

УДК 159.9:351.743–055

Смірнова О. М.

здобувач кафедри психології та соціології

Харківського національного університету внутрішніх справ

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ТА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ТА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Статтю присвячено дослідженню організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. Визначено позитивний досвід організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності та дотримання прав жінок-поліцейських в діяльності правоохоронних органів зарубіжних країн та діагностовано сучасний стан зазначеної проблематики в Україні.

Ключові слова: гендерна рівність, організаційно-правове забезпечення гендерної рівності, психологічне забезпечення гендерної рівності.

Постановка проблеми. Найявністю сильного і незалежного правоохоронного органу, який стоїть на варті забезпечення законпорядку та захисту прав і свобод громадян, висока якість і ефективність його діяльності залежить від особистості працівника, його світогляду, правосвідомості, професійної підготовки, морально-етичних якостей тощо.

Безперечно, на сучасному етапі, за умов великого, а іноді й надмірного навантаження на працівників органів внутрішніх справ України (далі — ОВС України) та поліції зарубіжних країн, на порядку денному постає проблема організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в указаних органах.

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

Необхідність залучення жінок до роботи в ОВС України та поліції зарубіжних країн зумовлена тим, що це допомагає вирішити такі проблеми, як ефективна організація боротьби зі злочинністю жінок і неповнолітніх,

попередження злочинів, скоєних на побутовому ґрунті та ін. Крім того, збільшення прийому жінок до правоохоронних органів на практиці розширює соціальну базу формування персонального складу. З іншого боку, розширення прийому жінок на службу може спричинити в майбутньому необхідність перегляду деяких принципових моментів, які стосуються проходження служби, зокрема тактики використання сил і засобів міліції.

Враховуючи вищенаведене, можна зазначити, що на сьогодні існує потреба в спеціальному організаційно-правовому та психологічному забезпеченні гендерної рівності в діяльності ОВС України з урахуванням зарубіжного досвіду у зазначеному питанні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням гендерної рівності в діяльності ОВС України було присвячено увагу провідних вчених, зокрема таких як В. Б. Авер'янов, О. М. Бандурка, В. І. Барко, І. П. Голосніченко, С. М. Гусаров, Д. П. Калайнов, А. Т. Комзюк, О. Г. Комісаров, О. А. Мартиненко, А. С. Олійник, О. В. Петришин та ін. Проте, незважаючи на фундаментальність праць названих вчених, невирішеними залишаються ряд питань, як теоретичного, методологічного, так і практичного характеру стосовно забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України. Зокрема, враховуючи специфіку діяльності ОВС України, потребують дослідження питання організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України та правоохоронних органах зарубіжних країн.

Метою статті є аналіз організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України та правоохоронних органів зарубіжних країн.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професія працівника правоохоронного органу є однією з найскладніших професій. Зокрема, у діяльності ОВС України реалізується велика кількість якостей та навичок, які будучи приведені в систему, органічно входять в структуру особистості працівника і визначають його творчий потенціал та індивідуальний стиль діяльності.

Українські дослідники В. О. Коновалова та В. Ю. Шепітько звертають увагу на те, що «...високий ступінь інтелектуальних і емоційних навантажень, перевищення нормативів кількості розгляду справ призводять до виникнення негативних емоцій, до психологічних перенавантажень, а зрештою, і до професійної деформації (використання схематичності і шаблону в діяльності, негативного ставлення до людей, спрощення розгляду... справ і т. ін.)» [1, с. 310].

Зазначені негативні явища є неприпустимими, адже в умовах психологічного перенавантаження діяльність працівника ОВС України може суттєво погіршитись виконання службових обов'язків. З психологічним перенавантаженням можуть бути пов'язані і такі прояви деформації працівників ОВС України, як безвідповідальність, самовпевненість, грубість, недовіра до людей, низькі моральні основи [2, с. 241]. Однією з причин психологічного перенавантаження є гендерна дискримінація, яка призводить до таких факторів, як: підвищена складність опанування професійних нави-

чок і знань у зазначеній сфері; наявність застарілих гендерних стереотипів і упереджень; наявність гендерних внутрішньо- та міжособистісних конфліктів; протиріччя між інтересами служби в ОВС та репродуктивною функцією жінок та ін.

А отже, на сьогодні проблема організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України набуває особливої актуальності.

Відповідно до норм ст. 1.1 Положення про службу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ, затвердженого наказом МВС України від 28 липня 2004 р. № 842, психологічне забезпечення є системою організаційних та психологічних заходів, спрямованих на вдосконалення роботи з персоналом та підвищення ефективності оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України [3].

Розглядаючи систему психологічного забезпечення оперативно-розшукової діяльності, О. М. Бандурка пропонує розуміти під нею сукупну узгоджену діяльність спеціальних підрозділів психологічного забезпечення, науково-дослідних установ, навчальних закладів, оперативних підрозділів, підрозділів, які забезпечують оперативно-розшукову діяльність, що спрямована на підвищення ефективності їх оперативно-службової діяльності та боєздатності шляхом цілеспрямованого використання науково обґрунтованих форм, методів і засобів професійної психології [4, с. 222].

Не вдаючись до дефініцій, під «організаційно-правовим забезпеченням гендерної рівності в ОВС України», на нашу думку, слід розуміти закріплення в чинному законодавстві обумовлених об'єктивними законами розвитку суспільства, його нагальними потребами і прагненнями, усіх найбільш важливих аспектів гендерної рівності здійснення діяльності ОВС України, що забезпечують законність, ефективність, прозорість та безперешкодність процесів здійснення останньої.

Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності мають включати в себе процес аналізу наслідків для жінок і чоловіків будь-якої запланованої дії, включаючи прийняття законодавства, нормативно-правових документів або програм у всіх сферах правоохоронної діяльності. Забезпечення гендерної рівності полягає не в тому, щоб відібрати владу у чоловіків та передати її жінкам, недостатньо представленим групам населення, це швидше процес підвищення дієвості та ефективності правоохоронних органів [5].

Досвід забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів зарубіжних країн показує, що їхній успішній діяльності багато в чому сприяє високорозвинена система організаційно-правового та психологічного забезпечення.

Незважаючи на те, що залучення жінок на службу в поліцейські організації у більшості країн почалося ще у середині ХІХ ст. (перші документальні свідчення сягають 1845 р. у США), а перша Міжнародна асоціація жінок-поліцейських була створена ще у 1915 р., дослідження проблем гендерної рівності, а згодом і розробка спеціальних програм щодо

організаційно-правового та психологічного забезпечення у країнах Західної Європи та США було ініційовано на початку 1980 р. [6].

Зокрема, у 1979 р. у Німеччині фірмою «Форум-3» було здійснено дослідження щодо вивчення психологічних, соціальних, медико-біологічних та етичних проблем, з якими стикалися жінки-поліцейські. Під час дослідження було встановлено, що програючи чоловікам у фізичній силі, жінки частіше вирішують конфлікти ситуації, у яких необхідне втручання поліції; більш ефективно працюють із підлітками, дітьми та жінками, що стали жертвами конфліктів на побутовому ґрунті та внаслідок зґвалтування; акуратніше ведуть службу документацію. До позитивних психологічних якостей жінок-поліцейських було віднесено притаманні їм співчуття, терпеливість, вміння вислухати, значно нижчий рівень агресивності [7, с. 41]. За результатами досліджень у Німеччині було впроваджено ряд організаційно-правових та психологічних програм, що дозволило розширити прийом жінок до німецької поліції, кількість яких у 1989 р. зросла до 14 %, а у 2000 р. до 40 % [6].

Варто зазначити, що на сьогодні нормами ч. 2 ст. 3 та ч. 3 ст. 33 Конституції Німеччини передбачено, що при умові однакового рівня професійної підготовки співробітників дозволяється надавати перевагу саме жінкам. Прийнята згодом Концепція про службу жінок в поліції дозволяє ефективно використовувати жіночий потенціал у різних напрямках діяльності поліцейських організацій.

У 1995 р. Міністерством праці США було профінансовано проект «Нове робоче місце для жінок», мета якого полягала у залученні більшої кількості жінок на службу для поліції на основі розроблення нової стратегії, яка базувалася на ретельному вивченні умов праці жінок у поліцейських підрозділах, виявленні недоліків та їх нейтралізації. У ході реалізації стратегії було проведено опитування працівників різних поліцейських організацій як чоловіків, так і жінок; проведено анонімні бесіди з керівниками підрозділів, психологами та викладачами; проаналізовано наявний статистичний матеріал. У результаті подолання виявлених блоків проблем кількість жінок у поліцейських підрозділах збільшилась від 10 % до 25 % [8, с. 41–43].

Згодом Інститутом кримінальної юстиції США з метою підвищення фізичної витривалості жінок-поліцейських було розроблено та запроваджено спеціальні тренувальні курси, які з урахуванням специфіки жіночої анатомії дозволяють жінкам збільшити фізичну підготовку, навчитися прийомам самозахисту та рукопашного бою, застосуванню захватів та больових прийомів у реальній протидії злочинцям, виробити психологічну стійкість та впевненість, вміння тримати особисту дистанцію, влучно стріляти і навіть ефективно переслідувати злочинців у туфлях на високих підборах. Розроблений спецкурс дозволив виправити недоліки Єдиних стандартів фізичної підготовки для жінок та чоловіків, які було прийнято у 1972 р. без урахування особливостей жіночої анатомії. Так, основою спеціальної фізичної підготовки американських та ізраїльських працівників-поліцейських є так звані прийоми «крав-мага», сутність яких полягає у простоті,

природності, реалістичності та жорстокості. Головним при цьому є кінцевий результат — виведення злочинця з ладу. Техніка ударів руками і ногами, яку спрямовують на поразку уразливих частин тіла, є прийнятною для жінок-поліцейських.

Крім того, подальше проведення досліджень дозволило поліпшити ситуацію щодо ефективного використання поліцейського обладнання, вогнепальної зброї та спеціальних засобів, які раніше були непристосовані для використання жінками, зокрема зменшення ваги та розмірів; покращити соціально-побутові умови праці жінок-поліцейських (комплектування патрульних машин та аптечок засобами жіночої гігієни, переобладнання частини приміщень під жіночі роздягальні та душові).

З 2000-х років у США з метою вирішення проблем у кар'єрному рості через упередженість чоловіків було розширено представництво жінок у кадрових, відбіркових комісіях, розроблено методики проведенні співбесід та оцінювання кандидатів на керівні посади, а також підтриманий інститут офіційного наставництва для жінок.

Як запевняє І. Є. Лескіна, на сьогодні лідерами в організаційно-правовому та психологічному забезпеченні гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів є Швеція, Канада та Скандинавські країни [9]. Зокрема, у Норвегії питома вага жінок, що несуть службу в правоохоронних органах та інших органах державної влади, складає понад 40 %.

Проведені в ряді країн наприкінці 1990-х р. опитування працівників правоохоронних органів дозволили виявити негативні моменти щодо порушення гендерної рівності в діяльності різних поліцейських підрозділів. Так, незалежно від країни дослідження, майже в усіх поліцейських підрозділах було виявлено протидію з боку чоловіків щодо розширення владних повноважень жінками (55–60 % випадків у США та Великій Британії); дискримінація щодо отримання вищого рівня освіти (25 % у Великій Британії та 47 % у США); широке залучення жінок до додаткової праці (37 % жінок-поліцейських у Західній та 100 % у Східній Європі) [6].

На сьогодні однією з найпотужніших організацій, що здійснює організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів, є вищезгадана Міжнародна асоціація жінок-поліцейських, яка представлена у 55 країнах світу. Основною місією асоціації є об'єднання жінок, підвищення їхнього престижу в діяльності правоохоронних органів, розширення можливостей жінок просуватися по службі в правоохоронних органах; підняття престижу гендерних питань в очах організацій та уряду країн та, одноznачно, колегіальна підтримка. Щороку асоціацією проводяться навчальні конференції в різних країнах світу з відповідним навчанням за різними напрямками роботи правоохоронних органів.

В Україні процес організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності розпочався не так давно. Ще у 1999 р. зберігалася офіційна гендерна диспропорція, зокрема щодо обмеження кількості дівчат до вступу до навчальних закладів МВС України (5–10 % від загальної кількості набору курсантів).

Для забезпечення гендерної рівності у 2006 р. було розроблено Державну програму по затвердженню гендерної рівності в українському суспільстві на 2006–2010 р. та відповідний План заходів. Однак, на наш погляд, Програма фіксувала лише окремі, інколи фрагментарні та одноразові заходи, виконання яких не призвело до впровадження гендерної рівності в суспільстві. Так щодо забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України МВС фактично обмежилося зовнішньою діяльністю, при цьому в ході реалізації гендерної політики фактично були відсутні конкретні деталізовані заходи, направлені на затвердження гендерної рівності в самій системі.

У якості недоліку існуючої системи організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України українські дослідники зазначають відсутність спеціалізованих адаптаційних програм, спрямованих на допомогу жінкам з числа молодих фахівців в усвідомленні свого статусу та формальних обов'язків засвоєння необхідних рольових позицій при вирішенні конфліктних питань; спеціальних навчань для персоналу ОВС України щодо неприпустимості гендерних дискримінацій та вивчення ситуацій з сексуальними домаганнями на робочих місцях [6]; проблеми забезпечення гендерної рівності при прийнятті жінок на службу в ОВС України [11] та ін., що потребує негайних змін у зазначеній сфері.

Забезпечення гендерної рівності в ОВС України створить умови не тільки щодо дотримання основних прав та обов'язків, й буде мати ряд додаткових вигод. За висновками Національного центру з питань служби жінок в правоохоронних органах і за результатами міжнародних досліджень і чоловіки, і жінки можуть виконувати обов'язки правоохоронців з рівним ступенем ефективності. Власне, дослідження доводять, що жінки часто привносять в роботу поліції певний набір навичок і сильних сторін (вміння звести до мінімуму застосування сили і розрахунок на застосування сили, зверненої агресивно налаштованою особою (особами) [12].

Урахування зарубіжного досвіду організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України дозволить підвищити ефективність використання кадрового потенціалу та долі жінок-правоохоронців, що є необхідною та обов'язковою мірою з точки зору підвищення якості оперативної діяльності, якщо ОВС України має намір ефективно реагувати на різні види злочинів, особливо по відношенню до жінок. По-перше, жертви таких злочинів більш охоче повідомляють про них жінкам, що несуть службу в ОВС України, а по-друге, присутність жінки, яка пройшла спеціальну підготовку, під час слідства — об'єктивна необхідність.

Висновок та перспективи подальших досліджень. Забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України відзначається в основному активізацією законодавчо-правового забезпечення, однак на практиці існує ряд проблем щодо організаційного та психологічного забезпечення, які потребують комплексного статистичного та психологічного забезпечення дослідження для виявлення типових форм гендерних стереотипів і упереджень, гендерних внутрішньо- та міжособистісних конфліктів, їх при-

чин та розробки оптимальних методів їх усунення. Отримана інформація дозволить виробити оптимальні методи організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС України з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду та специфіки вітчизняної служби, що дозволить підвищити рівень ефективності використання кадрового потенціалу.

Список використаних джерел і літератури

1. Коновалова В. О., Шепітько В. Ю. Юридична психологія: [текст]: [Підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл.] — К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2005. — 424 с.
2. Бедь В. В. Юридична психологія: [текст]: [Навчальний посібник]. — Львів: Новий Світ — 2000; К.: Каравела, 2002. — 436 с.
3. Положення про службу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ: [офіц. текст]: наказ МВС України від 28 липня 2004 р. № 842 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04>. — Назва титулу з екрану.
4. Бандурка О. М. Оперативно-розшукова діяльність: [текст]: [Підручник]. — Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. — [Ч. 1]. — 244 с.
5. Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system: [text] // UN Economic and Social Council. — 12 June 1997.
6. Мартиненко О. А. Права жінок правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті [текст] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1241804321>. — Назва титулу з екрану.
7. Wormer K. van. Are Males suited to police work? [text] // Police studies. — 1981. — № 3(4). — Р. 41–44.
8. Женщины в полиции США. ГИЦ МВД России [текст] / Професионал. — 2000. — № 8. — С. 41–43.
9. Лескіна І. С. Зарубіжний досвід регулювання гендерної рівності в організації діяльності прокуратури та шляхи його запозичення в Україні [текст] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/25_PNR_2013/Psihologia/7_144493.doc.htm. — Назва титулу з екрану.
10. Жінки в поліції: світовий досвід [текст] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/825602>. — Назва титулу з екрану.
11. Шultzенко І. В. Проблеми гендерної рівності при прийнятті жінок на службу в ОВС України [текст] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/4_SVMN_2007/Pravo/19730.doc.htm. — Назва титулу з екрану.
12. Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles, National Center for Women and Policing, 2001, P. 22. URL [text] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>. — Назва титулу з екрану.

References

1. Konovalova V. O., Shepit'ko V. Ju. Jurydychna psyhologija : [tekst]: [Pidruch. dlja stud. spec. vyshh. navch. zakl.] — K.: Koncern «Vydavnychyj Dim «In Jure», 2005. — 424 s.
2. Bed' V. V. Jurydychna psyhologija : [tekst]: [Navchal'nyj posibnyk]. — L'viv: Novyj Svit — 2000; K.: Karavela, 2002. — 436 s.
3. Polozhennja pro sluzhbu psyhologichnogo zabezpečennja operatyvno-sluzhbovoi' dijal'nosti organiv vnutrishnih sprav: [ofic. tekst]: nakaz MVS Ukrai'ny vid 28 lypnja 2004 r. № 842 [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04>. — Nazva tytulu z ekranu.

4. Bandurka O. M. Operatyvno-rozshukova dijál'nist': [tekst]: [Pidruchnyk]. — H.: Vyd-vo Nac. un-tu vnutr. sprav, 2002. — Ch. 1. — 244 s.
5. Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system: [text] // UN Economic and Social Council. — 12 June 1997.
6. Martynenko O. A. Prava zhinok pravoohoronciv ta polityka gendernoi' rivnosti: dosvid in-shyh kraï'n u vitchyznjanomu konteksti [tekst] [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1241804321>. — Nazva tytulu z ekranu.
7. Wormer K. van. Are Males suited to police work? [text] // Police studies. — 1981. — № 3(4). — R. 41–44.
8. Zhenshhynu v polycyy SShA. GYC MVD Rossyy [tekst] // Professyonal. — 2000. — № 8. — S. 41–43.
9. Ljeskina I. Je. Zarubizhnyj dosvid reguljuvannja gendernoi' rivnosti v organizacii' dijál'nosti prokuratury ta shljahy jogo zapozychennja v Ukrai'ni [tekst] [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: http://www.rusnauka.com/25_PNR_2013/Psihologija/7_144493.doc.htm. — Nazva tytulu z ekranu.
10. Zhinky v policii': svitovyj dosvid [tekst] [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/825602>. — Nazva tytulu z ekranu.
11. Shul'zhenko I. V. Problemy gendernoi' rivnosti pry pryjnatti zhinok na sluzhbu v OVS Ukrai'ny [tekst] [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: http://www.rusnauka.com/4_SVMN_2007/Pravo/19730.doc.htm. — Nazva tytulu z ekranu.
12. Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles, National Center for Women and Policing, 2001, R. 22. URL [text] [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>. — Nazva tytulu z ekranu.

Смирнова О. М.

соискатель кафедры психологии и социологии
Харьковского национального университета внутренних дел

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ И ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Резюме

Статья посвящена исследованию организационно-правового и психологического обеспечения гендерного равенства в деятельности органов внутренних дел Украины и правоохранительных органов зарубежных стран. Определен положительный опыт организационно-правового и психологического обеспечения гендерного равенства и соблюдения прав женщин-полицейских в деятельности правоохранительных органов зарубежных стран и диагностировано современное состояние указанной проблематики в Украине.

Ключевые слова: гендерное равенство, организационно-правовое обеспечение гендерного равенства, психологическое обеспечение гендерного равенства.

Smirnova O.

applicant of the department psychology and sociology
of Kharkov University of Internal Affairs

**ORGANIZATIONALLY LEGAL AND PSYCHOLOGICAL
MAINTENANCE OF GENDER EQUALITY IN THE ACTIVITIES
OF THE BODIES OF INTERNAL AFFAIRS IN UKRAINE AND LAW
ENFORCEMENT AGENCIES OF FOREIGN COUNTRIES**

Abstract

The article is dedicated to the review of the actual problem i. e. organizationally legal and psychological maintenance of gender equality in the activities of the bodies of internal Affairs in Ukraine and law enforcement agencies of foreign countries.

The positive experience of foreign countries has been analyzed in the research and overcoming the problem of gender discrimination in the work of police. In particular the foreign research finds, that women bring in the work of police certain habits and strong sides i.e. minimize the force use, due to their psychological sides, police women better settle the violence situations and more affectively working with the victims of violence etc.

It is said that taking into account of positive foreign experience in organizationally legal and psychological maintenance of gender equality in the activities of the bodies of internal Affairs in Ukraine will allow increase the efficiency of personnel potential and the share of women who serve in the law enforcement agencies and that is the necessary measure for increasing the quality of operational activities.

Key words: organizationally legal and psychological maintenance, gender equality, police, law enforcement.

Стаття надійшла до редакції 5.06.2014