

моврядкування щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Завдання 4. Збільшення загальної питомої ваги жінок-службовців Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Проведення презентації результатів дослідження проблем та рекомендацій з підвищення компетенції службовців Національної поліції та Національної гвардії, державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Етап 2. Методичний супровід результатів проєкту та надання консультацій співробітникам Національної поліції та Національної гвардії, державним службовцям та службовцям органів місцевого самоврядування щодо забезпечення гендерної рівності.

Впровадження проєктів, спрямованих на посилення гендерної чутливості в організації служби в правоохоронних органах, дозволить виявити найбільш гострі проблеми жінок-службовців, які виникають під час виконання службових обов'язків, та напрацювання рекомендацій з їх вирішення; підготувати відповідні зміни до нормативно-правових актів; сторнувати неефективні за гендерною ознакою витрати та заощадити кошти бюджету Національної поліції та Національної гвардії України; знизити розрив в рівні матеріального стимулювання роботи жінок і чоловіків співробітників Національної поліції та Національної гвардії України.

Довгоочікувані результати:

- поліпшення комфортності служби жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України;
- збільшення загальної питомої ваги жінок-службовців Національної поліції та Національної гвардії України.

Ірина Дрок
науковий співробітник
навчально-наукової лабораторії
з дослідження проблем
превентивної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНИЙ ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Ефективна реалізація кадрової політики в Національній поліції України залежить від якості освіти, яку здобувають поліцейські, їх професійних навичок, кваліфікації, здатності оперативно сприймати оновлення законодавства, технологічний прогрес та інше, здатності впроваджувати новинки у професійну діяльність, внутрішнього прагнення поліцейського якісно виконати поставлені завдання та інших факторів, пов'язаних з діяльністю самих поліцейських. Можна зробити висновок, що ефективність кадрової політики залежить від ефективності діяльності самих кадрів.

Водночас варто наголосити, що в теорії управління органами та підрозділами Національної поліції, ведучи мову про управління персоналом, більшість вчених розкривають питання в цілому, не відокремлюючи кадровий потенціал жінок та чоловіків. Така сама ситуація складається і під час формування та реалізації кадрової політики в Національній поліції (в нормативних, розпорядчих, установчих та інших видах документів).

Проте врахування соціальних, фізіологічних та інших особливостей жінок є обов'язковим в умовах сучасного суспільства. Не можна не зважати на такі особливості жінок під час формування кадрової політики. Так, у 2017 р. в структурі Національної поліції України працювало 21,8% жінок [1], а вже у 2019 р. цей показник збільшився на 2% [2]. Також спостерігається динаміка збільшення кількості жінок на керівних посадах в Національній поліції (з 4 % до 8% [1; 2]). Статистичні дані підтверджують поступове зростання кількості жінок в рядах поліцейських, а також на займаних керівних посадах.

Яким же чином кадрова політика Національної поліції України має враховувати генде-

рну ситуацію, що склалася? Врахування гендерних особливостей можливе, наприклад, під час розробки та прийняття Стратегії (Концепції) кадрової політики в Національній поліції.

На наш погляд, гендерний фактор формування кадрової політики в Національній поліції України включає:

- рівні можливості для вступу до лав Національної поліції для всіх верств населення, у тому числі не залежно від статі. Зокрема частина 1 статті 49 Закону України «Про Національну поліцію» визначає, що на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою [3];

- оплата праці має залежати від рівня професіоналізму, вислуги років поліцейсько-го, займаної посади, спеціального звання, а не за ознакою статі;

- рівні можливості кар'єрного зростання, тобто забезпечення рівних можливостей до зайняття керівних посад в органах та підрозділах Національної поліції України, як чоловікам, так і жінкам;

- рівне ставлення керівництва до особового складу Національної поліції України, яке не залежить від статі підлеглих;

- створення умов для ефективного несення служби жінками, зважаючи на їх біологічні та соціальні особливості;

- раціональне використання професійних знань, умінь та навичок жінками в поліції, зважаючи на їх біологічні та соціальні особливості.

Нагадаємо, що в історії поліції (міліції) періодично виникає питання гендерного співвідношення чоловіків та жінок, одним із шляхів вирішення якого є запровадження квот на посади, які можуть займати жінки. Такі квоти свого часу також були запроваджені у начальних закладах МВС України. Але варто наголосити, що гендерна рівність – це не обов'язкове відсоткове співвідношення поліцейських-жінок та поліцейських-чоловіків, це рівні можливості чоловіків та жінок для вступу до лав поліцейських, до зайняття керівних посад в Національній поліції України, тощо.

Принципи та практика управління персоналом в поліції традиційно орієнтовані на чоловіків. Найчастіше правила годо відпрацьованих годин, неробочого часу і інших питань заохочують поліцейських, які демонструють працездатність, погоджуючись на переробку і на роботу в різні зміни. Передбачалося також, що або у поліцейського є дружина, яка веде домашнє господарство і піклується про дітей, або він - одинокий холостяк. Коли ж в рядах поліції з'явилися жінки, з'ясувалося, що ці припущення не відповідають дійсності і що необхідні реформи, без проведення яких діючі методи управління персоналом будуть містити в собі елементи дискримінації. Перегляд усталених положень не тільки піде на користь жінкам, а й зможе поліпшити баланс між роботою та особистим життям і для чоловіків-поліцейських, що, в свою чергу, підвищить рівень утримання персоналу та результативність його роботи.

Як приклад, пропонуємо заходи для підвищення добору жінок і обліку потреб сімей поліцейських: гнучкий графік позмінної роботи і відпусток; можливість часткової зайнятості і поділу ставок для чоловіків і жінок; чітко визначені правила роботи для вагітних співробітниць; вони повинні бути гнучкими, справедливими і враховувати заходи охорони праці, в тому числі передбачати переведення на легшу роботу або зміни в обсязі поточних обов'язків; достатня за тривалістю відпустка по догляду за дитиною для жінок і чоловіків; установи з денного догляду за дітьми на території поліцейської дільниці або за її межами; установи по догляду за немовлятами; навчання методам профілактики стресу; доступ до психологічної допомоги; належний формений одяг - в тому числі, на час вагітності.

Підсумовуючи, варто наголосити на тому, що під час формування кадрової політики в Національній поліції важливим напрямом є забезпечення гендерної рівності чоловіків та жінок в поліції. Розроблення та запровадження заходів щодо реалізації гендерної рівності в Національній поліції являється показником високого рівня дотримання прав та свобод людини та громадянина у внутрішньо-організаційній діяльності поліції.

1. У Нацполіції працюють майже 22% жінок – МВС. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news/28851589.html> (дата звернення: 06.05.2021)

2. Кількість жінок у підрозділах МВС зросла – заступник міністра. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-killist-zinok-u-pidrozdilah-mvs-zroslo-zastupnik-ministra.html> (дата звернення: 06.05.2021)

3. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 06.05.2021)