

Ю. В. Константинова
О. О. Светлічна

РЕАЛІЗАЦІЯ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ ПОЛІЦІЇ ООН У ВНУТРІШНІЙ КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Розглянуто сутність комплексного гендерного підходу поліції ООН. На основі рекомендацій щодо впровадження комплексного гендерного підходу у внутрішню кадрову політику поліція ООН в роботі з місцевою поліцією під час миротворчих місій, проведено аналіз кадрової політики Національної поліції України з цих питань.

Ключові слова: комплексний гендерний підхід, поліція ООН, миротворча діяльність, Національна поліція України, гендерна рівність, внутрішня кадрова політика.

DOI 10.34079/2226-2830-2019-9-26-133-142

Практика дотримання гендерної рівності у всіх сферах життя в Україні дедалі набуває пріоритетного значення, вона є складовою громадянського суспільства та важливою частиною державної політики. Сьогодні у стратегіях розвитку більшості міжнародних інституцій гендерне питання визначене як одне з пріоритетів розвитку людства. ООН та її структури були першопрохідцями у питанні юридичної та політичної реалізації гендерних перетворень на міжнародному рівні, це закріплено у таких документах, як: Загальна декларація прав людини (1948р.); Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.); Декларація про подолання насильства над жінками прийнята Генеральної Асамблеї ООН (1993 р.); Декларація і Платформа Дій прийняті на Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок (Пекін, вересень 1995 р.).

Отже, на міжнародному рівні сформована значна нормативно-правова база з питання подолання гендерної нерівності. Україна ставши га шлях демократичного розвитку активно залучилась до реалізації гендерно-орієнтованого підходу у всіх сферах життя суспільства. В основі гендерної політики в Україні лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 100, 111, 156, 182, 1839, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995) «Пекінській платформі дій», Резолюції Раді Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та сестринських резолюціях до неї, Глобальні Цілі сталого розвитку 2016 – 2030, затверджені у 2015 році на саміті ООН з питань сталого розвитку, тощо.

Важливим напрямком реалізації гендерного підходу є безпекова сфера. На рівні ООН функція безпеки реалізується через діяльність її Ради Безпеки яка несе головну відповідальність за підтримку міжнародного миру та безпеки. Поліцейські-миротворці ООН сьогодні успішно дії в напрямку надання допомоги у проведенні реформ національних поліцій у різних країнах, тому цей досвід для Україна є досить актуальним.

Означена проблема раніше не досліджувалась в Україні в запропонованому контексті, але окремі її аспекти відображені в працях К. Левченко, М. Корюкалова, Н. Карбовської, Т. Литвиної, Л. Магдюк, Ю. Івченко тощо.

Мета статті – дослідити рівень відповідності внутрішньої кадрової політики Національної поліції України стандартам та політиці поліцейських-мироотворців ООН, а також створення в Україні необхідних умов для впровадження комплексного гендерного підходу у поліцейську діяльність.

Резолюція Ради Безпеки 1325 (2000) щодо жінок, миру та безпеки визнає, що жінки, чоловіки, дівчата та хлопці відчувають конфлікти та постконфліктні ситуації по різному, та підкреслює необхідність інтеграції гендерно-чутливих підходів у миротворчу діяльність [1]. Роль поліції ООН в сучасних місіях полягає у проведенні реформ, реструктуризації та відновленні діяльності національної поліції та правоохоронних органів. З цією метою Департамент миротворчих операцій (далі - ДМО) розробив керівні принципи щодо впровадження комплексного гендерного підходу в роботу національної поліції та правоохоронних органів для використання поліцією ООН у миротворчій діяльності. Ці рекомендації підтримують загальні зусилля ДМО щодо встановлення стандартів у просуванні гендерно-чутливого компоненту в діяльність правоохоронних органів у конфліктних та пост конфліктних ситуаціях [2].

Оскільки Україна вже 5 років перебуває у стані війни, тому сьогодні існує нагальна потреба у підборі та підготовці національного поліцейського персоналу за стандартами поліції ООН. Слід відмітити, що повноцінний захист наших прав і свобод взагалі неможливий без участі поліцейських жіночої статі через пряму вимогу законодавства участі жінки-поліцейської в певних слідчих діях та застосуванні превентивних поліцейських заходів. Таким чином, відповідно до статей 263 та 241 Кримінального процесуального кодексу України такі слідчі дії як обшук особи та огляд особи повинні бути здійснені особами тієї ж статі [3]. Відповідно до Закону України «Про національну поліцію» поверхнева перевірка здійснюється поліцейським відповідної статі [4]. Докази отримані з порушенням вимог Кримінального процесуального кодексу України або із істотним порушенням прав і свобод людини визнаються судом недопустимим та не беруться до уваги відповідно до статей 84, 86, 87 Кримінально процесуального кодексу України [3].

Отже, захист прав і свобод людини від протиправних посягань вимагає збалансованої участі чоловіків і жінок. Тому, досвід поліції ООН стає ключовим при реалізації завдання досягнення гендерної рівності у внутрішній кадровій політиці Національної поліції України. Саме тому необхідно дослідити такі процеси в Національній поліції України, як відбір персоналу, забезпечення кар'єрного розвитку, існування запобіжників виникнення гендерної дискримінації на робочому місці, та перевірити їх на відповідність стандартам поліції ООН, які використовуються під час миротворчої діяльності в роботі з місцевою поліцією.

Сутність комплексного гендерного підходу виражається у необхідності збалансованого включення проблем та потреб жінок і чоловіків у розробку, реалізацію, моніторинг та оцінку політик і програм у всіх сферах діяльності суспільства. По суті комплексний гендерний підхід це інструмент досягнення гендерної рівності [5]. Саме керівні принципи поліції ООН дають конкретне розуміння яким чином впроваджувати комплексний гендерний підхід в діяльність правоохоронних органів, зокрема у кадрову політику.

Основу національного гендерного законодавства України складають: Конституція України; Кримінальний кодекс України; Сімейний кодекс України; закони України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбі з цими явищами», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства стосовно протидії насильству в сім'ї», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року», Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та інші нормативно-правові акти.

Одним із ефективних шляхів забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки варто вважати План заходів Міністерства внутрішніх справ України (далі - МВС) щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений наказом МВС України від 12 грудня 2017 року №1019 [6].

Також МВС підготовлені Методичні рекомендації до Плану заходів МВС України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [7] та Система моніторингу та оцінки до Плану заходів МВС України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [8].

Отже, державна політика України спрямована, зокрема на створення передумов для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, найповнішої реалізації природних здібностей жінок і чоловіків у трудовій сфері, суспільному та особистому житті. При цьому, державна політика проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних і ратифікованих Україною [9]. Отже, законодавча база, що лежить в основі державної політики України створює всі необхідні можливості для інтеграції комплексного гендерного підходу в діяльність сектору безпеки, зокрема Національної поліції України. Проте, справедливо буде зазначити, що згаданій нормативної бази недостатньо для аналізу відповідності Національної поліції України стандартам та політиці поліцейських-мироотворців ООН.

Керівні принципи щодо впровадження комплексного гендерного підходу в роботу національної поліції та правоохоронних органів для використання поліцією ООН у миротворчій діяльності, опубліковано ДМО та Департаментом польової підтримки у 2008 році. Одна з частин даного документу присвячена впровадженню комплексного гендерного підходу в діяльність національної поліції та правоохоронних органів, викладено основні цілі та заходи щодо впровадження комплексного гендерного підходу в роботу з місцевої поліції, за якими слідує перелік контрольних заходів, які можуть бути вжиті за необхідності у роботі місії щодо: демократичних методів поліцейської служби, особового складу поліції (підбір персоналу, кар'єрний розвиток, забезпечення недискримінації на робочому місці), навчання, запобігання та реагування на сексуальне та гендерно-обумовлене насильство [2]. В статті увага акцентована саме на питаннях застосування комплексного гендерного підходу в сфері внутрішньої політики стосовно особового складу поліції ООН.

Для аналізу відповідності Національної поліції України стандартам та політиці поліцейських-мироотворців ООН проаналізовано План заходів МВС України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року, інші нормативні документи та практику Національної поліції України. Так, План заходів МВС України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року передбачає, зокрема, запровадження гендерного підходу в реформі МВС та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом міністрів України через МВС України, діяльність яких спрямовується та координується через МВС (далі – ЦОВВ), та кадровій політиці: включення комплексного гендерного підходу до процесу реформування МВС; забезпечення недискримінації, рівних можливостей працівників МВС та ЦОВВ жіночої і чоловічої статі та рівної їх участі в усіх сферах діяльності МВС та ЦОВВ (кадрова політика); здійснення підготовки кадрів та підвищення кваліфікації працівників ЦОВВ. Порядок прийому на роботу та атестації працівників МВС та ЦОВВ із включенням гендерного аспекту [10].

Отже, з метою впровадження комплексного гендерного підходу у внутрішню кадрову політику поліція ООН в роботі з місцевою поліцією під час миротворчих місій користується рядом рекомендацій:

Включення гендерно-чутливого підходу в усі закони та нормативні акти, що регулюють діяльність поліції, зокрема ті, що стосуються положень пов'язаних з підбором, навчанням та підвищенням кваліфікації, для того, щоб уникнути гендерної упередженості. Крім того, розробка конкретної політики щодо рівних можливостей для підвищення гендерної рівноваги [2].

Стосовно цього МВС України передбачено в плані з реалізації гендерної політики удосконалення, у разі необхідності, нормативно-правової бази в частині усунення обмежень для жінок служити/працювати, досягати кар'єрного зростання, запобігання та реагування на факти дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань [10].

Визначення конкретних цільових завдань та відсотку жінок у поліції, з чіткими строками. З метою досягнення результату слід: залучати жінок-поліцейських, які зараз працюють, в набір поліцейських, дозволяючи їм пояснити свою роботу та продемонструвати потенційним кандидатам, що жінки можуть виконувати роботу в поліції; працювати з жіночими групами в місцях, де жінки вже збираються та користуватись радіо, телебаченням, журналами або інформаційними бюлетенями, спрямованими на жінок, щоб охопити жінок на всій території країни; поширювати рекламу та матеріали, що зображують жінок, які виконують усі аспекти роботи в поліції [2].

З цією метою МВС передбачено удосконалення кадрової статистики з урахуванням статевої приналежності працівників (чоловіків та жінок), що займають різні посади, включаючи керівні посади в структурі МВС та ЦОВВ. Виготовлення і розповсюдження, за наявності фінансування, інформаційних матеріалів, відеороликів з метою підвищення гендерної чутливості працівників МВС та ЦОВВ та врахування ними гендерного аспекту під час прийняття управлінських рішень [10].

Слід відмітити і роботу в цьому напрямку поліції, наближеної до зони конфлікту. Так, Головним управлінням Національної поліції в Донецькій області започатковано проект «Формування культури гендерної рівності в поліції Донеччини», яким передбачено популяризацію гендерної рівності в поліції через запуск інформаційної компанії «Історії успіху жінок в поліції Донеччини» [11]. Історії успіху жінок в рамках цього проекту поширюються як за допомогою офіційних джерел поліції Донеччини так і через різні

засоби масової інформації зображуючи жінок-поліцейських спроможними до виконання як роботи пов'язаної з профілактикою дитячої злочинності, так і зовсім нетрадиційної роботи пов'язаної з керівництвом кримінальним блоком та розшуковими операціями або рівної участі жінок у змаганнях з чоловіками зі спортивної стрільби.

Ще у 2017 році заступник міністра внутрішніх справ України Сергій Яровий зазначив що кількість жінок в системі МВС України становить 22% , зокрема, у Національній поліції України 21,8% [12], тоді як до 1999 р. збереженню офіційної гендерної диспропорції сприяли правила вступу до навчальних закладів системи МВС, що обмежували кількість дівчат, яких приймали на навчання, в межах 5-10% від загальної кількості щорічного набору курсантів [13].

Приведення критеріїв відбору для служби в національній поліції у відповідність до вмінь та навичок, необхідних для ефективного виконання завдань поліції: включити у критерії відбору інтелектуальні та психологічні навички кандидата з медіації, в переговорах, у вирішенні проблем спілкування; всі параметри щодо висоти, ваги або інших фізичних вимог повинні бути пропорційні до можливостей жінок-кандидатів [2].

Дане питання в Україні на сьогодні регулюється Типовим порядком проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади [14].

Стосовно фізичних вимог відповідно до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України [15] для кандидатів на службу до підрозділів поліції особливого призначення рівні вимоги до фізичної підготовки незалежно від статі. Для всіх інших кандидатів на службу в поліцію вимоги до фізичної підготовки різняться залежно від статі. На нашу думку, дане положення сьогодні дискримінує чоловіків, проте не дає остаточної відповіді стосовно пропорційності до можливостей жінок. Стосовно до загальної процедури відбору також існують достатні сумніви, що вона дійсно здатна забезпечити набір відповідно до вмінь і навичок, які дійсно необхідні для ефективного виконання поліцейськими завдань передбачених Законом України «Про Національну поліцію України».

4. Забезпечення збалансованості всіх відбіркових комітетів, як для вступу до Національної поліції, так і для просування по службі, за гендерною ознакою і застосування строго об'єктивних критеріїв при прийнятті рішень [2].

Станом на вересень 2019 рік поліцейські комісії [16] та атестаційні комісії [17], які відповідають за набір до лав Національної поліції України та просування поліцейських по службі не мають передбаченого законодавством України обов'язку щодо їх комплектування з дотриманням гендерного балансу.

5. Забезпечення належного контролю за тим, щоб усі органи поліції забезпечували основні потреби жінок офіцерів поліції [2].

МВС України заплановано визначення потреб покращення інфраструктурних та матеріально-технічних умов для жінок, які проходять службу або перебувають на посадах державної служби у МВС та ЦОБВ [10].

7. Створення можливості для жінок вчитися та скористатися кращими можливостями кар'єри: слідкувати за тим, щоб жінки-поліцейські не були відведені до тупикових, неправоохоронних завдань, таких як секретарська робота, кухонне чергування або інші найголовніші завдання; перевіряти реєстр поліцейських щорічно, щоб оцінити прогрес як у кількості, так і в ранзі жінок у службі поліції; усі шкали заробітної плати для всіх чинів працівників поліції не повинні мати розбіжності між чоловіками та жінками з однаковими завданнями чи обов'язками; зробити декретні та батьківські відпустки однаково

доступними; однаково винагороджувати позитивні результати роботи всіх працівників поліції; підвищення по службі, преміювання, можливості закордонного навчання повинні надаватися на основі заслуг працівників, а не з гендерних міркувань [2].

Планом МВС з реалізації гендерної політики сьогодні передбачено збільшення з урахуванням вимог законодавства кількості жінок на керівних посадах у МВС та інших органах сектору безпеки з урахуванням аналізу міжнародного досвіду [10]. В той же час наразі не існує затвердженого МВС механізму моніторингу вище зазначених питань.

8. Створення безпечних внутрішніх механізмів подання скарг. Для цього слід: переконатись, що існує захист «свистка» для скарг на дискримінацію, зловживання чи цькування на основі статі; забезпечити наявність у національній поліції кодексу поведінки, який визначає та забороняє сексуальні домагання (чоловіками чи жінками) та дискримінацію за ознакою статі; забезпечити наявність дисциплінарної процедури, що включає засоби отримання та вирішення скарг за гендерною ознакою, скарг на дискримінацію та сексуальні домагання; відстежувати всі випадки/скарги на дискримінацію за статтю та сексуальні домагання [2].

Станом на вересень 2019 р. Правила етичної поведінки поліцейських [18] та Дисциплінарний статут Національної поліції України [19] не містять прямої заборони сексуальних домагань, гендерної дискримінації та окремих механізмів подачі скарг та їх розгляду. Проте МВС України заплановано проведення гендерного аналізу Правил етичної поведінки у МВС та ЦОВВ, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, з урахуванням дотримання принципу рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків, правил поведінки по запобіганню та реагуванню щодо сексуальних домагань [10].

Таким чином, по-перше, в Україні створено необхідні умови для впровадження комплексного гендерного підходу у поліцейську діяльність, по-друге, рівень відповідності внутрішньої кадрової політики Національної поліції України стандартам та політиці поліцейських-миротворців ООН є достатньо високим, проте ще потребує значного покращення. Також слід відзначити, що гендерна політика МВС, зокрема і Національної поліції України, носить системний стратегічний характер, має амбітні цілі і достатньо успішно їх втілює в життя. Проте слід зазначити, що на сьогодні, ще гостро стоїть питання щодо необхідності перегляду Дисциплінарного статуту та Правил поліцейської етики в частині включення прямої заборони гендерної дискримінації, сексуальних домагань на робочому місці та визначення порядку розгляду таких скарг. Окрім цього існує нагальна необхідність перегляду умов відбору до лав Національної поліції та вимог до кандидатів з метою усунення нерівності між чоловіками і жінками, а також приведення їх у відповідність до реальних завдань, які стоять перед Національною поліцією України. Актуальним на сьогодні ще лишається потреба у визначенні МВС форм для постійного моніторингу та аналізу гендерного балансу у внутрішній кадровій політиці Національної поліції України, і досвід миротворчої-поліції ООН з цього питання є на разі досить важливим.

Список використаної літератури

1. Resolution 1325 (2000). Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000 [Electronic resource]. – Mode of access : [https://undocs.org/S/RES/1325\(2000\)](https://undocs.org/S/RES/1325(2000)) (дата звернення: 01.03.2019)

2. Guidelines for Integrating Gender Perspectives into the Work of United Nations Police in Peacekeeping Missions [Electronic resource] // UN DPKO/DFS, 2008. – Mode of access : <https://www.resdal.org/observatorio-mujer/police-guidelines.pdf> (дата звернення: 09.03.2019)

3. Кримінальний процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 1 квітня 2012 № 4651-VI. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> (дата звернення: 01.03.2019) ; Kryminalnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy [Elektronnyi resurs] : Zakon Ukrainy vid 1 kvitnia 2012 № 4651-VI. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>

4. Про Національну поліцію [Електронний ресурс] : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 01.03.2019) ; Pro Natsionalnu politsiyu [Elektronnyi resurs] : Zakon Ukrainy vid 02.07.2015 № 580-VIII. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

5. United Nations Police Gender Toolkit. Standardised Best Practices on Gender Mainstreaming in Peacekeeping [Electronic resource] : Handbook // United Nations Police Adviser, 2015. - First Edition. – Mode of access : <http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374/United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbook.pdf?sequence=51&isAllowed=y> (дата звернення: 09.08.2019).

6. План заходів МВС щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, Мир, Безпеки» на період до 2020 року [Електронний ресурс] : затв. наказом МВС України від 12.12.2017 №1019. – Режим доступу : http://mvs.gov.ua/upload/file/1325_plan_zahod_v_darou_04_1.12.pdf (дата звернення: 03.03.2019); Plan zakhodiv MVS shchodo vykonannia Natsionalnoho planu dii z vykonannia rezoliutsii Rady Bezpeky OON 1325 «Zhinky, Myr, Bezpeky» na period do 2020 roku [Elektronnyi resurs] : zatv. nakazom MVS Ukrainy vid 12.12.2017 №1019. – Rezhym dostupu : http://mvs.gov.ua/upload/file/1325_plan_zahod_v_darou_04_1.12.pdf

7. Методичні рекомендації до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [Електронний ресурс] : затв. наказом МВС України від 12.12.2017 №1019. - Режим доступу : <http://ngu.gov.ua/ua/nakaz-no1019-vid-12122017-pro-zahody-z-vykonannya-rozporyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid> (дата звернення: 09.08.2019); Metodychni rekomendatsii do Planu zakhodiv Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy shchodo vykonannia Natsionalnoho planu dii z vykonannia rezoliutsii Rady Bezpeky OON 1325 «Zhinky, myr, bezpeka» na period do 2020 roku [Elektronnyi resurs] : zatv. nakazom MVS Ukrainy vid 12.12.2017 №1019. - Rezhym dostupu : <http://ngu.gov.ua/ua/nakaz-no1019-vid-12122017-pro-zahody-z-vykonannya-rozporyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid>

8. Система моніторингу та оцінки до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [Електронний ресурс] : затв. наказом МВС України від 12.12.2017 №1019. – Режим доступу : <http://ngu.gov.ua/ua/nakaz-no1019-vid-12122017-pro-zahody-z-vykonannya-rozporyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid> (дата звернення: 09.08.2019); Systema monitorynhu ta otsinky do Planu zakhodiv Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy shchodo vykonannia Natsionalnoho planu dii z vykonannia rezoliutsii Rady Bezpeky OON 1325 «Zhinky, myr, bezpeka» na period do 2020 roku [Elektronnyi resurs] : zatv. nakazom MVS Ukrainy vid 12.12.2017 №1019. – Rezhym

dostupu : <http://ngu.gov.ua/ua/nakaz-no1019-vid-12122017-pro-zahody-z-vykonannya-rozporjadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid>

9. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України [Електронний ресурс] // Центр Разумкова. – 2016. – Режим доступу : <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf> (дата звернення: 09.03.2019); Henderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti Yevropeiskoi stratehii Ukrainy [Elektronnyi resurs] // Tsentr Razumkova. – 2016. – Rezhym dostupu : <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>

10. План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року [Електронний ресурс] : затв. Наказом МВС України від 29.04.2019 № 330. – Режим доступу : https://mvs.gov.ua/ua/pages/4673_Rivni_prava_ta_mozhливosti.htm (дата звернення: 09.08.2019) ; Plan zakhodiv Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy z realizatsii hendernoї polityky na period do 2021 roku [Elektronnyi resurs] : zatv. Nakazom MVS Ukrainy vid 29.04.2019 № 330. – Rezhym dostupu : https://mvs.gov.ua/ua/pages/4673_Rivni_prava_ta_mozhливosti.htm

11. Формування гендерної культури в поліції Донеччини [Електронний ресурс] // Головне управління Національної поліції в Донецькій області. – Режим доступу : <https://dn.npu.gov.ua/activity/ekspertna-rada-innovacijnix-idej/proekti.html> (дата звернення: 09.08.2019); Formuvannia hendernoї kultury v politsii Donechchyny [Elektronnyi resurs] // Holovne upravlinnia Natsionalnoi politsii v Donetskii oblasti. – Rezhym dostupu : <https://dn.npu.gov.ua/activity/ekspertna-rada-innovacijnix-idej/proekti.html>

12. В Національній поліції сьогодні працює майже 22% жінок – МВС [Електронний ресурс] // УНІАН. 2017. – 13 листопада. – Режим доступу : <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinok-mvs.html> (дата звернення: 09.08.2019) ; V Natsionalnii politsii sohodni pratsiuie maizhe 22% zhinok – MVS [Elektronnyi resurs] // UNIAN. 2017. – 13 lystopada. – Rezhym dostupu : <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinok-mvs.html>

13. Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми [Електронний ресурс] / за ред. К. Левченко, С. Павлиш. – Київ, 2009. – Режим доступу : <https://genderindetail.org.ua/library/ukraina/problema-endernogo-paritetu-v-organah-vnutrishnikh-sprav-ukraini-sotsialniy-analiz-problemi-134581.html> (дата звернення: 09.08.2019) ; Problema hendernoho parytetu v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy. Sotsialnyi analiz problemy [Elektronnyi resurs] / za red. K. Levchenko, S. Pavlysh. – Kyiv, 2009. – Rezhym dostupu : <https://genderindetail.org.ua/library/ukraina/problema-endernogo-paritetu-v-organah-vnutrishnikh-sprav-ukraini-sotsialniy-analiz-problemi-134581.html>

14. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади [Електронний ресурс] : затв. Наказом МВС України від 25.12.2015 №1631. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16/paran4#n4> (дата звернення: 09.08.2019); Typovy poriadok provedennia konkursu na sluzhbu do politsii ta/abo zainiattia vakantnoi posady [Elektronnyi resurs] : zatv. Nakazom MVS Ukrainy vid 25.12.2015 №1631. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16/paran4#n4>

15. Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України [Електронний ресурс] : затв. наказом МВС України від 09.02.2016 № 90. – Режим доступу :

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16> (дата звернення: 09.08.2019) ; Polozhennia z orhanizatsii perevirky rivnia fizychnoi pidhotovlenosti kandydativ do vstupu na sluzhbu v Natsionalnu politsiiu Ukrainy [Elektronnyi resurs] : zatv. nakazom MVS Ukrainy vid 09.02.2016 № 90. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16>

16. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських [Електронний ресурс] : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 № 1631. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 09.08.2019) ; Pro orhanizatsiiu doboru (konkursu) ta prosuvannia po sluzhbi politseiskykh [Elektronnyi resurs] : nakaz Ministerstva vnitrishnikh sprav Ukrainy vid 25.12.2015 № 1631. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>

17. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських [Електронний ресурс] : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 № 1465. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15> (дата звернення: 09.08.2019); Pro zatverdzhennia Instruksii pro poriadok provedennia atestuvannia politseiskykh [Elektronnyi resurs] : nakaz Ministerstva vnitrishnikh sprav Ukrainy vid 17.11.2015 № 1465. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15>

18. Правила етичної поведінки поліцейських: затв. наказом МВС України від 09.11.2016 № 1179 [Електронний ресурс] : затвердж. наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16> (дата звернення: 09.08.2019); Pravyla etychnoi povedinky politseiskykh: zatv. nakazom MVS Ukrainy vid 09.11.2016 № 1179 [Elektronnyi resurs] : zatverdzh. nakazom Ministerstva vnitrishnikh sprav Ukrainy vid 09.11.2016 № 1179. – Rezhym dostupa : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16>

19. Дисциплінарний статут Національної поліції України [Електронний ресурс] : затвердж. Законом України від 15.03.2018 № 2337-VIII. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19> (дата звернення: 09.08.2019); Dystsyplinarnyi statut Natsionalnoi politsii Ukrainy [Elektronnyi resurs] : zatverdzh. Zakonom Ukrainy vid 15.03.2018 № 2337-VIII. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19>.

Стаття надійшла до редакції 10.10.2019 р.

Yu. Konstantynova

O. Svetlichna

THE IMPLEMENTATION OF THE GENDER MAINSTREAMING OF UN POLICE IN THE INTERNAL PERSONNEL POLICY NATIONAL POLICE OF UKRAINE

The UN Security Council has primary responsibility for the maintenance of international peace and security. It is for the Security Council to determine when and where a UN peace operation should be deployed. So, it is advisable to consider the standards of the gender mainstreaming implementation by peacekeepers, namely UN Police, in the context of their possible integration into the composition of the National Police of Ukraine. Ukraine has been in a state of war for 5 years that is reason why today there is an urgent need to recruit and train national police personnel according to UN Police standards. Gender mainstreaming is one of the essential principles of UN peacekeeping tools, outlined in three modules to prepare UN Police for peacekeeping.

The main purpose of the article is to study the level of compliance of the internal policy of the National Police of Ukraine with the standards and policies of UN Police and to research the

creation of the necessary conditions for implementation of the gender mainstreaming in the police activity by the state of Ukraine.

To analyze the compliance of the National Police of Ukraine with the standards and policies of UN peacekeepers, the Plan of Implementation of Gender Policy 2021 of the Ministry of Internal Affairs, other normative documents and practices of the National Police of Ukraine in comparison with «Guidelines for integrating gender perspectives into the work of United Nations Police in peacekeeping missions», published by the Department of Peacekeeping Operations and the Department of Field Support in 2008, have been used in this study.

Thus, this article outlines key objectives and considerations for gender mainstreaming, followed by checklists of actions which can be taken, as appropriate in a mission context, for the composition of the National Police, including recruitment, career development and ensuring non-discrimination in the workplace. The article gives the examples of integration the gender mainstreaming into the policies, plans and real actions of the National Police of Ukraine to achieve the gender equality.

It is worth noting that, firstly, Ukraine has created necessary conditions to implement the gender mainstreaming in police activity, secondly, the compliance of the internal policy of the National Police of Ukraine with the standards and policies of UN Police is at a high level, but it still needs significant improvement in the field of recruitment, equal career development for men and women, and the introduction of an effective mechanism to prevent gender discrimination in the workplace.

Keywords: *gender mainstreaming, UN police, peacekeeping, National Police of Ukraine, gender equality, internal personnel policy.*