

Задля ефективної роботи підрозділів НПУ, важливим є координація та взаємодія з іншими суб'єктами, які надають захист постраждалим від домашнього насильства, а саме актуальним є розширення системи притулків куди можуть звернутися постраждалі від домашнього насильства, у зв'язку з тим, що кількість постраждалих від домашнього насильства збільшилась, за рахунок внутрішньо-переміщених осіб, які покидають регіони, де ведуться активні бойові дії.

Отже на підставі вищезазначеного, уповноважені підрозділи НПУ здійснюють комплекс заходів з профілактики та реагування на випадки домашнього насильства, з урахуванням умов воєнного стану, забезпечуючи безпеку громадян та відновлюючи право і норми життя постраждалих від домашнього насильства.

Список використаних джерел:

1. Рижкова С.А., Граховський О.М.,. Актуальні проблеми протидії домашньому насильству в Україні //Модернізація вітчизняної правової системи в умовах світової інтеграції: матеріали// Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 23-24 червня 2022 р. / за заг. ред. Б. Р. Стецюка. Кропивницький : ЛА НАУ, 2022. 444 с. С 217-219.

2. Недря К. М. Проект «капеланський патруль» в Національній поліції – практика реалізації // Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти : матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 12 березня 2021 р.). Дніпро: ДДУВС, 2021. С. 217-219

Ірина СМІРНОВА,
викладач кафедри
теорії та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у суспільстві, що є необхідним для уникнення всіх форм дискримінації та реалізації кожної особистості незалежно від віку, статі, соціальних чи політичних передумов. Процес впровадження рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у діяльності органів системи МВС – це важливий крок вперед у забезпеченні гендерної рівності.

Що таке гендер? Часто коли говорять про гендер, насамперед, мається на увазі очікування суспільства по відношенню до чоловіків та жінок, які соціальні ролі вони мають виконувати.

Гендер – це не лише про відмінність за біологічними ознаками між чоловіками та жінками. Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, яка відображає потреби сучасного сьогодення та має мету – забезпечення гендерної рівності [5].

Принцип гендерної рівності закріплений в Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми гендерної рівності торкаються ст. 21, 24, 51. Частина третя ст. 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності [1].

Саме гендер спрямований на справедливе встановлення міри свободи двох суб'єктів суспільства – чоловіків та жінок, а також їхнього статусу. Відносини гендерного права віддзеркалені в різних галузях права, що забезпечують здійснення економічних, громадянських, соціальних, культурних і політичних прав людини відповідно до принципу рівноправ'я статей.

Залучення жінок до проходження служби в органах Національної поліції України є закономірним процесом у становленні гендерних відносин. Однак слід зауважити, що таке положення все ж таки викликало цілу низку запитань. На шляху до досягнення гендерного паритету не варто забувати і про сталі традиції щодо гендерних стереотипів. Служба в органах Національної поліції України висуває до жінок свої вимоги, які суперечать традиційному розумінню положення жінки як такої.

Якщо наголошувати щодо питання гендерної рівності в поліції, то потрібно вказати, що українські правоохоронні органи лише вийшли на шлях подолання статевої проблеми. Станом на сьогодні жінки обіймають майже 22 % посад у Національній поліції України і лише 5 % – керівні посади, що звичайно дещо пригнічує осіб жіночої статі [5].

Згідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [3].

Щодо питання про реалізацію гендерного підходу безпосередньо у кадрову політику Національної поліції, то слід зауважити, що в умовах сьогодення дане питання є профілактичним інструментом та засобом запобігання корупційним діянням, допоміжним засобом щодо дотримання стандартів етичної поведінки та додатковим – для підсилення інституту відповідальності, а також основою раціонального використання кадрових ресурсів у публічному управлінні.

Метою кадрової політики сьогодні є формування резерву нових працівників, які характеризуються високим професіоналізмом, практичними навичками демократичного керівництва, вміннями виконувати традиційні функції влади в умовах ринкової економіки і політичного плюралізму:

- повинні добре знати і розуміти динаміку розвитку держави;
- бути різнобічно розвинутих у різних галузях науки;
- вміти взаємодіяти з громадянами і представниками інших сфер суспільства;

- мати такі характерні риси, як: лідерство, інтелект, творчість, стратегічне мислення, організаторські здібності, комунікативні навички.

Таким чином, узагальнюючи досліджуване питання, розглядаючи жінку в соціумі поряд із чоловіком, крізь призму гендерних стереотипів, необхідно зробити наголос на тому, що не лише в Українській державі, а й в інших розвинених країнах світу існує невирішена та значна проблема гендерної стратифікації. Хоча законодавчо закріплено рівноправ'я, водночас суспільство не може відійти від настанов, які виявляються в зверхності чоловіка над жінкою, що чітко простежується під час вибору жінками професії, зокрема служби в органах Національної поліції України [5].

Кадрове забезпечення органів Національної поліції можна визначити як вид внутрішньо організаційної управлінської діяльності, що врегульована нормами адміністративного законодавства, відомчими та організаційно-розпорядчими актами МВС України та Національної поліції України та полягає у проведенні роботи з кадрами, що включає їх професійну підготовку, добір та розстановку, просування по службі, перепідготовку та підвищення кваліфікації, заохочення та застосування дисциплінарних санкцій, а також оцінювання якості службової діяльності працівників поліції [2].

Кадрова політика в органах Національної поліції – це сукупність принципів, напрямів, форм та методів діяльності органів кадрового забезпечення, спрямованих на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу відповідно до потреб Національної поліції України, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку в неї стійкої мотивації до служби в органах поліції та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254>
2. Про Національну поліцію: Закон України від 02 липн. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.
3. Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок: Закон України від 08 вересн. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 30 травня 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
5. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Київ, 2017. 264 с.