

УДК 159:316.346:351.746

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-1-393-398



Дмитро
ТІНІН[©]
викладач



Володимир
ТИМОФЄЄВ[©]
викладач

(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: СПІВВІДНОШЕННЯ МАСКУЛІННОСТІ ТА ФЕМІНІЗМУ

В умовах сьогодення забезпечення прав і свобод людини стало обов'язком не однієї держави окремо, а всього світу загалом. Виникає потреба у створенні міжнародно-правових стандартів, які будуть визнаватися як основна модель, характеристика або сталон можливостей будь-якої особи незалежно від її статі, віросповідання, віку, сексуальної орієнтації та інших вподобань.

З метою запровадження рівності людей кожна держава повинна утримуватися від зазіхань або утискань на ці права. Навпаки, ця політика повинна бути спрямована на захист прав людини або груп людей від посягань, а також належне їх дотримання та забезпечення. Необхідність забезпечення прав людини означає, що будь-які країни повинні застосовувати відповідні заходи з метою сприяння дотриманню основних прав, незважаючи на расові особливості, колір шкіри, стать, мову, релігію та ін.

Досить гостро постає проблема врівноваження прав жінок та чоловіків у багатьох сферах життєдіяльності людини, у всіх розвинутих країнах та на всіх континентах. Адже рівна участь жінок та чоловіків в життєво важливих сферах діяльності суспільства дозволяє робити аналіз демократичного розвитку кожної держави в розрізі національного законодавства, економічної, політичної, професійної, виробничої, освітньої сферах, охорони здоров'я, та ін.

Ключові слова: *гендер, гендерна рівність, облік гендерної проблематики, дискримінація, стереотипи, маскулінність, фемінізм, мобінг.*

Постановка проблеми. На сьогодні усталені стереотипи заважають жінкам проявляти весь свій потенціал, перешкоджають їм бути активним елементом громадянського суспільства. Для цього, на нашу думку, необхідно розробити державну стратегію та забезпечити її виконання для створення умов рівності чоловіків і жінок; сформуванню новий розподіл структури у виконавчій владі; органам державної влади і місцевого самоврядування стимулювати діяльність жіночих громадських організацій, за допомогою системи грантів і програм; жіночим організаціям активно інформувати населення про свою діяльність тощо.

Практика показує, що в тих суспільствах, де є хоча б відносна гендерна рівноправність, де жінки мають можливість бути представленими в політиці, бізнесі, громадському житті, спостерігається порівняний добробут. У таких суспільствах досягається баланс різних енергій і світовідчуття, який стимулює сприятливий розвиток держави.

© Д. Тінін, 2022
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-8593-1706>
dimatidnepr13@gmail.com

© В. Тимофєєв, 2022
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6805-8933>
k_tsp@dduvs.in.ua

Внаслідок традиційних гендерних норм та стереотипів сектор безпеки розглядається переважно як чоловічий сектор. Одночасно як чоловіки ризикують отримати поранення або загинути під час виконання службових обов'язків, більшість людей вважає, що жінок, як матерів, потрібно захищати від такої небезпеки. До того ж норми стосовно батьківських ролей та обов'язків підкріплюються тим, що чоловіки рідше беруть відпустку по догляду за дитиною або залишаються вдома з хворими дітьми тощо.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Проблематикою дослідження й запровадження гендерної рівності людство переймалося з часів його існування. Однак початком практичної складової можна вважати момент затвердження одних з перших сучасних світових надбань щодо встановлення рівності прав. До таких можна віднести «Біль про права» Великобританії, затвердженої у 1689 році; Декларації незалежності США, затвердженої у 1776 році, та ін.

У ХХІ столітті проблематикою та дослідженням щодо гендерної рівності та запровадження гендерної політики займалися М. Вервієр (посол США з глобальних жіночих питань), Д. Батлер, Д. Брукс, І. Карневалі, Д. Кольвіль, М. Коллінз, Я. Гечкова, Р. Гронен, К. Кінзельбах, Д. Маколей, Н. Маддок та ін.

На території сучасної України дослідженням гендерної рівності та запровадженням такої політики займалися М. Богачевська-Хом'як, І. Жеребкіна, С. Дріжчана, О. Брюховецька, Е. Гобсбаум, І. Кудря, Т. Фулей, соціологічні дослідники Ю. Біденко і В. Кисельова тощо.

Мета: визначити сучасний стан реалізації гендерної політики в секторі безпеки України, а також проблемні питання та шляхи їх вирішення. Встановити тенденції та стереотипні уявлення про жінку-військову та жінку-правоохоронця в умовах сьогодення, а також психологічні аспекти співвідношення мускулітності та фемінізму. Визначити причини та шляхи вирішення проявів дискримінації, а також колективного цькування.

Виклад основного матеріалу. Згідно зі ст. 21 та ст. 24 Конституції України всі люди на території нашої держави є вільними та рівними [1]. Ці права є непорушними. Отже, для початку викладу основного матеріалу потрібно визначитись з деякими поняттями стосовно гендерної рівності.

Відповідно до літературних джерел, а саме у словнику «Сучасне гендерне мислення» за авторством Т. М. Мельник та Л. С. Кобелянська, надано досить широке та повне визначення цього терміна. «Гендер» – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм та характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин між жінками і чоловіками, набутих ними, як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним та культурним контекстами буття. Водночас важливо зазначити, що *маскулітність* (від лат. «*masculus*» — чоловічий) розуміється як сукупність тілесних, психічних та поведінкових уявлень, притаманних чоловічій статі, а *фемінізм* (від лат. «*Femina*» – жінка) – ідеологія рівноправності жінок з чоловіками [7, с. 43].

У своїй сутності гендерна рівність досягається в тих випадках, коли жінки та чоловіки, дівчата та хлопці, мають рівні в повному розумінні права, життєві перспективи та можливості, а також можливість самостійно розпоряджатись своїм власним життям та самостійно вносити власний вклад у суспільство. В такому контексті рівність між чоловічою та жіночою статтю є питанням справедливого та рівноправного розподілу влади, впливу та ресурсів у повсякденному житті загалом. Рівноправне суспільство гарантує та використовує досвід, навички та компетентність кожної людини.

На законодавчому рівні в Україні гендерна рівність визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [2].

Забезпечення рівноправності в будь-якій сфері можливе лише в разі відображення системного підходу для оцінки ризиків та результатів. З цією метою враховується облік гендерної проблематики. Погоджені висновки ЕКОСОС 1997/2 визначають облік гендерної проблематики як «процес оцінки виникаючих для жінки та чоловіка наслідків будь-яких запланованих заходів, в тому числі законодавство, політику або програми, у всіх сферах та на всіх рівнях». У цьому разі йдеться про стратегії, завдяки яким проблеми, з якими стикаються жінки та чоловіки, наявний у них досвід повинні стати одним цілим з невід'ємних напрямів діяльності під час розробки, здійснення, контролю

та оцінки політики та програм у всіх сферах політичного, економічного та суспільного життя з такими умовами, аби і жінки, і чоловіки у рівних можливостях користувались результатом своєї діяльності, а для нерівності не залишалось місця. Кінцевою метою є забезпечення рівності між жінками та чоловіками [6, с. 1].

Отже, ми говоримо про наявність забезпечення рівних можливостей для всіх, однак такі можливості доволі часто нехтуються певними суб'єктами шляхом встановлення певних «критеріїв відбору». У разі відсутності забезпечення гендерної рівності, ми можемо говорити про прояви дискримінації. Загалом дискримінація полягає в тому, що людина не має змоги користуватись правами людини або іншими законними правами на одному рівні з іншими через невиправдану відмінність. В Україні на законодавчому рівні визначено поняття дискримінації, сутність якого полягає у «перебуванні в ситуації особи/групи осіб за їх ознаками ..., де вона зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами ..., крім випадків ...» [3]. В реальних проявах дискримінація може виявлятися в таких основних формах:

– пряма дискримінація. Ситуація, в якій між певними групами людей проводиться чітка відмінність, через яку у людей однієї групи менші можливості користування своїми права порівняно з особами іншої групи;

– непряма дискримінація. Ситуація, в якій закон, політика або практика сформульована та виглядає нейтрально (без прямих дискримінаційних визначень), однак вони ставлять у несприятливе середовище групу або групи людей;

– перехресна (інтерсекціональна) дискримінація. Поєднання декількох різних форм дискримінації, в якій визначена група або групи людей опиняються у ще більш несприятливому середовищі.

На законодавчому рівні в Україні виокремлюють додатково такі форми:

– підбурювання до дискримінації. Ситуація, в якій одна особа надає певні вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно певної особи та/або групи осіб за якимось їх певними ознаками;

– пособництво у дискримінації. Ситуація, в якій особа своїми діями або бездіяльністю свідомо надає допомогу у виникненні дискримінації;

– утиск. Ситуація, в якій для людини та/або групи осіб створюється небажана поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення образливої або зневажливої атмосфери [3].

Отже, у своїй сутності гендерна політика спрямована на встановлення рівності чоловіків та жінок, хлопців та дівчат, а також викорінення дискримінації, будь-яких проявів насильства, а також приниження честі та гідності людини у всіх її проявах та сферах життєдіяльності. Ця політика спрямована на врегулювання таких відносин не лише на рівні суспільства, а й окремих її структурних елементів, таких як сім'я, трудовий колектив, побутова сфера, виховання, освіта тощо.

Серед вдалих кроків становлення нашої державності можна назвати законодавче закріплення та боротьбу з такими явищами, як «домашнє насильство», «булінг», «дискримінація». Вагомий внесок у розвиток цього напрямку стало підписання та ратифікація Україною міжнародних конвенцій, та, як наслідок, зміна національного законодавства відповідно до цих конвенцій. Визнання існування таких явищ у суспільстві, а також створення механізму для реагування та боротьби з ними саме по собі вказує на рівень становлення державності та демократизації на шляху забезпечення прав і свобод людини.

На сьогодні сектор безпеки України не став винятком та зазнає масштабних змін із врахуванням запровадження елементів боротьби з проявами гендерної нерівності, дискримінації та насильства. Тому досить вагомим кроком для втілення гендерної рівності в секторі безпеки України стала імплементація норм гендерної рівності в силові структури, яке зумовлено одним із важливих напрямів співпраці нашої держави з міжнародними партнерами. Наприклад, за останні 7–8 років кількість жінок в ЗСУ збільшилась вдвічі. Найбільш помітні зміни відбулися щодо відкриття посад для жінок-військовослужбовців – рядового, старшинського, сержантського, а також офіцерського складу. Дівчата та жінки навчаються за спеціальностями військової професії, обіймають усе більше посад, які зовсім нещодавно були тільки чоловічими. Водночас не тільки збільшення кількості жінок в цій сфері зумовлює гендерну рівність, але й створення відповідних умов для забезпечення рівності. Наприклад, створення умов праці для жінок, забезпечення відповідними санітарними умовами та засобами гігієни (окремі

санвузли, в приміщенні, а не на дворі тощо), можливості та вже непоодинокі випадки перебування чоловіків у декретній відпустці, рівнозначного грошового забезпечення з урахуванням займаної посади, робочого дня тощо.

Робота в секторі безпеки є однією зі сфер діяльності, яку прийнято відносити до чоловічої. В цьому разі під чоловічою сферою діяльності ми розуміємо не тільки кількісну перевагу чоловіків у професії, а й необхідність створення гендера в межах цього виду діяльності. Тож через істотні гендерні стереотипи жінка здебільшого здається невідповідною кандидатурою на роль повноцінного правоохоронця. Як критерії, що свідчать про маскуліність цих професій, можна виділити три фактори: кількість чоловічої частини колективу, характер діяльності під час виконання більшості службових обов'язків, типу професійно важливих якостей. Незважаючи на те, що останніми роками кількість жінок у силових структурах істотно зросла, що призвело до зниження впливу гендерних стереотипів, в Україні національна безпека поки залишається більше чоловічою роботою.

Однак раніше для жінки така професія в секторі безпеки вважалась майже недоступною. На цей час жінка в Національній поліції, Збройних Силах України та інших правоохоронних органах стає соціальною нормою, а служба жінки, зі свого боку, дає позитивні результати та є безумовно ефективною. Адже саме вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, поліпшує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до правоохоронних органів в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час врегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінна в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками [4, с. 130–132].

Здебільшого ми можемо спостерігати, що в секторі безпеки жінки частіше виконують паперову роботу, з огляду на їхні фізіологічні та психологічні дані. Однак є певний відсоток жінок, які залучені до виконання спеціальних завдань та до проведення спеціальних операцій. Такі жінки більш комунікабельні, тому під час урегулювання сімейних конфліктів, зокрема і домашнього насильства, роль жінки незамінна. З огляду на викладене вбачається, 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.

При цьому потрібно зауважити, що не тільки жінки в секторі безпеки потерпають від психологічного тиску в аспектах гендерної нерівності та дискримінації, але й чоловіки.

Потрібно погодитись, що в соціально-психологічному забезпеченні діяльності сил охорони правопорядку важливу роль відіграє атмосфера спілкування в колективі. Перешкодою у формуванні здорового психологічного клімату може стати мобінг, тобто колективне цькування, що передбачає систематично повторюване вороже та неетичне поведіння однієї або декількох осіб, спрямоване проти інших осіб, здебільшого однієї. Мобінг може поставити під загрозу виконання службового завдання, негативно позначитися на навчанні та самопочутті працівників або курсантів, і навіть призвести до самогубства. Як правило, особа, щодо якої здійснюється мобінг, через деякий час удається до кардинальних способів вирішення проблем, які супроводжують під час мобінгу. Такими способами вирішення проблем досить часто стають звільнення з лав Збройних Сил та Національної поліції України, припинення подальшого навчання в конкретному ЗВО, а для осіб, які працюють у практичних підрозділах, – зміна галузевої служби або взагалі підрозділу проходження служби [5, с. 174].

Зазначимо, що наявність в Україні такого негативного феномена, як мобінг, неможливо заперечувати. Адже прояви цього явища ми можемо спостерігати в оглядах ЗМІ у вигляді резонансних подій за участю не тільки військовослужбовців, але й інших правоохоронців. Цей феномен не зумовлений лише сферою сектора безпеки, але й притаманний іншим професіям. Наприклад, неетичне поведіння керівників під час спілкування з підлеглими, неможливість використання свого права на відпочинок через залякування щодо можливості звільнення або життя «за Законом», неправомірне та неаргументоване зниження заробітної плати через суб'єктивні причини (без пояснень),

відсутність можливості вчасного використання законної відпустки. Найбільш резонансна подія січня 2022 в м. Дніпро за участю військовослужбовця, який розстріляв своїх товаришів по службі. За однією з версій причиною могли б стати нестатутні відносини між військовими протягом тривалого часу [8].

Інакше кажучи, поширення мобінгу у будь-якій сфері показує беззахисність найбільш вразливих категорій населення перед посиленням трудової експлуатації, падінням соціального статусу та браком товариської підтримки. Мобінг стає наочним результатом матеріального розшарування та маргіналізації великої частини населення України, а також неофіційною формою дискримінації. І звісна річ, лікувати треба причини, а не наслідки.

Законодавче закріплення такого явища та механізму його протидії дасть змогу кожному для оволодіння інструментом самозахисту не тільки при латентних проявах дискримінації і не тільки для військовослужбовців, правоохоронців, але й інших громадян, хоча б для послаблення насильницького тиску на працівника.

Висновки. Підсумовуючи потрібно сказати, що сучасний етап реформування сектора безпеки України потребує нових якостей від правоохоронця з урахуванням гендерного аспекту, що ґрунтується на егалітарній системі уявлень і домінуванні компетентності та професіоналізму без огляду на статеву приналежність.

Головними аспектами реформування гендерних відносин у структурних підрозділах Національної поліції, Збройних Силах та інших органах, мають стати такі, як вирішення проблем, що виникають через необхідність поєднання служби з домашніми обов'язками, наявність суперечностей між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок. Наявна дискусійність позитивного впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків, а саме більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності, розвиненість інтуїції, емпатії, більш високий рівень виконавчої дисципліни, більша схильність до робочих стресів, менша залежність від паління та вживання алкоголю, менша фізична сила та більш низький рівень агресивності. Також наявний розрив між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок-правоохоронців.

Однак потрібно пам'ятати про наявні такі гострі проблеми, як сексуальні домагання на робочому місці, проблема адаптації до умов роботи в чоловічому середовищі, проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок.

Насамкінець необхідно вказати, що сучасний період відзначається активізацією законодавчого забезпечення гендерної рівності в діяльності сектора безпеки України. Проте на практиці є низка соціально-психологічних та організаційних проблем, які потребують комплексного статистичного та психологічного дослідження сучасного стану для виявлення типових форм гендерних стереотипів і упереджень, гендерних внутрішньо та міжособистісних конфліктів, їх причин та розроблення оптимальних методів їх усунення. У зв'язку з цим потрібно виробити оптимальні методи психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронців з урахуванням специфіки служби, що дозволить підвищити рівень ефективності їх діяльності.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top>.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
4. Лісіцина Ю. О. Вплив гендерних стереотипів про жінок-поліцейських на їх становище в суспільстві. *Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 берез. 2021 р.)*. Київ, 2021. С. 130–132.
5. Тінін Д. Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1. С. 171–176.
6. Учет гендерной проблематики. Обзор. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщины. *Организация Объединенных Наций*. Нью-Йорк, 2002. URL : https://www.un.org/womenwatch/daw/public/gendermainstreaming/Russian%20Gender%20Mainstreaming_full.pdf.
7. Мельник Т. М. 50/50 Сучасне гендерне мислення : словник. Київ : К.І.С., 2005. 280 с.

8. Качуровська О. Розстріл в Дніпрі: стрілок розповів про цькування товаришів по службі. *Корреспондент.Net*. URL : <https://korrespondent.net/city/dnopr/4446010-rasstrel-v-dnepre-strelok-rasskazal-o-travle-sosluzhyv>.

Надійшла до редакції 22.02.2022

References

1. Konstytutsiina Ukrainy [Constitution of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 28.06.1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top>. [in Ukr.].
2. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhink i cholovikiv [On ensuring equal rights and opportunities for women and men] : Zakon Ukrainy vid 08.09.2005. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>. [in Ukr.].
3. Pro zasady zapobihannia ta protydivi dyskryminatsii v Ukraini [On the principles of preventing and combating discrimination in Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 06.09.2012. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. [in Ukr.].
4. Lisitsyna, Yu. O. (2021) Vplyv hendernykh stereotypiv pro zhink-politseiskykh na yikh stanovyshe v suspilstvi [The impact of gender stereotypes about women police officers on their position in society]. *Rozuminnia maskulinosti ta hendernoї rıvnosti v sektori bezpeky Ukrainy ta predstavleniia rezultatıv doslidzhennia : materialy Mizhnarodnoi naukovıo-prakt. konf. (m. Kyiv, 25 berez. 2021 r.)*. Kyiv, pp. 130–132. [in Ukr.].
5. Tinin, D. H. (2021) Poniattia ta sutnist mobinhu, shliakhy yoho podolannia [The concept and essence of mobbing, ways to overcome it]. *Naukovyi visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*. № 1, pp. 171–176. [in Ukr.].
6. Uchet hendernoj problematiki. Obzor. Kancelariya Specialnogo sovetnika po hendernym voprosam i uluchsheniyu polozheniya zhenshin [Gender mainstreaming. Overview. Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women]. Organizaciya Obedinennyh Nacij. Nyu-Jork, 2002. URL : https://www.un.org/womenwatch/daw/public/gendermainstreaming/Russian%20Gender%20Mainstreaming_full.pdf [in Russ.].
7. Melnyk, T. M. (2005) 50/50 Suchasne henderne myslennia [50/50 Modern gender thinking] : slovnyk. Kyiv : K.I.S., 280 p. [in Ukr.].
8. Kachurovska, O. Rozstril v Dnipri: strilok rozpoviv pro tskuvannia tovaryshiv po sluzhbi [Shooting in the Dnieper: the shooter told about the harassment of colleagues]. *Korrespondent.Net*. URL : <https://korrespondent.net/city/dnopr/4446010-rasstrel-v-dnepre-strelok-rasskazal-o-travle-sosluzhyv>. [in Ukr.].

ABSTRACT

Dmytro Tinin, Volodymyr Tymofiev. Psychological aspects of gender policy in security sector of Ukraine: relationship between masculinity and feminism. In today's world, human rights and freedoms have become the responsibility not of one state alone but of the world as a whole. There is a need to create international legal standards that will be recognized as a basic model, description or standard of capabilities of any person regardless of gender, religion, age, sexual orientation and other preferences.

The problem of balancing the rights of women and men in many spheres of human life, in all developed countries and on all continents is quite acute. After all, equal participation of women and men in vital spheres of society allows us to analyze the democratic development of each state in terms of national legislation, economic, political, professional, industrial, educational, health, etc.

Today, established stereotypes prevent women from realizing their full potential and prevent them from being an active element of civil society. To do this, in the authors' opinion, it is necessary to develop a state strategy and ensure its implementation to create conditions for equality between men and women; to form a new division of the structure in the executive branch; public authorities and local governments to stimulate the activities of women's NGOs through a system of grants and programs; women's organizations to actively inform the population about their activities, etc.

Due to traditional gender norms and stereotypes, the security sector is seen primarily as a male sector. While men are at risk of injury or death in the line of duty, most people believe that women, as mothers, need to be protected from such dangers.

The current stage of reforming Ukraine's security sector requires new qualities from law enforcement, taking into account the gender aspect, which is based on the egalitarian system of ideas and the dominance of competence and professionalism, regardless of gender.

Keywords: *gender, gender equality, gender mainstreaming, discrimination, stereotypes, masculinity, feminism, mobbing.*