

УДК [780.8:780.647.2]:373.015.31

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.3.30>

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ В ТАКТИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ПРОБЛЕМИ РІВНОГО ДОСТУПУ ТА АДАПТАЦІЇ НАВЧАЛЬНИХ ПРОГРАМ

Цимбалюк В.І.,

*кандидат юридичних наук, професор,
директор Навчально-наукового інституту права
Національного університету водного господарства
та природокористування
ORCID: 0009-0009-9446-3455
e-mail: v.i.tsymbaliuk@nuwm.edu.ua*

Красько М.І.,

*старший викладач кафедри правоохоронної діяльності
та спеціальних юридичних дисциплін,
Навчально-науковий інститут права
Національного університету водного господарства
та природокористування
ORCID: 0009-0009-9446-3455
e-mail: m.i.krasko@nuwm.edu.ua*

Омельченко С.Л.,

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 242 Правоохорона діяльність,
Навчально-науковий інститут права
Національного університету водного господарства
та природокористування
ORCID: 0009-0009-9446-3455
e-mail: sergeyomelchenko15@gmail.com*

Цимбалюк В.І., Красько М.І., Омельченко С.Л. Гендерні аспекти в тактичній підготовці поліцейських: проблеми рівного доступу та адаптації навчальних програм.

У статті досліджуються актуальні питання врахування гендерних аспектів у системі тактичної підготовки поліцейських в Україні. Сучасна правоохоронна система зазнає суттєвих змін у напрямку забезпечення гендерної рівності, однак у сфері професійної підготовки, зокрема тактичної, ще зберігаються значні виклики, що потребують наукового осмислення та практичного вирішення. Особливу увагу автори приділяють аналізу умов, які обумовлюють обмежений доступ жінок до деяких напрямів поліцейської підготовки, передусім тих, що пов'язані з фізичними навантаженнями, бойовою підготовкою, ситуаційним моделюванням та спеціальними вправами.

У публікації системно розглянуто низку бар'єрів, що стримують повноцінну участь жінок у тактичній підготовці. До них, зокрема, належать: стійкі гендерні стереотипи щодо «непридатності» жінок до силових аспектів служби; необґрунтовано завищені або недиференційовані фізичні нормативи; недосконалість навчальних програм, які не враховують особливості психофізіологічного стану представників обох статей. Виявлено, що наявність таких бар'єрів створює не лише психологічні труднощі для курсанток, а й знижує ефективність навчального процесу загалом.

Автори наголошують на необхідності інтеграції гендерно чутливого підходу в усі рівні та етапи підготовки поліцейських кадрів. Пропонується перегляд і адаптація навчальних програм з урахуванням принципів інклюзивності, розробка альтернативних моделей фізичної та тактичної підготовки, які дозволяють досягти однакових результатів різними шляхами. Підкреслюється важливість врахування гендерних аспектів при розробці методик оцінювання, критеріїв успішності, а також у змісті тренінгів, інструктажів та підготовки інструкторського складу.

Також у роботі порушено питання підвищення компетентності викладачів і тренерів щодо гендерної тематики, що має включати спеціальні освітні курси, тренінги та обмін досвідом. Зазначено, що врахування гендерної специфіки в підготовці сприяє формуванню більш відкритого, безпечного та професійно ефективного середовища у правоохоронних органах. Адаптація програм до потреб обох статей підвищує мотивацію курсантів, зменшує ризики професійного вигорання та покращує рівень міжособистісної взаємодії в колективі.

Таким чином, автори доводять, що забезпечення рівного доступу до тактичної підготовки є не лише питанням справедливості, а й важливим чинником ефективного функціонування поліції в умовах сучасних викликів. Результати дослідження мають прикладне значення для закладів вищої освіти системи МВС України, а також для органів, відповідальних за кадрову політику та професійну підготовку в сфері правоохоронної діяльності.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, права, можливості, жінка, стратегія, тактична підготовка, поліцейські, адаптація програм, професійне навчання, рівний доступ, гендерна чутливість.

Tsybaliuk V.I., Krasko M.I., Omelchenko S.L. Gender aspects in police tactical training: issues of equal access and curriculum adaptation.

The article explores current issues related to the inclusion of gender aspects in the system of tactical training for police officers in Ukraine. The modern law enforcement system is undergoing significant transformations towards ensuring gender equality; however, the professional training sphere – particularly tactical training – still faces considerable challenges that require academic reflection and practical solutions. The authors focus on analyzing the conditions that result in limited access for women to specific areas of police training, especially those related to physical exertion, combat readiness, situational simulations, and specialized exercises.

The publication systematically examines a range of barriers that hinder women's full participation in tactical training. These include persistent gender stereotypes regarding women's "unsuitability" for force-related tasks, unjustifiably high or non-differentiated physical standards, and flawed training programs that fail to consider the psychophysiological characteristics of both sexes. The presence of such barriers not only creates psychological difficulties for female cadets but also undermines the overall effectiveness of the training process.

The authors emphasize the need to integrate a gender-sensitive approach into all levels and stages of police training. They propose revising and adapting training programs based on inclusivity principles, as well as developing alternative models of physical and tactical preparation that allow trainees to achieve equivalent results through different methods. The importance of incorporating gender considerations into assessment methodologies, success criteria, and the content of training sessions and instructor briefings is also underlined.

Furthermore, the article addresses the need to enhance the gender competence of trainers and instructors through specialized educational courses, training sessions, and experience exchange programs. It is noted that taking gender-specific needs into account contributes to creating a more open, safe, and professionally effective environment within law enforcement agencies. Program adaptation to the needs of both men and women increases cadets' motivation, reduces the risk of professional burnout, and improves interpersonal interaction within teams.

In conclusion, the authors argue that ensuring equal access to tactical training is not only a matter of fairness but also a crucial factor in the effective functioning of the police amid modern challenges. The study's findings have practical value for higher education institutions within Ukraine's Ministry of Internal Affairs, as well as for agencies responsible for personnel policy and professional training in the field of law enforcement.

Key words: gender, gender equality, rights, opportunities, women, strategy, tactical training, police officers, program adaptation, professional training, equal access, gender sensitivity.

Актуальність теми. Зростаюча роль жінок в українському суспільстві, виклики війни як каталізатор змін, що триває з 2014 року та значно посилилася після повномасштабного вторгнення Росії у 2022-му, українське суспільство демонструє вражаючу стійкість і трансформацію. Одним із найпомітніших соціальних зрушень є активне зростання ролі жінок у всіх ключових сферах – від державного управління до сектора безпеки та оборони. Війна, яка в інших обставинах могла б поглибити патріархальні тенденції, натомість стала каталізатором переосмислення ролі жінки у суспільстві та національному житті загалом [1].

У структурі уряду України з 21 міністра п'ятеро – жінки. Це майже 24% керівного складу, що свідчить про зростаючу відкритість політичної системи до рівноправної участі. Така динаміка відповідає європейським тенденціям і підтверджує прагнення України до демократичних стандартів управління.

На дипломатичному фронті ситуація не менш показова: 22% дипломатичних місій очолюють жінки. Це ще один важливий показник – адже зовнішня політика вимагає не лише професіоналізму, а й довіри з боку державного апарату та міжнародних партнерів.

На місцевому самоврядуванні українки активно займають керівні позиції. Близько 35% посад у місцевому самоврядуванні обіймають жінки, а в малих громадах ця цифра сягає 41,3%. Це свідчить

про те, що жінки не лише присутні в політиці, а й мають реальний вплив на прийняття рішень на місцях – у найближчому до громадян вимірі влади.

У Збройних силах України служать понад 67 000 жінок, з яких понад 10 000 перебувають безпосередньо на передовій. Крім того, майже 20% заявників, які звертаються до призовних пунктів ЗСУ, – це жінки.

У Національній поліції України 27% особового складу складають жінки, з яких понад 16% займають керівні посади. Це значне зрушення для структури, яка історично залишалася здебільшого чоловічою [2].

Актуальним для світової спільноти сьогодення є питання дотримання гендерної рівності в діяльності поліції. Аналіз статистичної інформації дає змогу зробити висновок про зростання ролі жінки в Національній поліції України. Активізація жінок у державному управлінні, дипломатії, місцевому самоврядуванні та збройних силах – це не тимчасове явище, викликане надзвичайними умовами, а довготривалий тренд, що відображає глибші суспільні зміни. Українські жінки демонструють не лише готовність брати на себе відповідальність, але й високу ефективність у найскладніших сферах, включно з фронтом і кризовим управлінням. Подальша підтримка цього тренду через гендерно чутливу політику, освітні програми та інституційне закріплення рівних прав – є важливою складовою розвитку демократичного, сильного й справедливого українського суспільства [1].

Постановка проблеми. У сучасних умовах реформування сектору безпеки в Україні одним із ключових напрямів є забезпечення гендерної рівності в Національній поліції, що передбачає не лише рівне представництво жінок і чоловіків, а й створення рівних умов доступу до професійної підготовки, зокрема тактичної. Проблематика гендерної рівності у цьому контексті виходить за межі простого аналізу кількісного співвідношення працівників за статтю, натомість акцент переноситься на організаційні та нормативно-правові аспекти, які мають гарантувати рівноправну участь жінок і чоловіків у професійній діяльності поліції.

Сьогодні спостерігається відсутність чітко визначених законодавчих і регламентних підходів до інтеграції гендерної рівності у тактичну підготовку поліцейських, що суттєво ускладнює розробку адаптивних навчальних програм, знижує ефективність кадрової політики та не сприяє повноцінній реалізації потенціалу працівників обох статей. Відповідно, виникає необхідність у системному аналізі існуючих бар'єрів та формуванні пропозицій щодо впровадження організаційних заходів, які забезпечуватимуть реальну, а не декларативну гендерну рівність у тактичній підготовці та загалом у службовій діяльності поліцейських.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Проблематика гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності в тактичній підготовці поліцейських зацікавлює все більше уваги дослідників, як в Україні, так і за кордоном. Аналіз наукових праць свідчить про наявність значної кількості загальнотеоретичних і прикладних досліджень, присвячених гендерній політиці у секторі безпеки, однак питання адаптації тактичної підготовки до потреб представників обох статей залишаються малодослідженими.

В різних аспектах гендерної рівності у сфері правоохоронної діяльності в тактичній підготовці поліцейських розглядається роль жінки в структурі правоохоронних органів, соціальні стереотипи та бар'єри професійної реалізації, наголошується на необхідності трансформації інституційної культури поліції відповідно до принципів рівності та недискримінації. Зокрема, значний внесок у розробку відповідної тематики зробили такі науковці, як:

І. Бекешкіна – у своїх соціологічних дослідженнях аналізувала гендерні стереотипи в українському суспільстві, включаючи ставлення до участі жінок у силових структурах, наявність прихованої дискримінації та суспільного опору розширенню ролі жінок у правоохоронній діяльності.

Т. Мельник – досліджувала інституційні бар'єри, що перешкоджають жінкам обіймати керівні посади в правоохоронних органах, і підкреслювала важливість зміни освітніх підходів, зокрема в тактичній підготовці, яка досі орієнтована на «чоловічі» стандарти.

О. Савчук – акцентує увагу на нормативно-правових аспектах, зокрема аналізує прогалини в українському законодавстві щодо забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки, вказує в своїх працях що чинні нормативні акти не містять чітких механізмів адаптації навчального процесу до потреб жінок.

Ю. Івченко – досліджувала питання гендерної нерівності у професійному зростанні жінок-поліцейських, зокрема необхідність для них докладати вдвічі більше зусиль, аби довести свою спроможність обіймати керівні посади.

О. Романюк – також звертала увагу на гендерну дискримінацію в політичних та правоохоронних структурах, зокрема вказувала на брак ефективних механізмів реалізації задекларованої рівності у професійному середовищі. У її працях розглядаються структурні бар'єри, які обмежують жінок у доступі до спеціалізованих напрямів підготовки, включно з фізичними та тактичними компонентами.

К. Левченко – досліджувала конструктивні стратегії подолання негативних явищ у сфері гендерної політики в силових структурах Національної поліції України.

Зарубіжні дослідники детально досліджують вплив традиційних стандартів підготовки на можливості жінок у поліцейських академіях. Їхні праці доводять, що фізичні тести та моделі тактичного тренування часто не адаптовані до жіночої фізіології, що створює непрямі диск. Зокрема, значний внесок у розробку відповідної тематики зробили такі науковці, як:

К. Lonsway – вивчала гендерні питання в поліції, зокрема роль жінок у правоохоронних органах та гендерні стереотипи, які впливають на професійну діяльність поліцейських. Її дослідження охоплюють кілька важливих аспектів: роль жінок у поліції; фізичні стандарти та тестування; гендерні стереотипи та культура в поліції; підвищення ефективності поліції через рівні можливості

С. Archbold – досліджує гендерну дискримінацію в навчальних академіях поліції, аналізує структурний зміст тренінгів, які впливають на кар'єрне просування жінок та їхню готовність до виконання службових обов'язків.

Р. Harrington – досліджувала гендерні аспекти у правоохоронних органах, особливо стосовно включення жінок у поліцію та боротьби з гендерною дискримінацією в цих структурах. Основні напрямки її досліджень: інтеграція жінок у поліцію; гендерна дискримінація та сексуальні домагання; Політика інклюзивності та рівних можливостей; рівність у навчанні та підготовці; жінки як зміни в поліційних структурах.

Д. Wood – розглядала інституційну гендерну політику в поліції у порівняльному аспекті, підкреслюючи важливість інтеграції гендерних підходів саме на етапі професійної підготовки – як основи для подальшої рівності у професійній діяльності.

Стан дослідження теми. Питання гендерної рівності в секторі безпеки і правоохоронної діяльності активно досліджуються як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. Проте, в межах теми тактичної підготовки поліцейських, гендерний аспект залишається фрагментарно розробленим, особливо щодо практичної адаптації навчальних програм. В українських реаліях гендерна проблематика в системі правоохоронних органів вивчається переважно з точки зору правового забезпечення рівності.

Мета статті – дослідження проблем рівного гендерного доступу до тактичної підготовки поліцейських, виявлення існуючих бар'єрів у навчальних програмах, а також обґрунтування необхідності адаптації освітнього процесу відповідно до принципів гендерної рівності, з урахуванням фізіологічних і психологічних особливостей представників обох статей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Посилення ролі жінок у правоохоронних органах, це виклики та державна політика гендерної рівності, у сучасному українському суспільстві спостерігається тенденція до зростання ролі жінок у різних сферах суспільного життя, зокрема у правоохоронних структурах. Жінки дедалі активніше реалізують не тільки службові обов'язки, а й беруть участь у правозахисній діяльності, що є важливим елементом розбудови демократичного правового суспільства.

Одним із ключових документів, що визначає державну політику у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року. Закон закріплює основні принципи та напрями, спрямовані на усунення дискримінації за ознакою статі та формування умов для рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Згідно із законом, державна політика передбачає такі ключові напрями:

- утвердження гендерної рівності, забезпечення рівних прав і можливостей незалежно від статі в усіх сферах суспільного життя.
- недопущення дискримінації за ознакою статі, виявлення та усунення бар'єрів, які перешкоджають реалізації прав людини.
- застосування позитивних дій впровадження заходів, що сприяють досягненню фактичної рівності у тих сферах, де жінки або чоловіки є недостатньо представленими.
- запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім формам насильства проти жінок.
- забезпечення рівної участі у прийнятті суспільно важливих рішень, підтримка жінок у лідерстві, політиці, управлінні, включаючи систему правоохоронних органів.
- гарантування можливості поєднання професійних і сімейних обов'язків, що є передумовою для кар'єрного зростання жінок без дискримінаційного тиску.
- підтримка сім'ї та формування відповідального батьківства і материнства;
- пропаганда культури гендерної рівності, зокрема шляхом просвітницької діяльності та інформування населення.
- захист суспільства від дискримінаційної інформації, яка сприяє закріпленню гендерних стереотипів.

Вищезазначені положення мають надзвичайно важливе значення для реформування правоохоронної системи України. Залучення жінок до служби, створення умов для їхньої кар'єри, підтримка у сфері поєднання професійних і сімейних ролей, а також боротьба з дискримінацією та сексуальними домаганнями в органах правопорядку - все це є складовими справді ефективної політики гендерної рівності. Успішна реалізація державної політики у цій сфері не лише сприятиме утвердженню прав і свобод людини, а й підвищить довіру населення до правоохоронних органів як до рівноправного, справедливого і сучасного інституту демократичного суспільства.

Вагому роль у реалізації цієї політики відіграє Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 390 з метою посилення координації роботи органів виконавчої влади запроваджено відповідну посаду, для забезпечення практичного впровадження принципів гендерної рівності у всі сфери життя, включаючи державне управління, безпеку, правоохоронну систему, охорону здоров'я, освіту тощо.

Крім того, значну роль у впровадженні гендерних стандартів відіграють громадські та експертні ради, які функціонують при міністерствах і центральних органах виконавчої влади. Наприклад, відповідно до наказів Міністерства соціальної політики України від 11 квітня 2006 р. № 376 та від 13 лютого 2020 року № 108 створено Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі – важливий консультативний орган, що сприяє виробленню рішень із дотримання принципів рівності.

Зрештою, у процесі впровадження політики гендерної рівності важливим і дієвим інструментом стає гендерний аудит. Цей моніторинговий підхід базується на принципі активної участі персоналу та зацікавлених сторін.

Гендерний аудит дозволяє всебічно проаналізувати:

- наскільки принципи рівності інтегровані в документи стратегічного та поточного характеру;
- як гендерні аспекти враховуються в кадровій політиці;
- які існують неформальні норми та взаємовідносини в колективі.

Методології аудиту включають аналіз документації на предмет гендерно чутливих показників, інтерв'ю з працівниками й партнерами, анкетування, інтерактивні семінари. За підсумками складається гендерний звіт, що має конфіденційний характер і розкривається лише за згодою організації.

З 13 лютого 2020 року в Україні здійснюється співпраця у сфері гендерного бюджетування завдяки підписаному **Меморандуму між Міністерством внутрішніх справ України та консорціумом "NIRAS" Sweden AB** у рамках проекту «Гендерне бюджетування в Україні».

Цей документ передбачає:

- запровадження гендерно-орієнтованого підходу до бюджетного процесу;
- виявлення гендерних розбіжностей і дискримінаційних практик;
- покращення задоволення потреб жінок і чоловіків у сфері правопорядку, охорони прав людини та протидії злочинності.

Ця ініціатива - приклад інтеграції гендерного підходу на етапі планування, реалізації й оцінювання державної політики в секторі безпеки.

Яскравим прикладом подолання гендерних розбіжностей та гендерної дискримінації в Національній поліції України є участь українок у роботі Міжнародної асоціації жінок-поліцейських (МАЗП), що об'єднує представниць з понад 50 країн світу. Ця організація відіграє важливу роль у зміцненні позицій жінок у галузі кримінальної юстиції, а також сприяє формуванню позитивного іміджу жінки в правоохоронній системі.

Основні напрями діяльності МАЗП:

- професійний розвиток жінок у поліцейських структурах;
- проведення тренінгів та навчальних програм;
- міжнародна співпраця між організаціями жінок-поліцейських;
- підтримка членів організації як на професійному, так і на особистісному рівні.

Участь українок у таких міжнародних ініціативах демонструє, що жіноче лідерство у сфері безпеки виходить за межі внутрішнього контексту - воно стає частиною глобального правозахисного руху, що не лише підвищує професійний рівень жінок у силових структурах, а й формує довіру суспільства до поліції як до сервісної, справедливої та інклюзивної інституції [3, с. 13-14].

Однак попри зростаючу чисельність і активність, жінки в Національній поліції України все ще залишаються слабо інтегрованими в структуру, яка історично функціонувала як «чоловіча». Укорінені стереотипи, зокрема міф про «меншовартість жінки» у силових структурах, продовжують впливати на кадрову політику та внутрішній психологічний клімат. Такий стереотип ґрунтується на хибному уявленні, ніби жінки не володіють достатніми фізичними чи професійними якостями для ефективної служби в умовах підвищеної складності. Вищезазначені уявлення часто відображаються у нормативно-правовому забезпеченні, організаційній структурі та системі психологічної

підтримки, що в багатьох випадках не враховують потреби й потенціал жінок. Така ситуація свідчить про необхідність не лише формальної рівності, а й глибокої інституційної трансформації, яка дозволить жінкам не просто бути присутніми, а бути почутими, впливовими та захищеними [4, с. 168–170].

Стереотипи щодо «непридатності» жінок до роботи в силових структурах через нібито слабку фізичну підготовку, відсутність необхідних навичок чи надмірну емоційність – залишаються глибоко вкоріненими в організаційній та правовій культурі правоохоронної системи.

Такі упередження:

- формують негативне ставлення до жінок-поліцейських як з боку колег, так і правопорушників;
- стримують кар'єрне зростання;
- впливають на рішення жінок щодо вступу на службу в поліцію;
- збільшують ризики дискримінації на робочому місці.

Окрему проблему становить фізичне протистояння в екстремальних ситуаціях. Жінки, які мають менший зріст або вагу, можуть опинитися в небезпечній ситуації, якщо зловмисники зневажливо ставляться до них або намагаються скористатися фізичною перевагою. Це актуалізує необхідність адаптованого навчання, що враховує не лише базову фізичну підготовку, а й специфіку жіночого досвіду в силових структурах [5].

Доцільними є:

- курси з психологічної стійкості, тренування впевненості у складних ситуаціях;
- спеціалізовані навички: влучна стрільба, ефективне переслідування;
- рукопашний бій у положенні лежачи, використання захватів і больових прийомів;
- розвиток особистісної межі й тактичної поведінки під час затримання або переговорів.

Ще одним глибоко вкоріненим стереотипом, що суттєво впливає на гендерну рівність у секторі безпеки, є переконання в неспроможності жінок обіймати керівні посади. Проблема не лише культурного характеру, а й результат практики вертикальної професійної сегрегації, коли жінки рідше займають високі позиції, навіть за рівної кваліфікації з чоловіками. Таке явище має наукову назву – «ефект скляної стелі», що є неформальні, але стійкі бар'єри, які обмежують професійне просування кваліфікованих жінок, навіть попри їхні заслуги, досвід і фаховість, які не прописані в законах чи інструкціях, але відтворюються через упередження, інерцію мислення, нестачу підтримки та нерівні умови оцінювання.

Як зазначає Ю. Івченко, «щоб підтвердити спроможність обіймати посаду, жінкам-поліцейським доводиться підтверджувати свої знання та навички і працювати, як мінімум, вдвічі ефективніше за чоловіків» [6, с. 57–61].

Це породжує хронічну нерівність у доступі до управлінських рішень, знижує довіру до системи, а також посилює емоційне та професійне навантаження на жінок, які змушені постійно «доводити» свою компетентність.

Наслідки дії скляної стелі:

- обмеження кар'єрного зростання жінок;
- недостатня жіноча репрезентація у стратегічному управлінні;
- втрата цінного людського потенціалу;
- знецінення ролі жінки як професіонала;
- демотивація молодих кадрів вступати на службу.

Для подолання цього бар'єра необхідні:

- чіткі механізми прозорої оцінки професійної ефективності;
- менторські програми та підтримка кар'єрного зростання жінок;
- освітні кампанії, що руйнують стереотипи щодо «непридатності» жінки до управління;
- інституційні заходи з контролю за дотриманням рівного доступу до посад.

Поступове руйнування ефекту скляної стелі – це не лише питання справедливості, а й ефективності: участь жінок у прийнятті рішень підвищує якість управління, посилює інклюзивність системи та сприяє довірі громадян до поліції як до сучасної, гендерно-чутливої інституції.

Такі вимоги є проявом системної упередженості, яка знижує ефективність кадрової політики, викликає професійне вигорання й уповільнює інституційний розвиток. Ситуація поступово змінюється, з моменту створення Національної поліції України у 2015 році спостерігається помітне зростання жіночої присутності не лише на регіональному, а й на центральному рівні управління [7, с. 128–132].

Жінки дедалі частіше обіймають керівні посади в системі МВС України, зокрема у вищих навчальних закладах як командири груп, начальники курсів і факультетів [8, с. 206–211].

Позитивні зміни узгоджуються з міжнародними висновками. Зокрема, дослідники «Thomson Reuters» стверджують, що найвищих результатів досягають ті організації, в яких керівництво має

гендерний баланс, а саме це підтверджує: залучення жінок до прийняття рішень не є загрозою стабільності, а навпаки - потужним ресурсом інновацій, ефективності та сталого розвитку.

Конструктивну стратегію подолання негативних явищ у сфері реалізації гендерної політики в силових структурах пропонує К. Левченко. На її думку, ключовими елементами змін мають стати:

– удосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності Національної поліції в частині гендерної рівності;

– формування гендерної культури працівників поліції на всіх рівнях;

– науково-методичне забезпечення процесів формування і реалізації гендерної політики;

– діяльність, спрямована на підвищення статусу жінок у правоохоронних органах.

Реалізація цих напрямків дозволить не лише подолати правові та професійні утиски, а й інтегрувати Національну поліцію України в контекст європейських стандартів, де домінують принципи рівних можливостей, недискримінації та професійної компетентності [9, с. 189].

Таким чином, сучасний етап реформування поліції вимагає не просто адаптації до нових умов, а переосмислення ролі жінки в силових структурах. Він передбачає відхід від стереотипів і перехід до егалітарної моделі, в якій ключовими критеріями залишаються професіоналізм, ефективність та етичні стандарти, а не стать.

Аналіз чинного законодавства України та практики його реалізації дозволяє підтвердити гіпотезу про брак системного підходу до вдосконалення організації та правового регулювання проходження служби в Національній поліції жіночим персоналом. Незважаючи на закріпленій у Конституції України принцип рівних прав і свобод незалежно від статі, у реальній кадровій політиці та практичній підготовці, зокрема тактичній, спостерігається низка серйозних проблем.

Серед основних чинників, що зумовлюють поточний стан, можна виділити:

1. Ігнорування демографічних тенденцій, які демонструють стабільне скорочення чоловічого населення у віковій категорії, придатній для служби в поліції, що вимагає стратегічного переосмислення ролі жінок у силових структурах.

2. Недостатня реалізація гендерного підходу у кадровій політиці МВС України, попри фактичне зростання кількості жінок у лавах Національної поліції.

3. Відсутність спеціального нормативно-правового регулювання статусу жінок-співробітниць, що ускладнює врегулювання питань, пов'язаних із сімейно-шлюбними відносинами, вагітністю, материнством, а також рівним доступом до навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного просування.

4. Невраховання міжнародного досвіду країн ЄС, США та Канади, які вже впровадили ефективні моделі соціального партнерства, профспівкової підтримки, гендерно-чутливої тактичної підготовки та інституційного забезпечення рівних можливостей.

5. Відсутність ефективної системи оцінки діяльності підрозділів, у яких значну частку становлять жінки, що не дозволяє об'єктивно вимірювати вплив гендерного балансу на службову ефективність.

Відповідно сучасне законодавче поле України потребує комплексного оновлення у сфері правового регулювання проходження служби жінками в поліції. Особливо актуальним є впровадження гендерно-орієнтованого підходу до тактичної та професійної підготовки, який передбачає врахування фізіологічних, соціальних і професійних особливостей жіночого персоналу, створення гнучких стандартів, підтримку материнства, а також забезпечення рівного доступу до службового зростання.

Отже, незважаючи на наявність базових законодавчих положень щодо рівності прав, у сфері тактичної підготовки поліцейських відсутній чіткий механізм впровадження гендерної політики.

Станом на сьогодні не існує галузевого нормативно-правового документа, який би забезпечував системний підхід до адаптації навчальних програм з урахуванням потреб як чоловіків, так і жінок у поліції. Все це створює ризики нерівного доступу до професійного розвитку, обмежує можливості жінок для реалізації свого потенціалу та суперечить міжнародним стандартам прав людини [10].

З огляду на викладені проблеми у сфері соціально-правової захищеності жінок, які проходять службу в Національній поліції України, а також з урахуванням загальної відсутності ефективного правового механізму забезпечення гендерної рівності в державному секторі, вважаємо доцільним вжити низку законодавчих ініціатив. Насамперед, доцільно розробити та ухвалити окремий Закон України «Про гарантії державного захисту жінок, які проходять державну службу».

Такий нормативно-правовий акт, який:

– чітко визначатиме статус жінок-держслужбовиць, у тому числі поліцейських;

– врегулює питання, пов'язані з материнством, сімейними обов'язками, умовами праці та професійним зростанням;

– забезпечить рівний доступ до службової підготовки, підвищення кваліфікації та участі у тактичних навчаннях;

– закріпить спеціальні механізми захисту від дискримінації за ознакою статі.

Прийняття такого закону сприятиме системному впровадженню гендерної політики в державних органах, у тому числі в правоохоронних структурах, та сприятиме реалізації принципів рівних прав і можливостей у професійному середовищі. Крім того, це дозволить наблизити українську правову систему до міжнародних стандартів, зокрема вимог Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад та директив ЄС щодо рівного ставлення у сфері праці.

Крім прийняття рамкового законодавчого акту, доцільним є також ухвалення внутрішньовідомчого нормативно-правового документа, який би регламентував безпосередню реалізацію гендерної політики в Національній поліції України.

На нашу думку, таким документом має стати Стратегія сприяння гендерній рівності в діяльності Національної поліції України до 2030 року, яка повинна бути затверджена Наказом МВС України.

Ця Стратегія має визначати:

– пріоритети гендерної політики в підготовці, підвищенні кваліфікації та кар'єрному зростанні поліцейських;

– механізми виявлення та подолання гендерних бар'єрів у службовій діяльності;

– підходи до адаптації тактичної підготовки з урахуванням фізіологічних, соціальних і психологічних особливостей поліцейських обох статей.

Реалізація Стратегії має здійснюватися через взаємодію кількох ключових інституційних суб'єктів:

– радника Голови Національної поліції України з гендерних питань;

– відділу з питань дотримання гендерної рівності;

– уповноваженої особи (координатора), яка відповідатиме за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також запобігання та протидію дискримінації й насильству за ознакою статі;

– заступника Голови Національної поліції, який має виступати політичним гарантом виконання цієї політики.

Запровадження подібного стратегічного документу створить інституційні передумови для реального втілення принципів гендерної рівності в системі правоохоронних органів та сприятиме підвищенню ефективності та інклюзивності тактичної та професійної підготовки поліцейських.

Зокрема, в роботах Т. Мельник та О. Савчук аналізуються нормативно-правові основи формування гендерної політики в державних інституціях. Дослідниці підкреслюють, що чинне законодавство України гарантує рівні права жінок і чоловіків, але відсутні чіткі механізми реалізації цих прав у процесі професійної підготовки, зокрема в таких специфічних напрямках, як тактична підготовка. Соціологічні аспекти залучення жінок до силових структур досліджували І. Бекешкіна та О. Романюк, які акцентують увагу на стійких гендерних стереотипах, що впливають на розподіл функцій та службових обов'язків у поліції, наявні стереотипи, за даними авторів, мають прямий вплив на доступ жінок до спеціалізованих навчальних курсів та підвищення кваліфікації.

Зарубіжні дослідники, зокрема, К. Lonsway, С. Archbold, Р. Harrington акцентують увагу на структурній дискримінації у правоохоронних органах, яка виявляється в універсалізованих, але де-факто «чоловічих» стандартах навчання та відбору. У низці звітів та аналітичних досліджень зазначено, що жіночий персонал стикається з перешкодами при проходженні фізичних нормативів, які не завжди відповідають вимогам гендерної нейтральності.

Попри наявність окремих робіт, які торкаються проблеми гендеру в поліції загалом, вузька тематика адаптації тактичної підготовки відповідно до потреб досі не отримала належного наукового осмислення щодо необхідності подальшого вивчення проблеми з орієнтацією на розробку конкретних рекомендацій щодо інтеграції принципів гендерної рівності у навчальні програми тактичного спрямування.

Висновок. Роль жінок у секторі безпеки та оборони України демонструє стійку тенденцію до зростання, що є важливою ознакою поступового формування гендерно-чутливої моделі правоохоронної системи. Попри наявні виклики – зокрема стереотипи, упереджене ставлення, бар'єри в кар'єрному зростанні та обмежену підтримку – жінки активно доводять свою професійну спроможність як на оперативному рівні, так і в управлінських структурах.

Зміни, які вже спостерігаються в Національній поліції України, є результатом як зовнішнього тиску (з боку міжнародних зобов'язань та стандартів), так і внутрішньої потреби у підвищенні ефективності й довіри до правоохоронних органів. Позитивні приклади залучення жінок до командних посад, участі в міжнародних професійних асоціаціях та ініціативи з гендерної трансформації вказують на поступові, але незворотні зміни.

Гендерна рівність у правоохоронних органах є важливим напрямом державної політики, спрямованим на формування ефективної, справедливої та інклюзивної системи захисту прав і свобод громадян. Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закладає ґрун-

товні підвалини для недопущення дискримінації, посилення участі жінок у сфері безпеки, а також впровадження принципів рівності у всі сфери суспільного життя. Інституційні механізми, такі як Урядовий уповноважений з питань гендерної політики та Експертна рада при Міністерстві соціальної політики, забезпечують міжвідомчу координацію та експертний супровід процесів інтеграції гендерного підходу.

Гендерний аудит як сучасний моніторинговий інструмент дає змогу комплексно оцінювати, наскільки установи відповідають принципам рівності, а також визначати напрями для удосконалення кадрової політики, управління та внутрішніх процедур. Гендерне бюджетування, зокрема в Міністерстві внутрішніх справ, є дієвим механізмом врахування потреб різних груп населення на етапі планування і реалізації політик та програм у сфері безпеки й правопорядку. Секторальна взаємодія між державними структурами, міжнародними партнерами та громадянським суспільством є запорукою результативності гендерної політики та створення сприятливого середовища для жінок у правоохоронній системі. Реалізація гендерної рівності в правоохоронних органах підвищує довіру громадян, зміцнює інституційну спроможність та сприяє розвитку демократичної, правової держави.

Подолання системної нерівності можливе лише за умови комплексного підходу: удосконалення нормативно-правової бази, розвитку освітніх програм, активізації просвітницької діяльності та впровадження практик гендерного мейнстримінгу, лише тоді силові структури України відповідатимуть не лише стандартам професійної компетентності, а й принципам соціальної справедливості, рівності та прав людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. В Україні зростає кількість жінок в управлінні та секторі безпеки – Офіс віцепрем'єрки з євроінтеграції. Дата: 27 Грудня 2024 року. URL: <https://zmina.info/news/v-ukrayini-zrostaye-kilkist-zhinok-v-upravlinni-ta-sektori-bezpeky/> (дата звернення: 29.04.2025).
2. 27% Жінок поліцейських служать у лавах Нацполіції України. Ірина Залюлова. Дата: 20 квітня 2023 року. URL: <https://mediacenter.org.ua/uk/27-zhinok-politsejskih-sluzhat-v-lavah-natspolitsiyi-ukrayini-irina-zalyalova/> (дата звернення: 07.05.2025).
3. Левченко К.Б., Мартиненко О.А. Жінки в органах внутрішніх справ України / К. : ТОВ «Видавництво «Телесик», 2008, с. 13-14. URL: https://gender.org.ua/images/lib/zhinky_v_organah_vnutrishni.pdf (дата звернення: 03.05.2025).
4. Олійник К.М., Панова О.О. Характеристика гендерних стереотипів у діяльності національної поліції України. Пріоритетні напрями діяльності Національної поліції України. Харків, 2018, с. 168–170. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/12_12_2018/pdf/47.pdf (дата звернення: 06.05.2025).
5. Мартиненко О. Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті // Права людини в Україні: інформ. портал / Харків. правозахис. група. 07.05.2009. URL: <http://khpg.org/index.php?id=1241689788> (дата звернення: 05.05.2025).
6. Івченко Ю.В. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері: проблемні питання. *Право України*. 2006. № 5, с. 57–61.
7. Горбачова О.В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63), с. 128–132.
8. Львова О.Л. Гендерна рівність: перспективи та загрози. *Альманах права*. 2013. Вип. № 4, с. 206–211.
9. Сулова О.І., Рахімулова Е.Р., Дирда О.Б. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закони і законодавчі акти / Київ: Заповіт, 2006, с. 189.
10. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 06.05.2025).