

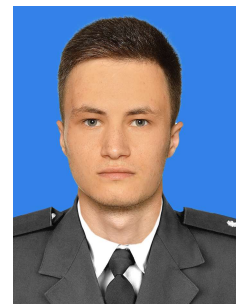
УДК 342.9
DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-92-97



Марина САСНКО®
кандидат юридичних наук,
доцент



Софія МАЛЯРЕНКО®
слухач магістратури



Микита ТИЩЕНКО®
слухач магістратури

(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

ПАРИТЕТНА ДЕМОКРАТІЯ І ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Розглянуто представництво жінок, яке все ще погано інтегроване в діяльності Національної поліції України. Проаналізовано стереотипи про «неповноцінність жінок», які засновані на переконанні, що жінкам не місце в правоохоронних органах через відсутність відповідних якостей, навичок та вмінь, необхідних для роботи в конкретних умовах, що все ще залишаються прихованим корінням у системі психологічного, організаційного та регуляторного забезпечення Національної поліції України.

Досліджено питання фемінізації окремих професій, акцентовано увагу саме на проблемах жінок з призначення на посаду поліцейського. Така стратифікація простежується вже під час добору на навчання до спеціалізованих закладів МВС, коли визначається конкретна кількість місць для жінок і чоловіків, тобто проводиться певна кількісно-гендерна межа.

Проаналізовано стан впровадження гендерно виваженого підходу в лавах Національної поліції України, що де-юре є вільною від системних бар'єрів щодо повноцінної участі у професійній діяльності незалежно від статі, де на практиці викликає низку проблем як для жінок, так і для чоловіків, які потребують невідкладного вирішення як на рівні правової доктрини, так і на рівні законодавства України, що регулює забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України.

У статті відзначено важливість трансформаційних змін у суспільстві та тримання курсу на євроінтеграцію, де роль жінки все ж таки зростає й поступово займає нові позиції: зокрема професії, які донедавна вважалися суто чоловічими, частково починають змінювати свій склад.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна стратифікація, Національна поліція України, поліцейська служба, навчання, зв'язки з громадськістю, гендерна політика, рівність, жінки та чоловіки.

Постановка проблеми. Запровадження гендерної рівності на основі принципу рівних прав та рівних можливостей для жінок та чоловіків є одним із головних пріоритетів демократичних перетворень в Україні. Гендерна рівність є необхідною умовою інноваційного розвитку і новим ресурсом модернізації суспільства, вона сприяє розвитку людського потенціалу і позитивно впливає на економічний розвиток. Реальна свобода вибору може бути тільки в умовах економічного паритету між статями у володінні ресурсами.

Зокрема, Конституція України у статті 24 проголошує, що не може бути привілеїв чи

© Саєнко М. І., 2021
ORCID:<https://orcid.org/0000-0003-1768-2143>
e-mail: MarinaSaen@i.ua

© Маляренко С. А., 2021
k_tidp@dduvs.in.ua

© Тищенко М. С., 2021
k_tidp@dduvs.in.ua

обмежень на підставах, включно зі статтю. Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується шляхом: надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у соціально-політичній та культурній діяльності, в освіті та навчанні, у роботі та винагороді за неї; спеціальних заходів щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановлення пенсійних виплат; створення умов, що дозволяють жінкам поєднувати роботу з материнством; правового захисту, матеріальної та моральної підтримки материнства та дитинства, включно з наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матерям [1]. Але, незважаючи на таку спрямованість державної гендерної політики, в українському суспільстві все ще наявні розбіжності в соціальних позиціях чоловіків і жінок, що найбільш яскраво проявляються у професійній сфері, зокрема в правоохоронних органах, які традиційно вважаються суто «чоловічими».

Актуальність теми зумовлена тим, що на сучасному етапі розвитку та реформування правоохоронної системи України спостерігається тенденція до збільшення кількості жінок-поліцейських. Однак, незважаючи на велике представництво, жінки ще погано інтегровані в діяльність «чоловічої» організації та стереотип про «неповноцінність жінок», заснований на переконанні, що жінкам не місце в правоохоронних органах через відсутність відповідних якостей, навичок та вміння, необхідні для роботи в конкретних умовах, все ще залишається прихованим корінням у системі психологічного, організаційного та регуляторного забезпечення Національної поліції України.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Окремі аспекти забезпечення гендерної рівності під час проходження публічної служби у різних державних органах та установах були предметом дослідження науковців, як-от: О. Абрамова, Д. Бахрах, В. Боняк, І. Грицай, Р. Денісова, В. Дроздова, В. Кириченко, О. Лавріненко, І. Лескіна, Г. Мельниченко, Е. Правдіна, М. Покровська, В. Толкунова, Н. Олійник, Н. Оніщенко, Н. Чередніченко, І. Шульженко та інші.

Вагомий внесок у розвиток деяких аспектів проблеми гендерної стратифікації здійснили О. М. Бандурка, П. А. Чередніченко, Ж. В. Гербач, І. Ю. Суркова, Ю. О. Свеженцева, В. Л. Лапшина, К. Б. Левченко, А. В. Мороз, О. А. Мартиненко, М. В. Щелкунова, О. М. Смірнова та ін. Водночас, незважаючи на велику кількість публікацій, недостатньо досліджене питання важливої проблеми гендерної паритетності в діяльності Національної поліції України.

Метою статті є з'ясування сучасного стану гендерної паритетності в діяльності Національної поліції України. Ця мета зумовила такі завдання:

- осмислити сутність гендерних перетворень у діяльності поліції;
- за допомогою теоретичного моделювання здійснити функціональний аналіз гендерних відносин і визначити можливий спектр проявів гендерної нерівності;
- окреслити перспективні напрями впровадження концепції гендерного паритету в діяльність Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу. Україна, перебуваючи на етапі становлення гендерного суспільства, має на меті саме європейський вибір. Одним із ключових завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Саме гендер спрямований на справедливе встановлення міри свободи двох суб'єктів суспільства – чоловіків та жінок, а також їхнього статусу. Відносини гендерного права віддзеркалені в різних галузях права, що забезпечують здійснення економічних, громадянських, соціальних, культурних і політичних прав людини відповідно до принципу рівноправ'я статей [2].

Імплементация принципу гендерного паритету в діяльність Національної поліції України не є даниною моді чи вимушеною поступкою євроінтеграції. За досвідом європейських країн, де жінки становлять 25–40 % персоналу, 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 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 незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками [3].

Впровадження гендерно виваженого підходу в лавах Національної поліції України, що де-юре є вільною від системних бар'єрів щодо повноцінної участі у професійній діяльності незалежно від статі, на практиці викликає низку проблем як для жінок, так і для чоловіків, які потребують невідкладного вирішення як на рівні правової доктрини, так і на рівні законодавства України, що регулює забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України.

Основним аспектом розгляду сучасної гендерної теорії є нерівність становища жінки та чоловіка, бо зараз місце та роль жінки в суспільстві найчастіше окреслюється певними межами, за які вона не може переступати, зокрема їй не дозволяють це робити суспільна думка, традиції, культура тощо. Головною проблемою гендерної рівності для жінки наявна у професійній діяльності та в родинно-побутових відносинах. Особливо помітною гендерною нерівністю виявляється під час вибору професії, де велика увага надається гендерним стереотипам, через які виникають труднощі не лише для осіб жіночої, а й чоловічої статі.

Стереотип – образ, полярний за знаком оцінки, жорстко фіксований, що не припускає сумніву в його істинності та спонукає до суворой й однозначної дії [3, с. 169].

Щодо українських реалій, то 21,8 % жінок зараз працюють у Національній поліції України. Якщо говорити про гендерну рівність у поліції, треба зазначити, що українські правоохоронні органи лише стали на шлях подолання гендерної проблеми. Залучення жінок до служби в Національній поліції України є природним процесом формування гендерних відносин. Однак треба зазначити, що така ситуація все ж викликала низку питань. На шляху до досягнення гендерного паритету не треба забувати про усталені традиції гендерних ролевих стереотипів. Служба Національної поліції України висуває до жінок вимоги, що суперечать традиційному розумінню становища жінки як такої. Жінки повинні дотримуватися вимог, що висуваються до чоловіків, і дотримуватися вимог «чоловічої поведінки», хоча це суперечить фізичним і психологічним особливостям жінок [4].

Під гендерними стереотипами розуміють узагальнені та спрощені уявлення людей про моделі поведінки та риси характеру, що відповідають поняттям «чоловічий» та «жіночий». Особливості таких стереотипів полягають у тому, що вони набувають статусу опосередкованих норм і цінностей, а чоловіки та жінки намагаються культивувати стереотипні риси відповідно до домінуючих соціальних уявлень про поняття «чоловік» та «жінка», щоб підтримувати позитивну «я»-концепцію. Цей тиск, що спонукає до бажаної поведінки, посилюється тиском очікувань «спостерігачів».

Результати досліджень свідчать про наявність великої кількості гендерних стереотипів у поліції, серед яких найпоширенішими є: «жінка в погонах – не авторитет» – 37,2 %, «чоловіки є ціннішими працівниками, ніж жінки» – 36,6 %, «жінка в поліції не може добре виконувати свою роботу» – 29,5 %, «жінка та зброя несумісні» – 29,1 %, «жінка в поліції може виконувати лише певний тип завдань» – 26,6 % тощо [5, с. 7]. До недоліків залучення жінок до служби також належать такі характеристики: більша схильність до стресів, вищий рівень емоційності, відсутність належної психологічної та фізичної готовності до затримання злочинців та підтримання громадського порядку.

Зокрема, проблемним для роботодавців постає питання поєднання репродуктивної функції жінки, використання декретної відпустки та виконання обов'язків жінкою на посаді поліцейського. Однак таке питання залишається відкритим, адже не просто так законодавцем у статті 3 Закону України «Про відпустки» [6] одним із видів відпусток є соціальна відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, і там не зазначено про обмеження для окремих видів професій. Тобто виходить, що працювати в органах поліції та паралельно бути статусу «матері» цілком законно, однак призводить до додаткового навантаження на чоловіків – колег по службі.

В українському суспільстві, як і в інших державах світу, чітко простежується гендерна стратифікація, що виявлена навіть у самій гендерній дискримінації. «Насамперед це стосується всіх рівнів системи управління, оскільки саме тут ухвалюються рішення, що зумовлюють стратегію й тактику розвитку. І паритетне представництво жінок і чоловіків є неодмінною умовою ефективності результату діяльності. Однак на керівному рівні, наприклад серед державних службовців 1–3 рангу, жінки становлять абсолютну меншість – від 6 до 12 %, тоді як на виконавчому рівні фахівців, у нижчих категоріях їх частка в окремих сферах сягає 82–88 %. А це означає, що реального впливу на процес ухвалення рішень жінки не мають. Це стосується не лише виконавчої, а й представницької, законодавчої влади різних рівнів, де на вищих щаблях жіноче представництво обмежено 8–10 %» [7, с. 19].

Отже, жінки-поліцейські насамперед є жертвами дискримінаційних дій, що здійснюються силами безпеки. Вони стикаються з труднощами в адаптації до умов служби в поліції, домінуючого чоловічого середовища та поліцейської субкультури; з неприйняттям їх як повноцінних працівників колегами-чоловіками. Вони частіше страждають від упереджень щодо професіоналізму, мають меншу мобільність у кар'єрі, піддаються заздалегідь визначеній ролі жінок у колективі та стають жертвами сексуальних домагань тощо.

Стратегії поведінки жінок у цій ситуації можуть бути такими:

1) підкорятися вимогам стереотипів, виконувати другорядні ролі в організації, стави-

тись до статі як до «долі»;

2) намагатися довести в процесі професійної діяльності, що жінка в організації краща і перспективніша за колег-чоловіків;

3) обирати суто «чоловічу» поведінку, намагатися не поступатися чоловікам.

Практика показує, що найчастіше обирають першу стратегію, але під впливом таких специфічних правоохоронних чинників, як сильний стрес, суворе регламентування індивідуальної поведінки та чітка підпорядкованість відносин, процес маскулінізації жінок в результаті сприйняття та засвоєння суто чоловічих стереотипів становить зміст початкової професійної деформації. В результаті поліція втрачає соціальний потенціал активних та компетентних жінок-працівниць, яким дуже важко зайняти своє місце. Жінки, які обирають інші стратегії – змушені поводитися «традиційно по-чоловічому», також зазнають деформацій і тоді організація знову втрачає потенціал, який детермінований перевагами жінок-працівниць. Жінки змушені сприймати той чи інший тип відносин, що вже склалися – ієрархічні, авторитарні, агресивні, що суперечить соціально прийнятому образу жіночності [8].

Ця ситуація визначає наявність низки привілеїв для чоловіків у поліції, пов'язаних з їх статусом та неформальним домінуванням, матеріальним забезпеченням, перспективами кар'єрного росту, привілеями у відносинах з керівництвом тощо. Водночас поліція інституціоналізувала практику неформальних «жіночих пільг», пов'язаних з умовами праці та їх змістом. Наприклад, жінкам дають роботу, яка є менш ризикованою, їм легше отримати лікарняний лист, у «змішаних» групах вони виконують переважно документаційну роботу, керівництво частіше задовольняє їх неформальні запити, вони частіше отримують відпустку в зручний для них час тощо.

Згідно з дослідженнями О. А. Гусман та Н. О. Ляшенко, жінки задоволені такою ситуацією та незадоволені вимогами гендерної рівності, вони розглядають їх як загрозу своїм гендерним привілеям. Переважна більшість з них вважає, що основні вимоги офіційної діяльності мають бути виконані, але природне виконання репродуктивної функції дає їм низку природних гендерних привілеїв [9, с. 320–324].

Ці практики «неформальних привілеїв» та усталеного стереотипу «жіночої неповноцінності» в міліції, який містить низку індивідуальних стереотипів, викликають непорозуміння, невдоволення та конфлікти серед працівників поліції, а також проблеми з виконанням службових обов'язків, вони негативно впливають на їх професійну мотивацію, задоволеність професійним вибором та умовами праці, рівнем самореалізації тощо. Загалом ці проблеми є універсальними для всіх країн, де до правоохоронних органів набирають жінок, які мають ті самі функціональні обов'язки та навантаження, що і чоловіки. Головне питання полягає в тому, наскільки держава зацікавлена у впровадженні гендерного паритету та застосуванні гендерного підходу на практиці. Це вимагає інституційної перебудови Національної поліції України, що є дуже актуальним у світлі сучасної правоохоронної реформи і, відповідно, вимагає не лише законодавчих змін, а й цілеспрямованого систематичного вирівнювання укоріненних неформальних норм та практик.

Досліджуючи питання фемінізації окремих професій, зауважимо, що однією з проблем для жінок є призначення на посаду поліцейського. Така стратифікація простежується вже під час добору на навчання до спеціалізованих закладів МВС, коли визначається конкретна кількість місць для жінок і чоловіків, тобто проводиться певна кількісно-гендерна межа.

Також необхідно акцентувати на тому, що через трансформаційні зміни в суспільстві, тримання курсу на європеїзацію роль жінки все ж таки зростає й поступово займає нові позиції: зокрема професії, які донедавна вважалися суто чоловічими, частково починають змінювати свій склад.

Тож за міжнародними даними, жінки становлять до 15 % працівників правоохоронних органів. Більшість жінок-поліцейських виконують паперову роботу та не обіймають керівні посади [10]. Щодо українських реалій, то в Національній поліції України на сьогодні працюють 21,8 % жінок. Кількість жінок у правоохоронних органах і підрозділах цивільного захисту становить 12,5 % загальної чисельності апарату, в апараті ДСНС – 47,2 %. У Держприкордонслужбі – 24 %, з яких 13 % – офіцери. У структурі Національної поліції України працюють 21,8 % жінок. Відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії та військовослужбовців-чоловіків становить 6,2 % [11].

Висновки. Сучасний етап реформування Національної поліції України вимагає нових якостей від правоохоронних та гендерних питань, заснованих на егалітарній системі ідей та домінуванні компетентності та професіоналізму, незалежно від статі. Ключовими принципами реформування гендерних відносин у поліції мають бути: врахування анатомічних

відмінностей між статями, що, однак, не може бути перешкодою для рівного ставлення у професійній сфері; системний підхід до трансформації гендерних відносин, який повинен охоплювати основні аспекти поліцейської діяльності; мотивація сторін, що беруть участь у трансформації, як одна з головних умов трансформації гендерних відносин, моніторинг гендерної ситуації.

На шляху прагнення до досягнення гендерного паритету не варто забувати і про установлені традиції щодо гендерно-рольових стереотипів. Служба в органах Національної поліції України висуває до жінок свої вимоги, які суперечать традиційному розумінню становища жінки як такої. Жінки мають виконувати вимоги, висунуті до чоловіків, та виконувати вимоги «чоловічої поведінки», хоча це суперечить фізично-психологічним особливостям жінки.

Вирішення нагальних проблем ускладнюється тим, що в цей час практично немає комплексних наукових досліджень сучасного стану гендерних відносин у новій поліції: соціально-культурні закономірності гендерної нерівності, їх причини, особливості, наслідки, засоби консолідації та відтворення; дискримінаційні профілі жінок та чоловіків та їх суб'єктивні оцінки; психологічні особливості поліцейських фахівців у різних галузях, гендерна специфіка професійних навичок тощо. Водночас така інформація є суттєвою для формування рівних статевих відносин у професійній взаємодії та здійснення відповідних соціальних, організаційних, правових, фінансових, економічних та кадрових заходів в системі Міністерства внутрішніх справ України, а також формування професійної та психологічної готовності правоохоронного паритету.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
2. Бінецька О. В. Гендерна політика в Україні: загальна характеристика становлення. URL: <http://intkonf.org/binetska-ov-genderna-politika-v-ukrayini-zagalna-harakteristikastanovlennya/>.
3. Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень : зб. матеріалів міжнар. науково-практ. конф. Київ : Державний інститут проблем сім'ї та молоді: Укр. ін-т соц. досліджень, 2002. 222 с.
4. Шевченко Л. О., Кобікова Ю. В., Ламаш І. В. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. Київ. 2015. 148 с.
5. Смірнова О. М. Психологічні умови забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2015. 20 с.
6. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua>. (дата звернення: 01.06.2021 р.).
7. Кормич Л. І. Гендерні відносини: сутність та значення в суспільно-політичному розвитку. *Актуальні проблеми політики*. 2013. Вип. 49. С. 16–22.
8. Мартиненко О. Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. *Права людини в Україні: інформ*. URL: <http://khp.org/index.php?id=1241689788>.
9. Гузьман О. А., Ляшенко Н. О. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 1 (48). С. 318–326.
10. Жінки в поліції. URL: <http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi>.
11. В Національній поліції на сьогодні працюють майже 22 % жінок – МВС. URL: <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsuyut-mayje-22-jinokmvs.html>.

Надійшла до редакції 08.06.2021

References

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 roku [Constitution of Ukraine of June 28, 1996]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1996. № 30. St. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>. [in Ukr.].
2. Binetska, O. V. Henderna polityka v Ukraini: zahalna kharakterystyka stanovlennia [Gender policy in Ukraine: general characteristics of formation]. URL : <http://intkonf.org/binetska-ov-genderna-politika-v-ukrayini-zagalna-harakteristikastanovlennya/>. [in Ukr.].
3. Formuvannia hendernoho parytetu v konteksti suchasnykh sotsialno-ekonomichnykh peretvoren [Formation of gender parity in the context of modern socio-economic transformations] : zb. materialiv mizhnar. naukovoprakt. konf. Kyiv : Derzhavnyi instytut problem sim'i ta molodi: Ukr. in-t sots. doslidzhen, 2002. 222 s. [in Ukr.].
4. Shevchenko, L. O., Kobikova, Yu. V., Lamash, I. V. (2015) Gender u psykhologichnykh ta sotsiolohichnykh doslidzhenniakh [Gender in psychological and sociological research] : navch. posib. Kyiv.

148 s. [in Ukr.].

5. Smirnova, O. M. (2015) *Psykhologichni umovy zabezpechennia hendernoї rıvnosti v diialnosti orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy* [Psychological conditions for ensuring gender equality in the activities of the internal affairs bodies of Ukraine] : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.06. Kharkiv. 20 s. [in Ukr.].

6. Pro vidpustky [About vacations] : Zakon Ukrainy vid 15 lystopada 1996 roku. URL : <https://zakon2.rada.gov.ua>. [in Ukr.].

7. Kormych, L. I. (2013) *Henderni vidnosyny: sutnist ta znachennia v suspilno-politychnomu rozvytku* [Gender relations: essence and significance in socio-political development]. Aktualni problemy polityky. Vyp. 49. S. 16–22. [in Ukr.].

8. Martynenko, O. Prava zhinok-pravookhorontsiv ta polityka hendernoї rıvnosti: dosvid inshykh krain u vitchyznianomu konteksti [Women's law enforcement rights and gender equality policy: the experience of other countries in the domestic context]. Prava liudyny v Ukraini: inform. URL: <http://khpg.org/index.php?id=1241689788>. [in Ukr.].

9. Huzman, O. A., Liashenko, N. O. (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. 2010. № 1 (48). S. 318–326. [in Ukr.].

10. Zhinky v politsii [Women in the police]. URL: <http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi>. [in Ukr.].

11. V Natsionalnii politsii na sohodni pratsiuiut maizhe 22 % zhinok – MVS [Today, the National Police employs almost 22% of women - the Ministry of Internal Affairs]. URL: <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinokmvs.html>. [in Ukr.].

ABSTRACT

Maryna Saienko, Sofiya Maliarenko, Mykyta Tyshchenko. Parity democracy and gender equality in the activities of the National police of Ukraine. The article examines the representation of women, which still remains poorly integrated in the activities of the National Police of Ukraine, analyzes stereotypes about the «inferiority of women», which are based on the belief that women have no place in law enforcement due to lack of relevant qualities, skills and abilities in specific conditions, it still remains a hidden root in the system of psychological, organizational and regulatory support of the National Police of Ukraine. Such stratification can be traced already during the selection for training in specialized institutions of the Ministry of Internal Affairs, when a specific number of places for women and men is determined, ie a certain quantitative and gender boundary is drawn.

The state of implementation of gender-balanced approach de jure it is free from systemic barriers to full participation in professional activities regardless of gender, where in practice it causes a number of problems for both women and men that need immediate solution at both the level of legal doctrine and legislation. Of Ukraine, which regulates gender equality in the National Police of Ukraine.

The article notes the importance of transformational changes in society and maintaining a course towards Europeanization, where the role of women is still growing and gradually taking new positions until recently were considered purely male, partially beginning to change their composition.

In general, these problems are universal for all countries, where women are recruited to law enforcement agencies, which have the same functional responsibilities and burdens as men. The main question is how much the state is interested in implementing gender parity and applying a gender approach in practice. This requires the institutional restructuring of the National Police of Ukraine, which is very relevant in the light of modern law enforcement reform and, accordingly, requires not only legislative changes but also purposeful systematic alignment of ingrained informal norms and practices. that one of the problems for women is the appointment of a police officer. Such stratification can be traced already during the selection for training in specialized institutions of the Ministry of Internal Affairs, when a specific number of places for women and men is determined, ie a certain quantitative and gender boundary is drawn.

Keywords: *Gender equality, gender stratification, National Police of Ukraine, police service, training, public relations, gender policy, equality, women and men.*