

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

УДК 305-055.2:316.647.82:355(477)
DOI 10.32782/2523-4269-2025-92-86-91

Мухіна Галина Вікторівна,

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри психології, соціології та педагогіки

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кривницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8866-794X>



Гельбак Анжела Миколаївна,

кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології, соціології та педагогіки

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кривницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7137-6326>



ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДОЛАННЯ

У статті розглядається проблема гендерних стереотипів у секторі безпеки й оборони України, акцентується увага на специфіці формування гендерних уявлень у військовому середовищі. Водночас підкреслюється, що подолання стереотипів сприятиме не лише гендерній рівності, а й формуванню інклюзивного та професійного середовища в секторі безпеки, а також пропонуються напрями вдосконалення гендерної політики, серед яких – інформаційно-просвітницькі кампанії, підготовка керівного складу до роботи з гендерними питаннями, удосконалення нормативно-правової бази.

Ключові слова: гендерні стереотипи, сектор безпеки й оборони, поліцейська діяльність, гендерна рівність, гендерні ролі, інститути соціалізації.

Постановка проблеми. Проблематика гендерної рівності в секторі безпеки й оборони України набуває особливої ваги в умовах повномасштабної збройної агресії Російської Федерації. Війна висуває на перший план необхідність залучення всіх громадян, незалежно від статі, до оборонних процесів та забезпечення функціонування Збройних Сил і силових структур. Проте, попри зростання чисельності жінок у військових формуваннях та їхній активний внесок у захист держави, у суспільній свідомості та в самих інституціях безпеки й оборони продовжують існувати гендерні стереотипи. Ці стереотипи проявляються у сприйнятті «традиційних» ролей жінок і чоловіків, обмеженні доступу до певних посад, нерівних можливостях кар'єрного зростання, а також

у суспільній недооцінці внеску жінок у сектор оборони. Така ситуація не лише суперечить принципам демократичного розвитку та європейської інтеграції України, але й знижує ефективність функціонування сектору безпеки загалом.

Дослідження проблеми гендерних стереотипів у секторі безпеки й оборони є актуальним у контексті виконання Україною міжнародних зобов'язань, зокрема Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», а також у процесі формування інклюзивної та стійкої системи національної безпеки. Подолання стереотипів і запровадження реальної рівності прав та можливостей сприятиме підвищенню боєздатності, ефективності прийняття рішень і зміцненню демократичних інститутів держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема гендерних стереотипів є предметом активних наукових дискусій як серед зарубіжних, так і серед українських дослідників. Значний внесок у її вивчення роблять такі вчені, як В. Агеев, Ю. Альошина, Р. Бейлс, Ш. Берн, А. Волович, О. Вороніна, Ю. Гусева, Т. Кліменкова, І. Кльоцина, Т. Кубриченко, О. Кустова, Т. Парсонс, Н. Рождественська, М. Сабунаєва й інші. Їхні роботи закладають основу для подальшого осмислення сутності гендерних стереотипів, їхнього походження та впливу на соціальні відносини, зокрема у професійній і суспільно-політичній сферах. На сьогодні стереотипи виступають своєрідними когнітивними конструкціями, які допомагають людині швидко орієнтуватися в соціальній реальності та формувати картину світу на основі вже наявних установок, переконань, інтересів і цінностей. Проте поряд із виконанням адаптивної функції стереотипи можуть набувати й деструктивного характеру, оскільки здатні обмежувати індивіда у його можливостях, створювати упередження та сприяти дискримінаційним практикам. Особливо відчутним цей вплив стає у сферах, де суспільні очікування тісно пов'язані з традиційними уявленнями про «чоловічі» та «жіночі» ролі, наприклад у секторі безпеки й оборони.

Науковці (І. Іванова, О. Цокур) визначають методологічну основу гендерної освіти, спираючись на низку ключових підходів. До них належать: аксіологія як вчення про цінності, що акцентує увагу на значущості особистості, навчання та виховання; культурно-історична теорія розвитку особистості, яка визнає пріоритет соціальних чинників над біологічними; постмодерністські концепції, що підкреслюють конструктивістську природу культури та соціально-конструктивістський характер знання й досвіду, а також розглядають стать і сексуальність як соціально сконструйовані категорії; ідея андрогінії як важливої умови ефективного розвитку та самореалізації особистості; результати наукових досліджень, що розкривають гендерну ідентичність як базову структуру особистості [1].

Мета дослідження полягає у виявленні й аналізі гендерних стереотипів, що існують у секторі безпеки й оборони України, а також у визначенні шляхів їх подолання для підвищення ефективності функціонування інституцій безпеки та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Виклад основного матеріалу. Для послідовного розкриття зазначеної теми доцільно насамперед звернутися до понятійного апарату та визначити сутність поняття «стереотип». У класичному трактуванні, запропонованому американським ученим У. Ліппманом, стереотип визначається як відносно стійкий, узагальнений і впорядкований образ, схема або модель, що формується в індивідуальній чи колективній свідомості. Головне завдання стереотипу полягає у «раціоналізації» та спрощенні процесу пізнання, зокрема в економії інтелектуальних та психологічних зусиль під час оцінки нових обставин і ситуацій.

Загальновідомо, що гендерні стереотипи – це відносно стійкі, соціально зумовлені уявлення про відмінності в ролях, поведінці, психологічних та соціальних характеристиках жінок і чоловіків, які формуються в культурі та відтворюються у процесі соціалізації. Вони мають як когнітивний (установки, образи, очікування), так і поведінковий вимір (впливають на взаємодію, оцінку та розподіл ролей у суспільстві).

У межах соціально-психологічного підходу гендерні стереотипи розглядаються як когнітивні схеми,

що виникають у процесі міжособистісної взаємодії та сприйняття. Вони спрощують оцінку оточення, але водночас можуть призводити до викривлення реальності, зумовлюючи упереджене ставлення. Зокрема, у дослідженнях Ш. Берн та І. Кльоцино підкреслюється, що стереотипи задають стандарти «належної» жіночої та чоловічої поведінки, які часто вступають у суперечність із реальними можливостями та прагненнями особистості.

З позиції культурології гендерні стереотипи є продуктом історичного розвитку та соціокультурних традицій. Вони відображають усталені уявлення про «природні» ролі статей, що формуються під впливом міфології, релігії, суспільного устрою та економічних відносин. Наприклад, традиційний поділ на «чоловічу» (сила, влада, війна) та «жіночу» (турбота, виховання, побут) сфери зумовлює закріплення певних соціальних функцій і значною мірою визначає ставлення суспільства до участі жінок у військовій чи політичній діяльності.

У правовому аспекті гендерні стереотипи розглядаються як фактор, що перешкоджає реалізації принципу рівності та недискримінації. Міжнародні документи, зокрема Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», наголошують на необхідності подолання гендерних стереотипів у сфері безпеки й оборони, оскільки вони стають бар'єрами для рівного доступу жінок до військової служби, прийняття рішень, кар'єрного зростання [2].

Принагідно зауважимо, що в наукових студіях гендерні стереотипи визначаються як соціально сконструйовані уявлення «маскуліності» та «фемінності», які підтверджуються різною (залежно від статі) поведінкою, різним розподілом усередині соціальних ролей і статусів, підтримуються психологічними потребами людини поводитися в соціально бажаній манері та відчувати свою цілісність і несуперечливість [3, с. 153]. Гендерні стереотипи складаються в процесі суспільної комунікації та передаються індивідам у процесі соціалізації. Перш ніж перейти до аналізу гендерних стереотипів у секторі безпеки й оборони України, охарактеризуємо гендерні стереотипи за такими компонентами, як структура, зміст, властивості, функції та види [4].

У наукових дослідженнях, присвячених проблемі гендерних стереотипів, значну увагу привертає підхід С. Фіске та Л. Стівенса, які виокремлюють два базові компоненти цього явища – описовий і наказовий.

Описовий компонент відображає усталені уявлення про притаманні чоловікам і жінкам риси, завдяки чому формуються соціальні упередження. Так, поширеною є думка, що жінки нібито менш компетентні у сфері керівництва, тоді як чоловіки менш схильні до виховання дітей і виконання доглядових функцій. Наказовий компонент, зі свого боку, задає очікувану модель поведінки для представників обох статей, фактично спонукаючи індивідів до її відтворення: наприклад, чоловіків суспільство стимулює демонструвати мужність і рішучість, тоді як від жінок очікується прояв ніжності, турботи та поступливості.

Водночас, на нашу думку, гендерні стереотипи є різновидом ширшого соціального феномену – соціальних стереотипів, структура яких охоплює три взаємопов'язані компоненти: когнітивний, афективний і поведінковий. Когнітивний компонент відповідає за змістовне наповнення стереотипів і відображає риси, які суспільство приписує різним статям, тоді як

афективний компонент виражає емоційне ставлення до об'єкта стереотипізації та визначає оцінку «своїх» і «чужих» у соціальній взаємодії. Готовність індивіда діяти певним чином щодо об'єкта пізнання репрезентує поведінковий компонент гендерного стереотипу. На думку В. Ядова, ці компоненти утворюють єдність когнітивних та емоційних складових, а гендерні стереотипи можуть виступати як повні (містять усі три компоненти) або неповні (відсутній один із них) [4].

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що зміст гендерних стереотипів доцільно розглядати через їх класифікацію. У сучасних наукових студіях усталилася думка про існування трьох основних груп: стереотипи маскулінності та фемінності; стереотипи сімейних і професійних ролей; стереотипи трудової діяльності.

Стереотипи маскулінності та фемінності окреслюють соматичні, психологічні та поведінкові якості, які традиційно приписують чоловікам і жінкам. Фемінність зазвичай асоціюється з природним, репродуктивним і пасивним началом, а маскулінність – із культурним, творчим і активним. Тож жінкам приписуються залежність, емоційність, ніжність і покірність, тоді як чоловікам – домінантність, компетентність, логічність та агресивність. Подібний підхід поляризує та ієрархічно протиставляє соціальні статуси статей.

Стереотипи сімейних і професійних ролей відображають уявлення про «належні» соціальні ролі чоловіків і жінок. У традиційній українській культурі жінкам найчастіше приписуються ролі матері, дружини та господині, тоді як чоловіків суспільство оцінює переважно за професійними здобутками. Отже, соціальну значущість жінки часто визначають через сім'ю, а чоловіка – через роботу та кар'єру.

Загальновідомо, що стереотипи трудової діяльності стосуються розподілу сфер професійної реалізації. Жінкам відводиться «експресивна» сфера – робота, пов'язана з обслуговуванням, доглядом і виконавчими функціями. Чоловіки ж вважаються більш придатними до «інструментальної» сфери, яка передбачає управління, креативність і відповідальність за прийняття рішень [3].

Як слушно зазначають дослідники, стереотипи виконують функцію соціального пізнання як на рівні індивіда, так і на рівні соціальних груп. Їх основними властивостями є: схематичність і групове узагальнення, що спрощує сприйняття; емоційно-оцінний характер, який може мати негативне забарвлення та сприяти дискримінації (зокрема, у формах сексизму); масовість і поширеність, завдяки чому вони здатні значно впливати на суспільну поведінку; стійкість і консервативність, що ускладнює їх зміну навіть під впливом соціально-культурних трансформацій.

Аналіз поняття «гендерний стереотип», його складових дає змогу перейти до визначення їхніх функцій і значення у суспільстві. У сучасній літературі пропонується умовна класифікація функцій на психологічні (спрощення сприйняття, створення почуття «нормальності») та соціальні (легітимація нерівності, підтримка традиційного розподілу ролей) [5].

Як зазначалося вище, формування гендерних стереотипів є складним соціокультурним процесом, що зумовлений як історичними традиціями, так і сучасними умовами соціалізації. Ця проблема найчастіше розглядається в контексті теорії соціалізації, адже саме вона забезпечує передачу соціального досвіду від покоління до покоління та закріплює нормативні уявлення про

«належні» ролі чоловіків і жінок у багатьох аспектах.

По-перше, одним із чинників формування стереотипів є оцінки, очікування й упередження, які закріплюються в суспільстві через багаторазове відтворення. Із часом вони перетворюються на стійкі зразки поведінки, комунікації та професійної діяльності, формуючи своєрідні культурні стандарти.

По-друге, важливу роль відіграє засвоєння індивідом певних гендерних ролей у процесі соціалізації та виховання. Дитина з раннього віку отримує від дорослих когнітивну інформацію та практичні настанови, які визначають, якою має бути «правильна» поведінка хлопців і дівчат. Унаслідок цього відбувається самокатегоризація – ототожнення себе з певною статевую роллю та відповідними моделями поведінки.

По-третє, на думку Е. Іглі, джерелом формування гендерних стереотипів виступають відмінності в соціальних ролях чоловіків і жінок. Традиційно типовий жіночий образ асоціюється з комунікативними й соціальними навичками, орієнтацією на підтримку, емоційну теплоту та турботу. Натомість чоловічий образ пов'язується з професійною компетентністю, раціональним мисленням і активною життєвою позицією.

Разом із тим сучасна соціальна реальність дедалі більше демонструє взаємопроникнення маскуліних і фемінних рис у професійній діяльності. Так, універсальною цінністю для представників різних професій стає прагнення до успіху, яке може поєднувати як «традиційно чоловічі» (рішучість, компетентність, лідерство), так і «традиційно жіночі» (емпатія, турбота, комунікативність) риси. Наприклад, дослідження показують, що жінки-поліцейські нерідко демонструють вищий рівень сміливості, самоконтролю та комунікабельності порівняно з чоловіками в тій самій професії [6].

У контексті українських реалій гендерні стереотипи проявляються передусім у сфері праці та професійної реалізації (горизонтальна сегрегація, вертикальна сегрегація, дискримінація у сфері кар'єрного зростання). Горизонтальна сегрегація простежується в тому, що існує стійкий поділ професій на «чоловічі» та «жіночі». До «жіночих» зазвичай відносять сфери обслуговування – педагогіку, охорону здоров'я, культуру, громадське харчування, торгівлю. Водночас «чоловічими» вважаються галузі будівництва, транспорту, промисловості, сектор безпеки й оборони.

Вертикальну сегрегацію ми відслідковуємо в багатьох галузях, навіть «жіночих», тому що існує так званий ефект скляної стелі: керівні посади обіймають переважно чоловіки, тоді як жінки залишаються на нижчих або другорядних позиціях. Має місце, на жаль, і дискримінація у сфері кар'єрного зростання. Незважаючи на високий рівень освіти та професійної підготовки, жінки часто займають менш престижні й менш оплачувані посади. Це спричиняє економічну нерівність та знижує рівень їхнього соціального впливу [3].

Варто наголосити, що в умовах чинної податкової системи роботодавці нерідко виявляють упереджене ставлення до жінок, які мають дітей або перебувають у віці, коли можливе материнство. Для певного кола роботодавців передбачені державою соціальні гарантії та пільги для працюючих жінок сприймаються не як підтримка гендерної рівності, а як додаткове фінансове чи організаційне навантаження. Це, зі свого боку, формує дискримінаційні практики на ринку праці та зменшує можливості жінок щодо працевлаштування та професійної реалізації.

У системі МВС України додатковою проблемою виступає відсутність чітко визначених вимог щодо забезпечення гендерного балансу під час формування кадрового резерву. Недостатнім залишається і впровадження сталих гендерних підходів у програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників сектору безпеки й оборони. Значною мірою це пов'язано з поширеністю стереотипних уявлень, а також із тим, що гендерна компетентність досі не є невід'ємною умовою кар'єрного зростання в цій сфері [7, с. 123].

Ще одним важливим наслідком дії гендерних стереотипів є їхній вплив на демографічні процеси. Зокрема, вони можуть виступати фактором зниження рівня народжуваності. Суспільство, у якому панує гендерна нерівність, фактично ставить жінку перед дилемою: зробити кар'єру чи зосередитися на материнстві. Тож багато молодих жінок свідомо відкладають народження дитини на користь професійного розвитку. Водночас, хоча в законодавстві України чоловіки мають рівні права щодо догляду за дитиною, на практиці лише близько 1 % батьків беруть відпустку по догляду за дитиною [7, с. 117]. На нашу думку, саме гендерні стереотипи створюють антимотивацію для чоловіків у реалізації їхнього батьківського потенціалу.

Крім того, гендерні стереотипи зумовлюють надмірно спрощене та стандартизоване сприйняття чоловіків і жінок, що веде до формування певних шаблонних очікувань та установок у міжособистісних і професійних відносинах. Подібне спрощення позбавляє людину індивідуальності, що негативно впливає на процес пізнання особистості, її самореалізацію та розвиток. Особливістю є те, що стереотипи обмежують не лише жінок, а й чоловіків, адже від них також очікується відповідність жорстко закріпленим рольовим моделям. Це стає серйозним бар'єром у розвитку особистості та професійній реалізації, оскільки індивід часто змушений діяти не відповідно до власних здібностей і прагнень, а згідно зі соціальною «нормою».

Окремої уваги заслуговує мовний аспект, що відображає гендерні стереотипи в офіційній риторикі сектору безпеки й оборони. Зокрема, у назвах державних нагород і відзнак часто використовуються категорії, пов'язані із «чоловічими» чеснотами. Прикладом є слово «мужність», яке традиційно асоціюється з відвагою та сміливістю як переважно чоловічими характеристиками. Це простежується, наприклад, у назві ордену «За мужність» (Указ Президента України від 21 серпня 1996 року № 720/96), а також у відомчих заохочувальних відзнаках Державної прикордонної служби України (наказ МВС від 16 квітня 2013 року № 368) [3]. Подібна термінологія на символічному рівні відтворює традиційний зв'язок героїзму та відваги з чоловічою роллю, залишаючи поза увагою участь жінок у забезпеченні безпеки й оборони держави.

Подолання негативних наслідків гендерних стереотипів, які обмежують як жінок, так і чоловіків, потребує комплексного та системного підходу. У цьому контексті

доцільним видається реалізувати низку конкретних заходів:

- розроблення та впровадження довгострокової державної програми підтримки кар'єрного розвитку жінок. Її важливою складовою має стати створення умов для поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків, зокрема через упровадження гнучких форм зайнятості (неповний робочий день, неповний робочий тиждень, гнучкий графік роботи);

- модернізація системи організації догляду за дітьми. Це сприятиме подоланню одного з ключових бар'єрів, пов'язаних із гендерними стереотипами, які негативно впливають як на суспільство загалом, так і на окремі його сфери, включно з правоохоронною та оборонною діяльністю;

- створення ефективного механізму контролю за дотриманням принципу гендерної рівності. Важливо не лише декларувати рівні права жінок і чоловіків, але й забезпечувати персональну відповідальність посадових осіб за невиконання обов'язків у цій сфері;

- формування гендерної культури суспільства. Це має передбачати як виховання відповідних цінностей у кожної особистості, так і впровадження інституційних практик. Зокрема: проведення громадських слухань із питань порушення прав людини за ознакою статі; системне навчання працівників сектору безпеки щодо запобігання дискримінації жінок; активне висвітлення гендерної проблематики в засобах масової інформації. У закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання потрібно передбачити запровадження навчальних дисциплін, що забезпечуватимуть базові знання з гендерної проблематики для всіх освітньо-професійних програм.

Висновки. Гендерні стереотипи розглядаються як стійкі соціально сконструйовані уявлення про «належні» ролі, поведінку та риси чоловіків і жінок, що формуються в процесі соціалізації та підтримуються культурними традиціями. Структура гендерних стереотипів охоплює когнітивний, афективний і поведінковий компоненти, які формують установки, емоційне ставлення та моделі соціальної взаємодії.

У наукових студіях стереотипи класифікуються за трьома основними групами: маскуліності та фемінності; сімейних і професійних ролей; трудової діяльності. Попри функцію спрощення соціального пізнання, стереотипи водночас легітимізують нерівність і підтримують традиційний розподіл ролей, що ускладнює забезпечення рівності та недискримінації.

Проте у сфері безпеки й оборони гендерні стереотипи залишаються бар'єром для повноцінної участі жінок, обмежуючи їх доступ до військової служби, управлінських позицій та кар'єрного зростання. Подолання стереотипів потребує комплексного підходу, що враховує як соціально-культурні трансформації, так і міжнародні правові зобов'язання України (зокрема, вимоги Конвенції ООН та Резолюції РБ ООН 1325).

Список використаних джерел

1. Кононенко Т. В. Гендерна компетентність у контексті професійної підготовки поліцейського. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2025. № 2 (10). С. 57–62. <https://doi.org/10.32782/cuj-2025-2-6>.
2. Гендерні дослідження: прикладні аспекти : монографія / за наук. ред. В. Кравця. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.
3. Формування комунікативної компетентності поліцейського у сфері гендерної рівності : науково-практичні рекомендації / Т. В. Кононенко, Г. В. Мухіна, А. М. Гельбак, Н. В. Цумарева, Ю. М. Короткова, Т. М. Сабельникова, В. С. Сусликов / за заг. ред. С. С. Вітвіцького. Київ : Алерта, 2023. 134 с.
4. Кубриченко Т. Генезис гендерних стереотипів. URL: https://www.researchgate.net/publication/281038336_GENEZIS_GENDERNIH_STEREOTIPIV.
5. Щотка О. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М., 2019. 358 с.
6. Гельбак А. М. Гендерний підхід до формування комунікативної компетентності поліцейських. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 15 (33). С. 654–665. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-15\(33\)-654-664](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-15(33)-654-664).
7. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Ч. 1 / за заг. ред. К. Левченко / Г. Жуковська, К. Левченко, О. Остапенко, О. Сулова. Київ : БВ, 2020. 186 с.

References

1. Kononenko, T.V. (2025). Henderna kompetentnist u konteksti profesiinoi pidhotovky politseiskoho [Gender competence in the context of police professional training]. *Tsentrlnoukrainskyi visnyk prava ta publicnogo upravlinnia*, 2 (10), 57–62. <https://doi.org/10.32782/cuj-2025-2-6> [in Ukrainian].
2. Kravets, V. (Ed.). (2013). Henderni doslidzhennia: prykladni aspekty: monohrafiia [Gender studies: Applied aspects: A monograph]. Ternopil: Navchalna knyha – Bohdan [in Ukrainian].
3. Kononenko, T.V., Mukhina, H.V., Helbak, A.M., Tsumaryova, N.V., Korotkova, Yu.M., Sabelnykova, T.M., & Suslykow, V.Ye. (2023). Formuvannya komunikatyvnoi kompetentnosti politseyskoho u sferi gendernoyi rivnosti : nauk.-prakt. rekomendatsiyi [Formation of communicative competence of a police officer in the field of gender equality : scientific-practical recommendations] (S.S. Vitvitsky, Ed.). Kyiv: Alerta [in Ukrainian].
4. Kubrychenko, T. (n.d.). Henezys hendernykh stereotypiv [Genesis of gender stereotypes]. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/281038336_GENEZIS_GENDERNIH_STEREOTIPIV [in Ukrainian].
5. Shchotka, O. (2019). Henderna psykholohiia: navchalnyi posibnyk [Gender psychology: A textbook]. Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M. [in Ukrainian].
6. Gelbak, A.M. (2023). Hendernyi pidkhid do formuvannia komunikatyvnoi kompetentnosti politseyskykh [Gender approach to the formation of communicative competence of police officers]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky*, 15 (33), 654–665. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-15\(33\)-654-664](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-15(33)-654-664) [in Ukrainian].
7. Zhukovska, H., Levchenko, K., Ostapenko, O., & Suslova, O. (2020). Henderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh. Ch. 1 [Gender policy in regulatory and legal documents. Part 1] (K. Levchenko, Ed.). Kyiv [in Ukrainian].

Mukhina Galyna,

Candidate of Pedagogical Sciences,

Associate Professor at the Department of Psychology, Sociology and Pedagogy

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8866-794X>

Gelbak Anzhela,

Candidate of Psychological Sciences,

Head of the Department of Psychology, Sociology and Pedagogy

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7137-6326>

**GENDER STEREOTYPES IN THE SECURITY AND DEFENSE SECTOR OF UKRAINE:
PROBLEMS AND PROSPECTS FOR OVERCOMING**

The article examines the problem of gender stereotypes in the security and defense sector of Ukraine, which is becoming particularly relevant in the context of a full-scale war, army reform and the transformation of social relations. It is emphasized that traditional ideas about «male» and «female» roles still retain their influence on the professional environment, forming a biased attitude towards women in the security structures. Such stereotypes limit the opportunities for self-realization of military personnel and security sector workers, affect the distribution of tasks, promotion, access to resources and the perception of professional competence.

Gender biases reduce the effectiveness of human potential, create barriers to attracting qualified female specialists, and also hinder Ukraine's integration into NATO standards, which are based on the principles of equality, respect for diversity and non-discrimination.

The study emphasizes the specifics of the formation of gender perceptions in the military environment, where a hierarchical structure, a high level of discipline and conservative values prevail. It is emphasized that overcoming gender stereotypes will contribute not only to ensuring equal rights and opportunities, but also to increasing the efficiency of the security sector, strengthening the state's defense capability, and creating an inclusive, professional and motivating environment.

The article proposes directions for improving gender policy: conducting systematic information and educational campaigns, integrating gender issues into the training of management personnel, improving the regulatory framework, developing mechanisms to prevent discrimination and ensuring equal access of women and men to service and career growth in the security and defense sector of Ukraine.

Key words: gender stereotypes, security and defense sector, police activity, gender equality, gender roles, institutions of socialization.



Надіслано до редколегії 01.09.2025
Рекомендовано до публікації 09.10.2025
Опубліковано 19.11.2025