

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

УДК 305:[351.86+351.74](477)

doi: <https://doi.org/10.33270/03202702.7>

Медведєв В. С. – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, м. Київ
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0737-1560>;

Горбенко Д. А. – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності Національної академії внутрішніх справ, м. Київ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8403-224X>

Сучасний стан і проблеми гендерної рівності в діяльності сектору безпеки України

Мета дослідження полягає в тому, щоб на підставі аналізу вітчизняних й іноземних наукових, науково-публіцистичних джерел проаналізувати питання сучасного стану гендерної рівності в секторі безпеки України, з'ясувати особливості проблеми гендерного паритету в секторі безпеки України на прикладі Національної поліції України. **Методологія.** Методологічний інструментарій обрано відповідно до окресленої мети, специфіки об'єкта й предмета дослідження. Використано загальнонаукові методи формальної логіки (дедукції, індукції, аналогії, аналізу, синтезу, абстрагування та моделювання), за допомогою яких висвітлено проблемні питання гендерної рівності в діяльності сектору безпеки України. **Наукова новизна** одержаних результатів полягає в тому, що автори вдосконалили: розуміння структури інституту гендерної рівності в діяльності сектору безпеки України; на підставі поглядів учених і норм чинного законодавства вдосконалили розуміння сутності забезпечення гендерного паритету в Національній поліції України. **Висновки.** Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки – це складний процес, який вирізняється своєю багатоаспектністю. Урахування гендерного аспекту й подолання гендерних стереотипів у цій сфері є вкрай важливими, адже основними критеріями в цьому разі мають бути професіоналізм і компетентність. Аналіз нормативних документів дає підстави для висновку про те, що впровадження гендерної рівності в діяльності Національної поліції є важливим напрямом діяльності. Проте сучасний стан забезпечення гендерної рівності потребує вдосконалення для узгодження з вимогами міжнародних стандартів. Одним з перспективних напрямів наукових досліджень у цій сфері має стати розроблення та впровадження ефективних механізмів забезпечення рівних кар'єрних можливостей для жінок і чоловіків у секторі безпеки України, зокрема Національній поліції, з огляду на особливості професійної діяльності.

Ключові слова: гендерна рівність; гендерний паритет; гендерний стереотип; гендерна дискримінація; забезпечення гендерної рівності; сектор безпеки; Національна поліція.

Вступ

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни в осмисленні гендерних відносин і впровадження гендерної рівності на засадах принципу рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків. Гендерна політика в Україні, передусім в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає цілком у новому, актуальному контексті й потребує утвердження цінностей гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. Це насамперед недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків, унеможливлення виявів гендерного насильства тощо.

З огляду на це, очевидно, що сектор безпеки України не є винятком, адже його діяльність спрямована передусім на захист, зокрема захист своїх базових цінностей, таких як громадянство

та рівність, які в демократичній державі мають відображати суспільство, забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства й держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку тощо.

Упровадження гендерної рівності в секторі безпеки України означає поєднання в його діяльності досвіду, знань й інтересів жінок і чоловіків. Включення гендеру до завдань і пріоритетів реформування сектору безпеки України дає змогу ефективніше реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, на мінливий характер і запити сектору безпеки, оптимізувати оперативну ефективність та комунікацію з громадськістю.

В умовах сьогодення в українському суспільстві руйнуються стереотипні уявлення про роль чоловіка й жінки. Майже в усіх сферах життєдіяльності роль жінки зростає. Не лише в цивільних органах, а й у військах і поліції постійно збільшується чисельність жінок.

Мета і завдання дослідження

Мета статті – аналіз актуальних проблем гендерного паритету в секторі безпеки України, служби жінок і чоловіків у поліції крізь призму гендерних стереотипів як складових дискримінаційних практик, а також наукове обґрунтування пропозицій щодо їх вирішення.

Останніми роками у вітчизняній науковій літературі увагу акцентують на питаннях забезпечення гендерної рівності. Дослідженню аспектів забезпечення гендерної рівності були присвячені роботи таких вчених: В. Агеєва, В. Близнюк, О. Бакуменко, О. Бандурка, Л. Воронько, В. Гайдено, Т. Говорун, І. Грицай, Л. Заграй, О. Кікінежді, О. Кісь, В. Кравець, Н. Лавриненко, К. Левченко, О. Мартиненко, В. Москаленко, А. Мороз, С. Оксамитна, О. Плахотнік, Ю. Саєнко, О. Смірнова, М. Скорик, П. Терзі, М. Ткалич, О. Фоменко, О. Чуйко, Г. Ярманова та ін. Попри наявність значної кількості наукових досліджень у цій сфері, досі немає комплексного підходу до вивчення цієї проблеми, не сформовано наукового підґрунтя забезпечення гендерної рівності в діяльності сектору безпеки України й безпосередньо Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Обмеженість участі жінок у політичних і суспільних процесах, низька представленість на високих позиціях, патріархальна культура, глибоко вкорінені гендерні стереотипи, поширеність гендерно обумовленого насильства – приклади системної гендерної нерівності в Україні. Реформи, які здійснює держава, лише частково охоплюють питання гендерної рівності, виконання міжнародних і національних зобов'язань щодо гендерної рівності й прав жінок, а також не враховують нові пріоритети, пов'язані з гендерною рівністю, спричинені конфліктом.

Гендерну рівність протягом тривалого часу не вважали складовою реформи сектору безпеки, саме тому вона не була інтегрована на стратегічному рівні.

Для сектору безпеки жіноцтво є важливою рушійною силою, оскільки воно завжди було активною частиною суспільства. Сьогодні жінки виявляють активність у тих сферах, де їхня підтримка є найзапитованішою та найактуальнішою. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки України позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності та провпорядку в країні. Жінкам, які виявляють бажання служити

в секторі безпеки, має бути надано всі можливості. Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм підстави обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки, вони повинні мати право випробувати власні сили.

Однак оцінка гендерного впливу на сектор безпеки, здійснена Структурою ООН-Жінки в Україні 2017 року, виявила несформованість гендерної складової в розвитку сектору безпеки України відповідно до міжнародних стандартів (Kaminska, Cherniavskiy, & Perunova, 2020).

Однак сьогодні гендерні питання обговорюють уже відкрито. Україна має в цій царині вагомий здобутки, а також певні проблеми, спричинені нерозумінням гендерної термінології, складністю подолання гендерних стереотипів й установок тощо. Водночас радянське минуле України досі позначається на гендерних відносинах, передусім у цьому секторі. Розуміння гендерної рівності й питань, пов'язаних із гендерними проблемами, залишається обмеженим. В українському суспільстві переважають традиційні та патріархальні гендерні норми, і сектор безпеки не є винятком. Гендерні стереотипи вкорінені в соціальній структурі суспільства, їх поділяють як чоловіки, так і жінки. Чоловіків сприймають як боронителів народу та захисників жінок і дітей, що відповідають за фінансову підтримку сім'ї. Жінок, з іншого боку, розглядають як вразливих істот, що потребують чоловічого захисту й відповідають за домірку та виховання дітей.

Унаслідок традиційних гендерних норм і стереотипів сектор безпеки розглядають переважно як чоловічий сектор. Водночас чоловіки ризикують отримати поранення або загинути під час виконання службових обов'язків, тому більшість вважає, що жінок як матерів потрібно захищати від такої небезпеки. Норми стосовно батьківських ролей та обов'язків підкріплені тим, що чоловіки зрідка беруть відпустку для догляду за дитиною або залишаються вдома із хворими дітьми.

Однак слід зосередити увагу й на здобутках в означеному напрямі в секторі безпеки України. Зокрема, перед МВС України постав комплекс завдань і функцій для впровадження гендерного компонента в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України тощо.

Прийняття Урядом Національного плану дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016) є важливим кроком у напрямі реалізації повістки «Жінки. Мир. Безпека». Органи сектору безпеки України докладають зусиль для покращення гендерного балансу в силових структурах; урахування гендерних аспектів під час розроблення, планування, проведення та оцінювання здійснення реформ; ліквідації зловживань і

переслідування; запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, іншими порушеннями прав людини.

Проте положення чинного законодавства не мають необхідного методичного забезпечення та практики, що ускладнює виконання зазначених положень, передусім у питаннях зміни відомчої структури й менталітету. Гендерні питання не включено до повсякденної роботи установ сектору безпеки, їм не приділяють достатньо уваги на стратегічному, оперативному й тактичному рівнях.

Немає системної інтеграції гендерних питань у заходи з розбудови спроможностей, тренінги в секторі, а також не сформовано єдиного підходу до тлумачення гендерної політики та визначень з-поміж освітніх закладів і навчальних центрів. Слабким є зв'язок між темами, що висвітлюють, і повсякденною роботою установ у секторі безпеки й загальним розвитком та реформуванням цих установ. Інституції не мають необхідних можливостей та досвіду для просування гендерної рівності на стратегічному, операційному й тактичному рівнях. Одна з основних причин цього полягає у відсутності належного управління, спрямованого на досягнення гендерної рівності.

Удосконалення національного законодавства не означає необхідність штучного збільшення кількості нормативно-правових актів, які визначають гендерну політику України. Сьогодні достатньо забезпечити дієвість тих актів, які вже чинні. Головна проблема національного законодавства, вважають юристи, полягає в тому, що в ньому чітко не прописано механізм відповідальності осіб за порушення принципу гендерної рівності. Тому необхідно «закріпити положення про рівність жінок і чоловіків у Кримінальному кодексі України; узгодити нормативно-правову базу державної гендерної політики України з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності; встановити процесуальні механізми реалізації принципу гендерної рівності з відповідними гарантіями його дотримання» (Holovko, 2009, p. 223). Правники також стверджують, що для забезпечення дієвості принципу рівноправності статей доцільно створювати на підприємствах, в установах й організаціях комітети з питань гендерної рівності, які здійснювали б моніторинг дотримання законодавства щодо цього питання на робочому місці (зокрема, під час прийому на роботу, надання соціальних відпусток, нарахування та виплати заробітної плати), а також проводили масові заходи (на зразок круглих столів, брифінгів тощо) щодо пошуку шляхів вирішення питань гендерної нерівності та їх доведення до відома роботодавців (Chuvashv, 2012, p. 186).

Робота в поліції є однією зі сфер діяльності, яку традиційно вважають «чоловічою». «Чоловічу» сферу діяльності ми тлумачимо не

тільки з позицій кількісної переваги чоловіків у професії, а й необхідність «створення гендера» в межах цього виду діяльності. Унаслідок істотних гендерних стереотипів жінка здебільшого видається невідповідною кандидатурою на роль повноцінного поліцейського (Wexler, 1985; Brown, 1998; Rabe-Hemp, 2009; Chemankova, 2019). Як критерії, що свідчать про маскуліність професії поліцейського, можна виокремити три фактори: кількість чоловічої частини колективу, характер діяльності під час виконання більшості службових обов'язків, типу професійно важливих якостей (Moore, 1999). Попри те, що останніми роками кількість жінок в поліції істотно збільшилася, що призвело до зниження впливу гендерних стереотипів, в Україні поліція досі залишається швидше «чоловічою» роботою.

Жінки-поліцейські змушені вибирати між жіночністю та професіональним визнанням. Гендером ми вважаємо соціальний конструкт, який визначає нашу поведінку в суспільстві. «Створюючи гендер», людина в процесі спілкування втілює власні уявлення про мужність і жіночність (у поведінці, зовнішності), знаходить відмінності між «чоловічим» і «жіночим». Жінки-поліцейські можуть створювати «жіночий» або «чоловічий» гендер. «Жіночий» гендер у поліції допомагає співробітницям знизити рівень стресу від служби на «чоловічий» роботі, однак це знижує шанси на визнання їхнього професіоналізму. У разі відтворення «чоловічої» моделі поведінки підвищуються шанси на визнання жінки-поліцейського як професіонала. Однак у цьому випадку співробітницю не будуть сприймати як «жінку», що буде спричиняти проблеми під час взаємодії з колективом і населенням (Garcia, 2003).

Необхідність знаходити баланс між соціальними ролями жінки й поліцейського слугує причиною стресу на роботі, що згодом негативно позначається на здоров'ї співробітниць. Згідно з дослідженнями, джерело стресу жінок-поліцейських частково відмінне від джерел стресу чоловіків-поліцейських (Morash, & Naarr, 1995; Chitra, & Karunanidhi, 2013; Violanti et al., 2016). Хоча стрес може бути пов'язаний з різними причинами, необхідність «створення гендеру» також відіграє певну роль (Thompson, Kirk, & Brown, 2006). Щоб бути визнаним професійним працівником, жінці-поліцейському потрібно відтворити «чоловічий» гендер, а щоб знизити рівень стресу – «жіночий» (Wexler, 1985; Garcia, 2003). Залежно від обраної «стратегії», жінку-поліцейського сприймають або як професіонала, або як жінку (Moore, 1999).

Хоча кількість жінок у секторі безпеки залишається незначною, протягом останніх декількох років спостерігається тенденція до її збільшення. Специфіка жіночої психології, поведінки, особливостей та методів взаємодії – це

той вагомий ресурс, який активніше використовують у правоохоронній діяльності. Із цього приводу О. Дашковська зауважує: «сучасний стан суспільних відносин не дозволяє ігнорувати знання, навички та творчі здібності жінок, а потребує негайного і повного їх використання. Рівна участь жінок у професійному, політичному та громадському житті повинна бути поєднана з їх рівною відповідальністю в прийнятті рішень на державному й суспільному рівнях». Жінки активно реалізують себе в усіх без винятку сферах суспільної діяльності, зокрема й у сфері захисту Батьківщини (Dashkovska, 2008).

Служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції. Зокрема, жінки демонструють високий рівень виконавчої дисципліни й нижчий рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час урегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінною в роботі із жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками.

Статистичні дані щодо кількості жінок, які несуть службу в Національній поліції України, засвідчують, що кількість їх постійно збільшується. Проте в правоохоронному середовищі жінки перебувають поза межами колективу домінуючих соціокультурних норм і традицій. Причиною цього є різні чинники: соціальні, психологічні, культурні, освітні тощо. Такі ситуації суперечать принципам демократичності сталого й недискримінаційного розвитку суспільства, що засвідчує необхідність концептуального підходу до забезпечення гендерної рівності в діяльності поліції України.

Перший заступник Міністра внутрішніх справ України Сергій Яровий під час зустрічі в Представництві НАТО в Україні щодо імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» 2017 року зазначав, що кількість жінок в органах і підрозділах служби цивільного захисту становить 12,5 % від загальної чисельності, в апараті ДСНС – 47,2 %. У Держприкордонслужбі 24 % особового складу – жінки, з яких 13 % – офіцери. У структурі Національної поліції працює 21,8 % жінок. Відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії до кількості військовослужбовців-чоловіків становить 6,2 % ("V Natspolitsii sohodni", 2017). Заступник Міністра внутрішніх справ України Тетяна Ковальчук 2019 року під час конференції заявила, що в структурних підрозділах Міністерства внутрішніх справ протягом останніх двох років спостерігається позитивна тенденція щодо збільшення кількості жінок-працівниць, а саме в ДСНС – на 5 %, у

Національній поліції – на 2 %, у Нацгвардії – на 7 % ("Kilkist zhinok", 2019).

Попри відкритість вакансій на посади в секторі безпеки для жінок-офіцерів, наявні обмеження на більшість посад у жінок згідно із законом, унаслідок чого жінки у цьому секторі обіймають посади, які не вважають небезпечними. Недостатній розвиток гендерної політики й гендерних процедур набору та утримання персоналу призводить до того, що жінки мають невелику підтримку або їх не підтримують у розвитку їхньої спроможності й лідерства. Через гендерні стереотипи й дискримінацію в цьому секторі жінок зрідка призначають на керівні посади. Водночас запроваджено певні позитивні заходи, які могли би пришвидшити зростання кар'єрних можливостей для жінок. Наприклад, було внесено відповідні зміни стосовно відпустки з догляду за дитиною, які гарантують, що період такої відпустки зараховують до стажу служби, тощо.

Жінки зосереджені на «допоміжних» посадах (у юридичних відділах, на кадровій службі тощо) або ж працюють у «жіночих» сферах, пов'язаних з аналітикою, роботою з громадянами (дідання, слідство, робота дільничними, взаємодія з неповнолітніми), у яких так звані жіночі риси цінують вище (Isurova, 2019). Учені не завжди пов'язують «розподіл праці» в поліції із впливом гендеру (McCarthy, 2013), проте в межах досліджень діяльність поліції зазнала суттєвих змін в напрямі застосування м'якших підходів під час виконання більшості робочих обов'язків у системі силових відомств.

Хоч у поліції жінки здебільшого й виконують «паперову» роботу, з огляду на їхні фізіологічні та психологічні дані, однак є незначний відсоток жінок, які залучені до виконання спеціальних завдань і проведення спеціальних операцій. Зокрема, європейські правоохоронці стверджують, що служба жінки в поліції є результативною. Так, жінки комунікабельніші, тому під час урегулювання сімейних конфліктів, зокрема й домашнього насильства, роль жінки незамінна. Жінки значно краще складають іспити й опановують матеріал у процесі навчання. Поліцейських-жінок намагаються не залучати до роботи з агресивними правопорушниками, звільнення заручників, роботи в спецпідрозділах, але під час підготовки жінки-поліцейські та чоловіки проходять однаковий курс навчання, їхні знання, навички оцінюють за однаковими критеріями (Politova, 2016).

У деяких підрозділах поліції частка жінок уже істотно перевищує частку чоловіків. У підрозділах дідання та підрозділах ювенальної превенції частка жінок становить близько 60 %, у слідчих підрозділах і відділах кадрів жінок-поліцейських близько 50 %. На думку С. Мартіна (Martin, 1996),

збільшення кількості жінок у поліції недостатньо для подолання бар'єрів, що перешкоджають повноцінному включенню жінок у роботу цієї сфери. Поки внутрішньоорганізаційні установки утверджують культуру гендерної нерівності, жінки змушені будуть долати обмеження, обираючи професію поліцейського. У своєму дослідженні Дж. Браун і М. Сільвестрі (Brown, & Silvestri, 2019) зауважують, що навіть збільшення частки жінок у поліції про фемінізацію поліції поки не йдеться, тому що це відбувається за рахунок зменшення частки чоловіків, а не завдяки трансформації внутрішньоорганізаційної культури, яка залишилася майже незмінною.

Робота в поліції потребує стресостійкості, дисциплінованості, рішучості й відповідальності, тобто тих рис характеру, які притаманні чоловікам. У суспільстві також панують такі бар'єри для жінок-поліцейських: традиційні уявлення про «чоловічий» характер роботи в поліції, очікування маскулінізації жінки в поліції, очікування незбалансованості між сім'єю та роботою в працівниці правоохоронних органів, стереотип щодо недостатньої фізичної сили жінки для роботи в поліції. Водночас, наприклад, у Великій Британії останніми роками в поліції переважають м'якші підходи до діяльності із забезпечення громадського порядку, що підвищує цінність застосування «жіночих» підходів у поліції, що позитивно позначається на становищі жінок у поліції (McCarthy, 2013; Brown, & Silvestri, 2019).

Прихід жінок на службу в правоохоронні органи – закономірний процес розвитку гендерних відносин. Водночас у прагненні досягнути гендерної рівності не слід ігнорувати поширеність традиційних гендерно-рольових стереотипів, їх інертність. Як чоловіки, так і жінки є їхніми носіями. Служба в поліції висуває до жінок вимоги, які суперечать традиційним стереотипам жіночої поведінки. Жінки такі вимоги «чоловічої поведінки» виконують здебільшого не в повному обсязі.

Гендерними стереотипами вважають узагальнені та спрощені уявлення людей про моделі поведінки й риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». Особливості таких стереотипів полягають у тому, що вони набувають статусу непрямих норм і цінностей, а чоловіки та жінки намагаються культивувати в собі стереотипні риси відповідно до домінуючих соціальних уявлень про поняття «чоловіче» та «жіноче», щоб підтримувати позитивну «Я-концепцію». Цей тиск, який підштовхує до бажаної поведінки, підкріплюють ще й тиском очікувань «спостерігачів».

Зв'язок гендерної дискримінації та сексизму з гендерними стереотипами є безперечним. Будь-які стереотипи, зокрема гендерні, мають неоднозначний вплив на масову й індивідуальну

свідомість: з одного боку, вони закріплюють історично-культурний досвід різних поколінь, полегшуючи процеси світосприйняття, оцінювання й аналізу соціальної дійсності, а з іншого – спрощують її, а подеколи й викривляють. Гендерні стереотипи, наділені резистентністю та ригідністю, демонструють численні упередження як щодо чоловіків, так і щодо жінок. Їх засвоюють ще змалечку (через усну народну творчість, цілеспрямоване навчання та виховання в дитсадку та школі, стихійне засвоєння батьківських статево-рольових моделей поведінки тощо), вони на підсвідомому рівні виправдовують, «узаконюють» дискримінацію (Kuravska, 2018).

Поняття «гендер» передбачає, що переважна більшість відмінностей між статями, зокрема пов'язаних із професійними властивостями, здібностями й рисами, має не природне походження, а є наслідком виховання, соціалізації, впливу культури й соціальних конструктив-штампів. Гендерне виховання є складником гендерної культури та засобом її формування. Із цього приводу С. Вихор зазначає, що це цілеспрямований та систематичний вплив на свідомість, почуття, поведінку людей з метою формування в них егалітарних цінностей, поваги до особистості незалежно від статі, розвитку індивідуальних рис і здібностей задля їх самореалізації, формування навичок толерантної поведінки з метою розбудови громадянського суспільства (Kuravska, 2019).

Стереотипи самореалізації у виконанні традиційних сімейних обов'язків вимагають від жінки значних витрат часу, порівняно з чоловіками. Брак «часу на родину» жінка переживає болісно. Наслідки «подвійної зайнятості» негативно позначаються як на родині, так і на службі. Наприклад, працівниці-жінки мають істотно нижчі вимоги до власного кар'єрного зростання. За даними опитування дівчат-курсантів, кар'єрні очікування не піднімаються вище від посади заступника начальника або начальника відділення. Водночас хлопці-курсанти хотіли б стати заступниками начальника або начальником райвідділу, обійняти посаду в міністерстві. Така позиція дівчат пов'язана передусім з побоюванням не впоратися з виконанням сімейних ролей та небажанням демонструвати жорсткий авторитарний стиль керівництва (Liashenko, & Huzman, 2010, p. 322; Drozd, 2020).

Отже, від організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах безпосередньо залежать можливості профорієнтаційного зростання працівника, розкриття його ділових, особистих і моральних рис. Високі моральні якості, глибокі знання, правосвідомість, прийняття рішень у різних, інколи й екстремальних умовах, воля, витримка – це перелік рис, якими має володіти

працівник поліції, і цей перелік не є вичерпним. Правильне розуміння та застосування психологічних якостей поліцейських під час виконання правоохоронних функцій забезпечить суспільству можливість максимально використовувати соціально-психологічний ресурс як жінок, так і чоловіків, що несуть службу в Національній поліції України (Smirnova, p. 298, 2014; Drozd, 2020).

Слід зауважити і про дискримінацію та сексуальні домагання щодо жінок, які поширені в секторі безпеки. Чимало людей у секторі не визнають, що дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок є проблемою, яка потребує розв'язання. Одним з можливих пояснень такої ситуації є обмежене розуміння того, що є дискримінацією та сексуальними домаганнями загалом. Унаслідок цього бракує інформації про поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також конкретних механізмів звітування. Також немає даних про випадки сексуального насильства та зґвалтування в секторі безпеки. Водночас наявна певна дискримінація чоловіків у питаннях відпустки для догляду за дитиною, оскільки чоловікам заборонено брати таку відпустку на час проведення операції АТО/ООС.

Більшість працівників сектору безпеки не визнають, що сексуальні домагання є проблемою в їхніх установах, а доступних даних про кількість скарг/випадків сексуальних домагань у секторі безпеки немає. Розуміння того, що слід вважати сексуальним домаганням, які його основні причини, також надзвичайно обмежене, незважаючи на те, що цю дефініцію визначено в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 7 січня 2018 року № 2866-IV. Відповідно до положень Закону, сексуальні домагання – це «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування» («Zakon Ukrainy», 2018).

У секторі безпеки як серед чоловіків, так і серед жінок поширеними є погляди, що жінки самі винні в сексуальних домаганнях, а чоловіки можуть зазнати домагань з тією самою вірогідністю, що й жінки. Звинувачення жертви трапляється часто. Якщо жінка повідомляє про сексуальні домагання, інші вважають, що вона спровокувала чоловіка і сама винна.

Оскільки сексуальні домагання не сприймають як проблему, то й особливої уваги їх запобіганню або реагуванню на них не приділяють. Крім того, не передбачено формалізованих процесів подання скарг. У Національній поліції немає спеціального механізму для повідомлення про сексуальні домагання. За даними

Департаменту кадрового забезпечення, про такі випадки слід повідомляти керівника департаменту, у якому сталися сексуальні домагання, відповідно до дисциплінарних правил. Якщо керівник департаменту є винуватцем або не сприймає скаргу серйозно, можна звернутися за допомогою до відділу внутрішньої безпеки й Департаменту кадрового забезпечення. Аналогічні процедури наявні в Міністерстві оборони України, Національній гвардії України та Державній прикордонній службі, де працівники мають повідомляти про сексуальні домагання керівникам відповідних департаментів. Оскільки більшість керівників відділів – чоловіки, а обізнаність про гендерні питання та сексуальні домагання надто низька, то жінкам може бути некомфортно повідомляти про сексуальні домагання своїм керівникам. Щоб подолати проблему відсутності спеціального механізму для повідомлення про сексуальні домагання, МВС України включило створення такого механізму до заходів у межах Плану дій щодо «Жінки. Мир. Безпека».

Наукова новизна

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що на підставі поглядів вітчизняних й іноземних учених удосконалено розуміння сутності забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки України та безпосередньо в Національній поліції України в сучасних умовах.

Це передбачає поступову трансформацію мислення особового складу сектору безпеки України та перехід на європейські цінності, які охоплюють принцип гендерної рівності й відсутності дискримінації.

Висновок

Отже, за результатами здійсненого дослідження доходимо висновку, що впровадженню принципу гендерної рівності в силових структурах посприяло активне реформування сектору безпеки України. Питання гендерної кореляції взаємин у правоохоронній сфері мають бути спрямовані не тільки на розроблення та прийняття нових гарантій для забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки, а й на розв'язання вже наявних проблем рівності чоловіків і жінок шляхом усунення гендерних дисбалансів на службі, що дасть змогу оптимізувати службову діяльність.

Сучасний етап реформування Національної поліції України потребує нових якостей від правоохоронця й урахування гендерного аспекту, що ґрунтується на егалітарній системі уявлень і домінуванні компетентності та професіоналізму без огляду на статеву приналежність.

Вважаємо, що подальше розширення сфер застосування праці жінок у силових структурах вирішить низку питань підвищення ефективності

та якості виконання службових обов'язків, пов'язаних із боротьбою зі злочинністю, у перемовинах під час визволення заручників, комунікації з громадськістю та інших службових завдань у секторі безпеки України.

Здійснений аналіз наукових джерел дає змогу сформулювати перелік питань, які наразі є найпроблемнішими в діяльності жінок-правоохоронців та об'єктом посиленої уваги фахівців у сфері поліцейської, прав людини й гендерних питань. Ключовими принципами реформування гендерних відносин у поліції мають стати такі: подолання проблем, що постають через необхідність поєднання служби з домашніми обов'язками; суперечності між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок; дискусійність позитивного впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (вищий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності; розвиненість інтуїції, емпатії; вищий рівень виконавської дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння); менша фізична сила; нижчий рівень агресивності); розрив, що наявний між декларуванням рівних можливостей і реальним рівнем дискримінації жінок; наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці; проблема

адаптації до умов роботи в чоловічому середовищі; проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок.

Подолання окреслених проблем ускладнено тим, що фактично немає комплексних наукових досліджень сучасного стану гендерних відносин у новій поліції: соціально-культурних зразків гендерної нерівності, їх причин, особливостей, наслідків, засобів закріплення й відтворення; дискримінаційних профілів жінок і чоловіків та їх суб'єктивних оцінок; психологічних особливостей фахівців-поліцейських різних напрямів, гендерної специфіки професійної майстерності тощо. Водночас така інформація є вкрай необхідною для формування рівноправних гендерних відносин у професійній взаємодії та здійсненні належних загальносоціальних, організаційно-правових, фінансово-економічних і кадрових заходів у Національній поліції України, а також формування професійно-психологічної готовності поліцейських до паритетних гендерних відносин.

Вважаємо, що врахування означених проблем стане в нагоді під час реалізації державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності, а також формування відомчих програм попередження порушень прав жінок, до розроблення яких мають долучитися всі зацікавлені фахівці.

REFERENCES

- Brown, J., & Silvestri, M. (2019). A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice and Research*, 21:5, 459-475. doi: <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1611206>.
- Brown, J.M. (1998). Aspects of Discriminatory Treatment of Women Police Officers Serving in Forces in England and Wales. *The British Journal of Criminology*, 38(2), 265-282. doi: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a014235>.
- Chemankova, E.D. (2019). Sozdanie gendera znenshchinami-politseyskimi [Gender creation by policewomen]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsialnye peremeny, Opinion Monitoring: Economic and Social Change*, 6, 437-451. doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.21> [in Russian].
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2013). Influence of Occupational Stress, Resilience, and Job Satisfaction on Psychological Well-Being of Policewomen. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(4), 724-730.
- Chuvashv, O.A. (2012). Analitiko-pravovyi analiz hendernoї rıvnosti u trudovomu pravi [Analytical and legal analysis of gender equality in labor law]. *Visnyk Donetskoїho natsionalnoho universytetu, Bulletin of Donetsk National University*, 2, 184-186 [in Ukrainian].
- Dashkovska, O.R. (2008). Pravove stanovishche zhinky v aspekti hendernoї rıvnosti: zahalnoteoretychnyi analiz [The legal position of women in terms of gender equality: a general theoretical analysis]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
- Drozd, O. (2020). Zabezpechennia hendernoї rıvnosti v systemi MVS Ukrainy: pytannia sohodennia [Ensuring gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: present issues]. *Naukovyi visnyk publicnoho ta pryvatnoho prava, Scientific Bulletin of Public and Private Law*, 3, 112-116. doi: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3.20> [in Ukrainian].
- Fedorenko, O., Dotsenko, V., Okhrimenko, I., Radchenko, K., & Gorbenko, D. (2020). Coping Behavior of Criminal Police Officers at Different Stages of Professional Activity. *Brain. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 11(2), 24-146. doi: <https://doi.org/10.18662/brain/11.2/78>.
- Garcia, V. (2003). "Difference" in the Police Department: Women, Policing, and "Doing Gender". *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 3(19), 330-344. doi: <https://doi.org/10.1177/1043986203254530>.
- Holovko, T.M. (2009). Pravove zabezpechennia hendernoї rıvnosti v zakonodavstvi Ukrainy (kryminalno-pravovyi kontekst) [Legal support of gender equality in the legislation of Ukraine (criminal law context)]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava, Journal of Kyiv University of Law*, 3, 219-224 [in Ukrainian].
- Isupova, O.G. (2019). Balans znizni i raboty u znenshchin-politseyskikh v Vologodskoy oblasti [Life and work balance for female police officers in the Vologda Oblast]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsialnye*

- peremeny, *Opinion Monitoring: Economic and Social Change*, 3, 103-121. doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07> [in Russian].
- Kaminska, N.V., Cherniavskiy, S.S., & Perunova, O.S. (2020). *Zabezpechennia hendernoi rivnosti v systemi MVS ta inshykh tsentralnykh orhaniv vykonavchoi vlady [Ensuring gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs and other central executive bodies]*. Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav [in Ukrainian].
- Kilkist zhinok u pidrozdilakh MVS zroslo [The number of women in the units of the Ministry of Internal Affairs has increased]. (2019). (n.d.). www.ukrinform.ua. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-kilkist-zhinok-u-pidrozdilakh-mvs-zroslo-zastupnikministra.html> [in Ukrainian].
- Kuravska, N. (2018). Henderni stereotypy yak dzherelo hendernoi dyskryminatsii ta seksyzmu [Gender stereotypes as a source of gender discrimination and sexism]. *Zbirnyk naukovykh prats, Collection of scientific works: psychology*, 22, 55-62 [in Ukrainian].
- Kuravska, N. (2019). Psykholohichni tekhnolohii podolannia hendernykh stereotypiv v orhanizatsiiakh [Psychological technologies for overcoming gender stereotypes in organizations]. *Visnyk Prykarpatskoho universytetu, Bulletin of the Precarpathian University*, 1(22), 32-38. doi: <https://doi.org/10.15330/vpufpn.22.32-38> [in Ukrainian].
- Liashenko, N.O., & Huzman, O.A. (2010). Sotsiolohichni aspekty doslidzhennia hendernoho parytetu v orhanakh vnutrishnikh sprav [Sociological aspects of the study of gender parity in law enforcement agencies]. *Visnyk Kharkivskoho Natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav, Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 48, 318-325 [in Ukrainian].
- Martin, S.E. (1996). Doing Gender, Doing Police Work: An Examination of the Barriers to the Integration of Women Officers. Paper presented at the Australian Institute of Criminology Conference. *First Australasian Women Police Conference*. Retrieved from <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.520.4955&rep=rep1&type=pdf>.
- McCarthy, D.J. (2013). Gendering "Soft" Policing: Multi-Agency Working, Female Cops, and the Fluidities of Police Culture's. *Policing and Society*, 2(23), 261-278. doi: <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>.
- Moore, D. (1999). Gender Traits and Identities in a "Masculine" Organization: The Israeli Police Force. *The Journal of Social Psychology*, 1(139), 49-68. doi: <https://doi.org/10.1080/00224549909598361>.
- Morash, M., & Haarr, R.N. (1995). Gender, Workplace Problems, and Stress in Policing. *Justice Quarterly*, 1(12), 113-140. doi: <https://doi.org/10.1080/07418829500092591>.
- Politova, A. (2016). Prava zhinok-politseiskykh ta polityka hendernoi rivnosti: dosvid inshykh krain u vitchyznianomu konteksti [Women's rights of police officers and gender equality policy: the experience of other countries in the domestic context]. *Natsionalna politsiia Donechyny: problemy stanovlennia ta stratehiia rozvytku, Donetsk National Police: problems of formation and development strategy: Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference* (pp. 132-134). Mariupol [in Ukrainian].
- Rabe-Hemp, C.E. (2009). POLICEwomen or PoliceWOMEN?: Doing Gender and Police Work. *Feminist Criminology*, 4(2), 114-129. doi: <https://doi.org/10.1177/1557085108327659>.
- Smirnova, O.V. (2014). Orhanizatsiino-pravove ta psykholohichne zabezpechennia hendernoi rivnosti v diialnosti orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy ta pravookhoronnykh orhaniv zarubizhnykh krain [Organizational, legal and psychological support of gender equality in the activities of internal affairs bodies of Ukraine and law enforcement agencies of foreign countries]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu im. I.I. Mechnykov, Bulletin of Odessa National University I.I. Mechnikov*, vol. 19, 2(32), 298-306 [in Ukrainian].
- Thompson, B.M., Kirk, A., & Brown, D. (2006). Sources of Stress in Policewomen: A Three-Factor Model. *International Journal of Stress Management*, 3(13), 309-328. doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.309>.
- V Natspolitsii sohodni pratsiuit maizhe 22% zhinok [Today, almost 22% of women work in the National Police]. (2017). (n.d.). www.unian.ua. Retrieved from <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsiuyut-mayje-22-jinok-mvs.html> [in Ukrainian].
- Violanti, J.M., Fekedulegn, D., Hartley, T.A., Charles, L.E., Andrew, M.E., Ma, C.C., & Burchfiel, C.M. (2016). Highly Rated and Most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American Journal of Criminal Justice*, 4(41), 645-662. doi: <https://doi.org/10.1007/s12103-016-9342-x>.
- Wexler, J.G. (1985). Role styles of women police officers. *Sex Roles*, 12, 749-755. doi: <https://doi.org/10.1007/BF00287868>.
- Zakon Ukrainy "Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv": vid 7 sich. 2018 r. No. 2866-IV [Law of Ukraine "On ensuring equal rights and opportunities for women and men" from January 7, 2018, No. 2866-IV]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15> [in Ukrainian].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Brown J., Silvestri M. A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice and Research*. 2019. No. 21:5. P. 459–475. doi: <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1611206>.
- Brown J. M. Aspects of Discriminatory Treatment of Women Police Officers Serving in Forces in England and Wales. *The British Journal of Criminology*. 1998. Vol. 38. Issue 2. P. 265–282. doi: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a014235>.
- Чеманкова Е. Д. Создание гендера женщинами-полицейскими. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2019. № 6. С. 437–451. doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.21>.

- Chitra T., Karunanidhi S. Influence of Occupational Stress, Resilience, and Job Satisfaction on Psychological Well-Being of Policewomen. *Indian Journal of Health and Wellbeing*. 2013. No. 4. Vol. 4. P. 724–730.
- Чувашев О. А. Аналітико-правовий аналіз гендерної рівності у трудовому праві. *Вісник Донецького національного університету*. 2012. Вип. 2. С. 184–186. (Серія «Економіка і право»).
- Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 35 с.
- Дрозд О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 3. С. 112–116. doi: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3.20>.
- Fedorenko O., Dotsenko V., Okhrimenko I., Radchenko K., Gorbenko D. Coping Behavior of Criminal Police Officers at Different Stages of Professional Activity. *Brain. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2020. Vol. 11 (2). P. 124-146. doi: <https://doi.org/10.18662/brain/11.2/78>.
- Garcia V. «Difference» in the Police Department: Women, Policing, and «Doing Gender». *Journal of Contemporary Criminal Justice*. 2003. No. 3. Vol. 19. P. 330–344. doi: <https://doi.org/10.1177/1043986203254530>.
- Головко Т. М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України (кримінально-правовий контекст). *Часопис Київського університету права*. 2009. № 3. С. 219–224.
- Исупова О.Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2019. № 3. С. 103–121. doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>.
- Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.
- Кількість жінок у підрозділах МВС зросла. 2019. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-killist-zinok-u-pidrozdilakh-mvs-zroslo-zastupnikministra.html>.
- Куравська Н. Гендерні стереотипи як джерело гендерної дискримінації та сексизму. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. № 22. С. 55–62.
- Куравська Н. Психологічні технології подолання гендерних стереотипів в організаціях. *Вісник Прикарпатського університету*. 2019. № 1 (22). С. 32–38. doi: <https://doi.org/10.15330/vpufpn.22.32-38>.
- Ляшенко Н. О., Гузьман О. А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 48. С. 318–325.
- Martin S. E. Doing Gender, Doing Police Work: An Examination of the Barriers to the Integration of Women Officers. Paper presented at the Australian Institute of Criminology Conference. *First Australasian Women Police Conference*. 1996. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.520.4955&rep=rep1&type=pdf>.
- McCarthy D. J. Gendering «Soft» Policing: Multi-Agency Working, Female Cops, and the Fluidities of Police Culture's. *Policing and Society*. 2013. No. 2. Vol. 23. P. 261–278. doi: <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>.
- Moore D. Gender Traits and Identities in a «Masculine» Organization: The Israeli Police Force. *The Journal of Social Psychology*. 1999. No. 1. Vol. 139. P. 49–68. doi: <https://doi.org/10.1080/00224549909598361>.
- Morash M., Haarr R. N. Gender, Workplace Problems, and Stress in Policing. *Justice Quarterly*. 1995. No. 1. Vol. 12. P. 113–140. doi: <https://doi.org/10.1080/07418829500092591>.
- Політова А. Права жінок-поліцейських та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. *Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21 жовт. 2016 р.). Маріуполь, 2016. С. 132–134.
- Rabe-Hemp C. E. POLICEwomen or PoliceWOMEN?: Doing Gender and Police Work. *Feminist Criminology*. 2009. Vol. 4 (2). P. 114–129. doi: <https://doi.org/10.1177/1557085108327659>.
- Смірнова О. В. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова*. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 298–306. (Серія «Психологія»).
- Thompson B. M., Kirk A., Brown D. Sources of Stress in Policewomen: A Three-Factor Model. *International Journal of Stress Management*. 2006. No. 3. Vol. 13. P. 309–328. doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.309>.
- В Нацполіції сьогодні працюють майже 22 % жінок. 2017. URL: <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsuyut-mayje-22-jinok-mvs.html>.
- Violanti J. M., Fekedulegn D., Hartley T. A., Charles L. E., Andrew M. E., Ma C. C., Burchfiel C. M. Highly Rated and Most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American Journal of Criminal Justice*. 2016. No. 4. Vol. 41. P. 645–662. doi: <https://doi.org/10.1007/s12103-016-9342-x>.
- Wexler J. G. Role styles of women police officers. *Sex Roles*. 1985. Vol. 12. P. 749–755. doi: <https://doi.org/10.1007/BF00287868>.
- Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 7 січ. 2018 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>.

Стаття надійшла до редколегії 19.08.2020

Medvediev V. – Doctor of Psychology, Professor, Professor of the Department of Legal Psychology of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0737-1560>;

Horbenko D. – Ph.D in Law, Senior Research Fellow of the Department of the Organization of Scientific Activity and Protection of Intellectual Property Rights of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8403-224X>

Current State and Problems of Gender Equality in the Activity of the Security Sector of Ukraine

The purpose of article is to the basis of the analysis of domestic and foreign scientific, scientific and journalistic sources to investigate the current state of gender equality in the security sector of Ukraine. To analyze the peculiarities of the problem of gender parity in the security sector of Ukraine on the example of the National Police of Ukraine. Methodology. Methodological tools are selected in accordance with the stated purpose, specifics of the object and subject of research. General scientific methods of formal logic (deduction, induction, analogy, analysis, synthesis, abstraction and modeling) are used, with the help of which the problematic issues of gender equality in the activity of the security sector of Ukraine are covered. Scientific novelty of the obtained results is that the authors have improved: understanding of the structure of the institute of gender equality in the activity of the security sector of Ukraine; taking into account the views of scientists and the norms of current legislation, improved the understanding of the essence of ensuring gender parity in the National Police of Ukraine. Conclusions. Ensuring gender equality in the security sector is a complex process characterized by its multifaceted nature. Gender mainstreaming and overcoming gender stereotypes in this area are extremely important, as the main criteria in this case should be professionalism and competence. The analysis of normative documents allows us to conclude that the introduction of gender equality in the activities of the National Police is an important area of activity. But the current state of gender equality needs to be improved to bring it in line with international standards. One of the promising areas of research in this area should be the development and implementation of effective mechanisms to ensure equal career opportunities for women and men in the security sector of Ukraine, in particular the National Police of Ukraine, taking into account the specifics of professional activity.

Keywords: gender equality; gender parity; gender stereotype; gender discrimination; ensuring gender equality, security sector; National Police.