-поліцейських.

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.