

**АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І АДМІНІСТРАТИВНИЙ ПРОЦЕС,
ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО**

БЕРЕНДСЄВА А. І.,

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри адміністративної
діяльності поліції
(Одеський державний університет
внутрішніх справ)

ШЕВЧУК В. В.,

старший викладач кафедри теорії
та історії держави та права
(Одеський державний університет
внутрішніх справ)

УДК 351.741

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.5.15>

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ПОЛІЦІЇ

В статті розглядають питання побудови гендерно чутливого кадрового менеджменту в поліції. Україна, як держава, яка прагне до інтеграції у європейське співтовариство, приділяє багато уваги забезпеченню прав людини, в тому числі і забезпеченню гендерної рівності в державі. Важливість цього питання неодноразово підкреслювалася на міжнародному рівні і знайшло своє відображення у вітчизняному законодавстві.

В статті зазначається, що одним із напрямів побудови гендерно чутливого кадрового менеджменту в поліції є створення економічної безбар'єрності для жінок. Цей багатоаспектний термін передбачає, серед всього іншого, створення роботодавцем умов, за яких жінки можуть розвивати свою професійну кар'єру в поліції на рівні з чоловіками. Для досягнення цього важливо забезпечити активне залучення жінок до несення служби. Окрема увага в статті приділяється питанням такої залученості жінок, які мають маленьких дітей, зокрема віком до трьох років. Зазначається, що внаслідок різних причин та умов, не дивлячись на передбачене законодавством право знаходитися у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, не всі жінки мають змогу або бажання цим правом скористатися. З урахуванням цього пропонується передбачити механізми створення більш сприятливих умов для можливості поєднання жінками професійних та сімейних обов'язків. Створення дитячих кімнат та гнучких графіків роботи, на думку авторок, сприятиме більш активному залученню жінок, які мають маленьких дітей, до трудової діяльності. Це сприятиме фінансової незалежності жінок, що в глобальній перспективі призведе до побудови економічно безбар'єрного суспільства, зменшить вразливість та залежність жінок, що, в свою чергу, сприятиме утвердженню гендерної рівності в суспільстві.

Ключові слова: гендерно чутливий кадровий менеджмент, економічна безбар'єрність, гендерна рівність, поліція.



Berendieieva A. I., Shevchuk V. V. Gender sensitive personnel management in the police

The article examines the issue of building gender-sensitive personnel management in the police. Ukraine, as a state that strives for integration into the European community, pays a lot of attention to ensuring human rights, including ensuring gender equality in the state. The importance of this issue was repeatedly emphasized at the international level and was reflected in domestic legislation.

The article notes that one of the directions of building gender-sensitive personnel management in the police is to create economic barrier-free for women. This multidimensional term implies, among other things, the creation by the employer of conditions under which women can develop their professional career in the police on a par with men. To achieve this, it is important to ensure the active involvement of women in the service. Special attention in the article is paid to the issues of such involvement of women who have small children, in particular under the age of three years. It is noted that due to various reasons and conditions, despite the right to be on leave to care for a child until she reaches the age of three, not all women have the opportunity or desire to use this right. With this in mind, it is proposed to provide mechanisms for creating more favorable conditions for women to combine professional and family responsibilities. The creation of children's rooms and flexible work schedules, according to the authors, will contribute to a more active involvement of women with young children in work. This will contribute to the financial independence of women, which in the global perspective will lead to the construction of an economically barrier-free society, reduce the vulnerability and dependence of women, which in turn will contribute to the establishment of gender equality in society.

Key words: *gender-sensitive personnel management, economic barrier-free, gender equality, police.*

Вступ. На сьогодні Україна як ніколи потребує успішної кадрової політики в усіх сферах суспільного життя, оскільки це є запорукою збереження країни в умовах сьогодення. Особливо гостро стоїть це питання щодо сил оборони та безпеки, зокрема поліції. Для реалізації кадрової політики використовується певний набір процедур, практик, інструментів та структур, які у своїй сукупності становлять систему управління персоналом. Кадрова політика надає загальний напрямок та визначає принципи, на яких ґрунтується управління персоналом, а система управління персоналом, у свою чергу, забезпечує практичне втілення цих принципів через конкретні дії та процедури. Таким чином, система управління персоналом виконує практичні дії для реалізації зазначених у кадровій політиці цілей та стратегій.

Одним із принципів кадрової політики будь-якої сучасної держави є забезпечення гендерної рівності. Для реалізації цього основоположного принципу система управління персоналом спрямована на впровадження антидискримінаційних стандартів, розробку політик для підтримки різноманітності та гендерної рівності. Таким чином, гендерно чутливий кадровий менеджмент є сучасною моделлю управління персоналом.

Питання гендерної рівності охоплюють широкий спектр сфер людського буття і є предметом досліджень різних наукових галузей. Ця тема стала центральною для багатьох наукових дисциплін, оскільки вона впливає на різні аспекти суспільства, культури та економіки. Гендерна рівність є міждисциплінарним питанням, і дослідники з різних галузей працюють над розумінням і вирішенням проблем гендерної нерівності у суспільстві. Ці дослідження сприяють розвитку політики, спрямованої на створення справедливого та інклюзивного суспільства. Якщо виділити дослідників, які займалися питаннями гендерних аспектів в секторі безпеки і оборони України, то можна назвати О. Волобуєву, А. В'яткіну, Г. Жуковську, К. Левченко, М. Легеньку, О. Мартиненко, О. Суслову, Н. Чупрінову, Л. Шевченко та інших.



Постановка завдання. Метою цієї статті є привернення уваги до проблемних аспектів гендерно чутливого кадрового менеджменту в поліції, зокрема до питань щодо створення умов для залучення жінок-поліцейських до несення служби.

Результати дослідження. Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток визначено п'ятою ціллю Сталого розвитку. Відповідно до резолюції Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» для досягнення цієї цілі потрібно здійснити ряд заходів, зокрема повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток; викоринити всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчат у публічній та приватній сферах, визнавати та цінувати неоплачувану працю з догляду і роботу з ведення домашнього господарства, шляхом надання соціальних послуг, забезпечення інфраструктури та системи соціального захисту і заохочувати спільну відповідальність у веденні господарства у сім'ї з урахуванням національних особливостей; забезпечити всебічну та ефективну участь жінок і рівні можливості для лідерства жінок на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному і суспільному житті; здійснити реформи з метою надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, приймати та вдосконалювати обґрунтовані стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат на всіх рівнях [1].

З метою адаптації зазначених заходів до умов національного законодавства була розроблена Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна», яка надає бачення орієнтирів досягнення Україною Цілей Сталого Розвитку. З урахуванням принципу «нікого не залишити осторонь» та з використанням широкого кола інформаційних, статистичних та аналітичних матеріалів було розроблено національну систему Цілей сталого розвитку (86 завдань національного розвитку та 172 показники для їх моніторингу), що забезпечить міцну основу для подальшого планування розвитку України та моніторингу стану досягнення таких цілей. Для досягнення гендерної рівності в Україні відповідно до зазначеної доповіді визначено, серед іншого, забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті, а також розширити економічні можливості жінок [2]. Ці два завдання надзвичайно важливі в аспекті побудови гендерно чутливої кадрової політики в усіх органах державної влади, в тому числі і поліції.

Основними перевагами від впровадження гендерного підходу в управління персоналом організації є: сприяння формуванню кадрової політики, яка враховує інтереси та потреби персоналу; збільшення підзвітності та прозорості управлінського процесу; покращення якісних показників та інклюзивності управлінських рішень; розширення можливостей та прав чоловіків і жінок; соціально-економічний розвиток організації шляхом врахування здібностей та навичок персоналу [3, с. 91–92]. Побудова гендерно чутливої кадрової політики в поліції України є важливою для створення рівних умов для жінок та чоловіків, а також підвищення ефективності служби поліції в цілому. Це включає в себе також гарантування економічної незалежності жінок-поліцейських та їх права на ділову активність без будь-яких бар'єрів за ознакою статі.

Забезпечення права жінок-поліцейських на економічну безбар'єрність означає створення умов, за яких вони можуть розвивати свою професійну кар'єру в поліції без обмежень чи дискримінації. Забезпечення прав жінок на залучення до служби в поліції є важливою аспектом гендерної рівності та дотримання принципу прав людини в діяльності поліції. Таке залучення включає в себе створення умов для їхнього рівного доступу до служби в поліції та рівних можливостей для професійного розвитку. Це важливий аспект інклюзивності, оскільки інклюзія передбачає залучення всіх груп населення до різних сфер життя, включаючи роботу. Інклюзивність робочого середовища сприяє створенню справедливого і рівного суспільства, де кожна людина має можливість брати участь у різних аспектах життя, включаючи трудову діяльність.

У широкому розумінні інклюзія – це концепція, спрямована на створення суспільства і оточуючого середовища, де всі люди, незалежно від їхнього віку, статі, раси, етнічної



приналежності, фізичних або розумових обмежень та інших характеристик, мають рівний доступ і можливість для участі в усіх сферах життя. Як зазначається в довіднику з безбар'єрності, інклюзія – це один зі стовпів безбар'єрності; процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціумі. Вона передбачає усунення бар'єрів та розробку і застосування конкретних рішень, які дозволяють кожній людині рівноправно брати участь у суспільному житті [4].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р була схвалена Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, метою якою визначено створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики [5]. На виконання зазначеної стратегії Національна поліція України розробила План заходів на 2023–2024 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року [6], де зазначені заплановані заходи з реалізації стратегічних напрямів.

Одним із таких стратегічних напрямів є напрям 6, який передбачає економічну безбар'єрність. Візія цього напрямку визначена у тому, що всі громадяни незалежно від віку, статі, сімейного стану чи стану здоров'я мають умови та можливості для працевлаштування, отримання фінансових та інших ресурсів для заняття підприємництвом чи самозайнятістю [5]. Якщо звернутися до законодавства, то юридичних бар'єрів для працевлаштування не має (окрім, звичайно, вимог до освіти, вмінь та навиків претендента, але це не бар'єри, а компетентності, якими повинні володіти представники певних професій). Більш того, Кодексом закону про працю в Україні забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від їх раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації і т.п. (повний перелік встановлено в статті 2-1 Кодексу законів про працю в Україні) [7]. Втім, на практиці непоодинокі випадки дискримінації у сфері праці, які завуальовуються іншими причинами, а по факту є суто дискримінаційними.

На сьогодні вагітні жінки або жінки з маленькими дітьми майже не мають шансів влаштуватися на роботу. Роботодавці зазвичай відмовляють таким особам, при цьому озвучують підставу про те, що претендентка не підходить за діловими якостями, а не реальну причину відмови. З одного боку роботодавця можна зрозуміти, оскільки йому потрібен працівник, який буде в повному обсязі виконувати роботу. І ось тут виникає до нього питання – чи створив він умови для цього. І саме тут безпосередньо роботодавець повинний зруйнувати бар'єри, які заважають жінці з дитиною повноцінно працювати. Про це і йде мова у шостому стратегічному напрямку щодо економічної безбар'єрності. Хоча варто зазначити, що лише самими зусиллями роботодавця ці бар'єри неможливо зрушити. Для кардинального вирішення питання щодо залученості жінок до роботи має відбутися зміна соціальних норм щодо гендерних ролей та розподілу сімейних обов'язків, в т.ч. і догляду за дитиною. Оскільки чомусь перед чоловіками, які мають маленьких дітей, така проблема взагалі не стоїть.

На сьогодні в Національній поліції 23% атестованих поліцейських – жінки [8]. Тобто жінки складають майже чверть працівників поліції. Тому сприяння їх активному залученню до несення служби – це вимога сьогодення. Хибною є думка, що абсолютно всі жінки бажають знаходитися у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. По-перше, не в усіх є таке бажання, яке до речі, нав'язане суспільством, що розглядає жінку в першу чергу як мати. По-друге, навіть при наявності такого бажання обставини можуть вимагати від жінки виходити на роботу та заробляти на життя. Але чи може така жінка вийти на роботу? Для цього необхідно, щоб догляд за дитиною здійснював хтось інший, оскільки робота в поліції передбачає ненормований графік та значні навантаження. Трапляються випадки, що офіційно у відпуску для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного



віку йде батько, але далеко не завжди це трапляється через велику любов до дитини. Доволі часто, що є прикрою практикою, чоловіки йдуть в таку відпустку для вирішення особистих питань, зокрема як спосіб не бути звільненим з роботи. Або тоді, коли втрачають роботу чи коли його зарплатня значно менша, ніж дружини.

В результаті цього більшість жінок-поліцейських, які мають дітей віком до 3-х років, не залучені до трудової діяльності. Але ж чим більше людей залучено до праці, тим потужніше економічний потенціал держави. Це має велике значення для сталого економічного розвитку і зміцнення громадянського суспільства. Коли жінки мають можливість працювати і займати активну участь у економіці, це призводить до позитивних наслідків для всієї держави. Тобто створення умов для залучення жінок-поліцейських – це не тільки про забезпечення їх потреб (хоча це надзвичайно важливо, особливо з урахуванням закріплення конституційного положення про людину як найвищу соціальну цінність), а й про зростання добробуту всієї країни.

Для забезпечення напряму економічної безбар'єрності в рамках реалізації плану заходів Національної поліції щодо виконання плану заходів на 2023–2024 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року передбачено забезпечення роботи дитячих кімнат у державних органах, установах, організаціях [6]. Це дуже важлива ініціатива, яка значно полегшить поєднання службових та сімейних обов'язків у батьків. Але це охопить лише ту частину жінок, які мають дітей, які вже ходять до дошкільних навчальних закладів, інших закладів освіти або про яких в основному опікуються інші особи, оскільки перебування в дитячій кімнаті, як правило, передбачає тимчасовий характер і не може бути аналогом дитячого садка чи школи, де дитина проводить весь день. Крім того, потрібно розробити положення про роботу таких дитячих кімнат та визначитися з правовим статусом персоналу, який буде здійснювати догляд за дітьми.

Одним із завдань, спрямованих на досягнення стратегічних цілей щодо економічної безбар'єрності, Національною стратегією із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року визначено створення умов для стимулювання розвитку дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу [5]. На наш погляд, це найбільш оптимальних шлях до залучення жінок-поліцейських, які мають маленьких дітей. Пандемія COVID-19 показала суспільству, що частина робочих обов'язків успішно може виконуватися із дому. Що стосується діяльності поліцейських, то специфіка їх роботи зазвичай передбачає знаходження на робочому місці. Але існує частина роботи, яку можна виконувати і дистанційно. Крім того, для успішного поєднання сімейних та професійних обов'язків важливо забезпечити можливість мати гнучкі робочі графіки для жінок-поліцейських, які мають дітей. Це дозволяє їм легше вирішувати сімейні обов'язки та пристосовувати робочий час до потреб родини. Адже саме важкість поєднання сім'ї та роботи часто призводить до зменшення залученості жінок до несення служби в поліції.

Висновки. Гендерно чутливий кадровий менеджмент сприяє створенню рівних умов для жінок і чоловіків у сфері поліції, включаючи доступ до однакових робочих посад, можливості кар'єрного зростання та однакової оплати праці за однакову роботу. Це сприяє економічній безбар'єрності для жінок-поліцейських, дозволяючи їм розвивати свою професійну кар'єру. Також такий менеджмент включає в себе заходи для сприяння економічній незалежності жінок-поліцейських, такі як підтримка для балансу між сімейними та професійними обов'язками, доступ до навчання та розвитку професійних навичок, та інші ініціативи, які допомагають жінкам стати фінансово незалежними.

На наш погляд, в Національній поліції потрібно ініціювати пропозицію щодо розгляду керівництвом відповідних структурних підрозділів посадових інструкцій та функціональних обов'язків своїх підлеглих на предмет можливості виконання їх дистанційно. Після уважного вивчення, в тому числі щодо можливих ризиків, пропонується розглянути можливість створення гнучких графіків роботи для жінок, які мають маленьких дітей, особливо віком до трьох років. Це би сприяло більш активному залученню жінок до несення служби та їх економічній незалежності.



Зрозуміло, не всі керівники позитивно віднесуться до цього, але тут потрібно зважати на те, що якщо ми говоримо про максимальне залучення жінок до ринку праці, то важливо створити умови для цього. Розробка поліцією політик, що дозволяють жінкам-поліцейським поєднувати свої професійні обов'язки з сімейними, може зробити службу в поліції більш доступною для жінок та забезпечення їх право на економічну безбар'єрність.

Економічна незалежність надає жінкам більше контролю над своїм життям та власними рішеннями. Вони можуть реалізовувати свої амбіції, розвивати свої інтереси та бути самостійними у прийнятті рішень, фінансово незалежними. Це надає жінкам можливість бути більш самостійними в прийнятті фінансових рішень і контролювати своє фінансове майбутнє.

В перспективі економічна незалежність значно зменшує вразливість жінок, зокрема у випадках розлучень, втрати роботи чи інших фінансових труднощів. Це, в свою чергу, сприяє зміцненню гендерної рівності, оскільки дозволяє жінкам брати активну участь у різних сферах життя. Таким чином, гендерно чутливий кадровий менеджмент в поліції сприяє економічній незалежності жінок, що в глобальному вимірі призводить до розвитку більш справедливого та рівного суспільства.

Список використаних джерел:

1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://www.undp.org/ukraine/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development> (дата звернення: 28.10.2023).
2. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf> (дата звернення: 28.10.2023).
3. Мартинець В. В., Шеремет М. Д. Гендерний підхід в управлінні персоналом організації. *Економіка та держава*. 2021. №7. С. 90-94. DOI: 10.32702/23066806.2021.7.90
4. Довідник безбар'єрності. URL: <https://bf.in.ua/components/inclusion/> (дата звернення: 29.10.2023).
5. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 29.10.2023).
6. План заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. URL: <http://surl.li/mjyvi> (дата звернення: 29.10.2023).
7. Кодекс законів про працю в Україні: Закон Верховної Ради УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.10.2023).
8. Катерина Павліченко: 3 2020 року в органах системи МВС розпочато проведення гендерних аудитів. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/news/katerina-pavlicenko-z-2020-roku-v-organaх-sistemi-mvs-rozpocato-provedennia-gendernix-auditiv> (дата звернення: 29.10.2023).

