

тністю жінок та чоловіків здійснювати рівні права, надані їм Конституцією та законами України [6].

Відповідно до ч. 5 ст. 16 цього Закону, для досягнення збалансованого представництва жінок та чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад працівників допускається використання позитивних дій. І частина статті 4. 17 цього Закону передбачає, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок та чоловіків у різних сферах праці, а також серед різних категорій працівників.

На мою думку, необхідно внести зміни до цих положень Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", закріпивши в них не право, а обов'язок глав держав та органів місцевого самоврядування та роботодавців приймати позитивні заходи щодо усунення дисбалансу між здатністю жінок та чоловіків реалізовувати своє конституційне право на працю.

1. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці — під профспілковий контроль! URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-usferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol> (дата звернення: 13.03.2019).

2. Яке місце посіла Україна у світовому рейтингу гендерної рівності: цікаві результати, 18.12.2018. URL: https://24tv.ua/yake_mistse_posila_ukrayina_v_reytingu_gendernoyi_rivnosti_tsikavi_rezultati_n1082330 (дата звернення: 13.03.2019).

3. Чоловіки в Україні заробляють на чверть більше, ніж жінки, 05.09.2017. URL: <https://www.dw.com/uk/чоловіки-в-україні-заробляють-на-чверть-більше-ніж-жінки/a-40365784> (дата звернення: 13.03.2019).

4. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 229-р від 05.04.2017 р. Офіційний вісник України. 2017. № 31. Ст. 951.

5. Киселев І.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НО-РМА-ИНФРА М, 1998. 263 с.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 р. Офіційний вісник України. 2005. № 40. Ст. 2536.

Сергій Шевченко

завідувач кафедри
управління та адміністрування,
доктор державного управління, професор,
Заслужений працівник освіти України

Мирослав Трешов

професор кафедри
управління та адміністрування,
доктор державного управління

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ СЛУЖБИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Гендерна стратифікація в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України актуалізує поглиблення впровадження гендерно чутливого підходу до організації служби в правоохоронних органах. Так, у Національній поліції України працює 24 % жінок, в тому числі серед керівного складу – 9%. Питома вага військовослужбовців-жінок у Національній гвардії України становить 13%. Все ще залишається гендерно-рольовий стереотип щодо поліцейського-чоловіка. PR-компаній з пропагування поліцейської служби серед жінок потребують підвищення їхньої ефективності, як і програми адаптації жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України. Нерівномірністю характеризується й розподіл коштів для забезпечення особливих потреб жінок на службі.

Відповідно, важливою є реалізація проектів, спрямованих на створення сприятливого середовища (регуляторного, фінансового, психологічного та інституційного) для забезпечення гендерної рівності та підтримки прав жінок-службовців Національної поліції та Наці-

ональної гвардії України та збільшення їх загальної питомої ваги за рахунок розширення застосування гендерно чутливого бюджетування.

До цільових груп проєктів щодо впровадження гендерно чутливого підходу до організації служби в правоохоронних органах відносимо:

- керівний склад підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України;
- жінки-співробітники підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України;
- курсанти навчальних закладів правоохоронного спрямування;
- співробітники фінансових частин підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України.

До партнерів (стейкхолдерів) у процесі реалізації проєктів можна віднести:

- вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання та інші наукові установи – науково-дослідна підтримка;
- Національна поліція України, Національна гвардія України та їхні територіальні підрозділи – організаційна підтримка, участь особового складу в дослідженні наявних гендерних проблем на службі в правоохоронних органах.

Основними завданнями таких гендерно чутливих проєктів є:

- модернізація управлінського підходу (уряду, місцевого самоврядування, спеціалізованих закладів вищої освіти тощо) до організації служби жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України;
- підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів за рахунок розширення застосування гендерно чутливого бюджетування в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України;
- створення програми навчального курсу та проведення інформаційної програми з гендерної рівності та гендерного чутливого бюджетування для співробітників Національної поліції та Національної гвардії України;
- збільшення загальної питомої ваги жінок-службовців Національної поліції та Національної гвардії України.

За основними етапами реалізацію завдань впровадження гендерно чутливого підходу у рамках одного проєкту можна представити таким чином.

Завдання 1. Модернізація управлінського підходу (уряду, місцевого самоврядування, спеціалізованих закладів вищої освіти тощо) до організації служби жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Проведення опитувань жінок-службовців та керівного складу підрозділів Національної поліції і Національної гвардії України, а також профільних підрозділів обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування з питань проявів гендерної нерівності.

Етап 2. Узагальнення результатів проведених опитувань та виокремлення проблем в досягненні гендерної рівності в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії.

Етап 3. Розробка рекомендацій щодо поліпшення умов жінок-співробітників Національної поліції та Національної гвардії.

Завдання 2. Підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів за рахунок розширення застосування гендерно чутливого бюджетування в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Розробка пакету законодавчих змін до Бюджетного кодексу щодо удосконалення технологій гендерно чутливого бюджетування, зокрема в правоохоронних органах.

Етап 2. Розробка рекомендацій для підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України щодо імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Етап 3. Розробка рекомендацій для державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування щодо імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Завдання 3. Створення програми навчального курсу та проведення інформаційної програми із забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування для співробітників Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Підготовка збірника рекомендацій з підвищення компетентностей службовців Національної поліції та Національної гвардії та державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Етап 2. Проведення тренінгів з підвищення компетентностей службовців Національної поліції та Національної гвардії, державних службовців і службовців органів місцевого са-

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-