

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КОМІРЧА ЯНА ПАВЛІВНА

УДК 159.922:305]:351.741(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ
ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН
У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Спеціальність 053 – Психологія

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **Я. П. Комірча**

Науковий керівник: **Кудерміна Олена Іванівна**, доктор психологічних наук,
професор

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Комірча Я. П. Психологічні та організаційні засади гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 – Психологія. – Національна академія внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України, Київ, 2024.

У дисертаційній роботі схарактеризовано теоретико-історичні та методологічні засади гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України як психологічний та організаційний феномен; здійснено емпіричне вивчення гендерних установок та гендерно-рольових стереотипів у службових відносинах поліцейських; визначено особливості їх гендерно обумовленої взаємодії в професійному середовищі; запропоновано напрями вдосконалення гендерно обумовлених службових відносин поліцейських.

На основі проведеного теоретичного аналізу досліджень з гендерної проблематики в правоохоронних органах незалежної України в період з 1991 року донині виокремлено й узагальнено такі етапи наукових розвідок проблем гендерної рівності:

– перший етап (1991 рік – жовтень 2004 року) розпочався з проголошенням незалежності України. У цей час було створено українську міліцію, прийнято Закон України «Про міліцію» та положення про проходження служби в органах внутрішніх справ. Цей етап означений перманентним науковим інтересом до гендерної проблематики в правоохоронних органах України фахівців різних галузей знань;

– другий етап (жовтень 2004 року – листопад 2015 року) започатковано введенням посади радника Міністра внутрішніх справ України з прав людини та гендерних питань. Він визначається появою комплексних соціологічних і психологічних досліджень з питань гендерної рівності в контексті діяльності

правоохоронних органів, однак цим науковим роботам ще не притаманний системний характер;

– третій етап (листопад 2015 року – донині) органічно пов'язаний з реформуванням української міліції та створенням Національної поліції України. Характеризується дослідженнями гендерної проблематики в межах системних наукових національних досліджень, які мають статус національних програм і проектів, з подальшою інтеграцією їх результатів у систему підготовки майбутніх фахівців.

Виокремлено та детально описано основні групи проблемних питань, що виникають у роботі жінок-правоохоронниць у Національній поліції України та потребують подальшого ретельного наукового узагальнення й організаційно-практичного розв'язання: проблеми, притаманні функціонуванню гендерованого професійного поліцейського середовища; питання детермінант і чинників становлення «Я-концепції» жінки-правоохоронниці; проблеми самовизначення та самореалізації жінки-правоохоронниці в професійній діяльності.

Вивчено вияви гендерно обумовлених відносин у службовій взаємодії поліцейських. Доведено, що гендерно обумовлені відносини в службовій взаємодії в колективі поліцейських опосередковуються низкою структурно-змістових детермінант, серед яких найбільш вагомими є статеві особливості особистості, гендерна ідентичність особистості, гендерні ролі, норми й гендерні стереотипи.

Основою продуктивної гендерної взаємодії визначено особистісні й міжособистісні характеристики, а також організаційні характеристики.

Ключовою детермінантою формування адекватних і толерантних гендерних взаємин визнано гендерну ідентичність як базову структуру соціальної ідентичності. Вона об'єднує в собі особистісні атрибути й переживання в їх зв'язку із зовнішньою поведінкою та актуальними соціокультурними умовами, відіграє важливу роль у процесах побудови життєвого плану та самовизначення, передусім у професійному середовищі.

Доведено потребу у формуванні стратегії розвитку гендерної політики, у якій маскуліність, фемінність та інші критерії ідентичностей розглядатимуться в множинному, системному тлумаченні. Ефективним інструментом досягнення та забезпечення гендерної рівності в поліцейській практиці та розвитку корпоративної культури визнано політику так званого гендерного інтегрування (gender mainstreaming).

Методологічною основою дослідження визнано гендерний підхід, орієнтований на втілення ідеї рівності людей незалежно від їх статевої належності; гендерну теорію, згідно з якою «природні» відмінності між статями мають не біологічну, а соціальну основу; гендерно орієнтований підхід до вивчення гендерно-рольового репертуару особистості та її професійного розвитку.

За результатами дослідження визначено, що гендерна взаємодія поліцейських означена здебільшого конструктивними стратегіями міжособистісних відносин і партнерськими типами гендерної взаємодії. У конфліктних ситуаціях поліцейські переважно схильні до конформістської поведінки, однак можуть обирати й інші стилі поведінки залежно від їх гендерної ідентичності.

Емпіричне вивчення соціально-психологічних особливостей гендерної взаємодії поліцейських Національної поліції України засвідчило існування гендерної нерівності на рівні міжособистісних відносин поліцейських чоловічої та жіночої статі, поліцейських гетерогенних груп. Зокрема, констатовано відмінності поведінкових патернів гендерної взаємодії поліцейських із колегами та колежанками.

Констатовано потребу у використанні отриманих результатів емпіричного дослідження щодо зазначених поведінкових патернів гендерної взаємодії поліцейських у розгортанні відповідної психокорекційної та психопрофілактичної роботи з особовим складом поліцейського підрозділу, зокрема під час проведення заходів професійно-психологічної підготовки поліцейських, спрямованих на інтенсифікацію та поглиблення партнерсько-професійної взаємодії між

гомогенними й гетерогенними групами, підтримку сформованої партнерсько-соціальної гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю.

Визначено напрями вдосконалення гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України. Зауважено, що психологічна робота з персоналом органів і підрозділів Національної поліції України ґрунтується на наріжному, у формуванні гендерної політики МВС України, гендерно-орієнтованому підході, спрямованому на забезпечення рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку поліцейських, незалежно від їхньої статевої належності або належності до певної гендерної групи; на успішне виконання професійної діяльності й особистісне зростання поліцейських у підрозділах поліції в ситуаціях професійної та міжособистісної взаємодії.

Організаційними чинниками забезпечення гендерної рівності й адекватних гендерних відносин у колективах Національної поліції України визнано такі: дотримання та реалізація політики недискримінації та гендерної толерантності; адміністративної підтримки гендерно нейтральної поведінки, позитивних культурологічних тенденцій, зокрема у сфері гендерної культури; забезпечення на всіх щаблях управління підрозділами рівних можливостей професійного самовизначення та службового зростання; формування егалітарної моделі взаємин у службових колективах.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерні стереотипи, дискримінація, гендерна політика, гендерний аналіз, гендерний підхід, поліцейські, гендерна компетентність, гендерна культура, гендерно обумовлені службові відносини, гендерна ідентичність, стать біологічна, стать гендерна, гендерна роль.

SUMMARY

Komircha Y. P. Psychological and organizational principles of gender-based service relations in the National Police of Ukraine. – *Qualification scientific work on the rights of the manuscript.*

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 053 – Psychology – National Academy of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs, Kyiv, 2024.

The thesis describes the theoretical, historical and methodological foundations of gendered service relations in the National Police of Ukraine as a psychological and organizational phenomenon; empirical study of gender attitudes and gender-role stereotypes in police service relations; peculiarities of their gendered interaction in the professional environment; proposed directions for improving gendered service relations of police officers.

Based on the theoretical analysis of research on gender issues in law enforcement agencies of independent Ukraine in the period from 1991 to the present, the following stages of scientific research on gender equality issues are identified and summarized:

– the first stage (1991 – October 2004) began with the proclamation of Ukraine's independence. At that time, the Ukrainian police was created, the Law of Ukraine «On Police» and the regulations on service in the internal affairs bodies were adopted. This stage is characterized by a permanent scientific interest in gender issues in law enforcement agencies of Ukraine by specialists in various fields of knowledge;

– the second stage (October 2004 – November 2015) was initiated by the introduction of the position of Advisor to the Minister of Internal Affairs of Ukraine on Human Rights and Gender Issues. It is characterized by the emergence of comprehensive sociological and psychological research on gender equality in the context of law enforcement, but these studies are not yet systematic;

– the third stage (November 2015 – present) is organically linked to the reform of the Ukrainian police and the creation of the National Police of Ukraine. It is characterized by research on gender issues within the framework of systematic national

scientific research that has the status of national programs and projects, with further integration of their results into the system of training future specialists.

The author identifies and describes in detail the main groups of problematic issues arising in the work of women law enforcement officers in the National Police of Ukraine and requiring further thorough scientific generalization and organizational and practical solution: problems inherent in the functioning of a gendered professional police environment; the issue of determinants and factors of formation of the "self-concept" of a woman law enforcement officer; problems of self-determination and self-realization of a woman law enforcement officer in professional activities.

The manifestations of gendered relations in police officers' official interaction are studied. It is proved that gender-based relations in official interaction in the police team are mediated by a number of structural and substantive determinants, among which the most important are the sexual characteristics of the individual, gender identity, gender roles, norms and gender stereotypes. The basis of productive gender interaction is formed by personal and interpersonal characteristics, such as communication and coordinated activities between gender strata, consolidation of employees to achieve a common goal of the organization, increased knowledge of gender peculiarities of interaction between people, flexibility, criticality, openness to new experiences, as well as organizational characteristics, such as team cohesion, organizational culture with competitive femininity.

Gender identity as the basic structure of social identity is recognized as a crucial determinant of the formation of adequate and tolerant gender relations. It combines personal attributes and experiences in their connection with external behavior and current socio-cultural conditions, plays an important role in the processes of building a life plan and self-determination, especially in the professional environment.

The author proves the need to formulate strategies for the development of gender policy, in which masculinity, femininity and other criteria of identities will be considered in a multiple, systematic interpretation. The policy of the so-called gender mainstreaming is recognized as an effective tool for achieving and ensuring gender equality in police practice and the development of corporate culture.

The methodological basis of the study is the gender approach, which is focused on the implementation of the idea of equality of people regardless of their gender; gender theory, according to which the "natural" differences between the sexes are not biological but social; gender-oriented approach to the study of gender-role repertoire of a person and his or her professional development.

The study found that gender interaction of police officers is characterized mainly by constructive strategies of interpersonal relations and partnership types of gender interaction. In conflict situations, police officers are mostly prone to conformist behavior, but they can choose other styles of behavior depending on their gender identity.

In this regard, the author identifies the need to use the results of an empirical study of these behavioral patterns of gender interaction of police officers in the deployment of appropriate psychocorrective and psychoprophylactic work with the personnel of a police unit, in particular during the implementation of professional psychological training of police officers aimed at intensifying and deepening partnership and professional interaction between homogeneous and heterogeneous groups, supporting the established partnership and social gender relations.

The article identifies areas for improving gender-based service relations in the National Police of Ukraine. Psychological work with the staff of the bodies and units of the National Police of Ukraine is based on a gender-oriented approach, which is fundamental in the formation of the gender policy of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, aimed at ensuring equal rights and opportunities in the personal and professional development of police officers, regardless of their gender or belonging to a particular gender group; at the successful performance of professional activities and personal growth of police officers in police units in situations of professional and interpersonal interaction.

The following are recognized as purely organizational factors for ensuring gender equality and adequate gender relations in the staff of the National Police of Ukraine: compliance with and implementation of the policy of non-discrimination and gender tolerance; administrative support for gender-neutral behavior, positive cultural trends,

including in the field of gender culture; ensuring equal opportunities for professional self-determination and career growth at all levels of management of units; formation of an egalitarian model of relations in the staff of the National Police of Ukraine.

Keywords: gender equality, gender stereotypes, discrimination, gender policy, gender analysis, gender approach, police officers, gender competence, gender culture, gender-based service relations, gender identity, biological sex, gender, gender role.

Список публікацій здобувача за темою дисертації

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Комірча Я. П., Кудерміна О. І. Гендерна культура як складова службових відносин поліцейських. *Габітус* : наук. журн. із соціології та психології. 2022. № 44. С. 281–286. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.48>.

2. Komircha Y. Historical origin and current state of research gender equality in law enforcement bodies of Ukraine. *Law Journal of the National Academy of Internal Affairs*. 2023. No. 13 (1). P. 63–73. DOI: 10.56215/naia-chasopis/1.2023.63.

3. Комірча Я. П. Особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі. *Юридична психологія*. 2023. № 2 (33). С. 87–95. DOI: 10.33270/03233302.87.

4. Комірча Я. П. Організація та управління в контексті становлення гендерно обумовлених відносин у Національній поліції України. *Габітус* : наук. журн. із соціології та психології. 2023. Вип. 55. С. 161–167. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.28>.

5. Комірча Я. П. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії поліцейських. *Наукові перспективи*. 2023. Вип. 12 (42). С. 823–842. (Серія «Психологія»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14\(32\)-823-841](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14(32)-823-841).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Комірча Я. П. Корупційні ризики в гендерно обумовлених службових відносинах поліцейських. *Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 9–10 груд. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 444–447.

7. Комірча Я. П. Гендерна компетентність як детермінанта формування гендерної культури поліцейських. *Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану* : матеріали V міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 20 квіт. 2023 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. С. 200–203.

8. Комірча Я. П. Особливості поведінки у конфліктних ситуаціях поліцейських із різними типами гендерної ідентичності. *Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії* : матеріали Всеукр. наук.-дискус. платформи, присвяч. Міжнар. дню толерантності (Кропивницький, 16 листоп. 2023 р.). Кропивницький : ДонДУВС, 2023. С. 28–31.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

9. Комірча Я. П. Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України : метод. рек. / за заг. ред. В. Г. Андросюка. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. 35 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	13
ВСТУП.....	14
РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНІ СЛУЖБОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ФЕНОМЕН.....	21
1.1. Стан наукових досліджень проблематики гендерно обумовлених службових відносин у правоохоронних органах незалежної України.....	21
1.2. Феноменологія виявів гендерно обумовлених відносин у службовій взаємодії поліцейських.....	40
1.3. Гендерні особливості організаційної культури в службових відносинах поліцейських.....	57
Висновки до розділу 1.....	75
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	78
2.1. Гендерні установки та гендерно-рольові стереотипи в службових відносинах поліцейських.....	78
2.2. Особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі.....	92
Висновки до розділу 2.....	113
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	115
3.1. Психологічне забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських.....	115
3.2. Організаційні чинники регулювання гендерно обумовлених службових відносин поліцейських.....	139
Висновки до розділу 3.....	157
ВИСНОВКИ.....	160
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	166
ДОДАТКИ.....	187

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВООЗ	Всесвітня організація охорони здоров'я
ЄС	Європейський Союз
ЗСУ	Збройні Сили України
МВС України	Міністерство внутрішніх справ України
НАТО	Організація Північноатлантичного договору (North Atlantic Treaty Organization, NATO)
НПУ	Національна поліція України
ООН	Організація Об'єднаних Націй
РЄ	Рада Європи
РФ	Російська Федерація

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Забезпечення принципу гендерної рівності нині слугує одним з основних стандартів і водночас важливим показником демократизації суспільного життя в сучасній Україні. Рівність прав та можливостей жінок і чоловіків проголошено ключовим напрямом політики в діяльності Європейського Союзу. Угода про асоціацію між Україною та ЄС, після тривалого процесу ратифікації, 1 вересня 2017 року набула чинності в повному обсязі. З цього моменту Україна остаточно визначилася з вектором свого подальшого політичного й соціального розвитку як незалежна держава, де дотримання принципів гендерної рівності є фундаментальним постулатом і необхідною умовою реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного й особистого життя.

Підходи до гендерної рівності в Національній поліції України відповідають загальнодержавній політиці, спрямованій на забезпечення гарантій рівних прав і можливостей людини в усіх сферах життєдіяльності незалежно від її статі. Проте донині зберігаються певні ознаки дисбалансу, характерні для українського суспільства загалом. Зокрема, це стосується питань наявності гендерних стереотипів і дискримінації, сексуальних домагань, гендерованих процедур набору й утримання персоналу, підтримки та розвитку спроможностей, кар'єрного зростання, лідерства тощо. Вирішення цих питань у подальшому сприятиме гендерно чутливим інституційним перетворенням, а саме інтеграції питань гендерної рівності в правила, процедури та практику роботи підрозділів Національної поліції України, а отже, трансформації її як інституції, здатної змінити організаційну культуру загалом. Цей процес організаційного розвитку потребує корегування внутрішніх механізмів діяльності НПУ із застосуванням комплексного підходу до психологічного, організаційного й кадрового розвитку, а також надання послуг.

З першого дня повномасштабного вторгнення РФ на територію України в секторі безпеки відбувається ментальна трансформація, яка призводить до

перерозподілу гендерних ролей, що сприяє виробленню та засвоєнню новітніх соціально-статевих відносин із формуванням егалітарного гендерного уявлення, – системи поглядів, спрямованих на планомірну діяльність зі створення рівних соціальних умов для розвитку особистості незалежно від того, чоловік він чи жінка. Такі зміни в силових відомствах України, зокрема НПУ, сприятимуть переходу до стандартів і практик НАТО.

Науково-теоретичним підґрунтям дослідження питання гендерної рівності у різних сферах суспільного буття є праці представників юридичних, психологічних, педагогічних та інших суміжних наук, зокрема таких учених, як І. П. Андрусак, А. Л. Весельська, А. М. Гельбак, А. А. Герц, П. П. Горностай, Л. Д. Заграй, Т. В. Іванова, Ю. В. Івченко, М. О. Карч, Л. М. Карамушка, О. М. Кікінежді, Н. О. Кодацька, С. В. Котова-Олійник, В. П. Кубко, Н. В. Кушнір, В. В. Мартинець, М. М. Нестеренко, Н. М. Оніщенко, О. А. Пушонкова, О. Ф. Романюк, С. О. Сунегіна, М. Г. Ткалич, О. О. Уварова, Л. А. Усанова, З. В. Шевченко, І. В. Шульженко та ін.

Окремі аспекти гендерної проблематики, реалізації політики гендерної рівності в практиках управління сектору безпеки й оборони України вивчають вітчизняні юристи та психологи В. Г. Андросюк, В. І. Барко, Н. О. Білевич, Н. В. Галіцина, А. Г. Гаркуша, М. В. Костицький, Л. В. Кринець, О. І. Кудерміна, В. В. Кудря, І. В. Ламаш, К. Б. Левченко, Н. В. Лях, В. С. Медведєв, Т. М. Мельник, О. М. Мохорєва, О. С. Перунова, Н. А. Чередніченко та ін.

Проте дискурс гендерно обумовлених відносин у службовій сфері поліцейських Національної поліції України знаходиться на стадії активних наукових дискусій і потребує належного системного наукового обґрунтування та ретельного теоретичного опрацювання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до основних положень, відображених, зокрема, у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр.; Національному плані дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (розпорядження Кабінету Міністрів

України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р); Указі Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; тематиці наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020–2024 роки (наказ МВС України від 11 червня 2020 року № 454); планах науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Національної академії внутрішніх справ на 2019–2021 роки. Тему дисертаційної роботи затверджено вченою радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 22 від 30 листопада 2021 року) зі змінами (протокол № 22 від 31 жовтня 2023 року).

Мета дисертаційного дослідження полягає в з'ясуванні та узагальненні психологічних й організаційних чинників, що визначають сутність і зміст гендерної обумовленості службових відносин у Національній поліції України, та опрацюванні на цій основі практичних рекомендацій щодо їх удосконалення.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі *завдання*:

- дослідити стан сучасних наукових досліджень проблематики гендерно обумовлених службових відносин;
- визначити психологічні особливості виявів гендерно обумовлених відносин у службовій взаємодії колективу;
- схарактеризувати гендерні особливості організаційної культури в службових відносинах поліцейських;
- провести емпіричне дослідження особливостей гендерно обумовлених службових відносин поліцейських;
- визначити психологічні чинники формування хибних гендерних уявлень і стереотипів у сфері службових відносин поліцейських Національної поліції України;
- визначити організаційні чинники, що впливають на формування гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України;
- опрацювати рекомендації, спрямовані на оптимізацію гендерно обумовлених службових відносин поліцейських Національної поліції України.

Об'єкт дослідження – гендерно обумовлені службові відносини поліцейських, які виникають у їх професійній діяльності з виконання покладених на поліцію повноважень.

Предмет дослідження – психологічні й організаційні чинники гендерно обумовлених службових відносин поліцейських Національної поліції України.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети, з урахуванням об'єкта й предмета дослідження, у роботі використано комплекс наукових методів пізнання: *теоретичні* – аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних та емпіричних даних (розділи 1–3); *емпіричні* – анкетування, опитування, психодіагностичні методики (підрозділи 2.1, 2.2). Застосовано емпіричні методи психологічної діагностики (спостереження, тестування, опитування), а саме опитувальник IMAGES (чоловічий і жіночий варіанти); психодіагностичні методики, зокрема опитувальник «Маскулінність – фемінність» (С. Бем) – для визначення гендерної ідентичності поліцейських; «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас) – для дослідження стилю поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту; опитувальник «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (М. Г. Ткалич) – для вивчення рівня вияву та домінуючого типу гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колегами своєї та протилежної статі.

Емпіричну базу дослідження становили результати вивчення поліцейських чоловічої та жіночої статі Національної поліції України (n=150). Вони вказали свою біологічну стать як чоловічу (75 осіб) або жіночу (75 осіб), що відповідає гендерній бінарності. Для обробки результатів дослідження використано описову статистику. Статистичну обробку даних проведено за допомогою функцій і формул версії Excel, яка входить у програмний пакет Microsoft Office 2007.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є першим в Україні комплексним монографічним дослідженням актуальної в теоретичному та практичному контексті проблеми гендерно обумовлених службових відносин поліцейських Національної поліції України, у якому

системно досліджено психологічні й організаційні засади цих відносин, запропоновано шляхи та методи їх оптимізації. Унаслідок проведеного дослідження сформульовано й додатково аргументовано низку наукових положень і висновків, що мають ознаки наукової новизни, зокрема:

вперше:

– сформульовано поняття гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України як особливих (статусних) правових відносин, які виникають у процесі професійної діяльності поліцейських та під час надання поліцейських послуг особам незалежно від їхньої гендерної ідентичності;

– доведено необхідність формування стратегій розвитку гендерної політики, у якій маскуліність, фемінність та інші критерії ідентичностей розглядатимуться в множинному, системному тлумаченні;

– запропоновано комплексний підхід до розуміння гендерно обумовлених відносин як системоутворювального чинника гендерної взаємодії в службових колективах підрозділів Національної поліції;

– визначено організаційні (структура організації, формалізовані компоненти службових відносин, функціональні та кваліфікаційні характеристики виконавців) та управлінські (система управління, планування і контроль за виконанням завдань, лідерство та стильові характеристики керівництва, організаційна поведінка керівника тощо) складові поліцейського менеджменту як підґрунтя формування гендерно-толерантних взаємин у царині поліцейських;

– встановлено критерії визначення поведінкових патернів гендерної взаємодії поліцейських на основі диференціації параметрів персональної гендерної ідентичності;

удосконалено:

– уявлення про феноменологію гендерної інтолерантності в професійній діяльності поліцейських різної статі, їх причинну зумовленість низкою індивідуально- та соціально-психологічних властивостей суб'єктів міжособистісної та групової службової взаємодії;

– науково-практичне розуміння основних детермінантів гендерної культури поліцейських, інтегратором яких є гендерна компетентність поліцейських;

– розуміння організаційних чинників забезпечення гендерної рівності й адекватних гендерних відносин у колективах Національної поліції України на тлі реалізації політики недискримінації та гендерної толерантності; адміністративної підтримки гендерно нейтральної поведінки, позитивних культурологічних тенденцій; формування егалітарної моделі взаємин у службових колективах;

– методологічні підходи до системи професійно-психологічної підготовки, спрямованої на інтенсифікацію та поглиблення партнерсько-професійної взаємодії між гомогенними й гетерогенними групами поліцейських; до проведення психопрофілактичної роботи з особовим складом поліцейського підрозділу щодо попередження виявів гендерних стереотипів, формування гендерної компетентності й гендерної культури;

дістали подальший розвиток:

– розуміння історико-правової, соціально-психологічної та культурологічної спадщини формування гендерної політики в Україні та правоохоронних органах, зокрема в сучасних умовах;

– наукові уявлення про психологічну та організаційно-управлінську детермінацію низки виявів інтолерантної поведінки в службових колективах підрозділів Національної поліції, шляхи й напрями їх попередження та корекції;

– методи й особливості використання психодіагностичного та психопрофілактичного інструментарію роботи з формування адекватних уявлень про гендерну ідентичність, гендерну толерантність і гендерну культуру в міжособистих та службових відносинах поліцейських.

Практичне значення отриманих результатів полягає у використанні розроблених у результаті дослідження пропозицій та висновків у:

– *освітньому процесі* – під час підготовку навчально-методичних і дидактичних матеріалів до всіх видів занять циклу психологічних дисциплін (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 7 грудня 2023 р.);

– *практичній діяльності* – як рекомендації щодо формування гендерної компетентності й гендерної культури працівників структурних підрозділів МВС України (акт впровадження Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України від 9 січня 2024 р.); під час здійснення заходів психологічного супроводження здобувачів вищої освіти (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 7 грудня 2023 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі сформульовані в дисертації положення та висновки ґрунтуються на власних дослідженнях здобувача. Наукові розробки й рекомендації, що характеризують наукову новизну, отримано автором самостійно. У статті «Гендерна культура як складова службових відносин поліцейських», що опублікована в співавторстві з О. І. Кудерміною, автору належить 50 % тексту.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення, висновки та результати дослідження оприлюднено в доповідях на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, круглому столі, науково-дискусійній платформі: VI Міжнародній науково-практичній конференції «Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі» (м. Київ, 9–10 грудня 2021 року); V міжвідомчому науково-практичному круглому столі «Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану» (м. Київ, 20 квітня 2023 року); Всеукраїнській науково-дискусійній платформі, присвяченій Міжнародному дню толерантності «Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії» (м. Кропивницький, 16 листопада 2023 року).

Структура та обсяг дисертації обумовлені об'єктом і предметом, метою й завданнями дослідження. Робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що об'єднують сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (184 найменувань на 21 сторінках) та шістьох додатків на 19 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 205 сторінок, з них основного тексту – 165 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНІ СЛУЖБОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ФЕНОМЕН

1.1. Стан наукових досліджень проблематики гендерно обумовлених службових відносин у правоохоронних органах незалежної України

На сучасному етапі розвитку суспільства трансформаційні зміни та тримання курсу на євроінтеграцію супроводжуються зміною ролі жінки в усіх сферах життя, зокрема в професійній. Не є винятком і правоохоронна сфера: служба в поліції, яка донедавна вважалася суто чоловічою справою, почала змінювати свій статевий склад.

Якщо станом на 2007 рік кількість жінок у правоохоронних органах становила лише 14,8 % від загальної чисельності персоналу (серед атестованого складу – 10,6 %), то протягом наступних десяти років частка жінок зросла до 23,5%, зокрема в Національній поліції – до 21,8 % [29; 68, с. 9].

Водночас гендерний аналіз особливостей кадрової політики в системі МВС України за 2016–2017 роки щодо особового складу органів, що належать до цього Міністерства, центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України, засвідчив нерівномірну представленість чоловіків і жінок на посадах: втричі менша загальна кількість жінок (керівниці та виконавиці), ніж чоловіків; порівняно з чоловіками втричі менша загальна кількість жінок на атестованих посадах, майже в чотири рази – на керівних атестованих посадах [9].

Важливим кроком у розвитку гендерної політики МВС України та захисті прав жінок, які працюють у правоохоронних органах, стало створення в березні 2018 року та початок роботи громадської організації «Українська асоціація представниць правоохоронних органів». Вона об'єднала співробітників, які є представниками правоохоронних органів та закладів вищої освіти МВС України, з

метою забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у правоохоронних органах, впровадження гендерної рівності й гендерного балансу на робочих місцях.

Станом на серпень 2022 року в системі МВС України працюють і виконують службу понад 66 тис. жінок (службовиці ЗСУ, поліцейські, нацгвардійки, рятівниці, прикордонниці) [103]. Нині жінки-поліцейські входять до складу спеціалізованих поліцейських мобільних груп з виявлення сексуальних злочинів, вчинених російськими окупантами на території України.

Гендерна проблематика здавна слугувала предметом наукового вивчення зарубіжних вчених. Так, дослідниці Дж. Браун (Jennifer Brown) та М. Сільвестрі (Marisa Silvestri), які вивчали питання працевлаштування жінок у поліції, зумовлене реформуванням і зміною гендерного співвідношення працівників, визнали збільшення виявів поліцейського піклування в діяльності поліції, однак вважали перебільшенням пояснювати це виключно впливом фемінізації [168]. Як стверджують дослідниці, жінки-поліцейські, незалежно від своєї расової належності, менш схильні застосовувати силу, ніж чоловіки-поліцейські [166].

У багатьох країнах Азії, Латинської Америки створені та функціонують жіночі поліцейські відділки, до складу яких входять соціальні працівники, юристи, психологи та жінки-поліцейські. Перевагами цієї інновації є доступ жінок до правосуддя, запобігання гендерному насильству, звуження обов'язків жінок-поліцейських і можливість їх кар'єрного зростання, а також зменшення навантаження на стандартні поліцейські дільниці [169]. Обмеженнями цієї моделі поліцейської діяльності, порівняно з традиційною, є те, що виключно жіночі поліцейські відділки можуть не супроводжуватися позитивним сприйняттям жінок-поліцейських, а їх відокремлення може призвести до непередбачуваних наслідків [178].

Згідно з результатами дослідження Кетрін Браун (Katharine Brown) та М. Райзіг (Michael Reisig), вплив процедурного ставлення юридичних органів на легітимність діяльності поліції не відрізняється від типового та є однаковим, незалежно від статі поліцейського [167]. Попри те, що донині існують гендерні

стереотипи як у кандидатів на службу в поліцію, так і в діючих поліцейських, лише незначна їх частка підтримує гендерно-стереотипний погляд щодо служби чоловіків і жінок у поліції, а більшість обстоюють гендерну рівність поліцейських різної статі у виконанні поліцейських завдань [166].

Історичними передумовами правового регулювання праці жінок в Україні стало їх виокремлення як категорії працівників, до яких застосовуються обмежувальні та заборонні норми в трудових правовідносинах [161].

Перший етап досліджень проблематики гендерної рівності в правоохоронних органах України бере початок з часу проголошення незалежності України та створення української міліції. Основними правовими актами, які регламентували проходження жінками служби в міліції, були Закон України «Про міліцію» [112] та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [109].

Основні завдання та принципи діяльності міліції, її правову основу, організацію та підпорядкованість, а також права й обов'язки міліціонерів, прийняття на службу в міліцію, проходження служби, правовий і соціальний захист працівників міліції, їх відповідальність було визначено в Законі України «Про міліцію» [112].

Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ визначало права, обов'язки та відповідальність, питання щодо присвоєння, зниження та позбавлення спеціальних звань, призначення на посади, переміщення і просування по службі, звільнення зі служби, атестації, відпусток, особливостей проходження служби окремими категоріями осіб начальницького складу [109].

У цей період науковці різних галузей знань виявляли фрагментарний науковий інтерес до гендерної проблематики в правоохоронних органах України.

Новий етап досліджень проблематики гендерної рівності в правоохоронних органах України розпочався в жовтні 2004 року із введенням посади радника Міністра внутрішніх справ України з прав людини та гендерних питань [68].

Важливою віхою цього етапу можна вважати початок проведення наукових досліджень з тематики гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів України, яке стартувало з прийняттям 2008 року Програми забезпечення гендерної рівності в ОВС України до 2011 року [75, с. 27]. Власне до 2016 року МВС України належало до тієї незначної кількості органів виконавчої влади, які розробляли галузеві й відомчі нормативно-правові акти з гендерної проблематики [30, с. 21].

Перші гендерні дослідження за партнерства МВС України було проведено в межах реалізації проєкту «Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні», який у 2008–2009 роках започаткувала Програма розвитку ООН (ПРООН) в Україні за підтримки ЄС і Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA) [68; 115].

Проблематика гендерного розвитку поліцейської діяльності України, зокрема щодо служби жінок в українській міліції, у складі миротворчих місій, нормативно-правового забезпечення прав у царині дотримання прав жінок і просування гендерної рівності, формування гендерної політики в правоохоронних органах України знайшли своє відображення у виданні «Жінки у правоохоронних органах України», підготовленому за сприяння радника Міністра внутрішніх справ України з прав людини та гендерних питань [68].

2009 року було проведено вивчення думок і досвіду працівників правоохоронних органів щодо дотримання гендерної рівності, виявів дискримінації за ознаками статі жінок-працівниць у процесі оперативно-службової діяльності. Вказане дослідження засвідчило існування в правоохоронних органах вираженої ситуації гендерної асиметрії кадрового складу (наявність так званої піраміди: зі зростанням рівня посади зменшується кількість жінок, які працюють на них) [115, с. 54]. Проведена оцінка поширення дискримінаційних виявів у правоохоронних органах дозволила розробити потенційні механізми їх стримування та запобігання.

Починаючи з 2008 року активізувалися наукові дослідження, присвячені правовому регулюванню професійної діяльності жінок, які працюють у правоохоронних органах.

Особливості соціально-правового захисту жінок – працівниць правоохоронних органів розглянула у своєму дисертаційному дослідженні Н. А. Чередніченко [157]. Науковиця дійшла висновку, що здійснення заходів реалізації гендерної політики лише щодо поліпшення становища жінок не враховує ситуації, у якій перебувають чоловіки, внаслідок чого не відбудеться зрушень у подоланні гендерного дисбалансу [157].

Вперше комплексно дослідила філософсько-правові засади гендерної політики в Україні в контексті діяльності правоохоронних органів Ю. В. Івченко [38]. Дефініцію «гендер» вона розглянула як філософську та правову категорію, що дозволяє не лише розглядати людину як позастатеву істоту, а й сформулювати толерантне ставлення до чоловіків і жінок. Теоретично осмисливши проблему рівності жінок та чоловіків, дослідниця дійшла висновку про важливість використання переваг гендерно забарвлених стилів поведінки працівників правоохоронних органів.

Одне з перших в Україні комплексних досліджень проблематики службової діяльності жінок у правоохоронних органах та їх адміністративно-правового забезпечення здійснила Н. В. Максименко [75]. Науковиця тлумачила гендерну рівність як «універсальний принцип в галузі прав людини, який наділяє осіб двох статей рівними правами і можливостями для їх участі в усіх сферах суспільного, державного та приватного життя» [75, с. 20].

Специфіку адміністративно-правового регулювання гендерної рівності в процесі діяльності ОВС України з урахуванням психофізіологічних та інших особливостей чоловіків і жінок вивчала В. В. Кириченко [45]. На її думку, гендерна рівність в ОВС – це режим діяльності, за якого особи різних статей наділяються рівними правами й можливостями для вступу та проходження служби в ОВС з урахуванням фізіологічних особливостей [45, с. 12]. На її думку, встановлення диференційованих нормативів із фізичної підготовки для чоловіків

та жінок; графіка чергувань для жінки під час грудного вигодовування дитини – це не порушення гендерної рівності.

Особливості гендерних відносин у системі професійної взаємодії працівників правоохоронних органів слугували об'єктом наукового інтересу В. В. Кудрі [65]. Авторка обґрунтувала гендерну рівність або гендерну рівноправність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяють особам незалежно від статі вільно використовувати свої здібності для участі в політичній, економічній, соціальній, громадській і культурній сферах життя [65, с. 11].

Науковець І. В. Шульженко комплексно дослідив особливості правового регулювання праці жінок у правоохоронних органах за статево-профільною ознакою з урахуванням статті та специфіки професійної діяльності [162]. Він підтримав ідею гендерної рівності під час проходження служби в правоохоронних органах та запропонував внести відповідну статтю до чинного на той час Закону України «Про міліцію» [162].

Дослідниця А. В. Мороз визначила гендерні відносини в ОВС України як «нову соціальну реальність, яка формується на перетині соціального інституту правоохоронних органів і гендерних інституцій українського суспільства та охоплює ознаки переважно патріархальної ідеології як першого, так і останніх» [87, с. 5]. Проведена нею соціодіагностика реформування гендерних відносин у правоохоронних органах України засвідчила безрезультатність гендерних перетворень, а саме: існування гендерної нерівності, що виявляється в гендерній асиметрії, гендерному дисбалансі та дискримінації на рівні міжособистісних відносин. Дослідниця зауважила, що соціальна технологія вдосконалення гендерних відносин у правоохоронних органах України має передбачати системні дії на рівнях правового, науково-методичного, кадрового, інформаційно-організаційного та соціально-психологічного забезпечення. У своїх працях авторка обґрунтувала, адаптувала та застосувала для осмислення гендерних відносин у правоохоронних органах такі теоретичні моделі:

1) модель розвитку відносин «визнаних» та «сторонніх» (для пояснення внутрішніх механізмів гендерної нерівності у взаємовідносинах між чоловіками та жінками, причин гендерних конфліктів);

2) модель схизмогенезису (для осмислення особливостей розвитку конфлікту, розколу в гендерних відносинах у правоохоронних органах) – охоплює три типи взаємодії, які призводять до гендерної нерівності;

3) схизмогенезис симетричний (реагування на будь-які вияви сили супротивника в такий самий спосіб);

4) схизмогенезис взаємодоповнюючий (рішучість і вияви зростаючої сили однієї сторони зміцнюються завдяки послабленню протидії іншої сторони, яка приймає норми, правила поведінки, імідж домінуючої сторони);

5) обмін (жінкам надається робота, виконувати яку не бажають чоловіки, наприклад, ведення діловодства);

б) модель маргінальності/центральності (для осмислення становища працівників правоохоронних органів та його наслідків у межах гендерних відносин).

Водночас О. М. Смірнова акцентувала на важливості врахування психологічних умов забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів України, а саме усвідомлення представниками цієї професії важливості гендерної рівності, адекватного ставлення до жінок – працівниць правоохоронних органів [133].

Таким чином, дисертаційні дослідження 2008–2015 років переважно присвячені аналізу гендерно забарвлених стилів поведінки працівників і працівниць, вивченню їхніх психофізіологічних відмінностей, психологічних умов забезпечення гендерної рівноправності.

З листопада 2015 року, у зв'язку з реформуванням української міліції в поліцію, у структурі новоствореної Національної поліції України розпочався наступний етап наукових досліджень і практики з гендерної проблематики.

Дослідження теоретико-правового аспекту особливостей гендерних відносин, здійснене О. С. Голуб, дозволило визначити певну типологію правового

регулювання гендерних відносин за критеріями спрямованості й сукупності правових засобів [17]:

1) дискримінаційний тип правовідносин (обмеження прав і можливостей однієї статі порівняно з іншою) – зумовлює гендерний розрив у суспільстві та закріплення стереотипу щодо переваги певної статі;

2) патерналістський тип (спрямований на захист прав і свобод жінки) – орієнтований на підтримку лише осіб жіночої статі;

3) егалітарний тип (створює рівні можливості для чоловіків і жінок у всіх сферах) – передбачає систему правових норм і реальних механізмів їх реалізації для забезпечення рівності представників різних статей.

У цьому контексті А. І. Табанова обстоює гендерно-диференційований підхід до ефективності роботи чоловіків і жінок (досягнення максимального економічного ефекту шляхом раціонального використання трудового потенціалу з позиції гендерних особливостей) [139, с. 90]. На її погляд, гендерний баланс – це «більш справедливий розподіл ресурсів і доходів, прав і обов'язків, робочого навантаження і відпочинку між статями» [139, с. 103]. Констатуючи відповідність Конституції України європейським стандартам, зокрема щодо проголошення рівності статей, дослідниця вказує на декларативність цих положень через відсутність закріплення відповідних процедур і механізмів.

Проблемними питаннями у сфері забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України, на думку Т. А. Плугатар, є:

– дотримання гендерної рівності під час прийняття на службу до поліції чоловіків і жінок;

– рівні права та можливості чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських; сексуальні домагання на робочому місці;

– існування окремих аспектів дискримінації осіб як чоловічої, так і жіночої статі [100].

У працях О. О. Уварової зазначено, що принцип дійсної рівності полягає у відмінному ставленні до жінок у таких випадках:

– якщо пов'язаний з біологічними й соціально зумовленими відмінностями між жінками і чоловіками (період вагітності жінки, час після пологів і період грудного вигодовування);

– для подолання наслідків дискримінації щодо жінок у минулому та/або зараз (забезпечення більш збалансованого представництва жінок у керівництві);

– для перерозподілу владних повноважень і ресурсів між жінками та чоловіками, щоб цим забезпечити збалансованість (наприклад, введення квот щодо представництва жінок) [150, с. 37].

Згідно з висновками наукового дослідження І. П. Андрусак, слід розмежовувати поняття «гендерна рівність» та «права жінок» за змістом і співвідношенням. На її думку, гендерна рівність є рівністю осіб без урахування їхньої статевої належності в усіх сферах життя суспільства. Натомість жіночі права – це «специфічні права жінок, обумовлені їх репродуктивною функцією, їх бажанням, здатністю і можливістю материнства, що є умовою продовження існування людського суспільства» [3, с. 75–76].

Науковиця Н. Є. Твердохлебова вважає, що в процесі інтеграції гендеру в реформу поліцейських сил повинні проводитися гендерна експертиза, гендерний аналіз, гендерний менеджмент, гендерна статистика, гендерне навчання персоналу [140].

Вчені зазначають, що причинами гендерної нерівності в суспільстві є релігія, гендерні стереотипи й гендерні установки [40, с. 32]. Це гендерні стереотипи маскуліності-фемінності, гендерні стереотипи щодо уявлень про розподіл сімейних і професійних ролей між чоловіком і жінкою, гендерні стереотипи, визначені специфікою праці, а також гендерні установки патріархального та феміністського типів.

Потребу в наявності в правоохоронців нових якостей, пов'язаних з урахуванням гендерного аспекту, заснованому на егалітарній системі уявлень, констатує О. В. Горбачова [18].

Дослідники Є. А. Савела та А. С. Ярошенко заперечують твердження щодо гендерної рівності як рівності в обов'язках поліцейських Національної поліції, що

пояснюють різними біологічними показниками, фізіологічними відмінностями жінки та чоловіка [127].

Гендерну рівність як справедливий та рівноправний розподіл влади, впливу та ресурсів між чоловічою та жіночою статтю тлумачать Д. Г. Тінін і В. П. Тимофеев [141].

Дослідження А. Г. Гаркуші присвячене проблемі гендерної стратифікації в органах Національної поліції України [14]. Учений зауважив, що на шляху до досягнення гендерного паритету потрібно пам'ятати про усталені традиції щодо гендерно-рольових стереотипів і фізично-психологічні особливості жінки. Служба в поліції висуває до жінок вимоги, які суперечать традиційному розумінню становища жінки як такої, тому потрібно доповнити Кодекс законів про працю положенням щодо обов'язкового створення спеціальних наглядових об'єднань, які стежать за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в організаціях, підприємствах, установах, зокрема в Національній поліції України; запровадити дисциплінарну відповідальність (з подальшими наслідками для проходження служби) керівників, які обмежують права вагітних жінок; права жінок, пов'язані з їхньою репродуктивною функцією; права жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

На підставі результатів аналізу механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України (ознаки, складники, рівні) Н. В. Галіцина доходить висновку, що гендерна рівність в органах Національної поліції України забезпечується на загальнодержавному та відомчому рівнях [12]. Дослідниця описала складники механізму забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України, інструменти його забезпечення на рівні відомчого регулювання, а також аргументувала запровадження гендерного квотування в органах і підрозділах Національної поліції України, що дозволить дотримуватися принципу гендерної рівності під час:

- прийому жінок на службу до НПУ;
- призначення жінок-поліцейських на керівні посади;

– включення жінок-поліцейських до складу конкурсних та атестаційних комісій.

Водночас запровадження квоти на добір жінок у правоохоронні органи має бути виваженим та обґрунтованим (зайва заангажованість гендерними проблемами може призвести до зниження якості професійного складу поліції).

Науковці В. С. Медведєв та Д. А. Горбенко переконані, що активне реформування сектору безпеки України посприяло впровадженню принципу гендерної рівності в силових структурах, проте важливим є оптимізація службової діяльності шляхом розв'язання наявних проблем рівності чоловіків і жінок для усунення гендерних дисбалансів на службі, подальше забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки на основі егалітарної системи уявлень, компетентності та професіоналізму поліцейських незалежно від їх статі [81].

Дослідник Н. В. Кушнір зауважує, що належною реалізацією принципу гендерної рівності в трудових правовідносинах є встановлення рівності прав чоловіка та жінки під час притягнення до юридичної відповідальності [66].

На основі аналізу стану забезпечення гендерної рівності в системі МВС України О. Ю. Дрозд визначив такі шляхи розв'язання наявних проблем [26]:

– розробити механізми щодо забезпечення рівних умов доступу жінок і чоловіків до участі в миротворчих і спеціальних операціях, у роботі консультативних органів, цивільно-військового співробітництва й заходах щодо протидії гендерно зумовленим правопорушенням на службі;

– розробити окремий механізм розгляду скарг у випадку учинення гендерно зумовлених правопорушень з боку колег/колежанок по службі;

– уніфікувати вимоги щодо фізичної підготовленості для кандидатів на службу, врахувавши міжнародний досвід з цього питання та їх нормативне врегулювання.

Науковиця Н. В. Лях тлумачить гендерну рівність як «справедливе ставлення до жінок і чоловіків, ознаку правової держави, показник рівня розвиненості суспільства, умову розвитку демократії» [74, с. 124]. Гендерну політику в системі Національної поліції дослідниця визначає як «комплекс дій

щодо забезпечення поліцейськими відповідного соціального статусу згідно з освітою, професійними і особистими якостями, рівнем культурного розвитку та потенціалом на основі гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам» [74, с. 125].

Ми поділяємо наукові погляди Л. В. Марценюк та О. В. Груздева щодо впровадження гендерної рівності в секторі безпеки України: для досягнення збалансованості професійного й особистого життя необхідно врахувати такі важливі аспекти життя, як здоров'я, стосунки, кар'єра, самовдосконалення, відпочинок [79]. До переваг гендерної рівності вони зарахували забезпечення репрезентативного складу; мінімізація гендерної дискримінації та недопущення сексуальних домагань на робочому місці; формування недискримінаційної культури; дотримання міжнародних і національних зобов'язань.

Дослідники Н. А. Орловська та Ю. П. Степанова наголошують на визначальній ролі в забезпеченні гендерної рівності та розширенні прав жінок у секторі безпеки й оборони резолюції № 1325 [29, с. 105–107; 94]. Натомість М. І. Саєнко, С. А. Маляренко та М. С. Тищенко констатують проблеми, пов'язані з призначенням жінок на посаду поліцейського, та обґрунтовують впровадження гендерно виваженого підходу в лавах Національної поліції України [128].

Погоджуємося з позицією І. Є. Словської стосовно того, що від активності носіїв прав безпосередньо залежить впровадження принципів гендерної рівності, а також реалізація «позитивних дій», які спрямовуються на усунення дисбалансу можливостей жінок і чоловіків [132]. Дійсно, наявні гендерні стереотипи й установки стали поступово трансформуватися під впливом фемінітивів: «пані майор», «пресофіцерка», «поліціантка» тощо. Успішно подолати існування «природних» гендерних ролей допоможе висока мотивація, без якої надто складно подолати гендерну нерівність.

Комплексне наукове дослідження правового регулювання праці жінок-поліцейських, які проходять службу в НПУ, здійснила Н. Л. Полішко [102]. Правовим захистом жінок-поліцейських вона вважає систему юридичних норм, спрямованих на запобігання та усунення порушень прав жінки-поліцейської під

час виконання нею своїх службових обов'язків, а також діяльність органів державної влади, посадових осіб щодо забезпечення процесу їх реалізації. Науковиця класифікувала гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України, на:

1) загальні гарантії (поширюються на усіх працівників поліції і дозволяють у законний спосіб реалізувати право на працю);

2) спеціальні гарантії (захист та охорона трудових прав жінок-поліцейських):

– заборона залучення до роботи в нічний час жінок, які мають дітей віком до трьох років; направлення без згоди у відрядження жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років; відмови в прийомі на роботу через наявність дітей віком до трьох років (одиноким матерям – дитини до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю);

– покладення на роботодавця обов'язку забезпечити жінкам можливість суміщення трудової діяльності та сімейних обов'язків;

– нижчі вимоги щодо фізичної підготовки;

– право на захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на службу до НПУ або незаконне звільнення.

Соціальний захист жінок-поліцейських має забезпечувати дотримання основних соціальних прав, створення належних умов для здійснення ними службової діяльності [102].

Окремі праці присвячені професійній кар'єрі жінки в правоохоронній сфері. Зокрема, О. М. Чуйко та Н. В. Куравська вважають, що гендерні аспекти кар'єри слід вивчати, зосередившись на поняттях «кар'єра», «професійна діяльність», «зайнятість», а кар'єру слід розглядати як «динаміку всього трудового життя людини», «професійний розвиток», «складник самореалізації» [158, с. 64]. Рівнями чинників, що впливають на кар'єру особистості, на їх погляд, є мікрорівень (чинники, пов'язані безпосередньо з особистістю), мезорівень (пов'язані із взаємодією особистості з організаційним середовищем), макрорівень (відображають більш інституціональні впливи).

На думку Г. С. Буги, виконання традиційних сімейних обов'язків та посадових обов'язків на робочому місці, відсутність «часу на родину» негативно впливають на родину та на службу жінки внаслідок її «подвійної зайнятості» [8].

Вивчаючи гендерні особливості самореалізації в професійній діяльності жінок-працівниць НПУ, Н. О. Білевич визначила чинники, які впливають на зовнішньо-професійну і внутрішньо-професійну успішність жінок-поліцейських Національної поліції України, а також констатувала, що оптимізації професійної взаємодії між представниками різних гендерних груп сприяє їх спільна діяльність на рівні малих груп [5].

Низка дослідників висловилися за впровадження професійно-психологічного тренінгу в систему професійно-психологічної підготовки поліцейських, запровадження в організаційну культуру справедливого ставлення керівництва та всіх працівників як до жінок, так і до чоловіків [5; 133]; психологічний супровід жінок-поліцейських на різних етапах їхньої професійної діяльності, зокрема шляхом впровадження програми підвищення мотивації досягнення успіху в професійній сфері та прагнення до саморозвитку [8]; формування гендерної компетентності працівників/-ць правоохоронних органів у системі службової підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських [153].

Як вже було зазначено вище, ґрунтовні дослідження гендерної проблематики в правоохоронних органах України стали проводитися зі створенням Національної поліції. Ці дослідження ініціював віцепрем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, підтримав Офіс віцепрем'єр-міністра України з питань євроатлантичної інтеграції. Експертно-технічну підтримку в проведенні дослідження надала структура «ООН жінки», фінансову – Уряд Королівства Швеції. Так, у період з травня до серпня 2017 року та за участю відомств сектору безпеки й оборони було реалізовано проєкт «Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки й оборони України» [98].

Дослідження проводилося за участю п'яти відомств сектору безпеки й оборони (Міністерство оборони України та генштаб, МВС України, зокрема

Національна поліція, Національна гвардія України та Державна прикордонна служба України).

Результати дослідження відображені у звіті, який містить пояснювальну записку, довідкову інформацію, огляд оцінки, методологію, результати (шість розділів), висновки, рекомендації, додаток.

У розділі «Інституційна культура» описано гендерні проблеми та відносини між співробітниками-чоловіками і жінками (існування гендерних стереотипів; дуже низька обізнаність про гендерні питання та сексуальні домагання); питання лідерства й публічних виступів (відсутність концептуального розуміння гендерної рівності керівниками; підвищення їх особистої відповідальності) [98, с. 25–27].

У розділі «Персонал» описано особливості набору та відбору персоналу (незначне збільшення кількості жінок, що працюють у секторі безпеки й оборони), утримання кадрів, призначення, підвищення та винагород, наставництва й підтримки. Підготовлені практичні рекомендації спрямовані на розв'язання виявлених проблем, посилення інтеграції гендерної концепції в сектор безпеки й оборони.

2017 року розпочався пілотний проєкт з дослідження фундаментальних питань теорії та практики інтегрування гендерних підходів в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки й оборони України, який завершився написанням методичних рекомендацій влітку 2020 року [85]. До проєкту з уніфікації підходів до викладання гендерної тематики долучилися майже третина відомчих закладів вищої освіти, а зазначене видання було рекомендовано вченими радами цих вишів для використання в освітньому процесі.

Для фахівців сектору безпеки видано інформаційно-навчальний посібник стосовно гендерних аспектів конфліктів [29]. Видання складається із шести розділів, додатків, словника найбільш уживаних термінів, які безпосередньо стосуються тематики гендерної рівності, формування навичок недискримінаційної поведінки, протидії гендерно зумовленому насильству.

2018 року Український центр соціальних реформ опублікував результати дослідницької роботи щодо сучасного розуміння маскулінності, яка була

проведена на замовлення UNFPA та Фонду ООН у галузі народонаселення за сприяння Департаменту з питань міжнародного розвитку Уряду Великої Британії та Північної Ірландії (UK DFID) [137]. Методологічна база опитування базувалася на підходах IMAGES (Міжнародне обстеження чоловіків питань гендерної рівності), адаптованих до місцевого соціокультурного контексту. Дослідження мало на меті здійснити аналіз процесу соціалізації сучасних чоловіків, дослідивши особливості їх поведінкових моделей, ставлень та культурних практик, що пов'язані з впливом гендерних норм і стереотипів.

2019 року в межах Проєкту «ООН Жінки» «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Швеції, фахівці вказаної організації підготували збірник «Гендерні питання в секторі безпеки», який перекладено та опубліковано Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів та прав людини (ОБСЄ/БДІПЛ) [24].

За ініціативи МВС України в період з лютого 2019 року до грудня 2020 року було проведено дослідження «Розуміння маскулінності і гендерної рівності в секторі безпеки України» (IMAGES) [121; 138]. Це було перше національне дослідження в історії вітчизняного сектору безпеки. Опитуванням було охоплено 1595 співробітників/-ць Національної поліції, Національної гвардії України та Державної прикордонної служби України в рівному співвідношенні між працівниками/-цями (15 % від загальної кількості опитаних становили жінки) із шести адміністративних регіонів України (захід, центр, схід, південь країни). Вибірку становили представники/-ці цих служб, включаючи тих, хто на момент опитування перебував на службі в зоні проведення операції Об'єднаних сил, тих, хто звідти повернувся, та тих, хто не має такого досвіду служби. Експертну й технічну підтримку в проведенні дослідження надали структури «ООН Жінки» за фінансової підтримки урядів Швеції та Норвегії та в партнерстві з Національною академією внутрішніх справ, неурядовою організацією «Промундо», Київським міжнародним інститутом соціології. Результатами дослідження питань маскулінності та гендерної проблематики в українському секторі безпеки стали

відповіді від чоловіків і жінок на питання щодо гендерної рівності в родині, на роботі та в суспільстві.

Проведене дослідження вказало на необхідність запровадження ефективних дій з організації кадрової роботи й проведення превентивних заходів освітнього, психологічного та навчального характеру, спрямованих на формування в працівників/-ць свідомого ставлення до своєї роботи, дотримання ними гендерної рівності, взаємоповаги й толерантності. Також було визначено необхідність створення дорожньої карти для реалізації гендерної політики в підрозділах МВС України та розробку рекомендацій щодо подальшого просування гендерної рівності як пріоритетного напрямку в секторі безпеки. Реальним втіленням результатів дослідження в практичну діяльність поліцейських підрозділів стали розроблення та впровадження тренінгових занять, спрямованих на формування гендерної компетентності працівників підрозділів МВС України [153].

На основі проведеного аналізу наукових досліджень з проблематики гендерної рівності в правоохоронних органах можна виокремити низку проблемних питань, що виникають у роботі жінки-правоохоронниці [176]:

1) проблемні питання, що впливають на «Я-концепцію» жінки [21]:

- незначна представленість жінок у правоохоронних органах;
- нечисленна кількість жінок на керівних посадах у правоохоронній сфері;
- робота в режимі подвійного навантаження;
- переважно негативне ставлення керівництва до жінок репродуктивного віку;
- сприйняття професійних досягнень жінок не як їх власних, а як незаслуженого просування службовими сходами;
- постійне подолання жінкою стереотипів у своїй професійній діяльності;
- проблема поєднання жінкою сімейної та професійної сфер життя;
- напруженість правоохоронної діяльності, яка впливає на інші сфери життя жінки;

2) проблемні питання, наявні в професійному середовищі правоохоронців [21; 79]:

- службові взаємовідносини по «вертикалі» і «горизонталі»;
 - суперництво жінок і чоловіків у поліцейській сфері діяльності, яка традиційно була чоловічою;
 - криза ідентичності як можливий наслідок пристосування жінки до «чоловічої» системи управління;
- 3) проблемні питання професійної діяльності жінки-правоохоронниці [105]:
- труднощі складання силових і швидкісних фізичних тестів жінками через специфіку їх анатомії;
 - проблеми застосування прийомів самозахисту в реальних ситуаціях протидії правопорушникам;
 - непристосованість поліцейського обладнання для його використання жінками-поліцейськими;
 - проблеми в просуванні по службі через упередженість керівників-чоловіків;
 - поширеність сексуальних домагань на робочому місці.

На завершення аналізу стану наукових досліджень з проблематики гендерно обумовлених службових відносин у правоохоронних органах незалежної України можна дійти певних висновків:

1. Метою реформування сектору безпеки є утвердження гуманізму, верховенства права, гендерної рівності в структурних підрозділах МВС України, зокрема Національній поліції, посилення підзвітності й ефективності. Констатовано, що гендерна паритетність у НПУ слугує запорукою забезпечення подальшого послідовного реформування та приведення його результатів у відповідність до загальносвітових цивілізованих тенденцій розвитку державності в Україні.

2. На основі проведеного теоретичного аналізу стану досліджень з гендерної рівності в правоохоронних органах незалежної України в період з 1991 року донині виокремлено й обґрунтовано низку етапів наукових досліджень проблематики гендерної рівності в правоохоронних органах України.

На першому етапі (1991 рік – жовтень 2004 року) було створено українську міліцію, прийнято Закон України «Про міліцію» та положення про проходження служби в органах внутрішніх справ. Проте цей етап означений фрагментарним науковим інтересом до гендерної проблематики в правоохоронних органах України.

Другий етап (жовтень 2004 року – листопад 2015 року) характеризується появою комплексних позасистемних соціологічних і психологічних досліджень з питань гендерної рівності в контексті діяльності правоохоронних органів.

На третьому етапі (листопад 2015 року – донині) дослідження гендерної проблематики в межах наукових національних досліджень мають системний характер, набули статусу національних програм і проєктів з подальшою інтеграцією в систему підготовки майбутніх фахівців.

3. Науковий доробок сьогодення з проблем гендерної рівності в правоохоронних органах незалежної України стосується правового регулювання праці жінок-правоохоронниць та їх соціально-правового захисту, гендерно забарвлених стилів поведінки працівників (працівниць) правоохоронних органів, їх психофізіологічних відмінностей та гендерної рівноправності, психологічних умов забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів, особливостей розвитку гендерних відносин у міжособистісному спілкуванні правоохоронців.

4. З 2017 року в Україні започатковується низка ґрунтовних досліджень з гендерної проблематики в секторі безпеки й оборони за сприяння Офісу віцепрем'єр-міністра України з питань євроатлантичної інтеграції та експертно-технічної підтримки структури «ООН Жінки» та фінансової – з боку урядових інституцій Сполучених штатів та країн ЄС. Зокрема, перше дослідження дало змогу констатувати наявність гендерних стереотипів; низьку обізнаність щодо гендерних питань, відсутність концептуального розуміння гендерної рівності керівниками; незначне збільшення кількості жінок, що працюють у секторі безпеки й оборони.

5. Одне з останніх ґрунтовних досліджень «Розуміння маскулінності і гендерної рівності в секторі безпеки України» (IMAGES) (лютий 2019 року – грудень 2020 року), проведене за ініціативи МВС України, експертно-технічної і фінансової підтримки структури «ООН Жінки», урядів Швеції та Норвегії, визначило необхідність створення дорожньої карти для реалізації гендерної політики в підрозділах МВС України та розроблення рекомендацій щодо подальшого просування гендерної рівності як пріоритетного напрямку в секторі безпеки. Реальним втіленням його результатів у практичну діяльність поліцейських підрозділів стали розроблення та впровадження тренінгових занять із формування гендерної компетентності працівників підрозділів МВС України.

6. Виокремлено та детально описано основні групи проблемних питань, що виникають у роботі жінок-правоохоронниць, які служать у Національній поліції України та потребують подальшої ретельної наукової та організаційно-практичної уваги:

- проблемні питання, що впливають на «Я-концепцію» жінки;
- проблемні питання, які притаманні професійному середовищу правоохоронців та потребують особливої уваги науковців і практиків;
- проблемні питання професійної діяльності жінки-правоохоронниці.

1.2. Феноменологія виявів гендерно обумовлених відносин у службовій взаємодії поліцейських

Сучасна спільнота розв’язує широке коло соціокультурних проблем крізь призму поняття «гендер». Якщо поняття «стать» означає біологічну належність людини та використовується для позначення біологічних розбіжностей між чоловіками й жінками, то гендер (англ. *gender*, від лат. *genus* «рід») – це соціальна стать, що визначає поведінку людини в суспільстві й те, якою її сприймають; це розбіжність між соціальними позиціями чоловіка та жінки [22, с. 5–6]. Водночас біологічну відмінність між чоловічим і жіночим визначають наявні репродуктивні

анатомо-фізіологічні відмінності, що характеризують так звану репродуктивну функцію [22, с. 12].

Основними показниками гендеру як соціально-психологічної категорії є психологічна стать особистості, гендерна ідентичність особистості, гендерні ролі, норми та гендерні стереотипи [32, с. 122; 132; 143].

У гендерній психології **гендерна ідентичність** постає як базова структура соціальної ідентичності, «багатокомпонентний конструкт, який охоплює особистісні атрибути й переживання у зв'язку із зовнішньою поведінкою та актуальними соціокультурними умовами» [37, с. 31], тобто як індивід себе ідентифікує [33; 35; 39; 96; 130].

Маскулінність і фемінність як соціальні категорії визначають гендерну ідентичність індивіда, тобто те, як він себе ідентифікує, які риси в собі поєднує, наявність яких заперечує [33; 39; 82; 130; 135].

Маскулінність і фемінність – це соціальні категорії, які безпосередньо пов'язані з уявленнями людини про себе та інших [80, с. 347]. Багатогранні фемінні та маскулінні характеристики поєднуються в андрогінності [22, с. 122].

Андрогінія (від *androgynos* – «двостатевий») не пов'язана з порушеннями статевого розвитку, статевої та гендерної ідентичності або статево-рольової орієнтації [13]. Поєднання високого розвитку фемінності та маскулінності в одній людині (незалежно від її статі) – це андрогінність [22, с. 54].

У сучасній психології виокремлюють чотири типи гендерної ідентичності:

- 1) маскулінна гендерна ідентичність (характерні високі показники маскулінних ознак і низькі – фемінних);
- 2) фемінна гендерна ідентичність (високі показники фемінних ознак і низькі – маскулінних);
- 3) андрогінна гендерна ідентичність (однакова вираженість маскулінних і фемінних ознак);
- 4) недиференційована гендерна ідентичність (маскулінні та фемінні ознаки мають низькі показники).

На думку Т. В. Матієнко, гендерна ідентичність як одна з базових структур самосвідомості відіграє важливу роль у процесах побудови життєвого плану та самовизначення [80]. Збіг гендерної ідентичності особистості з її біологічною і психологічною статтю сприяє успішному самовизначенню (зокрема професійному) та подальшому становленню професійного образу «Я». І навпаки, розмита гендерна ідентичність та низька диференційованість статевих еталонів знижує вплив гендерної ідентифікації на становлення професійного образу «Я» і ставлення до себе як до професіонала.

Науковці М. Г. Ткалич, Т. П. Зінченко та А. П. Касьян переконані, що гендерній ідентичності жінок і чоловіків притаманні характерні ознаки гендерної диференціації: чоловіки більше, ніж жінки, ототожнюють себе з успіхом, досягненнями, матеріальним статусом, кар'єрою, а жінки – з почуттями (любов, ніжність), повагою від інших та цінністю як жінки (передусім), людини, особистості [142].

Поняття «гендерна ідентичність» часто не можна описати в термінах класичної бінарної системи [60]. Спостерігається розширення бінарної системи від біологічного розподілу статей «чоловік – жінка» та їхніх відповідних соціальних статей (гендеру) «маскулінність – фемінність» до ширшого набору гендерних ідентичностей до її множинності (наприклад, гендерквір (гендерно варіативний / гендерно неконформний); бігендер (від англ. *bi* та *gender*) – це людина, самоідентифікація якої може змінюватись під дією зовнішніх чинників; частковий випадок гендерної дисфорії (розладу гендерної ідентичності) тощо [29; 65]. ВООЗ акцентує на потребі визнати існування осіб, які не вписуються виключно в бінарну систему [131].

Поняття гендерної ідентичності стосується лексико-семантичного термінологічного поля понять «право на особисте життя», «право на гідну працю», які входять до четвертого покоління прав людини, вважає науковиця Л. П. Амелічева [2].

Досліджуючи гендерну взаємодію, М. Г. Ткалич визначає її як сукупність соціально-рольових взаємин, відображених у різних формах взаємозв'язку людей

як представників певної статі та гендеру, що виникають і формуються в процесі їхньої спільної життєдіяльності в усіх її сферах (особистісній, сімейній, професійній, суспільній тощо) [145, с. 14].

Гендерна взаємодія відбувається на декількох рівнях, які мають гендерні характеристики: 1) рівень суспільних відносин; 2) взаємодія між групами чоловіків і жінок; 3) міжособистісна взаємодія (на рівні «особистість – особистість»); 4) взаємодія «Я-індивідуальність – Я-представник гендерної групи»).

До **соціально-психологічних особливостей гендерної взаємодії** належать гендерні ролі, гендерні стереотипи, дискримінація (зокрема гендерна), що охоплює виключення або обмеження можливостей для членів певної групи стосовно можливостей інших груп.

Гендерні ролі умовно можна розділити на такі групи:

- а) професійні ролі;
- б) сімейні ролі (подружні та батьківські), які визначають відносини, поведінку подружжя, батьків і дітей;
- в) сексуальні ролі (диференціюють сексуальну поведінку чоловіків і жінок, визначають відносини між ними в сексуальній сфері) [144].

Гендерний стереотип – це внутрішні психологічні установки щодо місця, ролі, значення чоловіка й жінки в суспільстві, сім'ї; один з видів соціальних стереотипів [6; 23; 13].

Міжособистісні стосунки виявляються у взаємодії завдяки наявності феномену соціальної перцепції, що визначає процес побудови міжособистісних стосунків з людиною на основі сприйняття її образу [95, с. 164–171]. Завдяки цьому феномену формується образ іншої людини (узагальнений, частково усвідомлюваний), який містить змісти емоційного (почуття, переживання) і когнітивного характеру (очікування, уявлення, атрибуції), визначає процес побудови міжособових стосунків. Соціальна перцепція реалізується опосередковано, тобто за допомогою специфічних психологічних механізмів:

1. Стереотипізація – «формування вражень про людину на основі вироблених кліше, шаблонів, стереотипів» [95, с. 164–171]; один з базових механізмів сприймання однією людиною іншої, що ґрунтується на застосуванні щодо об'єкта сприймання різноманітних стандартів, кліше, шаблонів (наприклад, пенсіонерка, студент тощо). Це дає змогу побудувати правильні очікування щодо поведінки цих людей у конкретній ситуації.

Таким чином, стереотипізація виявляється в несвідомому приписуванні об'єктові сприймання шаблонного набору рис на підставі певної характеристики, яку легко ідентифікувати. Наприклад: стереотипні образи жінки, пов'язані з її біологічною природою («жінка-матір», «жінка-красуня») пропагують образ жінки на утриманні чоловіка чи коханця та наводять на думку про несумісність жінки та кар'єри. Стереотипний образ «чоловік-гаманець» навіює думку про те, що чоловік – це об'єкт споживацьких потреб представниць жіночої статі, стереотип «мачо» – про зовнішній вигляд чоловіка, брутального, самовпевненого.

2. Ідентифікація полягає в емоційно-когнітивному ототожненні себе з кимось іншим, прийнятті його норм і цінностей як власних, запозиченні в нього певних зразків поведінки. Ідентифікація має когнітивний характер.

Гендерна ідентифікація «виявляється у формуванні суб'єктної позиції індивіда щодо своєї належності до певної статевої групи та самоорганізації статевої поведінки, взаємин з іншою статтю, яке розвивається в процесі первинної та вторинної соціалізації» [47].

Залежно від моделі гендерної ідентифікації людина виявляє андрогінну, амбівалентну чи статево типову поведінку [47, с. 179–180].

3. Рефлексія передбачає віддзеркалення людьми одне одного в міжособових стосунках, усвідомлення людиною того, як її сприймають інші люди.

4. Емпатію (від грец. *empathia* – співпереживання) визначають як поринання у внутрішній світ партнера по спілкуванню, яке реалізується не завжди раціональним способом. Емпатія має емоційно-екзистенційний характер і виявляється у формах співчуття (переживання власних емоційних станів у зв'язку

з почуттями іншої людини і як реакція на них) та співпереживання (переживання емоційних станів співрозмовника шляхом ототожнення з ним).

5. Каузальна атрибуція (від лат. *causa* – причина, *attributio* – приписування) – це причинна інтерпретація дій, вчинків іншої людини, а також її вербальних і невербальних виявів, що задовольняє намагання особи сприймати людей та об'єкти соціального світу цілісними, завершеними, у причиново-наслідкових зв'язках. Каузальна атрибуція здійснюється одночасно з актом сприймання іншої людини.

Уявлення про психологічні та поведінкові відмінності статей є основою формування й відтворення гендерно-рольових стереотипів.

Гендерно-рольові стереотипи стосуються прийнятності різноманітних ролей і сфер діяльності, змісту праці чоловіків та жінок, поділ на «чоловічі» й «жіночі» професії; фізіологічних, психологічних і поведінкових уявлень про чоловіків та жінок; стандартів зовнішності чоловіків і жінок.

У низці робіт виокремлюють чотири основні групи гендерно-рольових стереотипів [6; 22; 23]:

1) гендерно-рольові стереотипи маскулінності-фемінності (уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, що притаманні чоловікам і жінкам):

– «активно-творчі» характеристики та інструментальні риси особистості (активність, домінантність, упевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства), притаманні стереотипному уявленню маскулінності;

– «пасивно-репродуктивні» – визначають експресивні особистісні характеристики (залежність, турбота, низька самооцінка, емоційність), що описують фемінність;

2) гендерно-рольові стереотипи, що охоплюють уявлення про розподіл сімейних ролей між чоловіками та жінками:

– відповідно до традиційних уявлень, жінці відводиться роль домогосподарки, матері; жіноча праця має виконавський, обслуговуючий характер, є частиною експресивної сфери діяльності (народження та виховання

дітей, турбота за дім, взаємини в сім'ї); жінок прийнято оцінювати за наявністю сім'ї та дітей;

– гендерною роллю чоловіка вважають матеріальне забезпечення сім'ї;

3) гендерно-рольові стереотипи, що охоплюють уявлення про розподіл професійних ролей між чоловіками та жінками:

– типово «жіночими» професіями є ті, які мають експресивні характеристики та пов'язані з біологічною природою жінки – народження і виховання дітей (вчителька, вихователька, лікарка, квітникарка тощо), а також мають виконавський характер;

– типово «чоловічими» професіями є, наприклад, пожежник, каменяр, водолаз, сталевар тощо; гендерною роллю чоловіка визнають громадську активність, професійний успіх, виконання творчої та керівної роботи; чоловіків прийнято оцінювати за їх професійними якостями;

4) гендерно-рольові стереотипи зовнішності чоловіків і жінок стосуються стандартів їх зовнішнього вигляду та критеріїв привабливості:

– чоловіки – сильні, атлетичні, мужні, причому їх мужність підкреслюється набагато більше, ніж жіночність жінок [36, с. 174; 136];

– жінки – привабливі, жіночні (менш маскулінні, ніж чоловіки; красиві, але не обов'язково суто фемінні) [145].

На гендерних стереотипах засноване таке явище, як гендерна дискримінація, або **сексизм** (від лат. *sexus* – стать), тобто форма упередженого світогляду (гендерні упередження), дискримінація людей за ознакою статі, дискримінаційна практика.

Сексизм виявляється у таких формах **гендерних упереджень** (за ступенем деструктивності впливу на об'єкт упередження) [23]:

а) вербальне вираження антипатії до представників/-ць іншої статі (демонструється в ситуаціях, коли поведінка чоловіків або жінок не відповідає традиційним нормам статево-типізованої поведінки) – це найслабша форма вияву гендерних упереджень:

– сексистські анекдоти, що висміюють виразні чоловічі та жіночі якості, особливості поведінки (про блондинок, жінок-учених, жінок-водіїв);

– висловлювання, що принижують гідність жінок чи чоловіків (наприклад, «жінкам (чоловікам) це не зрозуміти»);

– помилкова інтерпретація мотивів поведінки (наприклад, «у чоловіків одне на думці», «усі жінки – однакові»);

б) невербальне вираження антипатії до представників/-ць іншої статі (відносно слабка форма вияву гендерних упереджень): демонстрація негативних похитувань головою, зневажливий тон мовлення, похмурий вираз обличчя, образлива жестикуляція тощо в ситуаціях, коли поведінка чоловіків або жінок не відповідає традиційним нормам статево специфічної поведінки;

в) уникнення групи, стосовно якої є упередження (виявляється у вигляді різних форм жінконенависництва або чоловіконенависництва).

Формами жінконенависництва (мізогінії) є соціальна ізоляція, сексизм, ворожість, андроцентризм, патріархат, реалізація чоловічих привілеїв через приниження жінок, позбавлення жінок громадянських прав, насильство проти жінок, сексуальна об'єктивізація. Формами чоловіконенависництва є приниження чоловіків, насилля проти них, сексуальна об'єктивізація чоловіків.

г) поведінка з вираженою деструктивністю (сюди належить також гендерно зумовлене насильство, що є формою дискримінації за ознакою статі й може виявлятися у зґвалтуванні, сексуальному насильстві, сексуальному домаганні, каліцтві жіночих геніталій, торгівлі людьми тощо). Це конкретні дії, що призводять до дискримінації членів/-кинь групи. Виявляється стосовно тих жінок і чоловіків, які претендують на посади або вже працюють у нестатево специфічних сферах професійної діяльності як феномени «скляної стелі», «липкої підлоги», «скляних стін».

Науковиця В. М. Руфанова переконана, що гендерно зумовлене насильство водночас є порушенням прав людини й формою дискримінації жінок у разі, якщо:

1) його вчинено державною посадовою особою чи з підбурювання, за відома або мовчазної згоди її;

2) держава не вживає належних заходів для захисту осіб від гендерно зумовленого насильства з боку державних і недержавних органів, не забезпечує розслідування, притягнення до відповідальності й покарання винних осіб [124, с. 330–331; 125; 126].

Неосексизм виявляється в таких формах гендерних упереджень:

а) заперечення того, що жінки все ще зазнають дискримінації, відкидання їхніх вимог, переконаність, що жінки вимагають більше, ніж заслуговують;

б) доброзичливо-протекційне й навіть перебільшено позитивне ставлення чоловіків до жінок [160].

Законодавчо визначено, що дискримінація за ознакою статі – «...дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав та свобод людини для жінок і чоловіків» [107].

Становлення **гендерної поведінки** особистості відбувається в процесі соціалізації під впливом гендерних стереотипів та існує в умовах гендерної ідентичності.

Гендерну взаємодію персоналу організацій визначають такі складові:

1) поведінкові стратегії міжособистісної взаємодії в організації (деструктивна чи конструктивна), тобто бажання взаємодіяти, спрямованість на співробітництво, комунікативність, компроміс, довіра у взаєминах чи уникання взаємодії, суперництво, незалежність, некомунікативність, пристосування, недовірливість, скептичність у взаєминах;

2) типи гендерної взаємодії персоналу (партнерський чи конфліктно-дистантний тип) на рівні міжособистісної гендерної взаємодії (взаємодія з гендерними інгрупою та аутгрупою) та організаційному рівні гендерної взаємодії (гендерна політика організації);

3) спрямованість інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі (гармонійна чи дисгармонійна), тобто високий рівень сумісності гендерних груп, відсутність (або низький рівень) напруги, відчуженості, конфліктності, агресії у

взаємодії між ними чи низький рівень сумісності гендерних груп, напруга (або високий її рівень), відчуженість, конфліктність у взаємодії між гендерними групами) [144, с. 16].

Гендерна взаємодія особи пов'язана з її особистісними чинниками (соціально-демографічними характеристиками, особистісними гендерними характеристиками персоналу) та організаційними чинниками (форма власності, сфера діяльності, гендерний тип організації, гендерна політика організацій).

Гендерна взаємодія персоналу організації може бути продуктивною або непродуктивною:

- продуктивна гендерна взаємодія (міжособистісне та міжгрупове спілкування гендерних груп та їх представників, спільна діяльність, спрямованість на досягнення мети діяльності організації, згуртованість колективу, гендерна культура в організації з конкурентоспроможною фемінністю);

- непродуктивна гендерна взаємодія (її визначають такі особистісні характеристики персоналу, як авторитаризм, замкненість, некритичність та організаційні феномени: наявність гендерної дискримінації, мобінгу, сексизму, сексуальних домагань на робочому місці, нейтралізація фемінності тощо) [144–146].

Взаємодія недовго залишається «нейтральною», вона спрямовується або на конфлікт, або на кооперацію (має емоційну та ділову спрямованість) [95, с. 152].

Кооперація – це стійка тенденція взаємоузгодженості дій у взаємодії, яка передбачає співпрацю (взаємне пристосування) на рівні спільної діяльності (поведінки), солідарність – на емоційному рівні, згоду – на когнітивному рівні.

Важливими чинниками кооперації є:

- досить тривала фізична, просторова наближеність;
- близькість поглядів, схожість настановлень, що є спонукою до узгодження дій у спільній діяльності (крім того, викликає симпатію);

- згода виникає на ґрунті схожості (схожості настановлень (вияву кооперативних тенденцій) сприяє схожість інших характеристик: люди однієї статі, одного віку, подібного життєвого досвіду швидше дійдуть спільної думки

щодо різних проблем, ніж люди різної статі, різного віку та з абсолютно різним життєвим досвідом);

– почуття солідарності (чим більш особистісно значущими є спільна діяльність та інтереси, що її регулюють, тим більш вираженим є почуття солідарності в її учасників).

Кооперація може йти на користь спільній діяльності, а може й гальмувати її оновлення [95, с. 155].

Конфлікт (від лат. *conflictus* – зіткнення) – це така взаємодія, якій притаманне протистояння сторін, що супроводжується негативними емоціями. Конфлікт погіршує міжособистісні стосунки, може повністю їх зруйнувати, дезорганізувати спільну діяльність, погіршити її результати [95, с. 155].

Конфлікт може бути:

– конструктивний чи деструктивний (конструктивний конфлікт сприяє підвищенню ефективності діяльності групи за рахунок перебудови її структури та функцій, формування нових зв'язків, перерозподілу ролей; деструктивний – призводить до руйнування усталених норм взаємодії, погіршення результатів спільної діяльності);

– об'єктивний чи суб'єктивний (об'єктивний конфлікт запрограмований умовами взаємодії (наприклад, конкурс), суб'єктивний ґрунтується на емоційних (часто ірраціональних) виявах антипатії, неприязні, недовірі до іншої людини та негативних очікуваннях щодо неї);

– прямий чи опосередкований (прямий конфлікт відбувається в безпосередній взаємодії його учасників, опосередкований – через проміжні ланки, кроки, які спрямовані на заподіяння шкоди опонентові);

– внутрішній чи зовнішній (внутрішні конфлікти розгортаються у внутрішньоособистісному плані, зовнішні – на рівні міжособових стосунків) [95, с. 155–158].

Міжособові стосунки – це порівняно тривалі, особистісно значущі контакти з іншою людиною, які емоційно переживаються, здебільшого усвідомлюються та

мають певну динаміку розгортання (поглиблення, зближення або віддалення, поліпшення або погіршення тощо) [95, с. 150].

Вияв емоцій стосовно представників іншої статі у формі упереджень може призводити до провокування низки гендерних конфліктів.

На підставі диференціації гендерних ролей виокремлюють такі три типи конфліктів:

1) соціальний (реалізується як конфлікт інтересів, тобто прагнення жінок як представниць соціальної групи зайняти більш високий статус у суспільстві);

2) міжособистісний (виникає через невинуваті очікування, пов'язані з рольовим поведінням чоловіка й жінки та спричинені потребою в перерозподілі традиційних жіночих і чоловічих ролей);

3) внутрішньоособистісний (внутрішній стан людини, викликаний її суперечливими уявленнями, мотивами, моделями поведінки).

Науковці однакові в тому, що вирішення гендерного конфлікту полягає в перегляді гендерних стереотипів [33; 77; 100].

Основними соціально-психологічними механізмами формування толерантних ставлень особи за умов гендерного конфлікту є:

– механізм самопрезентації, який забезпечує зовнішнє вираження толерантних уявлень і ставлень особистості, формування толерантних уявлень та ставлень особистості, толерантну поведінку;

– механізм соціальної оцінки, що забезпечує розуміння особою прийнятності чи неприйнятності своєї поведінки, здатність оцінити прихильність чи неприхильність групи до норм толерантного ставлення;

– механізми самопокладання та самовираження, сенс якого полягає у «вбудовуванні» норм толерантного ставлення до особистісної ціннісно-сислової сфери та розв'язання гендерних конфліктів особистісного чи професійного розвитку;

– механізм випереджального перенесення, який дозволяє передбачати поведінку всередині групи [23, с. 451–452].

Дослідниця М. Г. Ткалич зауважує, що гендерна взаємодія персоналу організацій визначається особливостями гендерної взаємодії в суспільстві, стилем організаційної взаємодії [144–146]. На її погляд, поведінкові стратегії гендерних груп, які наявні в організації, визначають психологічну сутність гендерної взаємодії персоналу та формують певний тип взаємодії.

Розуміння гендерно обумовленої поведінки поліцейських відіграє важливу роль у визначенні ефективності діяльності підрозділу поліції [33; 98; 155; 172].

Натомість О. В. Платковська акцентує на змішуванні маскулінних і фемінних характеристик – з переліку всіх обов'язків осіб рядового й начальницького складу чотири збігаються з маскулінними характеристиками, чотири – із фемінними, два – одночасно із фемінними та маскулінними, два – нейтральні [99]. Таким чином, за результатами її дослідження, стиль поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях потрібно вивчати обов'язково з огляду на гендерний аспект.

Дослідниця О. В. Горбачова зосереджує увагу на необхідності врахування в діяльності НПУ гендерного аспекту, що ґрунтується на егалітарній системі уявлень, домінуванні компетентності та професіоналізму без урахування статевої належності [18].

Гендерно обумовлені службові відносини – це особливі (статусні) правові *відносини*, які виникають у плинні професійної діяльності поліцейських та під час надання поліцейських послуг особам незалежно від їхньої гендерної ідентичності.

Підтримуємо твердження А. В. Мороз щодо двох векторів гендерних відносин у Національній поліції України, а саме:

1) горизонтального (основним параметром є диференціація ролей і статусів чоловіків та жінок);

2) вертикального (визначається параметром ієрархічності позицій гендерних груп) [87].

На думку О. В. Хитрої та Н. В. Поперечної, урахування гендерної специфіки трудової поведінки працівників сприятиме вдосконаленню системи управління персоналом підприємства [156].

Дотримуючись сучасних психологічних концепцій, згідно з якими перевага маскулінності чи фемінності є індивідуальною, а не статево зумовленою характеристикою. Науковці наголошують на важливості організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в поліції [33]. Притаманна особі андрогенія незалежно від статі слугує особистісною характеристикою, що передбачає гнучкість гендерно-рольової поведінки, високі адаптивні здібності. Натомість виразна маскулінність означає, що піклування, співчуття та повага – це не виключно риси жіночності, а такі корисні вияви, що сприяють кращій комунікації та професіоналізації, впливають на трансформацію гендерних стереотипів.

Для того, щоб бути самодостатньою та реалізуватись у різних сферах життєдіяльності, кожна особа повинна долати гендерні стереотипи й гендерні установки, що побутують в українському суспільстві, дотримуватися принципів недискримінації.

Так, Н. М. Назаренко стверджує, що найбільш значущими якостями жінок і чоловіків, орієнтованих на професійну кар'єру, є розуміння власних можливостей та особистісних якостей, загальна готовність до діяльності, набуті в процесі соціалізації знання та досвід, орієнтованість на самостійну й успішну участь у професійній діяльності [89].

Науковці Н. М. Оніщенко та С. О. Сунегін найбільш узагальнено визначають систему гендерних відносин у суспільстві як сукупність соціальних взаємозв'язків та інституцій (наприклад, сім'я, освіта, розподіл праці тощо), а також культурних норм, традицій, ціннісно-ідеологічних орієнтацій, які визначають поведінку, діяльність, соціальні ролі та свідомість індивідів залежно від їхньої належності до певної статі [90, с. 133]. Низка дослідників також розглядають гендерні відносини на рівні груп і міжособистісних стосунків [15; 39; 91].

Науковиця А. В. Мороз здійснила спробу вдосконалити систему емпіричних показників стану гендерних відносин в ОВС України та методики їх моніторингу [87]. Зокрема, параметри аналізу гендерних відносин (диференціація ролей, ієрархічність позицій) стосуються об'єктивної сторони, що представлена реальними практиками взаємодії, та суб'єктивної сторони гендерних відносин на різних соціальних рівнях (гендерних уявлень – на макросоціальному рівні, гендерних стереотипів – на рівні міжгрупової взаємодії, гендерних експектації та установок – на рівні міжособистісних відносин, гендерної ідентичності – на внутрішньоособистісному рівні). Дослідниця зауважує, що за відсутності цілеспрямованого формування гендерні відносини мають тенденцію розвиватися за трьома типами, що призводять до гендерної нерівності:

1) симетричний схизмогенезис (кожна зі сторін реагує на будь-які вияви сили супротивника ще більш переконливою маніфестацією сили та рішучості);

2) взаємодоповнюючий схизмогенезис (рішучість і вияви зростаючої сили однієї сторони зміцнюються за рахунок слабкості іншої, яка послаблює свою протидію та приймає норми, правила поведінки, імідж домінуючої сторони);

3) обмін (жінки виконують роботу, яку не хочуть виконувати чоловіки, наприклад, ведуть необхідну документацію в підрозділі) [87].

Крім того, дослідниця обґрунтувала, адаптувала та застосувала для осмислення гендерних відносин в ОВС досить цікаві теоретичні моделі, а саме:

– модель розвитку відносин «визнаних» та «сторонніх» (для пояснення внутрішніх механізмів гендерної нерівності у відносинах між чоловіками та жінками в ОВС, причин гендерних конфліктів);

– модель схизмогенезису, що включає три типи взаємодії: симетричний схизмогенезис, взаємодоповнюючий схизмогенезис, обмін (для осмислення специфіки та динаміки конфлікту, ворожості, розколу в гендерних відносинах в ОВС України);

– модель маргінальності/центральності (для осмислення становища працівників органів внутрішніх справ чоловічої або жіночої статі та його наслідків у межах гендерних відносин).

Досліджуючи механізм відтворення **гендерної нерівності** в соціальних інститутах, Е. К. Скиба доводить, що гендерна відмінність є ідеологічним маскуванням для постійного відновлення нерівності, а також засобом, за допомогою якого владні структури суспільства намагаються легітимізувати гендерну нерівність [129, с. 108–109].

Науковці Т. В. Іванова та М. О. Карч запропонували модель гендерної ідентичності, яка складається із структурного та динамічного компонентів, наявних у просторі соціокультурних чинників і співвідносних із біологічними характеристиками. Вони розглядають гендер як «штучно створений статус, незалежний від біологічних та анатомічних ознак, артефакт, який описує певні характеристики, що не мають прив'язки до біологічних характеристик» [37, с. 31]. Складовими структурного компоненту є:

- базовий компонент (формується на основі біологічних і соціокультурних чинників як процес співвіднесення себе маскулініними та фемінними характеристиками, репрезентованими в цій культурі);
- рольовий компонент (формується та реалізується в просторі соціокультурними практиками репрезентації гендеру);
- персональний компонент (передбачає співвіднесення власних гендерних концептів із соціокультурними особливостями міжособистісної взаємодії).

Натомість динамічний компонент становить систему когнітивних, емоційних і спонукальних складових та реалізується на поведінковому рівні (як психосексуальна й рольова взаємодія особистості) та на рівні системи «Я-концепції» (як процес постійного конструювання гендерного «Я», результатом чого може бути саморепрезентація, збалансоване чи незбалансоване самовідношення).

На підставі аналізу особливостей конструювання гендерних моделей ідентичності української жінки в соціокультурному контексті Л. Заграй визначила гендер як соціокультурний конструкт, що створюється завдяки соціокультурному досвіду, культурним текстам, у яких створюються гендерні моделі, які легітимізуються інституціями соціалізації та визначають формування гендерної

ідентичності в певній культурі. Відповідно, гендерна ідентичність постає як усвідомлення аспекту «Я», пов'язаного з культурним визначення мужності й жіночності [33].

Водночас М. Г. Ткалич, Т. П. Зінченко та А. П. Касьян стверджують, що гендерна складова ідентичності як жінок, так і чоловіків, наповнена особистісними характеристиками, стереотипними уявленнями про фемінне й маскулінне, нормами статево типової поведінки [142]. Ознаками гендерної диференціації є ототожнення чоловіками самих себе з успіхом, досягненнями, матеріальним статусом, заробітком, кар'єрою. Натомість жінки ототожнюють себе з почуттями (любов, ніжність), повагою інших людей, цінністю жінки як людини й особистості.

Гендерна рівність – це рівність осіб без огляду на їхню гендерну ідентичність у всіх сферах життя суспільства. Основними причинами гендерної нерівності виступають гендерні стереотипи, гендерні установки, вірування [40, с. 32–37].

Гендерні стереотипи й гендерні установки, що побутують в українському суспільстві, поступово зазнають трансформації під впливом активного впровадження фемінітивів [76].

Досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя потребує переосмислення соціальної ролі жінок і чоловіків у суспільстві, забезпечення їхніх прав та реалізації можливостей, гармонізації взаємовідносин статей.

Підбиваючи підсумки, можна сформулювати такі висновки:

1. Гендерно обумовлені відносини в службовій взаємодії в колективі поліцейських опосередковуються низкою структурно-змістових детермінант, найбільш вагомими з яких є психологічна стать особистості, гендерна ідентичність особистості, гендерні ролі, норми та гендерні стереотипи.

2. Розуміння гендерно обумовленої поведінки та гендерної взаємодії поліцейських відіграє важливу роль у визначенні ефективності діяльності підрозділу поліції. Зокрема, гендерна взаємодія є сукупністю соціально-рольових взаємин, що відображені в різних формах взаємозв'язку людей – представників

певної статі й гендеру, що виникають у процесі спільної життєдіяльності в особистісній, сімейній, професійній, суспільній сферах тощо. Водночас психологічну сутність гендерної взаємодії персоналу визначають поведінкові стратегії гендерних груп, наявних в організації.

3. Гендерна взаємодія в поліцейському колективі вирізняється якісними характеристиками продуктивності й непродуктивності. Зокрема, дослідженнями доведено, що продуктивна гендерна взаємодія поліцейських відбувається завдяки їхнім особистісним і міжособистісним характеристикам, а також організаційним спроможностям поліцейського підрозділу.

4. Переважна більшість фахівців – дослідників гендеру ключовою детермінантою формування адекватних і толерантних гендерних взаємин вважають категорію гендерної ідентичності. Саме вона розглядається як базова структура соціальної ідентичності як багатокomпонентний конструкт, що об'єднує в собі особистісні атрибути й переживання в їх зв'язку із зовнішньою поведінкою та актуальними соціокультурними умовами, відіграє важливу роль у процесах побудови життєвого плану та самовизначення, передусім у професійному середовищі.

1.3. Гендерні особливості організаційної культури в службових відносинах поліцейських

Одним з пріоритетних напрямів державної політики у сфері суспільного буття є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків задля уникнення всіх форм дискримінації, саморозвитку кожної особистості незалежно від віку, статі, соціальних чи політичних передумов [153, с. 5]. Наслідки наявних у громадянському суспільстві гендерно-рольових стереотипів негативно впливають на форми організації економічного та соціального життя, стимулюють домінуючу поведінку представників чоловічої статі в питаннях задоволення

культурних і фізіологічних потреб, прагнення до реалізації владного контролю за поведінкою партнера й окремих виявів гендерного насильства [153, с. 5].

Зазначене сприяло формуванню гендерно чутливого підходу у вирішенні міжстатевих проблем у діяльності МВС України, який передбачає всебічний аналіз гендерних відносин, ефективних поведінкових моделей, докультурних практик, а отже, формування міжособистісних відносин за принципами інклюзивності й нульової гендерної толерантності [153, с. 5].

Проте питання гендерної культури як складової службових відносин поліцейських залишається актуальним донині.

У демократичних суспільствах, керованих консенсусно визначеними законами, поліція традиційно переймає на себе функції запобігання та протидії злочинності, збереження громадського спокою, забезпечення виконання закону, підтримання порядку та захисту основоположних прав людей. Із набранням чинності положень Закону України «Про Національну поліцію» 2015 року розпочалося становлення Національної поліції України як центрального органу виконавчої влади, основні завдання якого полягають у наданні поліцейських послуг у сферах забезпечення публічної безпеки й порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства та держави; протидії злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [10].

Отже, головним завданням поліції є надання поліцейських послуг. Причому вони мають впевнитися, що їх дії не призводять до привілеїв чи обмежень, пов'язаних з певними ознаками людини, зокрема раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками (ч. 5 ст. 7 зазначеного вище Закону) [10].

Крім того, згідно з п. 3 ч. 1 ст. 18 вказаного Закону, поліцейський зобов'язаний поважати й не порушувати права та свободи людини [113].

Бездіяльність або відмову від виконання своїх службових обов'язків через сексуальну орієнтацію чи гендерну ідентичність заявника вважають прямою дискримінацією з боку поліцейських.

Дискримінацією з боку поліцейських також визнають:

- відмову у виїзді до місця правопорушення;
- відмову в реєструванні заяви про правопорушення через сексуальну орієнтацію чи гендерну ідентичність заявника;
- відмову в наданні допомоги на вулиці через сексуальну орієнтацію чи гендерну ідентичність людини, яка звертається по допомогу (якщо така допомога перебуває в межах компетенції поліцейського);
- відмову в охороні правопорядку у випадку масових мирних зібрань, коли група, яка повідомляє про мирне зібрання чи проводить його, має спільну ознаку (наприклад, ЛГБТ-маршу) або відмова в наданні поліцейських послуг під час проведення мирного зібрання, коли поліція не реагує на насильство з боку контрпротестувальників та не зупиняє його [154, с. 26–27].

Поліцейська служба є одним із соціальних суб'єктів, відповідальних за забезпечення принципу рівності громадян. Згідно з Правилами етичної поведінки поліцейських, «під час виконання службових обов'язків поліцейський повинен виявляти повагу до гідності кожної людини, справедливо та неупереджено ставитися до кожного, незважаючи на расову, національну приналежність, мову, стать, вік, віросповідання, політичні чи інші переконання, майновий стан, соціальне походження чи статус, освіту, місце проживання, сексуальну орієнтацію або іншу ознаку, не допускати дискримінації в будь-якій формі» [111].

У керівних принципах діяльності поліції Європейського кодексу поліцейської етики зазначено, що поліція діє справедливо, коли вона повністю поважає позиції та права кожної особи, з якою вона взаємодіє під час виконання нею своїх обов'язків. Справедливість як критерій діяльності має застосовуватись у всіх аспектах роботи поліції, але особливого значення вона набуває в її відносинах з населенням.

Загальний принцип недискримінаційного підходу та рівності є основоположним елементом міжнародного права у сфері прав людини. Після прийняття Протоколу № 12 до Європейської конвенції з прав людини, цей правовий інструмент містить загальну заборону дискримінації. Сфера захисту від дискримінації поширюється зараз на права, визначені Європейською конвенцією з прав людини, на особисті права, гарантовані безпосередньо національним законодавством або через зобов'язання державних органів, і на акти, прийняті органами влади на виконання їхніх дискреційних повноважень або на будь-які інші акти, що приймаються подібними органами, зокрема поліцією [28].

Поліцейський здійснює свою діяльність відповідно до основоположних принципів, які закріплені в Конституції України, Законі України «Про Національну поліцію», Правил етичної поведінки поліцейських, інших законодавчих актах України, зокрема верховенства права; дотримання прав і свобод людини; законності; відкритості та прозорості; політичної нейтральності; взаємодії з населенням на засадах партнерства; безперервності; справедливості, неупередженості та рівності [111].

Правила етичної поведінки поліцейських поширюються на всіх поліцейських, які проходять службу в Національній поліції України, та є обов'язковими для дотримання кожним поліцейським незалежно від займаної посади, спеціального звання та місцеперебування.

Зазначені правила закріплюють основні вимоги до поведінки поліцейського, поводження поліції із затриманою особою, взаємодію поліції з громадськістю та іншими державними органами, а також контроль керівників поліції за дотриманням етики поліцейськими.

У своїй службовій діяльності поліцейський має керуватися принципом рівності. Цей принцип забезпечує формальну (нормативну) рівність різних індивідів у соціальних системах і вимагає об'єктивного та неупередженого ставлення до кожної зі сторін правового конфлікту.

Серед основних етичних принципів професійної діяльності поліцейського виокремлюють:

- концептуальні засади професійної діяльності: верховенство права, справедливість, дотримання прав і свобод людини, законність, рівність;
- світоглядні засади професійного мислення: толерантність, неупередженість, свобода совісті, гендерна рівність;
- процесуальні засади професійної діяльності: служіння суспільству, відкритість і прозорість, політична нейтральність, безперервність, взаємодія з населенням на засадах партнерства.

Одним із зазначених вище принципів управління в Національній поліції є взаємодія з населенням на засадах партнерства.

Діяльність поліції здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їх потреб. Проте поліцейський також має право на активну моральну та фізичну підтримку суспільства, якому він служить.

У Європейському кодексі поліцейської етики наголошено, що основною ознакою якості функціонування поліції є довіра населення. Своєю чергою довіра до поліції тісно пов'язана з позицією та поведінкою поліцейських стосовно громадян, особливо щодо дотримання правоохоронцями людської гідності та фундаментальних свобод і прав людини як під час виконання службових обов'язків, так і в приватному житті, у побутових ситуаціях [28].

Рівень довіри населення до НПУ є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції [93; 175].

У контексті подолання будь-якої громадянської недовіри, сприяння активній і повній співучасті громадян у суспільному житті поліція відіграє ключову роль у запобіганні расизму та ксенофобії, гомофобії, гендерного чи домашнього насильства, іншого ненависного, дискримінаційного чи інтолерантного ставлення. Успішність цього забезпечується передусім завдяки вдосконаленню знань і розуміння особливостей людей, які часто зазнають дискримінації. Поліцейська служба повинна ретельно та критично аналізувати власні бачення й забобони, раціонально оцінювати свою роботу з позиції поваги

до різноманітності. Крім того, поліція повинна добре розумітися на національному та міжнародному праві, щоб гідно боротися із зазначеним суспільним несприйняттям [1].

Людська гідність – категорія прав людини, що означає право на ставлення до себе як до людської істоти. Коли йдеться про людську гідність, то мають на увазі права людини; коли йдеться про повагу держави до людської гідності, то мають на увазі можливість людини реалізувати ці права.

Вимога толерантності передбачає, серед іншого, повагу до сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності людини, а отже, набуває не лише етичного змісту – вона стає принципом правового регулювання.

Юридичне тлумачення толерантності наведено в Декларації ЮНЕСКО про принципи толерантності (1995 р.). У цьому документі толерантність (терпимість) визначено як повагу, прийняття і правильне усвідомлення різноманітності культур іншого світу, форм самовираження і способів вияву людської індивідуальності. Толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування та свобода думки, совісті й переконань. Це не лише моральне зобов'язання, а й політична та юридична вимога (п. 1.1 ст. 1 Декларації) [174].

Комітет міністрів Ради Європи 31 березня 2020 року одногосно (за підтримки, зокрема, України) прийняв Рекомендації CM/Rec (2010) 5 щодо заходів для подолання дискримінації на основі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Документ рекомендує країнам – членам РЄ забезпечити запровадження і втілення в життя заходів, які передбачають ефективний захист від дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності в галузі праці та зайнятості як у публічному, так і в приватному секторах. Ці заходи повинні містити умови доступу до прийому на роботу, просування по службі, звільнення, оплати праці, зокрема попередження домагань та інших форм переслідування, боротьбу з ними і покарання за їх вчинення.

Підтримка Україною цього документа означає визнання державою того, що гендерна ідентичність та/або сексуальна орієнтація не можуть бути підставами для дискримінації [16].

Ключовим міжнародним засадничим актом у протидії насильству є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), ратифікована 20 червня 2022 року (набрала чинності для України 01 листопада 2022 року). Зазначений документ містить визначення ключових понять, зокрема тлумачення категорії «гендер» як соціально закріпленої ролі, поведінки, діяльності, характерної ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок і чоловіків [114].

Конституція України та національне законодавство гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні в усіх секторах суспільного життя.

Стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [107] визначає рівні права як «відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі», а рівні можливості як «рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків».

Проте законодавство України не містить визначення ні сексуальної орієнтації, ні гендерної ідентичності, що утворює труднощі щодо їх застосування в контексті дискримінації. Водночас ці два поняття (особливо «сексуальна орієнтація») є досить вживаними в міжнародно-правових документах, ратифікованих Україною [16, с. 79].

На сьогодні єдиним законодавчим актом в Україні, де гендерна ідентичність (внутрішнє глибинне відчуття приналежності людини до певного гендеру) може збігатися (або ні) з «приписаною» людині під час народження статтю, є Кодекс законів про працю, у ст. 2-1 якого заборонено дискримінацію за нею у сфері праці. Проте чітким регулюванням це назвати не можна, оскільки конкретні механізми ідентифікації подібної дискримінації та притягнення до відповідальності в цій статті не прописано. У решті законів гендерна ідентичність як соціальний і правовий феномен не згадується взагалі [149].

Вважаємо актуальним на сьогодні проєкт Закону України «Про внесення змін до Дисциплінарного статуту Національної поліції України щодо врегулювання питання запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та

сексуальних домагань» від 29 травня 2023 року. Цей проєкт пропонує, на нашу думку, прогресивні зміни антидискримінаційної спрямованості. Зокрема, вище зазначеним проєктом пропонується доповнити частину третю статті 1 пунктом 7-1 такого змісту: «не допускати дискримінації, зокрема за ознакою статі, чи сексуальних домагань». Крім цього, частину першу статті 3 доповнити пунктом 2-1 такого змісту: «організувати службову діяльність з неухильним дотриманням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [106].

Аналіз нормативно-правових актів засвідчує, що кожне з антидискримінаційних положень будь-якого закону містить фразу «або інші ознаки», що ніби дозволяє додавати нові, не вказані прямо ознаки, до яких зазвичай належать сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність. Проте практика використання таких ознак не є довільною, вона базується на рішеннях Європейського суду з прав людини та на рішеннях національних судів [154, с. 14–15].

На нашу думку, актуальним є прийняття антидискримінаційного закону, який би передбачав сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність як одну із захищених правом суб'єктивних ознак.

Протягом останніх років у Національній поліції України стосовно гендерних питань спостерігалася модифікація низки поглядів та уявлень. Спочатку в численних стратегіях і засадах гендерної політики акцент робився виключно на жінках. Згодом акцент гендерної політики змістився на з'ясування того, яким чином концепція маскулінності зумовлює гендерну нерівність [88].

Однак у сучасних умовах, формуючи стратегії подальшого розвитку гендерної політики, зокрема щодо становлення поліцейської культури, маскулінність, фемінність та інші критерії ідентичності слід розглядати в множинному, системному тлумаченні.

Сучасні наукові дослідження доводять, що виключна маскулінність стає не лише застарілою, а й небезпечною для суспільства рисою поліцейської культури. Нездатність правоохоронних установ забезпечити участь жінок у роботі шкодить не лише їм, а й перешкоджає дієздатності поліції загалом, завдає шкоди

національній безпеці та дотриманню Україною норм міжнародного права [32]. Розуміння загроз тотальної маскулінності має спонукати управлінську ланку системи правоохоронних органів впровадити освітньо-професійний підхід, покликаний удосконалити професійну культуру поліцейської діяльності, позбутися гендерно вразливих практик, що загалом може сприяти покращенню стратегічних комунікацій між структурами сектору безпеки та громадянами, розвитку інструментів запобігання та протидії окремим виявам гендерно обумовленого насильства [78, с. 17].

Наразі відбувається зміна понятійного дискурсу у вивченні гендеру та гендерної ідентичності від есенціалістської до квір- і перформативної теорії [120]. Стосовно ж поліції, то на сьогодні домінує переконання, згідно з яким «мужність» є ідеальною рисою поліцейського, що стимулює дію гегемоністського інструменту збереження чоловічої влади та домінування.

Гендерне різноманіття – це справедливе та репрезентативне представництво людей різної статі. Найчастіше це стосується адекватного співвідношення чоловіків і жінок, але може включати осіб небінарного гендеру, чия гендерна ідентичність знаходиться поза бінарною системою маскулінної або фемінної ідентичностей.

Гендерною ідентичністю є внутрішні відчуття особистості щодо її належності до певної біологічної статі. Вона формується в індивіда в процесі соціалізації та відображає наші думки, почуття, уявлення щодо власної статевої належності. Слід зазначити, що гендерна ідентичність характеризує людину незалежно від її самопозиціонування. Гендерна ідентичність мінлива, вона може трансформуватись у процесі життя людини під впливом різних соціальних і культурних змін, особистісного розвитку. Обрана професія та професійне середовище належать до сукупності факторів, які впливають на гендерну ідентичність.

Поліція повинна реально репрезентувати всі громади, які вона обслуговує. Наявність високого гендерного представництва на всіх рівнях і структурах організації сприятиме завоюванню довіри громадян.

Поліція, яка є складовою структури суспільства, повинна змінюватися разом з її розвитком. Р. Райнер (R. Reiner) зазначив, що поліція є лакмусовим папером, який відображає ті зміни, які відбуваються в суспільстві.

Саме різноманітність та інклюзивність, на нашу думку, має стати конкретною і невід'ємною складовою корпоративної культури сучасної правоохоронної системи та її сталого розвитку [59].

Ефективним інструментом досягнення та забезпечення гендерної рівності є політика гендерного інтегрування (gender mainstreaming), реалізація якого в перспективі зумовить обґрунтоване очікування від підрозділів Національної поліції України досягнення більш ефективної правоохоронної діяльності, створення безпечнішого суспільства та зміцнення позицій верховенства права.

Сутність комплексного гендерного підходу полягає в необхідності збалансованого включення проблем та потреб жінок і чоловіків у розроблення, реалізацію, моніторинг та оцінку політик і програм у всіх сферах.

На відміну від гендерно нейтрального підходу, гендерний мейнстрімінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків і жінок [7, с. 9]. Гендерне інтегрування розширює потенціал для розвитку неієрархічних підходів у взаємовідносинах між чоловіками і жінками в усіх суспільних сферах.

Попри те, що гендерна рівність є одним з основоположних принципів прав людини, нерівність між чоловіками й жінками, а також особами різної гендерної ідентичності спостерігається в усіх країнах і переважно виявляється у відсутності рівних можливостей та грубих порушеннях прав людини [74; 75].

Одна із всесвітньо відомих гендерних дослідниць, розробниця методики «Маскулінність – фемінність» Сандра Бем зауважила: «Людська поведінка й особистісні характеристики більше не повинні визначатися гендером... Суспільство має припинити проєктувати гендер на ситуації, не пов'язані з геніталіями». Це означає, що моделі поведінки, спосіб життя, професії, інтереси та захоплення повинні бути вільним вибором кожної особистості залежно від

здібностей, потенціалу й переваг, а не біологічної статі та гендерних стереотипів [151].

Термін «гендер» вживають з метою наголошення на тому, що безліч відмінностей між чоловіками та жінками створюються культурою. Натомість термін «стать» означає, що всі відмінності детермінуються виключно статтю біологічною. Визначення статі зазвичай включає риси, безпосередньо зумовлені біологічними чинниками, натомість гендер як категорія стосується тих аспектів чоловічого й жіночого, зумовленість яких ще невідома: причиново-наслідковий зв'язок не завжди є очевидним і може бути викликаний як біологічними, так і соціальними чинниками [145].

З моменту народження ми соціалізовані, тобто маємо відповідати або адаптуватися до бінарної статі й ролі, які існують у суспільстві. Часто ця бінарна соціалізація починається з дитинства (дівчаткам купують для гри ляльок, а хлопчикам – машинки). Інакше кажучи, гендерна соціалізація людини триває від її народження як засвоєння нею визначеної суспільством соціальної ролі, залежно від того, чоловіком або жінкою вона народжена.

Водночас у суспільстві наявні вияви гендеризму – переконання в існуванні лише двох статей – чоловічої та жіночої, і в тому, що гендер нерозривно пов'язаний з біологічною статтю індивіда. З позиції гендеризму, цисгендерні індивіди є кращими, вищими за трансгендерних, окрім того, суспільство повинно карати та виключати тих, хто не відповідає гендерним очікуванням та не вписується в бінарну гендерну систему [159].

Важливий вплив на розвиток уявлень про гендер мала теорія соціального конструювання, яка визначає активність індивіда у створенні свого гендеру. Особистість здатна не лише засвоювати гендерні норми і правила, нав'язані суспільством і культурою, а й змінювати або відмовлятися від них [143, с. 30].

Наприклад, політика Департаменту поліції Лос-Анджелеса засвідчує, що дискримінація на робочому місці за ознакою сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи гендерного самовираження є неприйнятною та неприпустимою. Персонал Департаменту не повинен враховувати відому або передбачувану

сексуальну орієнтацію заявника або співробітника, гендерну ідентичність або гендерне вираження в будь-яких діях або рішеннях перед або під час прийому на роботу, включаючи, крім іншого, перевірку біографічних даних, тестування, призначення, навчання, просування по службі, підвищення кваліфікації, заохочення, компенсацію, оцінку, дисциплінування та звільнення [164; 171].

Тому вважаємо за доцільне вкотре наголосити, що Національна поліція України потребує трансформаційних змін щодо формування гендерної культури її персоналу як різновиду загальнокорпоративної культури.

Головними компонентами корпоративної культури є цінності організації. Корпоративна культура є субкультурою в межах національної культури. Вона має свою усталену систему цінностей, яку поділяють носії національної культури, а тому вона підвладна закономірностям, притаманними культурі загалом [34, с. 18].

Науковці зазначають, що організаційна (корпоративна) культура – сукупність моделей поведінки, набутих організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, що засвідчили свою ефективність і поділяються більшістю членів організації. Компонентами корпоративної культури є загальноприйнята система лідерства; стилі вирішення конфліктів; діюча система комунікації; становище індивіда в організації; особливості гендерних і міжнаціональних взаємин; прийнята символіка (гасла, організаційні табу, ритуали) [118; 144; 163].

Згідно з позицією В. П. Кубка, наявна в кожній організації корпоративна культура слугує «суб'єктом управління “людськими ресурсами”», і в цьому процесі управління істотну роль відіграє гендер. Адже він «керує» способом думок, впливає на прийняття рішень і моделі поведінки чоловіків і жінок за допомогою таких засобів, як гендерні стереотипи та гендерні уявлення [64, с. 19].

Т. Діл та А. Кеннеді (Terrence Deal, Allan Kennedy) виокремлюють два фактори зовнішнього середовища, які найбільш суттєво впливають на корпоративну культуру. Аналізованими параметрами вони обрали рівень ризику та швидкість отримання зворотного зв'язку. На підставі поєднання цих

параметрів поліцію можна віднести до культури високого ризику та швидкого зворотного зв'язку [170].

Культуру організації Р. Акофф (Russel Ackoff) визначив як взаємовідносини влади в групі або організації. Для дослідження він виділяв два параметри: міра залучення працівників до встановлення цілей у групі (організації) та міра залучення працівників до вибирання засобів для досягнення поставлених цілей. На підставі порівняння цих двох параметрів поліцію можна віднести до корпоративного типу культури, якій притаманна низька міра залучення працівників до встановлення поставлених цілей і стосунки автократії (традиційна керована корпорація з централізованою структурою) [183].

Оскільки культура включає методи на прийоми діяльності, реалізується в ній, безпосередньо або опосередковано впливає на людей паралельно з формальними організаційними механізмами, управління правомірно розглядають як функцію комбінації її елементів.

Культура ієрархічна та має декілька рівнів:

- поверхневий рівень створює правила поведінки людей і речові атрибути – емблеми, дизайн, уніформа, мова, лозунги тощо;
- проміжний рівень становлять цінності й вірування;
- глибинний рівень представлений філософією організації.

Підрозділи поліції повинні працювати на високому рівні організаційної культури.

Основними елементами структури організаційної культури є:

- поведінкові стереотипи: спільна мова, що використовується членами організації; звичаї і традиції, яких вони дотримуються; ритуали, що здійснюються ними в певних ситуаціях (у підрозділах поліції: присяга, державні та професійні свята);
- групові норми: властиві групам стандарти і зразки, які регламентують поведінку їх членів (регламентуються законом);

– проголошені цінності: артикульовані, які оголошуються привселюдно принципи і цінності, до реалізації яких прагне організація, підрозділ або окремих працівник (наприклад, якість виконання професійних обов'язків);

– філософія організації та її підрозділів: найбільш загальні політичні та ідеологічні принципи, якими визначаються їх дії стосовно службовців і громадян;

– правила гри: правила поведінки під час роботи в підрозділі; традиції та обмеження, які слід засвоїти новачкові для того, щоб стати повноцінним членом організації; «заведений порядок»;

– організаційний клімат: почуття, яке визначається фізичним складом групи і характерною манерою взаємодії членів підрозділу один з одним, громадянами або іншими сторонніми особами;

– наявний практичний досвід: методи й технічні прийоми, що використовуються членами групи для досягнення певних цілей; здатність здійснювати певні дії, що передається з покоління в покоління та не потребує обов'язкової письмової фіксації [43; 93; 97].

Формування гендерної культури поліцейських є комплексною проблемою, а отже, потребує комплексного підходу, який передбачає наявність системи менеджменту протидії дискримінації та інтолерантного ставлення в діяльності Національної поліції України й реалізується шляхом психологічного супроводження службової діяльності. До речі, саме культурологічні чинники традиційно здійснювали значний вплив на розроблення основних напрямів і концепцій менеджменту, ціннісні орієнтації визначали ключові елементи менеджменту, а домінуючий у суспільстві тип культури окреслював корпоративну поведінку, прийняття управлінських рішень, систему організаційних комунікацій. Тому цілком зрозуміло, чому Л. М. Карамушка у своїй роботі підкреслила, що організаційна культура (набір цінностей, очікувань і норм, що приймаються членами організації) є одним із суттєвих чинників ефективного функціонування та розвитку сучасних організацій [43].

Формування гендерної культури сприяє усвідомленню поліцейськими власної ідентичності, захищеності й відповідальності.

Корпоративна культура відіграє роль інструменту впливу, як внутрішнього – на колектив поліцейських, так зовнішнього – на суспільство.

Таким чином, формування гендерної культури – це передусім усвідомлення існування дискримінаційних норм поведінки чоловіка або жінки в суспільстві, впливу культури на формування та зміну традиційних гендерних стереотипів, норм поведінки щодо виконання ролей представниками чоловічої і жіночої статі в різних сферах життєдіяльності людей. Формування всіх цих якостей, знань і умінь у поліцейських є важливим напрямом процесу побудови нових сучасних поглядів, притаманних цивілізованому суспільству.

Ми погоджуємося з думкою Лізи Дені про те, що організаційна культура поліції повинна прищеплювати й демонструвати позитивну маскуліність – тобто культуру, яка не поширює уявлення про чоловіків як агресивних, сильних і домінуючих за своєю природою [24, с. 21]. Позитивна маскуліність радше підкреслює, що піклування, співчуття та повага не є виключно притаманними жіночності рисами, а є цінними якостями, які заохочуються в усіх людях і сприяють кращому спілкуванню та лідерству. Поліція повинна демонструвати позитивну маскуліність у суспільстві та відігравати основну роль у трансформації гендерних стереотипів.

Гендерна культура – це система уявлень (цінностей, знань, норм), які визначають відповідні статуси та ролі жінок і чоловіків, їхні взаємовідносини й моделі поведінки.

Досліджуючи зазначене поняття, С. В. Котова-Олійник зауважує, що високий рівень гендерної культури означений наявністю: гендерно чутливої самосвідомості; гендерно орієнтованого світогляду; гендерних цінностей, основою яких є рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, рівні обов'язки та відповідальність у виконанні сімейних і професійних ролей, гендерна справедливість тощо; гендерної компетентності, що охоплює гендерні знання, гендерні уміння й навички, мотивацію до реалізації

принципів гендерної рівності в особистому та професійному житті, гендерно чутливі моделі поведінки та форми діяльності; гендерну чутливість як здатність особистості помічати факти дискримінації за ознакою статі, протистояти їм та самим не створювати їх [61].

Серед важливих структурних компонентів гендерної культури В. Москаленко виокремлює гендерні ролі, гендерні стереотипи, гендерний контроль, гендерну ідеологію та гендерну політику в державі.

На думку Н. М. Оніщенко та С. О. Сунегіної, лише за умови формування гендерної культури, гендерно налаштованої правової свідомості, заснованих на принципах цілісності соціонормативної регуляції, можливе забезпечення гендерної рівності. Науковці наголошують, що в сучасному демократичному суспільстві гендерна культура та гендерні відносини не повинні призводити до надмірного, показового вираження нестандартних статевих уподобань чи схильностей. Це може призвести до необґрунтованого розширення меж нормативності суспільного життя, що зумовлює знищення самого власне феномену норми й несприятливо позначиться на розвитку людської цивілізації [90, с. 139].

Етичні аспекти професійної діяльності поліцейських обумовлені рівнем розвитку їх культури. У міжособистісній взаємодії виявляються головні елементи корпоративної культури поліції та водночас формується специфічна форма організаційної культури – поліцейська культура загалом [34].

Те, що досі називалося «поліцейською культурою», є конгломератом національної, корпоративної та професійної культури співробітників поліції, що набули культурні та професійні цінності на різних етапах процесу соціалізації й у процесі практичної діяльності [78, с. 15].

Вивчаючи феномен поліцейської культури, І. В. Ламаш встановила прямий зв'язок між поліцейською роботою та унікальною професійною культурою. Вона також зазначила, що особливості соціальної ролі поліцейського створили культуру, специфічну для цієї функції [67].

У своїй праці, присвяченій проблематиці поліцейської культури та гендеру, М. Сілвестрі (M. Silvestri) зазначила, що, попри надмірну інтелектуалізацію концепції поліцейської культури, стосовно питань гендеру спостерігається надмірне її спрощення [184]. Маскулінний характер поліцейської діяльності та її культурні вияви створюють напруження в службових відносинах як власне між поліцейськими, так і під час взаємодії їх з громадянами. Підтвердженням цього твердження слугує нещодавно проведене дослідження «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України», у якому описано вияви гетеросексистської чоловічої культури. Вибірка дослідження передбачала опитування понад 1500 у рівному співвідношенні між працівниками трьох органів системи МВС України – Національної поліції, Національної гвардії України та Державної прикордонної служби України. Так, більше чверті опитаних чоловіків (29 %) та чверть опитаних жінок (26 %) вважають, що поняття «гендер» стосується виключно жінок або сексуальних меншин [121, с. 33]. Відповідно до даних опитування працівників/працівниць сектору безпеки України, удвічі більше чоловіків, аніж жінок (70 проти 35 %) погодилися із твердженням, що чоловік з гомосексуальною орієнтацією не є «справжнім чоловіком» [121, с. 35]; 15 % чоловіків 6,5 % жінок вказали, що чоловіка, який багато говорить про свої тривоги, побоювання та проблеми, насправді не слід поважати [121, с. 35].

У сучасних умовах відбувається зміна в гендерній культурі чоловіка й жінки, трансформація їх гендерних взаємовідносин. Еволюція світової культури засвідчує еволюцію контексту відносин «жінка – чоловік», змінюється їх поведінка у світі, приватному житті, у службових відносинах тощо [77].

Водночас, попри те, що вся ідеологічна, організаційна система Національної поліції побудована на маскулінних цінностях, можна констатувати певні зміни в суспільстві, зокрема в секторі безпеки, у бік більш толерантного ставлення до різних виявів гендерної ідентичності.

На жаль, поліцейську культуру занадто часто розглядають як синонім неналежної поведінки поліцейських. Зазвичай її сприймають як статичну й

непохитну у своєму опорі змінам, з огляду на що часто констатують безуспішність намагань оптимізувати процес реформування поліції.

Дослідження гендеру та поліцейської діяльності також були предметом значного спрощення. Слід зауважити, що значна частина наукових праць зосереджена на жінках, проте насправді залишається маловідомим досвід чоловіків у поліції через гендерну призму або через теоретичну призму маскулінності.

Завершуючи аналіз гендерних особливостей організаційної культури в службових відносинах поліцейських, можна сформулювати певні висновки:

1. Демократизація суспільного життя в сучасній Україні передбачає активізацію діяльності поліції щодо запобігання расизму та ксенофобії, гомофобії, гендерного чи домашнього насильства, будь-якого дискримінаційного чи інтолерантного ставлення.

2. Вимога толерантності передбачає повагу до сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності людини, а отже, набуває не лише етичного змісту – вона стає принципом правового регулювання. Чинне законодавство України не містить визначення ні сексуальної орієнтації, ні гендерної ідентичності, що утворює труднощі щодо їх застосування в контексті дискримінації. Саме тому актуальним є прийняття антидискримінаційного закону, який би передбачав гендерну ідентичність як одну із захищених правом суб'єктивних ознак.

3. Сучасними науковими дослідженнями доведена не лише застарілість, а й небезпечність тотальної маскулінності поліцейської культури для життєдіяльності суспільства, що завдає шкоди національній безпеці та дотриманню Україною норм міжнародного права. Загрози тотальної маскулінності повинні спонукати менеджмент системи правоохоронних органів впровадити новий освітньо-професійний підхід, покликаний удосконалити професійну культуру поліцейської діяльності, позбутися гендерно вразливих практик.

4. Формуючи стратегії подальшого розвитку гендерної політики в сучасних умовах, зокрема щодо становлення поліцейської культури, маскулінність, фемінність та інші критерії ідентичності слід розглядати в системному

тлумаченні. Ефективним інструментом забезпечення гендерної рівності в поліцейській практиці та розвитку корпоративної культури може бути політика так званого гендерного інтегрування (gender mainstreaming).

5. Нещодавно проведене дослідження «Розуміння маскулітності та гендерної рівності в секторі безпеки України» переконливо довело існування певних елементів і виявів гетеросексистської чоловічої культури в діяльності Національної поліції. Водночас дослідники констатували наявність певних змін у суспільстві, зокрема в секторі безпеки, у бік більш толерантного ставлення до різних виявів гендерної ідентичності. Остання об'єднує в собі особистісні атрибути й переживання в їх зв'язку із зовнішньою поведінкою та актуальними соціокультурними умовами. Саме це окреслює широкі можливості для подальшого перспективного реформування гендерної культури в Національній поліції України.

Висновки до розділу 1

1. Проведений аналіз наукових досліджень проблематики гендерної рівності в правоохоронних органах незалежної України з 1991 року донині дав змогу визначити, що тематика гендерної рівності в правоохоронних органах України знаходиться в колі інтересу науковців різних галузей знань (юриспруденція, психологія, соціологія тощо).

Особливості розроблення гендерної проблематики в правоохоронних органах України, зокрема в Національній поліції України, означені трьома етапами наукових досліджень гендерно обумовлених службових відносин: 1991 рік – жовтень 2004 року); жовтень 2004 року – листопад 2015 року; листопад 2015 року – донині.

2. Забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах науковці розглядають на рівнях правового забезпечення (прийняття законів і відомчих нормативно-правових актів, застосування ефективних механізмів їх реалізації);

науково-методичного забезпечення (проведення наукових досліджень і впровадження їх результатів); кадрового забезпечення (прийом на службу в поліцію, відхід від гендерної асиметрії кадрового складу в напрямі гендерного балансу на керівних посадах, впровадження гендерно виваженого підходу); інформаційно-організаційного забезпечення (інформування та правова просвіта поліцейських з гендерної проблематики; постійний моніторинг стану реалізації гендерної рівності в підрозділах); соціально-психологічного забезпечення (психологічний супровід кар'єрного зростання чоловіків і жінок протягом усього періоду їх служби).

3. Нерозв'язаними проблемами, що виникають у роботі жінки-правоохоронниці та потребують проведення подальших наукових досліджень, інтеграції в практичну діяльність поліцейських, є три групи проблем: проблеми, які впливають на «Я-концепцію» жінки; проблеми, наявні в професійному середовищі правоохоронців; проблемні питання професійної діяльності жінки.

На основі проведеного теоретичного аналізу визначено, що перспективою подальших наукових досліджень є вивчення особливостей гендерно обумовлених міжособистісних відносин поліцейських Національної поліції України.

4. Гендерна ідентичність є вирішальною детермінантою формування адекватних і толерантних гендерних взаємин. Ідеться про базову структуру соціальної ідентичності як багатокomпонентний конструкт, який об'єднує в собі особистісні атрибути й переживання в їх зв'язку із зовнішньою поведінкою та актуальними соціокультурними умовами, відіграє важливу роль у процесах побудови життєвого плану та самовизначення, передусім у професійному середовищі.

5. У визначенні ефективності діяльності підрозділу поліції важливу роль відіграє розуміння гендерно обумовленої поведінки та гендерної взаємодії поліцейських. Зокрема, гендерна взаємодія виявляється в соціально-рольових взаєминах представників різної статі й гендеру в процесі їхньої спільної життєдіяльності. Психологічну сутність гендерної взаємодії персоналу

відображають і формують певний тип взаємодії саме поведінкові стратегії гендерних груп, наявних в організації.

6. Аналіз сучасних наукових праць з відповідної тематики засвідчує потребу у формуванні стратегії розвитку гендерної політики, у якій маскуліність, фемінність та інші критерії ідентичностей розглядатимуться в множинному, системному тлумаченні. Ефективним інструментом досягнення та забезпечення гендерної рівності в поліцейській практиці та розвитку корпоративної культури визнано політику так званого гендерного інтегрування (*gender mainstreaming*).

7. Формування гендерної культури поліцейських передбачає наявність системи менеджменту протидії дискримінації та інтолерантного ставлення в діяльності Національної поліції України й реалізується шляхом психологічного супроводження службової діяльності.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Методологічною базою дослідження є гендерний підхід, орієнтований на втілення ідеї рівності людей незалежно від їх статевої належності, на вивчення гендерно-рольового репертуару особистості та її професійного розвитку. Згідно з цим підходом «природні» відмінності між статями мають не біологічне, а соціальне підґрунтя. Досягненню мети дослідження сприяло використання структурно-логічного методу, методу гендерного аналізу, застосованого для ідентифікації домінуючих гендерних установок і гендерних стереотипів респондентів, а також методів порівняння, узагальнення й емпіричного психологічного дослідження (анкетування і тестування).

Емпіричну базу дослідження становили результати вивчення поліцейських чоловічої та жіночої статі Національної поліції України (n=150). Вони визначили свою біологічну стать як чоловічу (75 осіб) або жіночу (75 осіб), що відповідає критерію гендерної бінарності.

Для обробки результатів дослідження використано описову та варіаційну статистику. Статистичну обробку даних проведено за допомогою функцій і формул версії Excel, яка входить у програмний пакет Microsoft Office 2007.

2.1. Гендерні установки та гендерно-рольові стереотипи в службових відносинах поліцейських

Розвиток демократичного суспільства неможливий без урахування взаємин жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності. Особливу значущість оцінка цього стану набуває в контексті забезпечення ефективної гендерної взаємодії персоналу різних гендерованих груп, зокрема поліцейських підрозділів.

Мета дослідження – вивчення соціально-психологічних особливостей гендерної взаємодії (гендерних ролей, гендерно-рольових стереотипів, дискримінації) поліцейських.

Завдання:

- 1) вивчення ставлення поліцейських до питань гендерної рівності в українському суспільстві;
- 2) дослідження гендерних ролей поліцейських у сімейній і професійній сферах;
- 3) аналіз наявних гендерних установок та гендерних стереотипів поліцейських різної статі;
- 4) дослідження ставлення поліцейських до виявів дискримінації в професійному середовищі.

Інструментарієм гендерного дослідження було обрано анкетування. Анкета включала окремі шкали опитувальника, запропонованого організацією «Промундо» для вивчення питань, пов'язаних з гендерною рівністю (IMAGES), і модифікованого нами відповідно до завдань дослідження [121]. Анкети (чоловічий і жіночий варіанти) були адаптовані для сектору безпеки України та перекладені українською мовою. Опитування включало питання закритого типу та передбачало анонімність відповідей (див. додаток Г).

Відповідно до завдань анонімного опитування було отримано й узагальнено інформацію щодо наявності/відсутності в респондентів гендерних установок і гендерних стереотипів маскулінності/фемінності (див. рис. 1).

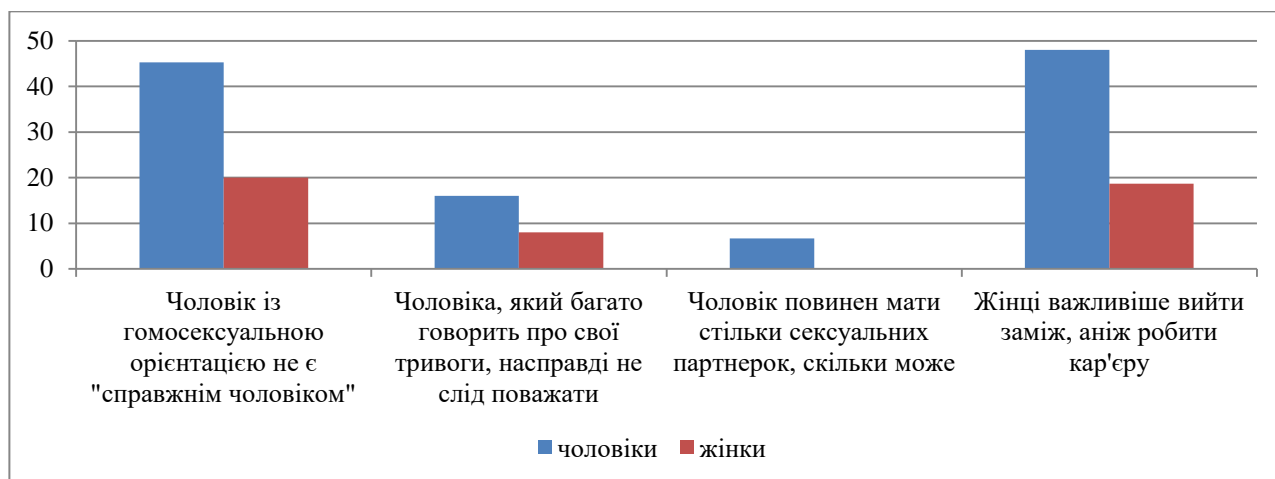


Рис. 1. Відсоток респондентів, які погодилися із твердженнями щодо маскулінності/фемінності чоловіків і жінок

Відповідно до даних діаграми, майже половина чоловіків-поліцейських (45,3 %) та кожна п'ята жінка-поліцейська (20 %) погодилися із твердженням, що чоловік з гомосексуальною орієнтацією не є «справжнім чоловіком». Вважають, що не варто поважати чоловіка, який багато говорить про свої тривоги, побоювання та проблеми, 16 % чоловіків-поліцейських та вдвічі менше жінок-поліцейських (8 %). Це вказує на підтримку ними гендерно-рольового стереотипу маскулінності, згідно з яким мужність, рішучість, сила, впевненість, стриманість в емоційних виявах є типовими якостями чоловіка.

Із твердженням про те, що справжній чоловік повинен мати стільки сексуальних партнерок, скільки може, погодилася незначна частина опитаних чоловіків-поліцейських (6,7 %). Жодна жінка-поліцейська з цим не погодилась.

З положенням про те, що для жінки важливіше заміжжя, аніж кар'єра, погодилися майже половина чоловіків-поліцейських (48,0 % порівняно з 18,7 % жінок-поліцейських). Це вказує на підтримку ними гендерно-рольового стереотипу фемінності, відповідно до якого жінку прийнято оцінювати за наявністю сім'ї, дітей.

Таким чином, респонденти підтримують традиційні гендерно-рольові стереотипи, пов'язані з уявленням про ідеального «справжнього» чоловіка та про жінку як берегиню сім'ї. Чоловіки-поліцейські більш схильні дотримуватись уявлень про панівну роль чоловіка й підлеглу роль жінки.

Наступні запитання анкети стосувались особливостей гендерних сімейних ролей, які виконують у своїх сім'ях респонденти, та розподілу сфер відповідальності між подружжям (див. рис. 2).

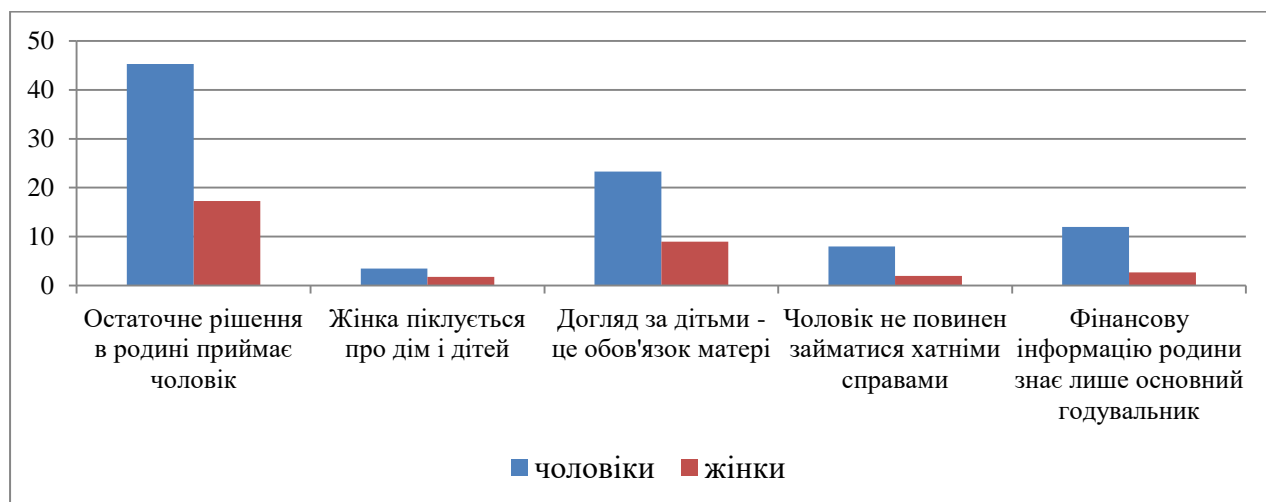


Рис. 2. Відсоток респондентів, які погодилися із твердженнями щодо визначених гендерних сімейних ролей подружжя

У сім'ї кожен з подружжя виконує гендерні сімейні ролі: подружні (чоловік/дружина, господар/господиня) та батьківські (батько/мати), які визначають норми їх відносин, їхню поведінку й поведінку дітей.

Відповідно до отриманих даних, переважно чоловіки-поліцейські демонструють уявлення про існування чітко визначених гендерних сімейних ролей та домінуючий статус чоловіка у сім'ї. Так, більшість чоловіків-поліцейських (60 %) вважають, що остаточне рішення в родині має бути за чоловіком, однак цю думку поділяють майже втричі менше жінок-поліцейських (17,3 %). «Догляд за дітьми – це обов'язок матері», – вважають 23,3 % чоловіків-поліцейських і майже кожна десята жінка-поліцейська (9 %).

Із твердженням, що для всіх краще, якщо чоловік заробляє гроші, а жінка лише піклується про дім і дітей, погодилися майже половина (45,3 %) чоловіків-поліцейських і майже втричі менше (16 %) жінок-поліцейських.

Про те, що чоловіки не повинні займатися хатніми справами, висловилися 8 % чоловіків-поліцейських і вчетверо менше жінок-поліцейських (2 %). Незначна

кількість респондентів (12 % чоловіків і 2,7 % жінок) погодилися з тим, що лише основний годувальник має знати фінансову інформацію сім'ї.

Отже, відповіді респондентів щодо гендерних сімейних ролей подружжя свідчать про нерівномірний розподіл обов'язків між чоловіком і дружиною, зокрема щодо щоденного догляду за дитиною (дітьми). Більшість опитаних чоловіків-поліцейських підтримують традиційні гендерно-рольові стереотипи щодо чіткого розподілу обов'язків між подружжям: дружина виконує емоційно-експресивні види діяльності, що стосуються функції обслуговування, а чоловік – інструментальні види діяльності, пов'язані передусім з матеріальним забезпеченням сім'ї, що характерно для статево типізованої поведінки та патріархальної (традиційної) сім'ї. Це є негативною практикою, яка демонструє їхнім дітям гендерно-рольові стереотипи щодо закріплення сімейних ролей за статтю. Водночас результати опитування засвідчили більшу орієнтованість на гендерну рівність у відігранні сімейних ролей у царині жінок, аніж чоловіків [51; 55].

На відміну від чоловіків-поліцейських, які підтримують уявлення про патріархальну (традиційну) сім'ю, жінки-поліцейські не настільки обтяжені гендерно-рольовими стереотипами та більше орієнтовані на егалітарну (партнерську) модель родини. Респонденти обох статей не підтримують стереотипного уявлення щодо того, що фінансову інформацію сім'ї має знати лише основний годувальник.

У ставленні до сім'ї та шлюбу респонденти дотримуються принципів рівноправ'я між чоловіками й жінками. Зокрема, 97,3 % опитаних чоловіків-поліцейських і 98,7 % жінок-поліцейських погоджуються, що після розірвання шлюбу обидвоє батьків повинні порівну розділяти опіку над дитиною. Також респонденти мають схожі погляди з питань одруження (див. рис. 3).



Рис. 3. Відсоток респондентів, які підтримали запропоновані гендерні установки

Згідно з отриманими даними, лише 12 % чоловіків-поліцейських і 15 % жінок-поліцейських вважають, що в чоловіка не повинно бути друзів протилежної статі. Переконані, що дружина не повинна мати друзів протилежної статі, 14,7 % чоловіків-поліцейських і 6,7 % жінок-поліцейських. Поділяють думку про те, що чоловік не повинен одружуватися зі старшою за нього жінкою, лише 1,3 % чоловіків-поліцейських і 2,0 % жінок-поліцейських. Майже стільки ж респондентів (3,0 % чоловіків-поліцейських і 2,1 % жінок-поліцейських) вважають, що чоловік не повинен одружуватися з більш освіченою жінкою, ніж він.

Тобто в незначній кількості респондентів обох статей є гендерні установки, що визначають стереотипізацію шлюбного партнера та впливають на формування відповідних шаблонів поведінки в шлюбно-сімейних взаєминах.

Результати опитування респондентів щодо їх ставлення до жінок, які є їхніми колежанками по роботі, відображені на діаграмі (див. рис. 4).

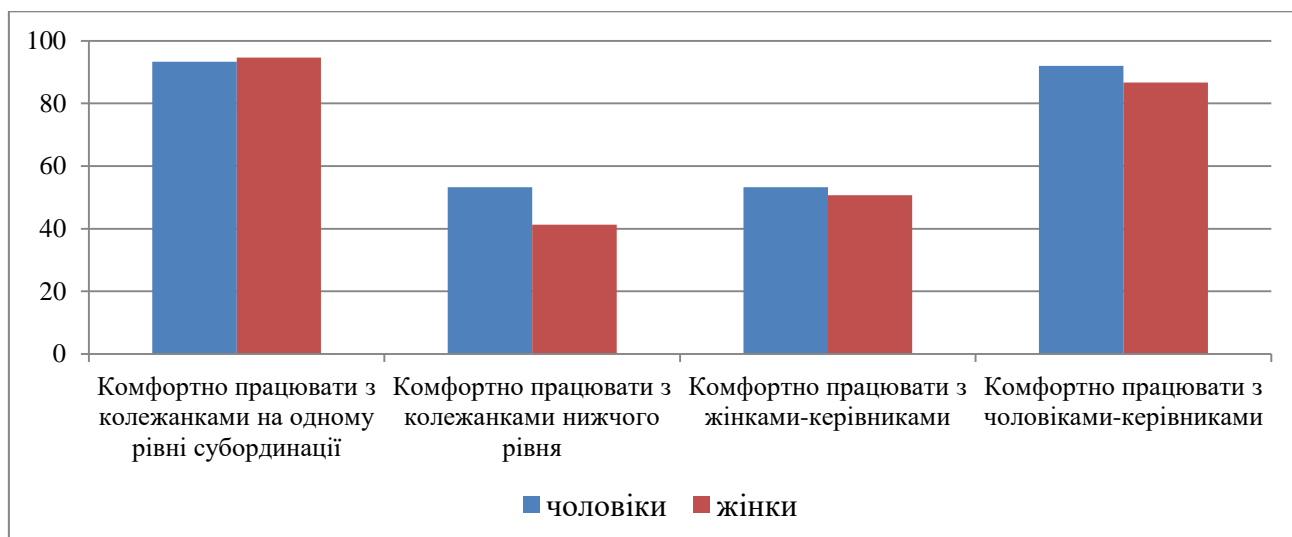


Рис. 4. Відсоток респондентів, які погодилися з твердженнями щодо ділової взаємодії з колежанками

Як видно з діаграми, майже всі опитані (93,3 % чоловіків-поліцейських та 94,7 % жінок-поліцейських) визнали комфортність праці з колежанками на одному рівні субординації.

Половина чоловіків-поліцейських (53,3 %) та майже стільки ж жінок-поліцейських (41,3 %) висловилися щодо комфортності праці з колежанками, якщо вони є їхніми підлеглими. Це є підтриманням гендерного стереотипу щодо «жінки-працівниці» – спокійної, працелюбної, освіченої, старанної, яка підпорядковується дорученням керівництва та виконує всі поставлені завдання.

Із числа респондентів 92 % чоловіків та 86,7 % жінок вказали на комфортність праці під керівництвом керівників-чоловіків.

Половина респондентів (53,3 % чоловіків і 50,7 % жінок) визнали комфортність праці під керівництвом жінок-керівниць. Несприйняття жінки на керівній посаді половиною опитаних обох статей декларує гендерний стереотип, згідно з яким основною властивістю жінок є підкорення, а не ініціативність, тобто підкреслює певний скептицизм стосовно можливостей жінок-керівниць.

Таким чином, комфортність праці з жінками визнали більшість респондентів кожної статі (як з колежанками на одному рівні субординації) та половина респондентів кожної статі (як з підлеглими чи з жінками-керівницями).

Результати оцінювання респондентами гендерних відносин між колегами й колежанками представлені на рис. 5.

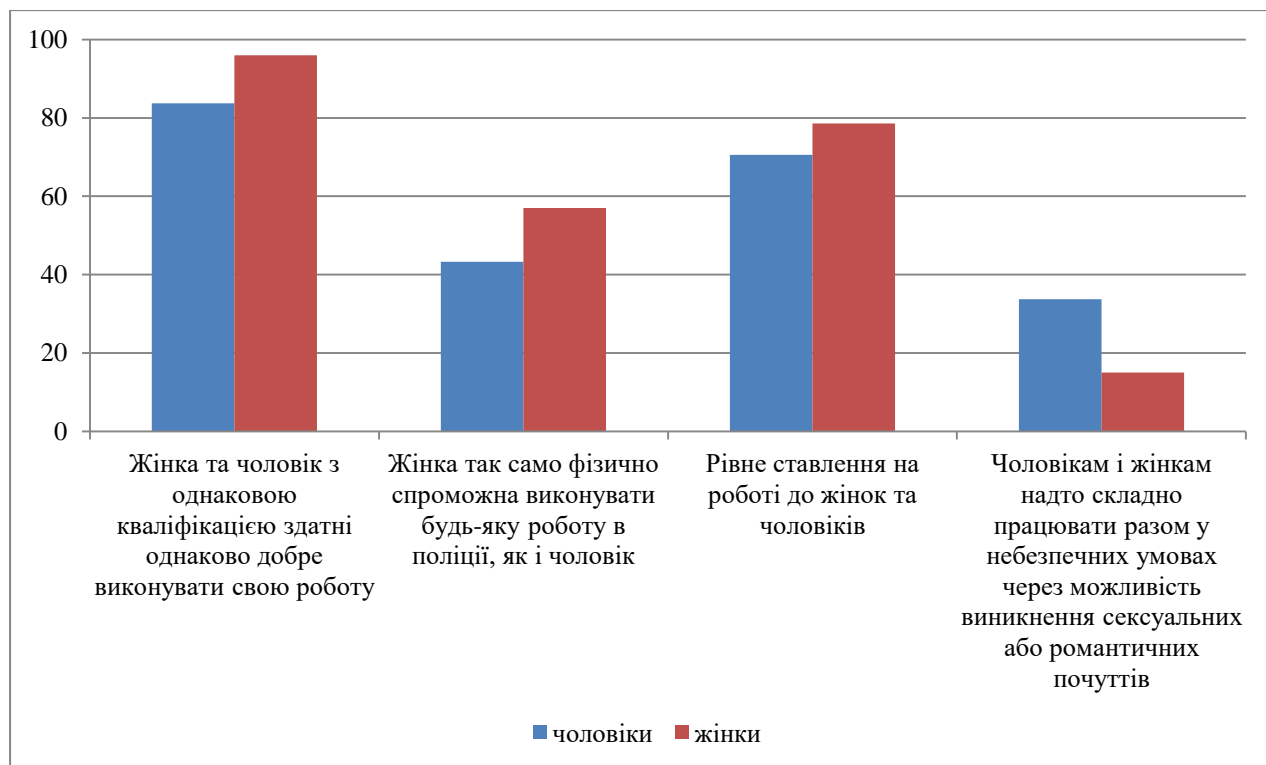


Рис. 5. Відсоток респондентів, які згодні з твердженнями щодо ділових і міжособистісних стосунків між колегами та колежанками

Згідно з отриманими даними, переважна більшість жінок-поліцейських (96,0 %) та чоловіків-поліцейських (83,7 %) вважають, що наявність однакової кваліфікації в поліцейських чоловічої та жіночої статі дозволяють їм однаково якісно виконувати свою роботу. Близько половини опитаних (57 % жінок і 43,3 % чоловіків) вважають, що жінка фізично спроможна виконувати будь-яку роботу в поліції, як і чоловік.

Натомість більшість чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських (70,6 % і 78,6 % відповідно) відповіли, що в їхньому підрозділі поліції до колежанок ставляться на рівні з чоловіками. Третина чоловіків-поліцейських (33,7 %), але вдвічі менше жінок-поліцейських (15 %) погодились із твердженням, що через можливість виникнення сексуальних або романтичних почуттів, колегам і колежанкам надто складно працювати разом у небезпечних умовах.

На запитання, яке ставилося лише жінкам-поліцейським, щодо того, чи існує реальна підтримка від колежанок у системі МВС України, ствердно відповіла половина з них (53,5 %).

Погляди респондентів щодо можливостей чоловіків і жінок у контексті призначення на посади, переміщення та просування по службі відображено на рис. 6.

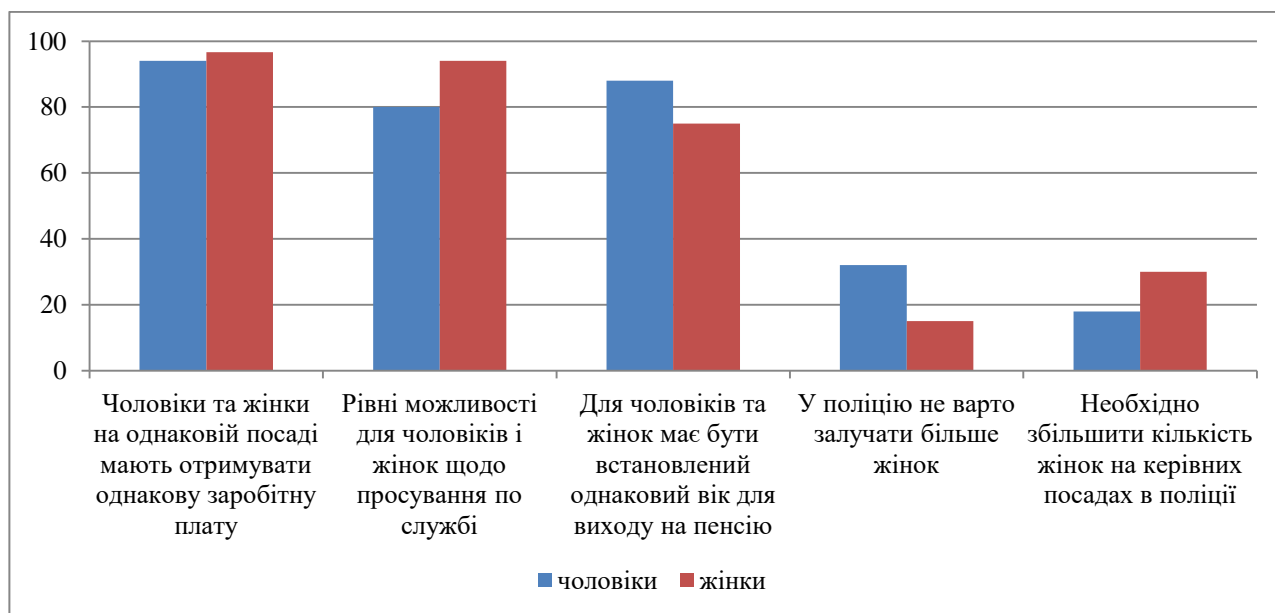


Рис. 6. Відсоток респондентів, які погоджуються з твердженнями щодо професійних перспектив поліцейських різної статі під час служби в поліції

Згідно з даними діаграми, більшість опитаних чоловіків-поліцейських (94,0 %) та жінок-поліцейських (96,7 %) вважають, що чоловіки та жінки на однаковій посаді мають отримувати однакову заробітну плату. Про рівні можливості поліцейських різної статі в переміщенні по посаді та просуванні по службі схвально відгукнулися 80 % чоловіків та 94 % жінок. Більшість опитаних (88 % чоловіків і 75 % жінок) вважають, що для поліцейських чоловічої та жіночої статі має бути встановлений однаковий вік виходу на пенсію.

Третина поліцейських чоловічої статі (32 %) та вдвічі менше поліцейських жіночої статі (15 %) підтримали думку, що на службу в Національну поліцію України не варто залучати більше жінок. Водночас третина поліцейських жіночої статі (30 %) схвалили ідею збільшення жінок на керівних посадах у Національній

поліції України. Натомість цю думку підтримали лише 18% поліцейських чоловічої статі.

Отже, більшість респондентів дотримуються принципу недискримінації за ознаками віку щодо виходу на пенсію. Водночас у респондентів обох статей домінує стереотипне уявлення про службу жінок у поліції, зокрема на керівних посадах.

Відповіді респондентів щодо професійних ролей жінок безпосередньо в Національній поліції України представлено на діаграмі (див. рис. 7).

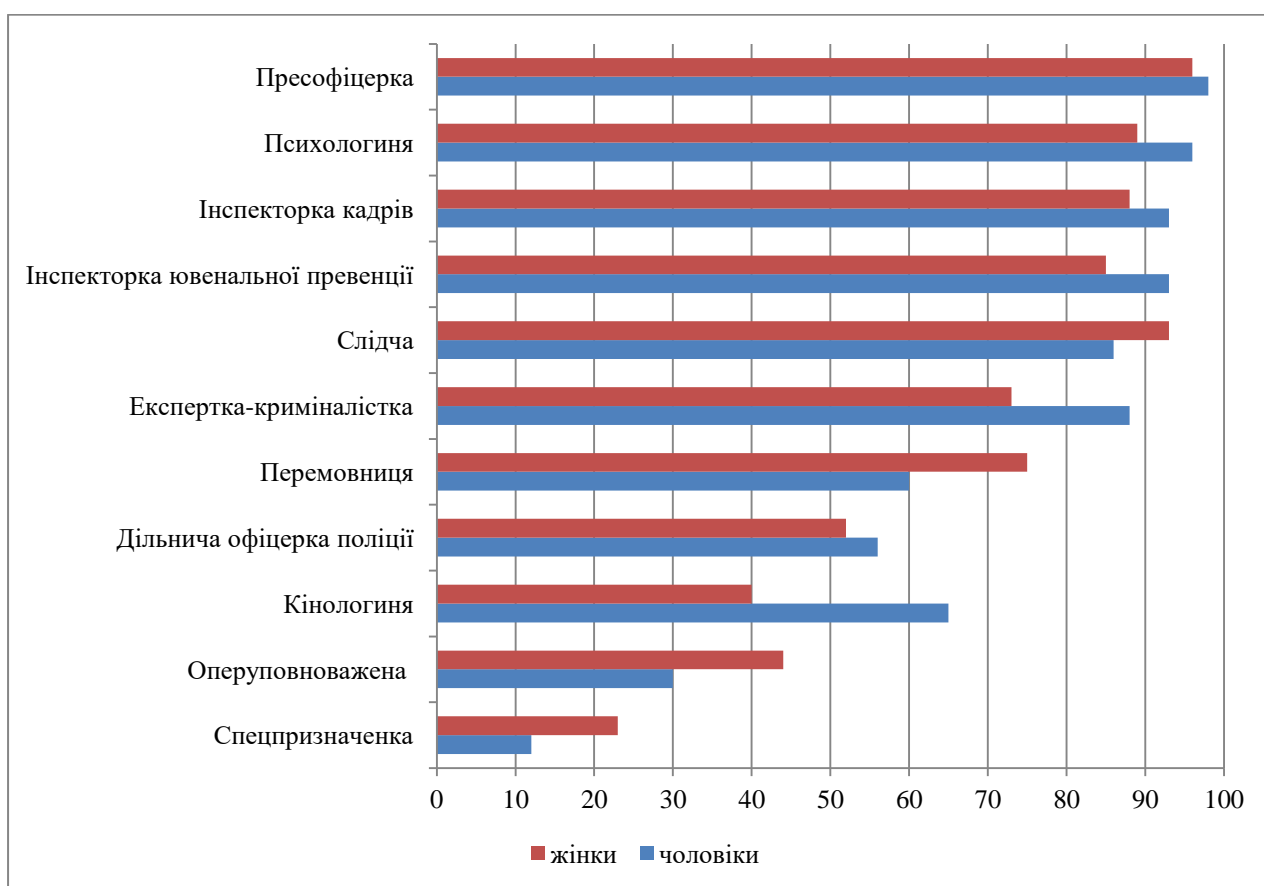


Рис. 7. Відсоток респондентів, які схвалюють жінок на відповідних посадах у поліції

Відповідно до отриманих результатів, взаємно схваленими професійними ролями жінок у поліції було визнано роботу пресофіцеркою (схвалило 98 % чоловіків і 96 % жінок); інспекторкою кадрів (93 % чоловіків і 88 % жінок), психологинею (96 % чоловіків і 89 % жінок), інспекторкою ювенальної превенції (93 % чоловіків і 85 % жінок), слідчою (93,0 % жінок та 86 % чоловіків),

експерткою-криміналісткою (88 % чоловіків і 73 % жінок), перемовницею (75,0 % жінок та 60 % чоловіків), кінологинею (65 % чоловіків і 40 % жінок), дільничною офіцеркою поліції (56 % чоловіків і 52 % жінок), оперуповноваженою (44,0 % жінок і 30 % чоловіків), спецпризначенкою (23 % жінок і 12 % чоловіків).

Тобто більшість респондентів обох статей схвалюють жінок на різних посадах у поліції. Водночас щодо посади оперуповноваженої більшість респондентів обох статей висловились проти, а щодо посади дільничної офіцерки поліції схвально відгукнулися лише половина респондентів кожної статі. Розбіжності в поглядах респондентів виявилися щодо жінок на посадах кінологині (підтримують майже вдвічі більше чоловіків-поліцейських, аніж жінок-поліцейських) та спецпризначенки (підтримали вдвічі менше чоловіків-поліцейських, аніж жінок-поліцейських) [53].

Респонденти схвально сприймають жінок-офіцєрок у спеціальних званнях поліції. Чоловіки-поліцейські, як і жінки-поліцейські, підтримують отримання жінками спеціальних звань середнього складу – від молодшого лейтенанта поліції до полковника поліції (80 % чоловіків проти 94 % жінок). Водночас лише третина (31 %) опитаних чоловіків-поліцейських – на противагу 78 % жінок-поліцейських – схвалюють отримання жінками спеціальних звань вищого складу поліції (генерала поліції третього-першого рангів).

За результатами опитування третина поліцейських жіночої статі (32 %) та вдвічі менше поліцейських чоловічої статі (17,3 %) визнали, що жінки в поліції стикаються з гендерною дискримінацією (див. рис. 8).

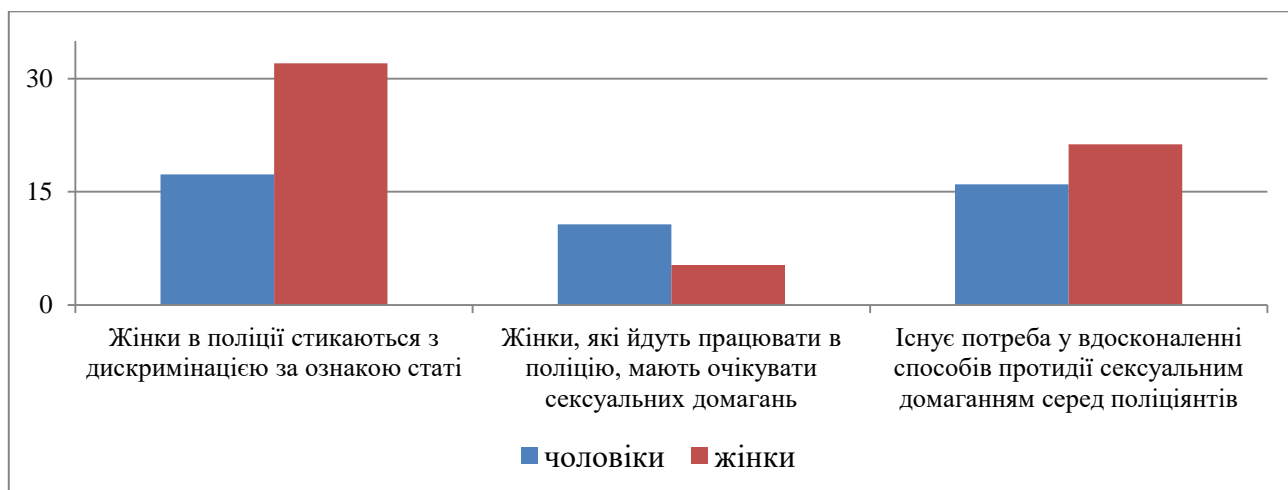


Рис. 8. Відсоток респондентів, які погоджуються з твердженнями щодо гендерної дискримінації в поліції

Дані діаграми засвідчують, що лише незначна кількість респондентів (10,7 % чоловіків і 5,3 % жінок) погодились із твердження про те, що жінки-поліцейські можуть зазнавати сексуальних домагань під час служби в поліції. Слід зауважити, що на це вказали вдвічі більше поліцейських чоловічої статі, аніж поліцейських жіночої статі.

Згідно із законодавчим визначенням, сексуальними домаганнями вважають «словесно виражені дії сексуального характеру (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично виражені дії сексуального характеру (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах підпорядкування (службового, трудового, матеріального тощо)» [107].

Із числа опитаних кожна п'ята жінка-поліцейська (21,3 %) та вдвічі менше (16 %) чоловіків-поліцейських зауважили на необхідності вдосконалення способів протидії сексуальним домаганням серед поліцейських Національної поліції України [53].

Поліцейські обох статей (68 % жінок і 58 % чоловіків) підтримують важливість посилення державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві (див. рис. 9).

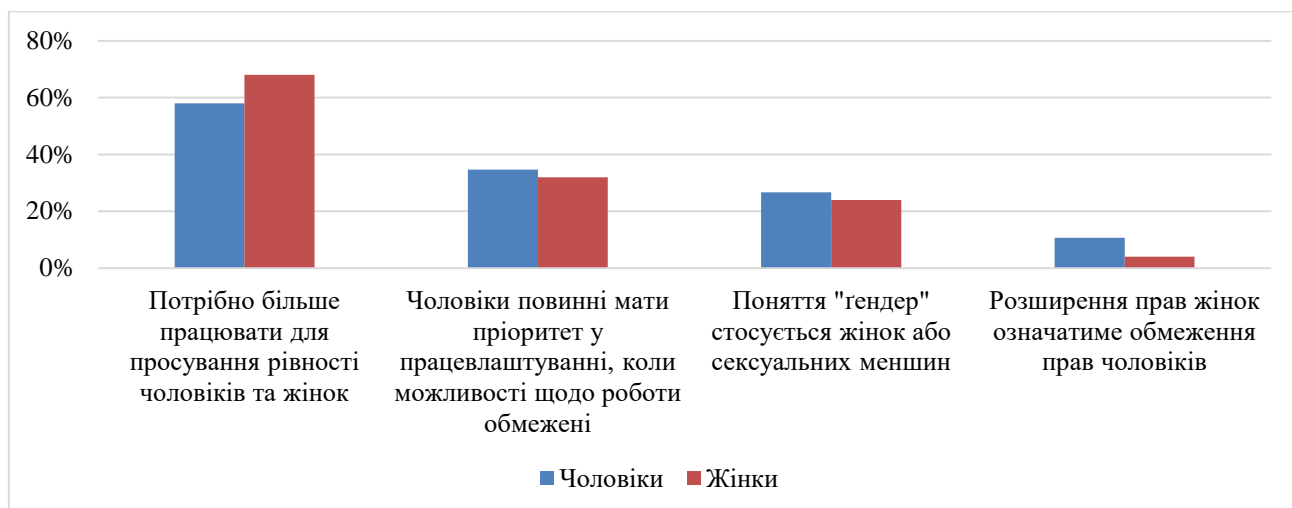


Рис. 9. Відсоток респондентів, які погодилися з твердженнями щодо питань гендерної рівності в суспільстві

Третина опитаних чоловіків-поліцейських і стільки ж жінок-поліцейських (34,7 % і 32 % відповідно) дотримуються думки, що чоловіки повинні мати пріоритет у працевлаштуванні, коли можливості щодо роботи обмежені. Розуміють розширення прав жінок як обмеження прав чоловіків 10,7 % опитаних чоловіків-поліцейських і 4 % жінок-поліцейських. Половина опитаних поліцейських обох статей (26,7 % чоловіків та 24 % жінок) розуміють поняття «гендер» як таке, що стосується жінок або сексуальних меншин [56].

Підсумовуючи викладене вище, можна сформулювати деякі найбільш суттєві висновки:

1. Респонденти підтримують традиційні гендерно-рольові стереотипи маскулінності/фемінності, що характерні для статево типізованої поведінки. Стереотипні уявлення про жінку дещо більше підтримують чоловіки-поліцейські, ніж жінки-поліцейські.

2. Традиційні гендерно-рольові стереотипи щодо розподілу сімейних ролей між подружжям підтримують більшість опитаних чоловіків-поліцейських. На їх погляд, гендерні сімейні ролі (подружні та батьківські) дружини мають емоційно-експресивне забарвлення (турбота за дім і дітей), а чоловіка – предметно-інструментальне (очільник сім'ї, забезпечення матеріального добробуту), що характерні для традиційної (патріархальної) родини. Поліцейські обох статей

демонструють егалітарні (партнерські) установки щодо прав батьків у вихованні дитини після розірвання шлюбу та не підтримують стереотипного уявлення щодо володіння фінансовою інформацією сім'ї лише основним годувальником. Водночас жінки-поліцейські більш схильні до гендерно орієнтованої поведінки в сімейних взаєминах, аніж чоловіки-поліцейські, які більш схильні до статево типізованої поведінки.

3. Респонденти обох статей частково підтримують традиційні гендерно-рольові стереотипи, пов'язані з розподілом професійних ролей між чоловіками і жінками. Стереотипні уявлення про гендерну професійну роль жінки (колежанка, керівниця) стосуються переміщення, просування по службі, призначення на керівні посади жінок у поліції і дещо більше підтримуються поліцейськими чоловічої статі, ніж поліцейськими жіночої статі. Респонденти демонструють гендерні установки щодо несхвалення жінок-поліцейських на певних посадах (наприклад, спецпризначенки, оперуповноваженої, дільничої офіцерки поліції), отримання ними звань вищого складу поліції, служби під керівництвом жінок-керівниць та з жінками-підлеглими, прийому жінок на службу в поліцію. Водночас вони виявляють егалітарну свідомість щодо гендерної професійної ролі жінки-поліцейської – професіоналка (визнають її професіоналізм, здатність на рівні з чоловіками виконувати службові обов'язки, комфортність праці з колежанками на одному рівні субординації, схвально сприймають жінок-офіцеров у спеціальних званнях поліції, притримуються принципу недискримінації за ознаками віку щодо виходу на пенсію).

4. Респонденти зазначили однакове ставлення в підрозділі поліції до поліцейських, незалежно від їх статі, що описує недискримінаційні патерни поведінки. Однак третина опитаних жінок-поліцейських та вдвічі менше чоловіків-поліцейських вказали на гендерну дискримінацію жінок у професійному середовищі. Гендерними проблемами в поліцейському підрозділі може стати виникнення сексуальних або романтичних почуттів між колегами й колежанками, про що зазначили вдвічі більше чоловіків-поліцейських, аніж жінок-поліцейських, а також імовірність сексуальних домагань на робочому місці, на що вказали вдвічі

більше поліцейських жіночої статі, аніж чоловічої статі, які, однак, вдвічі більше, порівняно із жінками-поліцейськими, висловилися про потребу в удосконаленні способів протидії сексуальним домаганням до жінок-поліцейських у поліцейському підрозділі.

5. Респонденти погоджуються з важливістю забезпечення гендерної рівності в суспільстві, потребу застосування позитивних дій та дотримання принципу недискримінації, підтримують важливість посилення державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, однак більшість з них не повною мірою розуміють суть принципу гендерної рівності, мають дещо хибні уявлення та підтримують гендерно-рольові стереотипи щодо питань гендерної рівності в суспільстві.

2.2. Особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі

Досягнення гендерної рівності неможливе без гармонізації гендерних відносин на рівні груп і міжособистісних стосунків. Поліція, демонструючи позитивну маскулінність, має відігравати значну роль у трансформації гендерних стереотипів, побудові рівноправних взаємин у професійному середовищі.

Вивчення особливостей гендерних відносин поліцейських, аналіз стилю їх поведінки в конфліктних ситуаціях надасть можливість формувати і реалізувати моделі гендерної взаємодії, спрямовані на подолання традиційних гендерних стереотипів, гармонізацію взаємовідносин і побудову конструктивного спілкування з колегами іншої статі.

Мета – дослідити й описати особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських з колегами та колежанками.

Завдання дослідження:

– визначити особливості гендерної ідентичності респондентів;

– дослідити та описати стилі поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту;

– вивчити особливості типів і рівнів вияву гендерної взаємодії поліцейських у підрозділі поліції.

У дослідженні використовувались такі психодіагностичні методики:

1) опитувальник «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (М. Г. Ткалич) для вивчення рівня вияву та домінуючого типу гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колегами своєї та протилежної статі (див. додаток А);

2) «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас) для дослідження стилю поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту (див. додаток Б);

3) опитувальник «Маскулінність – фемінність» (С. Бем) для визначення гендерної ідентичності поліцейських (див. додаток В).

Для досягнення мети дослідження використано структурно-логічний метод, а також методи емпіричного психологічного дослідження (тестування) та порівняльного аналізу.

Для обробки результатів дослідження використано описову статистику. Статистична обробка даних проводилася за допомогою функцій та формул версії Excel, яка входить у програмний пакет Microsoft Office 2007.

За допомогою опитувальника «Маскулінність – фемінність» (С. Бем) було визначено гендерну ідентичність респондентів: фемінна, маскулінна чи андрогінна [59]. Для цього було обраховано за формулами показники маскулінності та фемінності, а також визначено основний індекс, за яким було зроблено висновок про психологічну стать респондента. За величиною індексу встановлено, що респондентам притаманна маскулінна гендерна ідентичність, або фемінна гендерна ідентичність, або андрогінна гендерна ідентичність (одночасне поєднання виявів фемінності й маскулінності). Респондентам не характерні яскраво виражена маскулінність чи яскраво виражена фемінність.

Узагальнені дані подано в таблиці 1, рисунках 10, 11.

Таблиця 1

**Розподіл респондентів у групі відповідно до їхньої гендерної ідентичності
(кількість осіб)**

	Маскулінна гендерна ідентичність	Фемінна гендерна ідентичність	Андрогінна гендерна ідентичність
Чоловіки-поліцейські	17	4	54
Жінки-поліцейські	4	12	59
Загалом	21	16	113

Згідно з отриманими даними, респондентам притаманні різні гендерні ідентичності. Найбільше в них виражена андрогінна гендерна ідентичність, менше – маскулінна та фемінна гендерні ідентичності (рис. 10).



Рис. 10. Представленість гендерної ідентичності респондентів (у %)

Відповідно до даних гістограми, гендерна ідентичність більшості респондентів (75,3 %, або 113 осіб) андрогінна, у решти – маскулінна (14 % – 21 осіб) або фемінна (10,7 % – 16 осіб). Недиференційованої гендерної ідентичності в респондентів немає.

Традиційно маскулінна гендерна ідентичність поліцейських пов'язується із виявами жорстокості й необґрунтованого або надмірного фізичного впливу (сили) під час несення служби в поліції. Під час здійснення поліцейських заходів примусу (фізичного впливу (сили); застосування спеціальних засобів; застосування вогнепальної зброї) поліція повинна демонструвати позитивну маскулінність (попередньо попередити особу про застосування щодо неї заходу примусу; негайно зупинити застосування заходу примусу, коли досягнуто

очікуваного результату; надати невідкладну медичну допомогу особам, які постраждали в результаті застосування заходів примусу) [113].

Фемінна гендерна ідентичність поліцейських вказує на турботливість, комунікабельність, чуттєвість, емпатійність, які є досить важливими, адже поліція уповноважена здійснювати поліцейське піклування, яке є превентивним поліцейським заходом. Яскраво вираженої фемінності, як і яскраво вираженої маскулінності, у респондентів немає.

Андрогінна гендерна ідентичність поліцейських є адекватним поєднанням вираженості маскулінних і фемінних якостей, що вказує на гнучкість гендерно-рольової поведінки, здатність правильно обрати стратегію поведінки, відповідно до ситуації, що склалася.

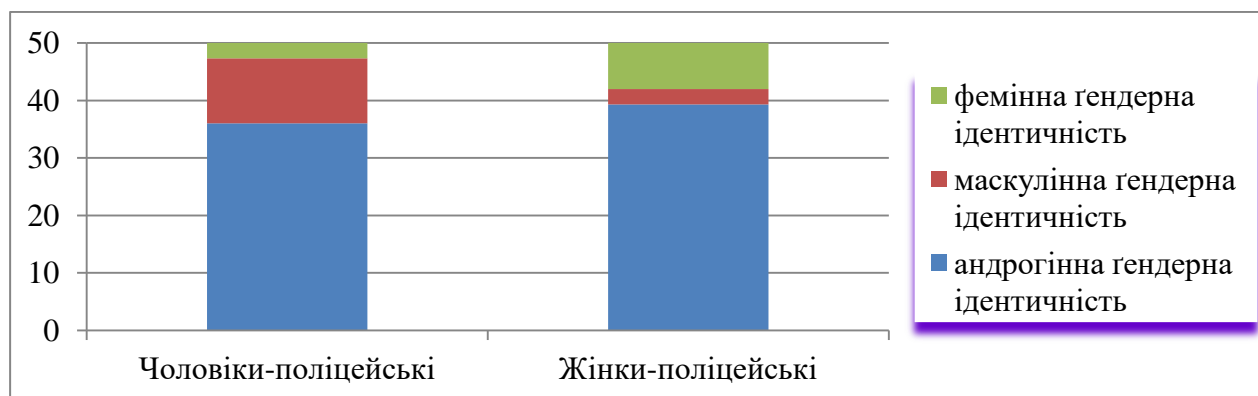


Рис. 11. Представленість гендерної ідентичності респондентів чоловічої та жіночої статі (у %)

Із числа респондентів андрогінну гендерну ідентичність мають 36 % чоловіків-поліцейських (54 особи) та 39,3 % жінок-поліцейських (59 осіб). Маскулінну гендерну ідентичність мають 11,3 % (17 осіб) чоловіків-поліцейських та 2,7 % (4 особи) жінок-поліцейських, фемінну гендерну ідентичність – 2,7 % (4 особи) чоловіків-поліцейських та 8 % (12 осіб) жінок-поліцейських.

З традиційно-стереотипною гендерною роллю ідентифікують себе 8 % опитаних жінок-поліцейських, чия гендерна ідентичність фемінна, та 11,3 % чоловіків-поліцейських, чия гендерна ідентичність маскулінна.

Вимоги до професії містять змішування маскулінних і фемінних характеристик в обов'язках для осіб рядового й начальницького складу, зокрема:

збігаються з маскулініними характеристиками – чотири, із фемінними характеристиками – чотири, одночасно з тими й іншими – дві, нейтральні – дві [99].

Отже, респондентам притаманні андрогінна, фемінна чи маскулінна гендерна ідентичність. Андрогінна гендерна ідентичність наявна в трохи більше ніж у третини чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських. Маскуліну гендерну ідентичність має кожен четвертий чоловік-поліцейський та вчетверо менше жінок-поліцейських. Фемінну гендерну ідентичність має кожна шоста жінка-поліцейська та втричі менше чоловіків-поліцейських.

Завдяки використанню психодіагностичної методики «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас) було досліджено стиль поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту.

Згідно з уявленнями К. Томаса, модель врегулювання конфліктів є двовимірною: один її вимір – це поведінка особистості, що ґрунтується на увазі до інтересів інших людей; другий – поведінка, що передбачає ігнорування цілей оточуючих і захист власних інтересів. Відповідно до цієї моделі, виокремлюють п'ять способів регулювання конфліктів:

1) *конкуренція (суперництво)* – це максимальне врахування та задоволення власних інтересів і мінімальне врахування інтересів опонента (прагнення досягти задоволення своїх інтересів на шкоду іншому); результатом такої поведінки є власна перемога – поразка опонента;

2) *притосування* є протилежністю суперництву, це мінімальне врахування в конфлікті власних інтересів і максимальне задоволення інтересів протилежної сторони, результатом такої поведінки є власна поразка – перемога опонента;

3) *компроміс* – угода на основі взаємних поступок, що забезпечує часткове задоволення в конфлікті власних інтересів та інтересів опонента, результатом такої поведінки є часткова власна поразка – часткова поразка опонента, адже повністю не задовольняються інтереси жодної з конфлікуючих сторін;

4) *уникнення (відхід від конфлікту)* означене відсутністю прагнення до кооперації, до досягнення власних цілей, коли мінімально враховуються власні інтереси й інтереси опонента; результатом такої поведінки є власна поразка – поразка опонента;

5) *співробітництво* забезпечує максимальне задоволення як власних інтересів, так й інтересів протилежної сторони в конфлікті (учасники знаходять варіант, що повністю задовольняє інтереси обох сторін); результатом такої поведінки є власна перемога – перемога опонента.

Такі форми поведінки, як конкуренція та пристосування, означають, що одна сторона конфлікту виявляється у виграші, а інша – програє. У разі компромісу обидві сторони конфлікту програють, оскільки йдуть на взаємні поступки. За умови уникнення конфлікту жодна зі сторін не досягає успіху, а в ситуації співробітництва обидві сторони виявляються у виграші.

Отже, вміння грамотно керувати конфліктами визначає конфліктологічну компетентність особистості.

Досліджуючи стиль поведінки працівників поліції в конфліктних ситуаціях з огляду на гендерний аспект, О. Платковська доводить, що поліцейським різної статі притаманне збільшення схильності до пристосовницького стилю поведінки (зокрема обрання стратегії компромісу й уникнення), а також зменшення виявів таких стилів поведінки, як суперництво, співпраця та пристосування зі зростанням схильності до стилю уникнення [99].

Згідно з отриманими нами даними, у конфліктних ситуаціях поліцейські схильні обирати різні стилі поведінки. Узагальнені дані щодо середньогрупових показників за типами поведінки респондентів у конфліктних ситуаціях з огляду на їх гендерну ідентичність представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Середньогрупові показники за типами поведінки в конфліктній ситуації
поліцейських з різною гендерною ідентичністю

		Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
Чоловіки- поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	3,94±0,90	5,12±0,49	8,06±0,66	7,76±1,89	7,24±2,41
	Фемінна гендерна ідентичність	0,00±0,00	6,00±0,00	10,00±2,00	7,50±1,00	1,75±1,50
	Андрогінна гендерна ідентичність	2,85±1,55	5,83±1,42	7,41±1,64	6,56±2,09	5,43±2,25
Жінки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	2,75±2,06	5,50±1,29	8,25±2,99	8,50±1,91	3,00±1,41
	Фемінна гендерна ідентичність	2,50±1,88	6,17±1,03	9,25±1,14	5,50±3,50	5,58±1,73
	Андрогінна гендерна ідентичність	2,98±2,10	5,98±1,76	7,46±1,96	7,10±1,59	4,93±2,31

Згідно з отриманими даними, стиль поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях з огляду на їх гендерну ідентичність є таким:

– чоловікам-поліцейським з маскулінною гендерною ідентичністю притаманні обрання компромісу (8,06±0,66), уникнення (7,76±1,89), пристосування (7,24±2,41);

– чоловікам-поліцейським із фемінною гендерною ідентичністю притаманні обрання компромісу (10,00±2,00), уникнення (7,50±1,00), співпраці (6,00±0,00) та зовсім не характерні вияви суперництва (0,00±0,00);

– обрання компромісу властиве чоловікам-поліцейським і жінкам-поліцейським з андрогінною гендерною ідентичністю (7,41±1,64 та 7,46±1,96);

– жінкам-поліцейським з маскулінною гендерною ідентичністю притаманні обрання уникнення (8,50±1,91) та компромісу (8,25±2,99);

– жінкам-поліцейським із фемінною гендерною ідентичністю характерні обрання компромісу (9,25±1,14) та співпраці (6,17±1,03).

Представимо отримані результати графічно (рис. 12, 13).

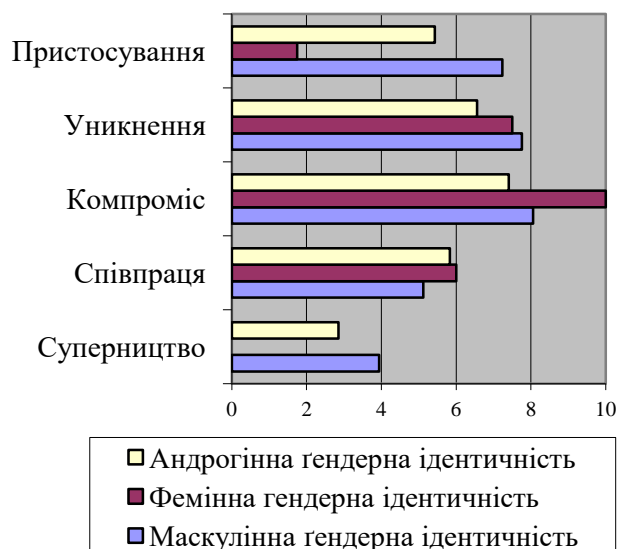


Рис. 12. Типи поведінки в конфліктній ситуації чоловіків-поліцейських з різною гендерною ідентичністю

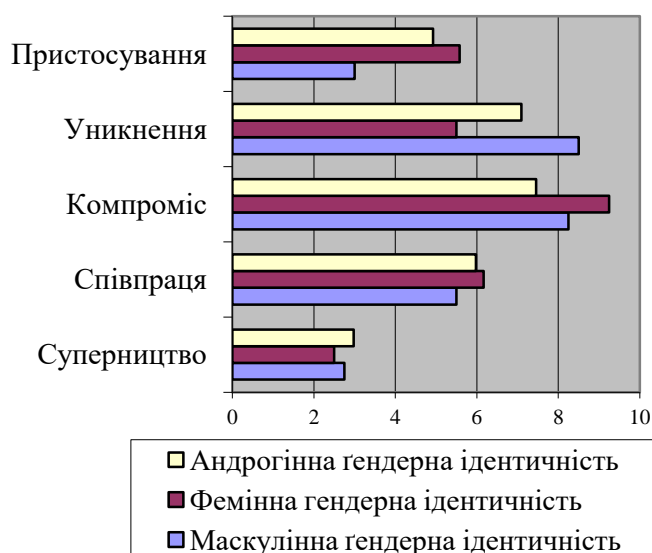


Рис. 13. Типи поведінки в конфліктній ситуації жінок-поліцейських з різною гендерною ідентичністю

Відповідно до діаграм, найчастіше поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю прагнуть знайти компромісне рішення, що задовольняє обидві сторони конфлікту [54, с. 29]. Обрання компромісу чоловіками-поліцейськими та жінками-поліцейськими з андрогінною гендерною ідентичністю доцільне, коли конфліктуючі сторони співпрацюють задля розв'язання гендерної проблеми. Компроміс є частковим задоволенням інтересів конфліктуючих сторін, коли однаково значущими є особисті цілі та взаємини, та дозволяє прийняти термінове рішення в разі дефіциту часу, зберегти добрі стосунки з опонентом, дотримуючись виваженості, збалансованості й обережності в поведінці.

Поведінка поліцейських з андрогінною гендерною ідентичністю сприяє більш високому рівню адаптації у відносинах з близькими людьми та самооцінці особистості [45]. У конфліктній ситуації така поведінка забезпечує позитивний розвиток міжособистісних відносин, коли обидві сторони мають однаково владу і взаємовиключні інтереси. Це проміжний етап вирішення конфліктної ситуації перед пошуком оптимального рішення, яке повністю задовольнило б обидві сторони [54, с. 29].

Така поведінкова стратегія міжособистісної взаємодії поліцейських з андрогінною гендерною ідентичністю є конструктивною, адже характеризується

помірним балансом інтересів конфлікуючих сторін, бажанням взаємодії та вимагає хороших комунікативних навичок поліцейських, поведінку яких визначають можливі поступки опонента.

Поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю – як чоловіки, так і жінки, – спроможні уникати вирішення конфліктної ситуації. Вказана стратегія є малоприсадною для паритетного вирішення гендерних конфліктів будь-якого рівня й складності вияву, адже означена низьким рівнем спрямованості на особисті інтереси й інтереси опонента, використовується для виходу з конфліктної ситуації без її вирішення, не поступаючись своїм, але й не наполягаючи на своєму. Її використовують, коли немає необхідності обстоювати особисті інтереси, відсутня співпраця для розв'язання проблеми, яка є не настільки важливою, щоб витратити сили, коли потрібен час для оцінки та вивчення ситуації, а також для зниження напруги.

Крім того, чоловіки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю схильні обирати стиль пристосування заради збереження добрих стосунків. Вони прагнуть відійти від конфлікту, поступившись власними інтересами заради інтересів опонента, якому важливе досягнення результату, або коли не розраховують на позитивне розв'язання проблеми та власний внесок у справу невеликий (тобто, поступаючись чимось, мало втрачають) [54, с. 29]. Така поведінкова стратегія міжособистісної взаємодії поліцейських із маскулінною гендерною ідентичністю в поліцейському підрозділі є конструктивною.

Попри те, що зростання маскулінності особистості безпосередньо пов'язане з вірогідністю зростання її самооцінки [45], чоловіки-поліцейські та жінки-поліцейські, чия гендерна ідентичність маскулінна, значно рідше можуть обирати компроміс у розв'язанні конфліктної ситуації.

Тобто поліцейські, гендерна ідентичність яких є маскулінною, у конфліктній ситуації здебільшого прагнуть її уникнути шляхом поступок. Отримані результати співзвучні з твердженням про те, що поліція повинна відігравати основну роль у трансформації гендерних стереотипів і демонструвати в суспільстві позитивну маскулінність (не поширювати уявлення про

поліцейських як агресивних і домінуючих, а надавати поліцейські послуги, враховуючи загальнолюдські цінності, виявляти поліцейське піклування як превентивний поліцейський захід).

Поліцейські із фемінною гендерною ідентичністю схильні до співробітництва, що характеризується високим рівнем спрямованості як на власні інтереси, так і на інтереси опонента, коли необхідно знайти спільне розв'язання важливої проблеми, яке не допускає компромісних варіантів. Водночас використання ними стратегії співробітництва базується не лише на основі балансу інтересів, а й на визнанні цінності міжособистісних відносин з колегами/колежанками:

– чоловіки-поліцейські не прагнуть досягнення власних цілей, тому не виявляють суперництва, щоб задовольнити власні інтереси на шкоду опоненту, натомість намагаються уникнути необхідності вирішувати конфліктну ситуацію чи досягти компромісу задля збереження взаємовідносин;

– жінки-поліцейські прагнуть досягти угоди, тому готові піти на взаємні поступки або дійти консенсусу, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

У фаховій літературі зростання фемінності пов'язують зі зниженням самооцінки [45]. Стратегія співробітництва в конфліктній поведінці поліцейських із фемінною гендерною ідентичністю є продуктивною, адже дозволяє долати традиційні гендерні стереотипи й виробляти найбільш ефективні рішення в складних конфліктних ситуаціях між колегами/колежанками, оскільки вони не відчуватимуть боротьби за першість. Це важливо, коли потрібно досягнути спільної мети та продовжити співпрацю поліцейських гомогенних чи гетерогенних груп [54, с. 30].

Таким чином, поведінкові стратегії в міжособистісному спілкуванні поліцейських із фемінною гендерною ідентичністю є конструктивними.

У конфліктній ситуації респонденти, чия гендерна ідентичність андрогінна, здебільшого прагнуть прийняти компромісне рішення, що задовольняє обидві сторони конфлікту з протилежними інтересами. Респонденти з маскулінною гендерною ідентичністю схильні уникати вирішення конфлікту через

неважливість проблеми або в безвихідній ситуації. Водночас чоловіки з маскулінною гендерною ідентичністю в конфліктних ситуаціях можуть обирати стиль пристосування заради збереження хороших стосунків з опонентом. Респонденти із фемінною гендерною ідентичністю схильні до співпраці, що є продуктивною стратегією поведінки, яка дозволяє долати традиційні гендерні стереотипи. Отримані результати щодо поведінкових патернів гендерної взаємодії поліцейських можуть бути використанні в психопрофілактичній роботі з особовим складом поліцейського підрозділу.

З метою вивчення параметрів гендерної взаємодії поліцейських використовувався опитувальник «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (М. Г. Ткалич, 2015) [146; 147].

Гендерну взаємодію персоналу організацій, на думку М. Ткалич, описують а) поведінкова стратегія міжособистісної взаємодії (деструктивна / конструктивна); б) тип гендерної взаємодії персоналу (партнерський, що представлений у професійній і соціальній площинах / конфліктно-дистантний); в) спрямованість інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі (гармонійна / дисгармонійна) [145, с. 16].

Розроблений нею опитувальник враховує трикомпонентну структуру гендерної взаємодії персоналу організацій [147]:

– когнітивно-комунікативний компонент (визначає цінності, ідеї, переконання, співпадіння або неспівпадіння особистісних і професійних інтересів, засоби та стиль мовлення і комунікації);

– емоційно-оцінний компонент (характеризує емоційно забарвлену оцінку цієї взаємодії, ставлення суб'єктів взаємодії один до одного, визначає корисність або марність взаємодії між гендерними групами);

– поведінковий компонент (визначає поведінкові патерни гендерної взаємодії в організації, їх динаміку та інтенсивність).

На основі зазначеного М. Ткалич виокремила такі типи гендерної взаємодії персоналу організацій [146; 147]:

1) партнерсько-професійний тип або наближений професійний (когнітивно-поведінковий) відображає рівень професійної взаємодії персоналу в організації (співвідноситься з когнітивним і поведінковим компонентами);

2) партнерсько-соціальний тип або наближений соціальний (емоційно-поведінковий) відображає особливості міжособистісного спілкування персоналу, яке знаходиться поза контекстом професійної взаємодії та є емоційно-оцінним ставленням до представників своєї та протилежної статі серед колег;

3) конфліктно-дистантний тип або дистантний (поведінковий) охоплює негативні патерни гендерної взаємодії персоналу (більше є відображенням її поведінкового рівня, частково пов'язаний з емоційним компонентом).

Кожен з типів гендерної взаємодії персоналу організацій може мати різні рівні вияву (низький, середній, високий).

За допомогою опитувальника «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» було визначено рівні вияву типів гендерної взаємодії чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських (окремо для взаємодії з колегами й колежанками). Отримані дані подано в таблицях 3, 4.

Таблиця 3

**Представленість типів гендерної взаємодії чоловіків-поліцейських
із колегами та колежанками (кількість осіб)**

	Із колегами			Із колежанками		
	Наближений професійний тип	Наближений соціальний тип	Дистантний тип	Наближений професійний тип	Наближений соціальний тип	Дистантний тип
Маскулінна гендерна ідентичність						
Високий рівень	-	-	-	-	-	-
Середній рівень	10	8	1	8	17	-
Низький рівень	7	9	16	9	-	17
Фемінна гендерна ідентичність						
Високий рівень	-	-	-	-	-	-
Середній рівень	4	3	-	3	-	-
Низький рівень	-	1	4	1	4	4
Андрогінна гендерна ідентичність						
Високий рівень	13	13	-	20	22	-
Середній рівень	41	40	1	33	31	8

Низький рівень	-	1	53	1	1	46
-----------------------	---	---	----	---	---	----

Відповідно до отриманих результатів, поліцейські-чоловіки, чия гендерна ідентичність маскулінна або фемінна, не виявляють високого рівня взаємодії з колегами їхньої статі. Натомість поліцейські-чоловіки з андрогінною гендерною ідентичністю схильні до вияву високого рівня взаємодії з чоловіками-колегами в партнерсько-професійному й партнерсько-соціальному типах взаємодій.

Причому поліцейські-чоловіки незалежно від їх гендерної ідентичності не виявляють високий рівень конфліктно-дистантного типу взаємодії.

Рівні вияву типів гендерної взаємодії чоловіків-поліцейських із жінками-колегами схожі, як і з чоловіками-колегами. Відповідно до даних таблиці, поліцейські-чоловіки з маскулінною та фемінною гендерними ідентичностями більш схильні до виявів низького рівня конфліктно-дистантного типу взаємодії із жінками-поліцейськими. Однак поліцейські-чоловіки з андрогінною гендерною ідентичністю можуть виявляти помірну взаємодію під час конфліктно-дистантного типу спілкування з колежанками.

Таблиця 4

**Представленість типів гендерної взаємодії жінок-поліцейських
із колегами та колежанками (кількість осіб)**

	Із колегами			Із колежанками		
	Наближений професійний тип	Наближений соціальний тип	Дистантний тип	Наближений професійний тип	Наближений соціальний тип	Дистантний тип
Маскулінна гендерна ідентичність						
Високий рівень	-	-	-	-	1	-
Середній рівень	3	4	-	4	3	-
Низький рівень	1	-	4	-	-	4
Фемінна гендерна ідентичність						
Високий рівень	-	-	-	-	-	-
Середній рівень	12	12	-	7	12	-
Низький рівень	-	-	12	5	-	12
Андрогінна гендерна ідентичність						
Високий рівень	1	2	-	20	26	-
Середній рівень	58	53	-	34	33	8
Низький рівень	-	4	59	5	-	51

Відповідно до даних таблиці поліцейські-жінки з маскулінною та фемінною гендерними ідентичностями не виявляють високого рівня взаємодії з колегами-чоловіками. Поліцейські-жінки з андрогінною гендерною ідентичністю виявляють високий і помірний рівні партнерсько-професійного та партнерсько-соціального типів взаємодії з колегами чоловічої статі. Загалом поліцейські-жінки з різними типами гендерної ідентичності схильні до низького конфліктно-дистатного типу взаємодії з колегами чоловічої статі.

Відповідно, поліцейські-жінки із фемінною гендерною ідентичністю не виявляють високого рівня взаємодії з колежанками. Поліцейські-жінки з маскулінною гендерною ідентичністю не виявляють високого рівня партнерсько-професійного та конфліктно-дистантного типів взаємодії з колегами своєї статі. Поліцейські-жінки з андрогінною гендерною ідентичністю виявляють високі рівні партнерсько-професійного та партнерсько-соціального типів взаємодії з колежанками. Загалом поліцейські-жінки з різними типами гендерної ідентичності не виявляють високого рівня конфліктно-дистатного типу взаємодії з колежанками.

Кількісні показники типів гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колегами та колежанками наведено в таблицях 5, 6.

Таблиця 5

**Показники типів гендерної взаємодії
поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колегами**

		Наближений професійний	Наближений соціальний	Дистантний
Чоловіки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	37,76±14,14	34,24±5,95	15,53±8,92
	Фемінна гендерна ідентичність	46,75±14,14	41,25±7,50	19,25±3,50
	Андрогінна гендерна ідентичність	49,96±7,80	49,42±11,02	22,72±4,27
Жінки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	41,25±8,62	42,50±3,79	19,00±4,00
	Фемінна гендерна ідентичність	40,33±9,13	42,83±5,15	21,17±7,21
	Андрогінна гендерна ідентичність	45,78±5,69	44,39±6,13	20,73±3,42

Згідно з даними таблиці, понаднормативні показники спостерігаються в партнерсько-професійному та партнерсько-соціальному типах взаємодії чоловіків-поліцейських з колегами-чоловіками:

1) чоловіки-поліцейські, чия гендерна ідентичність андрогінна, будують міжособистісні взаємини з колегами, що характерно для партнерсько-соціального типу взаємодії ($49,42 \pm 11,02$);

2) чоловіки-поліцейські із фемінною гендерною ідентичністю будують з колегами ділові взаємини (вони схильні до підтримки думки власних колег з багатьох питань професійної діяльності, які своєю чергою дослухаються до них), тобто виявляють партнерсько-професійний тип взаємодії ($46,75 \pm 14,14$).

Чоловіки-поліцейські з маскулінною та фемінною гендерними ідентичностями демонструють занижені показники конфліктно-дистантного типу взаємодії з колегами ($15,53 \pm 8,92$ і $19,25 \pm 3,50$), а чоловіки-поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю – помірні ($22,72 \pm 4,27$).

Таким чином, чоловіки-поліцейські – незалежно від їх гендерної ідентичності – не схильні до суперечок чи дискусій, конфліктності чи змагальності в роботі у взаємодії з колегами своєї статі.

Згідно з даними дослідження, жінки-поліцейські з маскулінною, фемінною та андрогінною гендерними ідентичностями у взаємодії з чоловіками-колегами виявляють:

– нормативні показники партнерсько-професійного типу взаємодії з чоловіками-колегами, що вказує на збіг їхніх професійних інтересів ($41,25 \pm 8,62$ і $40,33 \pm 9,13$ і $45,78 \pm 5,69$);

– нормативні показники партнерсько-соціального типу взаємодії з чоловіками-колегами, що вказує на збіг засобів і стилю мовлення з чоловіками-колегами ($42,50 \pm 3,79$ і $42,83 \pm 5,15$ і $44,39 \pm 6,13$);

– занижені показники конфліктно-дистантного типу взаємодії з чоловіками-колегами (помірне емоційне забарвлення взаємодії з чоловіками-колегами та низька конфліктність у роботі) ($19,00 \pm 4,00$ і $21,17 \pm 7,21$ і $20,73 \pm 3,42$).

Таблиця 6

**Показники гендерного типу взаємодії
поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колежанками**

		Наближений професійний	Наближений соціальний	Дистантний
Чоловіки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	30,88±4,27	40,76±3,38	12,41±3,37
	Фемінна гендерна ідентичність	39,75±8,50	45,25±1,50	14,5±3,00
	Андрогінна гендерна ідентичність	48,48±8,98	52,04±8,37	22,74±7,28
Жінки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	43,00±5,83	46,25±7,76	17,25±3,95
	Фемінна гендерна ідентичність	40,25±4,63	41,67±4,12	21,00±6,18
	Андрогінна гендерна ідентичність	46,81±9,99	52,25±7,16	19,25±7,93

Відповідно до показників таблиці, партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний типи взаємодії чоловіків-поліцейських та жінок-поліцейських з колежанками, чия гендерна ідентичність маскулінна або фемінна, характеризується нормативними показниками.

Партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний типи взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських та жінок-поліцейських, чия гендерна ідентичність андрогінна, має завищені показники.

Конфліктно-дистантний тип взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських (незалежно від їх гендерної ідентичності) означений заниженими показниками.

Отримані дані щодо рівнів вияву кожного з типів гендерної взаємодії поліцейських з колегами та колежанками наведено в таблицях 7, 8.

Таблиця 7

**Рівні вияву типів гендерної взаємодії
поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колегами**

		Партнерсько-професійний тип	Партнерсько-соціальний тип	Конфліктно-дистантний тип
Чоловіки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	середній низький	середній низький	середній низький
	Фемінна гендерна ідентичність	середній		низький
	Андрогінна гендерна ідентичність	високий середній	високий середній низький	середній низький
Жінки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	середній низький	середній	низький
	Фемінна гендерна ідентичність	середній		
	Андрогінна гендерна ідентичність	високий середній	високий середній низький	

Згідно з отриманими даними, чоловіки-поліцейські у взаємодії зі своїми колегами виявляють високі, помірні й низькі рівні партнерсько-професійного та партнерсько-соціального типів взаємодії, помірні та низькі – конфліктно-дистантного типу. Жінки-поліцейські виявляють низький рівень конфліктно-дистантного типу взаємодії з колегами. Решта типів взаємодії чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських з колегами мають різні рівні вираження (від низького до високого).

Загалом взаємодія чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських з колегами означена:

1) відсутністю високих рівнів партнерсько-соціального та партнерсько-професійного типів взаємодії чоловіків-поліцейських, чия гендерна ідентичність маскулінна: вони не прагнуть до побудови міцних ділових і міжособистісних взаємин з колегами;

2) помірним рівнем вияву партнерсько-професійного ($46,75 \pm 14,14$) та помірним або низьким рівнями вияву партнерсько-соціального типів взаємодій з

колегами чоловіків-поліцейських з фемінною гендерною ідентичністю: вони будують з колегами ділові й міжособистісні взаємини, які, однак, не вирізняються міцністю, а міжособистісне спілкування може бути формальним;

3) помірним і високим рівнями партнерсько-соціального типу взаємодії ($49,42 \pm 11,02$) чоловіків-поліцейських, чия гендерна ідентичність андрогінна: вони будують з колегами міцні міжособистісні взаємини, хоча ділові взаємини можуть бути й низького рівня вияву;

4) чоловіки-поліцейські з маскулінною та фемінною гендерними ідентичностями демонструють занижені показники конфліктно-дистантного типу взаємодії з чоловіками-колегами ($15,53 \pm 8,92$ і $19,25 \pm 3,50$), а чоловіки-поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю – помірні ($22,72 \pm 4,27$).

Отже, чоловіки-поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю схильні будувати міжособистісні взаємини з колегами однієї статі та виявляти помірну схильність до конфліктів з ними. Чоловіки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю будують помірно та низько виражені ділові та міжособистісні взаємини з колегами. Натомість чоловіки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю більш схильні до побудови міжособистісних взаємин з колегами та безконфліктної взаємодії з ними, хоча можуть виявляти низько виражені ділові й міжособистісні взаємини з колегами. Слід зауважити, що чоловіки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю не схильні до суперечок чи дискусій, конфліктності чи змагальності у взаємодії з колегами своєї статі.

Відповідно до даних таблиці, жінки-поліцейські з маскулінною, фемінною та андрогінною гендерними ідентичностями у взаємодії з колегами виявляють:

– нормативні показники партнерсько-професійного типу взаємодії ($41,25 \pm 8,62$; $40,33 \pm 9,13$; $45,78 \pm 5,69$), що визначає збіг їх особистісних та професійних інтересів;

– нормативні показники партнерсько-соціального типу взаємодії ($42,50 \pm 3,79$; $42,83 \pm 5,15$; $44,39 \pm 6,13$), що вказує на збіг засобів та стилю мовлення з колегами чоловічої статі;

– занижені показники конфліктно-дистантного типу взаємодії з колегами (19,00±4,00; 21,17±7,21; 20,73±3,42), що вказує на помірно емоційне забарвлення взаємодії з колегами та низьку конфліктність у роботі.

Тобто ділові й міжособистісні стосунки жінок-поліцейських незалежно від їх гендерної ідентичності з колегами помірно виражені, безконфліктні.

Таблиця 8

**Рівні вияву типів гендерної взаємодії
поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колежанками**

		Партнерсько-професійний тип	Партнерсько-соціальний тип	Конфліктно-дистантний тип
Чоловіки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	середній низький	середній	низький
	Фемінна гендерна ідентичність		низький	
	Андрогінна гендерна ідентичність	високий середній низький	високий середній низький	середній низький
Жінки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	середній	середній низький	низький
	Фемінна гендерна ідентичність	середній низький	середній	
	Андрогінна гендерна ідентичність	високий середній низький	високий середній	середній низький

Відповідно з отриманими даними, респонденти демонструють різні рівні взаємодії з колегами жіночої статі (далі – колежанки): від низького до високого рівня в партнерсько-професійному та партнерсько-соціальному типах; низькі та помірні показники – у конфліктно-дистантному типі.

Чоловіки-поліцейські та жінки-поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю можуть виявляти широку гамму ділових і міжособистісних взаємин з колежанками та низьку конфліктність з ними (хоча жінки-поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю виявляють помірну конфліктність у міжособистісних взаєминах з колежанками).

Партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний типи взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських та жінок-поліцейських, чия гендерна

ідентичність маскулінна або фемінна, характеризується помірними або низькими показниками:

1) чоловіки-поліцейські з маскулінною або фемінною гендерними ідентичностями не схильні до високого рівня вияву ділових взаємин з колежанками чи конфліктів з ними. Зокрема, міжособистісне спілкування з колежанками чоловіків-поліцейських з маскулінною гендерною ідентичністю помірно виражене, а чоловіків-поліцейських із фемінною гендерною ідентичністю – має низький рівень вираження;

2) жінки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю не схильні до високого рівня взаємин з колежанками, зокрема можуть виявляти низький рівень міжособистісної взаємодії, не схильні до конфліктів з ними;

3) жінки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю схильні до помірного рівня міжособистісних взаємин з колежанками, можуть виявляти помірний або низький рівень ділової взаємодії та низьку конфліктність.

Партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний типи взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських та жінок-поліцейських, чия гендерна ідентичність андрогінна, має завищені показники. Це означає, що їхні професійні інтереси збігаються, вони будують міжособистісне спілкування з колежанками поза полем професійної взаємодії, розуміють і підтримують один одного/одну.

Конфліктно-дистантний тип взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських, чия гендерна ідентичність маскулінна або фемінна, означений заниженими показниками, що свідчить про відсутність конкуренції між ними.

Таким чином, узагальнюючи викладене вище, можна сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Респондентам притаманна маскулінна, фемінна чи андрогінна гендерна ідентичність. Гендерна ідентичність переважної більшості респондентів є андрогінною. Маскулінну гендерну ідентичність має в чотири рази менше жінок-

поліцейських, аніж чоловіків-поліцейських; фемінну гендерну ідентичність – утричі менше чоловіків-поліцейських, аніж жінок-поліцейських.

2. У конфліктних ситуаціях респонденти схильні до конформістської поведінки. Однак спостерігаються відмінності у вирішенні конфліктних ситуацій поліцейськими з різною гендерною ідентичністю. Співробітництво як продуктивну стратегію поведінки в конфліктній ситуації, що дає змогу долати традиційні гендерні стереотипи, обирають лише поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю. Це обумовлює потребу в опануванні поліцейськими з різними гендерними ідентичностями способів поведінки в конфліктній ситуації, виробленні в них умінь здійснювати саморегуляцію власних емоцій, потребу в розвитку навичок співпраці в разі виникнення конфліктних ситуацій з колегами та колежанками, формування конфліктологічної компетентності.

3. Професійна взаємодія поліцейських з колегами та колежанками характеризується різними рівнями вияву професійного, міжособистісного й конфліктного спілкування залежно від їх гендерної ідентичності.

4. Поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю демонструють високий рівень ділового та міжособистісного спілкування в колективі, однак вони схильні до помірної конфліктності з колегами чи колежанками, що вказує на потребу в опануванні методів саморегуляції емоцій та підвищення рівня конфліктологічної культури.

5. Поліцейські з маскулінною чи фемінною гендерною ідентичністю не схильні до конфліктів з колегами й колежанками, однак чоловіки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю та жінки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю формалізують міжособистісне спілкування з колегами й колежанками. Помірність чи недостатність їхньої ділової та міжособистісної взаємодії з колегами та колежанками вказує на необхідність розвитку в них активності, ініціативності, навичок ефективного міжособистісного спілкування, умінь швидко встановлювати ділові контакти з іншими людьми задля підвищення продуктивності їхньої співпраці в підрозділі поліції.

Висновки до розділу 2

1. Гендерна взаємодія поліцейських означена передусім конструктивними стратегіями міжособистісних відносин і партнерськими типами гендерної взаємодії. У конфліктних ситуаціях поліцейські схильні до конформістської поведінки, однак можуть обирати й інші стилі поведінки залежно від їх гендерної ідентичності.

2. Поведінкові патерни гендерної взаємодії поліцейських із колегами й колежанками відрізняються. Ділові й інтерперсональні взаємини жінок-поліцейських із колегами тяжіють до безконкурентних. Гендерна взаємодія з колегами жінок-поліцейських і чоловіків-поліцейських, гендерна ідентичність яких фемінна, вирізняється низьким рівнем негативної забарвленості. Такою самою є гендерна взаємодія з колежанками поліцейських, гендерна ідентичність яких фемінна або маскулінна. Чоловіки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю та жінки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю обирають формально-рольове міжособистісне спілкування з колегами/колежанками своєї статі. Партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний типи взаємодії найбільше виражені в поліцейських з андрогінною гендерною ідентичністю, а конфліктність – помірно виражена.

3. Емпіричне вивчення соціально-психологічних особливостей гендерної взаємодії поліцейських Національної поліції України засвідчило, що існує гендерна нерівність на рівні міжособистісних відносин поліцейських чоловічої та жіночої статі, поліцейських гетерогенних груп.

4. Поліцейські обох статей частково підтримують наявні в суспільстві гендерні стереотипи маскулінності/фемінності, розподілу сімейних і професійних ролей між жінками та чоловіками. Ці стереотипи більше притаманні поліцейським чоловічої статі, аніж жіночої.

5. Поліцейські визнають гендерну професійну роль жінки в поліції як професіоналки, колежанки на одному рівні субординації, проте демонструють стереотипне сприйняття гендерного образу жінок-керівниць, не підтримують

жінок на певних посадах у поліції та отримання ними спеціальних звань вищого складу поліції. Водночас половина поліцейських жіночої статі визнали, що не відчують підтримки від колежанок у поліцейській структурі.

6. Поліцейські обох статей вказують на ймовірність сексуальних домагань на робочому місці, виникнення почуттів між колегами, попри те, що в підрозділі поліції домінує однакове ставлення до поліцейських незалежно від їх статі. Доведено, що гендерна нерівність у поліцейському підрозділі постає як гендерна дискримінація на рівні міжособистісних відносин.

7. Аргументовано доцільність використання отриманих результатів емпіричного дослідження щодо поведінкових патернів гендерної взаємодії поліцейських у проведенні психопрофілактичної роботи з особовим складом поліцейського підрозділу, зокрема під час проведення заходів професійно-психологічної підготовки поліцейських, спрямованих на інтенсифікацію та поглиблення партнерсько-професійної взаємодії між гомогенними й гетерогенними групами, підтримку сформованої партнерсько-соціальної гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

3.1. Психологічне забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських

У Конституції України визначено, що найвищою соціальною цінністю є людина, її життя та здоров'я, честь, гідність, недоторканність і безпека [58]. Ідея гуманізму (від лат. *humanitas* – людяність) базується на визнанні найвищою цінністю саме людини.

Необхідність дотримання гендерно орієнтованого підходу неодноразово декларували під час формування політики та ідеології діяльності персоналу органів і підрозділів поліції.

Гендерно орієнтований підхід у психологічній роботі з персоналом науковці визначають як «методологічну та методичну основу практичної діяльності з організації психологічного супроводу персоналу, забезпеченні рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку співробітників, незалежно від їх статевої належності або належності до певної гендерної групи» [120, с. 42]; систему професійної діяльності організаційного психолога, спрямовану на створення психологічно-організаційних умов здійснення успішної професійної діяльності й особистісного зростання працівника організації в ситуаціях професійної та міжособистісної взаємодії [145, с. 27].

Гендерно орієнтований підхід спрямований на:

– забезпечення рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку поліцейських, незалежно від їх статевої належності або належності до певної гендерної групи;

– здійснення успішної професійної діяльності й особистісного зростання поліцейських у підрозділах поліції в ситуаціях професійної та міжособистісної взаємодії [145, с. 28].

Реалізація особистісно егалітарного підходу в межах психологічної роботи сприятиме формуванню гендерної культури поліцейських та ефективності роботи психологів [134; 144, с. 182; 163].

Одним з видів забезпечення діяльності фахівців як у повсякденних умовах, так і в особливих та екстремальних умовах є психологічне забезпечення. Структурно психологічне забезпечення здійснюється на трьох рівнях:

- загальносоціальному (державному), що діє в масштабах і потребах усього суспільства;
- професійному, що забезпечує потреби організацій;
- особистісному – на рівні самовиховання та саморегуляції.

Систему психологічного забезпечення в органах і підрозділах НПУ реалізують керівники органів поліції, психологи поліції, а також лікарі-психіатри, психологи закладів охорони здоров'я МВС України.

Згідно з п. 6 розділу I Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських [110], можна виділити такі об'єкти системи психологічного забезпечення:

- поліцейські, які перебувають на штатних посадах в органах поліції;
- кандидати на службу до Національної поліції України.

Відповідно до зазначеного вище Порядку [110], можна визначити такі завдання системи психологічного забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських:

1) психологічне вивчення поліцейських, кандидатів на службу до Національної поліції України щодо вираженості в них гендерних упереджень і гендерних стереотипів, ставлення до дискримінації, гендерної ідентичності;

2) психологічна підготовка поліцейських, спрямована на постійне оновлення системи гендерних знань, підтримку гендерної обізнаності, формування гендерної свідомості та розвиток гендерної компетентності;

3) психопрофілактична робота щодо поліцейських з метою превенції ситуацій гендерної нерівності, недопущення дискримінаційних практик, набуття поліцейськими навичок гендерно доцільної поведінки, подолання гендерно-рольових стереотипів;

4) підтримка й оптимізація соціально-психологічного клімату в поліцейських колективах задля досягнення гендерної рівності у відносинах поліцейських різної статі, гомогенних і гетерогенних груп, забезпечення організаційного розвитку підрозділу поліції;

5) психологічне супроводження службової діяльності поліцейських, зокрема під час проведення ними оперативних заходів і слідчих дій (консультування щодо гендерних особливостей співрозмовника – затриманого, свідка, обвинуваченого тощо).

Психологічне вивчення під час добору (конкурсу) кандидатів на службу до Національної поліції України, просування по службі поліцейських здійснюється шляхом проведення психологічного дослідження (тестування). Можна використовувати формалізовані та малоформалізовані методики.

Психологічне вивчення кандидатів передбачає комплекс тестувань за відповідними психодіагностичними методиками для визначення особистісних якостей і компетенцій, що висуваються до поліцейських. Таке психологічне вивчення дозволяє описати особливості структури їх психологічної готовності до служби (мотиви, інтереси, здібності, властивості темпераменту й характеру, знання, уміння та навички) [11; 98].

Комплексна психодіагностика рівня готовності кандидата до служби в Національній поліції України, окрім визначення характерологічних властивостей, загальних і спеціальних здібностей тощо, повинна також включати низку психодіагностичних методик, спрямованих на виявлення вираженості в них гендерних упереджень і гендерних стереотипів, ставлення до дискримінації, гендерну ідентичність особистості.

Ще одним дієвим механізмом виявлення негативних тенденцій у ставленні до гендерно зумовлених проблем є процедура атестування – призначення

поліцейських у порядку просування на вищі посади. Участь психологів поліції в складі атестаційних і поліцейських комісій органів Національної поліції України сприятиме усуненню практики гендерної дискримінації на рівні кадрової політики.

Психологічна практика засвідчує, що ефективними методами отримання важливої психологічної інформації є бесіда, опитування, анкетування, інтерв'ювання, тобто вербально-комунікативні методи дослідження на основі мовленнєвого спілкування.

Важливим напрямом розвитку гендерної компетентності й виваженої толерантної поведінки в службових ситуаціях є **психологічна підготовка поліцейських**.

Крім едукативних заходів, здійснення професійно-психологічної підготовки поліцейських також доцільно спрямовувати на інтенсифікацію та поглиблення партнерсько-професійної взаємодії між гомогенними й гетерогенними групами, підтримку сформованої партнерсько-соціальної гендерної взаємодії поліцейських із різною гендерною ідентичністю.

Зокрема, у процесі розвитку гендерної компетентності поліцейських можна виокремити такі основні етапи діяльності психолога поліції:

1-й етап: формування системи гендерних знань (поліцейські освоюють базові ідеї гендерної теорії);

2-й етап: формування умінь аналізу явищ і ситуацій гендерної нерівності (поліцейські навчаються помічати вияви сексизму й неосексизму, зокрема у власній поведінці);

3-й етап: відпрацювання навичок гендерно-компетентної поведінки (поліцейські повинні навчитись не виявляти гендерні упередження на поведінковому рівні в міжособистісному спілкуванні, у професійній діяльності та на рівні прийняття рішень; формувати асертивність у протистоянні гендерно-рольовим стереотипам.

На думку О. М. Демчиної, формування толерантних уявлень і ставлень особистості в гендерному аспекті можна схарактеризувати як отримання знань

про гендерні відмінності, статево-вікову, фізіологічну, соціальну та психологічну зумовленість толерантних уявлень; їх вираження в ціннісно-смісловій сфері особистості й міжособистісній міжгендерній взаємодії; їх вплив на повсякденну та професійну діяльність [23]. Вона зауважує, що соціально-психологічними механізмами формування толерантних уявлень і ставлень особистості є соціальне навчання; вплив професійного середовища; соціальна та професійна апробація толерантних ставлень [23, с. 452].

Слушною є позиція Ю. В. Івченко стосовно того, що гендерний підхід в освіті повинен стати просвітницькою діяльністю в напрямі спростування існування гендерно-рольових стереотипів, а гендерне навчання – необхідним елементом формування гендерної свідомості фахівців [38].

Згідно зі ст. 72-75 Закону України «Про Національну поліцію», професійне навчання поліцейських здійснюється за такими напрямками: первинна професійна підготовка; підготовка в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання; післядипломна освіта; службова підготовка [113].

Первинну професійну підготовку проводять з поліцейськими, які вперше прийняті на службу в поліції для набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції.

Під час проходження первинної професійної підготовки поліцейські опановують низку навчальних дисциплін з питань гендерної рівності й недопущення дискримінаційних практик, зокрема: «Основи Конституційного права» (6 год); «Забезпечення прав і свобод людини. Свобода від катувань, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання. Практика Європейського суду з прав людини» (8 год); «Толерантність та недискримінація в роботі поліцейського» (8 год); «Робота дільничного офіцера поліції, орієнтована на потреби громади» (44 год); «Попередження насильства в сім'ї» (4 год).

Підготовка в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання передбачає здобуття вищої освіти на денній формі навчання за державним замовленням, які здійснюють підготовку поліцейських. Наприклад, кафедра

юридичної психології Національної академії внутрішніх справ забезпечує викладання низки навчальних дисциплін, у межах вивчення яких розглядаються питання гендерної рівності: «Толерантність і недискримінація в роботі поліцейського»; «Професійно-психологічна підготовка»; «Конфліктологія»; «Психологія іміджу та толерантної поведінки в діяльності працівників органів Національної поліції»; «Психологія спілкування».

Післядипломна освіта поліцейських здійснюється на загальних засадах, визначених законодавством України [113], з огляду на особливості, передбачені цим Законом, охоплює спеціалізацію, перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування.

Професійно-психологічну підготовку поліцейських становлять післядипломна освіта та службова підготовка.

Наразі післядипломна освіта поліцейських передбачає:

1. Професійне навчання за профільною спеціалізованою освітньо-професійною програмою підготовки (відповідно до спеціалізації).
2. Підвищення кваліфікації (короткострокове та довгострокове) не рідше одного разу на три роки на базі закладів вищої освіти МВС України.

Підвищення кваліфікації поліцейських суттєво впливає на підвищення їхньої конкурентоспроможності, переконаний Є. Ю. Подорожній [101]. Науковець пояснює це тим, що кваліфікація є комплексною характеристикою працівника (включає наявність відповідного рівня освіти, професійної компетентності суб'єкта реалізації певного виду трудової діяльності) та фактором, який визначає, чи може особа проходити службу в поліції.

Післядипломна освіта поліцейських передбачає вивчення таких навчальних дисциплін з питань гендерної рівності й недопущення дискримінаційних практик: «Протидія торгівлі людьми», «Попередження домашнього насильства», «Поняття домашнього насильства: форми, причини та вияви», «Толерантність і недискримінація в роботі поліцейських».

Відповідно до Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України [108], психологічна підготовка входить

до складу загальнопрофільної підготовки поліцейських. У п. 2 розділу VII цього Положення зазначено, що психологічна підготовка – це навчання, спрямоване на здобуття поліцейськими необхідних їм теоретичних знань та оволодіння практичними вміннями й навичками [108].

Службова підготовка поліцейських відбувається в навчальних групах за місцем служби або на навчальних зборах, передбачає проведення навчальних, практичних занять із залученням психологів поліції та за потреби – фахівців профільних кафедр закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Основними завданнями службової підготовки щодо формування гендерної компетентності поліцейських є:

1) підвищення рівня професіоналізму поліцейських (вияви позитивної маскулінності, толерантного ставлення, гендерно-чутливого підходу, нетерпимості до дискримінації) з метою забезпечення ними охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки й порядку;

2) вивчення нормативно-правових актів, які регламентують забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству, створення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, запобігання дискримінації, дотримання Правил етичної поведінки поліцейських, вимог Дисциплінарного статуту Національної поліції України;

3) удосконалення управлінських навичок керівного складу органів (закладів, установ) поліції, зокрема вміння налагодити систему управління для забезпечення співробітництва поліцейських та подолання можливих конфронтацій.

Доцільним слід визнати навчання керівництва органів і підрозділів поліції в межах поліцейського менеджменту, яке повинно охоплювати:

1) пояснення внутрішніх механізмів гендерної нерівності в міжособистісних взаємовідносинах між чоловіками та жінками, причин гендерних конфліктів;

2) пояснення особливостей розвитку конфлікту в гендерних відносинах у поліцейському підрозділі шляхом аналізу типів міжособистісної взаємодії, які призводять до гендерної нерівності:

– реагування на будь-які вияви сили супротивника в такий самий спосіб;

– рішучість і вияви зростаючої сили однієї сторони, які зміцнюються за рахунок послаблення протидії іншої сторони, яка приймає норми, правила поведінки, імідж домінуючої сторони;

– надання жінкам роботи, яку не бажають виконувати чоловіки (наприклад, ведення діловодства);

– аналіз становища поліцейських різної статі та його наслідків у межах гендерних відносин.

Поліцейському менеджменту притаманні специфічні особливості. Ідеться передусім про опосередкованість операцій управління через статутність відносин [81; 105]. Згідно з поглядами сучасних науковців, урахування гендерної специфіки трудової поведінки працівників дозволить удосконалити систему управління персоналом, забезпечить згуртованість і продуктивність праці працівників та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, сприятиме розвитку недискримінаційної культури праці в підрозділах поліції [39; 41; 46; 122, с. 62; 156; 168].

Важливо формувати в керівників підрозділів практичні вміння та навички, які мають виявлятися в їх управлінській діяльності в напрямках:

- 1) підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень;
- 2) ефективного управління різностатевими колективами людей (відділами, підрозділами, групами тощо);
- 3) уміння встановлювати міжособистісні відносини та виявляти лідерські якості;
- 4) забезпечення стабільності діяльності, зокрема і діяльності, яка пов'язана з високим ризиком;
- 5) мотивування праці підлеглих на досягнення успіху в професійній діяльності.

Нам імпонує позиція А. Мороз стосовно того, що вдосконалення гендерних відносин у правоохоронних органах України має включати системні дії на рівнях правового, науково-методичного, кадрового, інформаційно-організаційного та соціально-психологічного забезпечення [87].

Психопрофілактична робота серед поліцейських реалізується завдяки комплексу психологічних, діагностичних, просвітницьких, практичних заходів гендерно орієнтованої тематики.

В емпіричних психологічних дослідженнях з питань гендеру найчастіше використовують експериментальний метод і метод спостереження, а також проєктивні та вербально-комунікативні методи.

Цільова психологічна діагностика й експрес-діагностика особистості поліцейського в гендерному аспекті досліджуваної проблематики передбачає:

а) дослідження гендерних відмінностей і чинників психологічної подібності професійної самореалізації чоловіків-поліцейських та жінок-поліцейських;

б) вивчення соціально-психологічних основ гендерної ідентичності поліцейських (особистісна ідентичність, гендерна ідентичність, гендерна диференціація);

в) дослідження особливостей гендерно-рольової соціалізації поліцейських у професійному середовищі;

г) виявлення гендерних професійних ролей і гендерної поведінки поліцейських, гіперрольової гендерної поведінки, гендерної дискримінації.

До методів психологічної самодіагностики належать:

– гендерний аспект власного соціально-психологічного портретування;
– створення гендерної біографії (варіант біографічного методу, спрямований на реконструкцію індивідуального соціального досвіду), у процесі написання якої поліцейських може усвідомити характеристики власної гендерної ідентичності, шляхи та способи її формування [70; 142; 143].

Ефективними соціально-психологічними методами дослідження гендерної ідентичності особистості поліцейського є такі:

1. Фокус-група (інтерв'ювання поліцейських різної статі щодо свого гендерного образу, норм і цінностей, які слугують підґрунтям його становлення, сутності понять «гендер», «стать», «маскулінність», «фемінність», «адрогінність»).

2. Глибинне інтерв'ю для отримання неформалізованої інформації якісного характеру щодо ставлення поліцейських різної статі до власної гендерної ідентичності, гендерного образу.

3. Контент-аналіз (для дослідження гендерної ідентичності).

4. Семантичний диференціал (метод побудови індивідуальних або групових семантичних просторів щодо розуміння категорій «фемінність», «маскулінність», «андрогінність»).

5. Тестування, опитування.

Аналіз доступної дослідницької інформації та власний досвід дослідження гендерної проблематики в діяльності Національної поліції України дозволив окреслити низку текстологічних методик, які продемонстрували хорошу діагностичну та прогностичну валідність.

Опитувальник «Маскулінність – фемінність» (Bem Sex-Role Inventory, BSRI) (автор – Сандра Бем) призначений для визначення психологічної статі та гендерної ідентичності поліцейських. Цей опитувальник дозволяє визначити, як саме людина ідентифікує себе психологічно (а не лише на рівні біологічної статі), тобто до якого з типів психологічної статі відносить себе: маскулінна, фемінна, андрогінна [67, с. 84]. З огляду на те, що опитувальник було розроблено ще в 1980-х рр., нині дослідники намагаються адаптувати його до сучасних умов.

Опитувальник «Gender Bias Quiz, 2015» використовують для вивчення гендерних стереотипів особистості та з метою підвищення рівня їх усвідомлення [59, с. 86]. Вказаний інструментарій дозволяє визначити наявний у респондента рівень вираження гендерних упереджень (від низького до високого) та запропонувати рекомендації щодо способів нормалізації такого рівня. Водночас його недоліками є «соціально бажані відповіді» респондента. Опитувальник було розроблено та видано в Канаді за підтримки міжурядової організації «The Commonwealth of Learning» (COL), діяльність якої спрямована на підвищення освітніх можливостей населення.

Батарей тестів «Implicit Association Test» (IAT), яку ще також називають Hidden Bias Tests (Project Implicit, 1998), спрямована на визначення гендерних

стереотипів особистості, а також расових, релігійних стереотипів, ставлення до людей з особливими потребами тощо [59, с. 85–86]. Зазначена серія тестів працює з неусвідомлюваними установками людини. Тест представлено на платформі сайту Гарвардського університету, але, на жаль, не має адаптованого україномовного варіанта.

Психодіагностична методика «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас) призначена для дослідження стилю поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту.

Психодіагностична методика «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (М. Г. Ткалич, 2019) спрямована на вивчення рівня вияву та домінуючого типу гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колегами однієї та протилежної статей [147].

Психодіагностична методика «Дослідження гендерної ідентичності» (автор – Л. Б. Шнейдер) створена за принципом прямого та ланцюгового асоціативного тесту і спрямована на визначення типу гендерної ідентичності (передчасна ідентичність, дифузна ідентичність, мораторій, досягнута позитивна ідентичність, псевдопозитивна ідентичність).

Крім зазначених формалізованих методик, цілком придатними для досягнення мети дослідження проблем гендеру можуть бути деякі проєктивні методики:

1. Малюнкові тести (малюнок сім'ї, неіснуючої тварини, автопортрет тощо) для виявлення особистісних особливостей респондента, основані на принципі проєкції, тобто на винесенні назовні своїх переживань, уявлень, прагнень тощо. Малюючи певний об'єкт, поліцейський мимоволі, а іноді і свідомо, передає ставлення до нього, торкаючись взаємин з батьками та друзями, власних життєвих цілей тощо.

2. Метод незакінчених речень (опитувальник «Я – жінка/чоловік», опитувальник «Хто я?») зазвичай охоплює незакінчені висловлювання, які характеризують певною мірою систему ставлення респондента до сім'ї, представників своєї або протилежної статі (наявність чи відсутність

стереотипного сприйняття образу жінки/чоловіка), сексуальні стосунки, страхи і побоювання, почуття провини, що свідчать про ставлення до минулого та майбутнього.

Вивчення особистості керівників поліцейських підрозділів у гендерному аспекті доцільно здійснювати за такими психодіагностичними методиками:

– «Орієнтація керівника на людей та завдання» для вивчення особливостей управлінської поведінки [118, с. 20–22];

– тест на визначення організаційного розвитку на підприємстві, що дозволяє виявити ступінь зрілості підприємства та необхідність організаційного розвитку [118, с. 22–24];

– «Самооцінка стилю управління» для визначення стилю управління (демократичний, ліберальний чи авторитарний) керівника [118, с. 73–78];

– «Адміністратор чи лідер» [118, с. 80–81];

– «Ефективність управління» для оцінки управлінського потенціалу, «Неефективний керівник», «Вміння здійснювати делегування» для оцінки особливостей делегування повноважень [118, с. 101–105];

– «Наскільки Ви новатор за натурою?» [118, с. 141–143];

– «Діагностика векторів спрямованості» (анкета Б. Басса) для визначення векторів спрямованості особистості (на справу, на взаємодію, на себе) [118, с. 43–47].

Погоджуємося з Т. О. Костіною, яка стверджує, що під час дослідження гендерної проблематики необхідно одночасно використовувати методи, що дозволяють отримати кількісні показники (наприклад, рівень вияву гендерних упереджень) і методи, що дозволяють отримати якісні показники (наприклад, метод контент-аналізу) [59].

Важливим є здійснення психологами поліції індивідуального психологічного консультування поліцейських, зокрема під час вирішення гендерних конфліктів для ефективної комунікації з колегами й колежанками, керівниками чи підлеглими різної статі.

Психопрофілактична робота щодо поліцейських передбачає проведення групових форм і методів психопрофілактичної роботи з поліцейськими, зокрема психолого-організаційних тренінгів.

Тренінг «Розвиток гендерної взаємодії персоналу організацій» (М. Г. Ткалич, 2015) спрямований на аналіз рівня гендерного балансу «робота – життя», розвиток гендерної взаємодії між різними гендерними групами в організації, превенцію гендерної дискримінації, сексизму й неосексизму в організації [145, с. 29].

Мета цього тренінгу полягає в налагодженні толерантних, гендерно зумовлених стосунків всередині колективу, покращення балансу «робота – життя», підвищення рівня використання партнерських типів гендерної взаємодії серед персоналу, зниження дисгармонійності інтерособистісних взаємин між колегами протилежної статі, превенція гендерної дискримінації в організаціях.

Тренінг розрахований на 24 год і складається з трьох модулів:

модуль 1 «Баланс «робота – життя» персоналу організацій та його гендерні особливості» спрямований на аналіз рівня балансу «робота – життя» персоналу, можливості його покращення, встановлення гендерних відмінностей у балансі;

модуль 2 «Гендерна взаємодія в організації: старі виклики, нові можливості» спрямований на розвиток гендерної взаємодії між співробітниками, оволодіння ними конструктивними стратегіями ділової та міжособистісної взаємодії, формування партнерського типу взаємин із колегами/колежанками та гармонійних інтерперсональних взаємин;

модуль 3 «Гендерна дискримінація, мобінг і сексизм на роботі – як запобігти та протидіяти?» має на меті превенцію гендерної дискримінації, мобінгу, сексизму, неосексизму в організації, формування навичок гендерно доцільної поведінки персоналу.

Тренінг містить вправи, групові дискусії, рольові ігри, роботу в малих групах, мінікейси, мозкові штурми, роботу учасників у робочих зошитах [145].

Одним з важливих напрямів психологічної роботи з персоналом є сприяння реалізації лідерських здібностей і кар'єрних амбіцій поліцейських різної статі.

Так, гендерно орієнтований тренінг розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій «Рівні можливості професійного розвитку» (М. Г. Ткалич, 2017) має на меті психологічну просвіту поліцейських щодо гендерної рівності, формування цілісних уявлень про професійну самоактуалізацію, превенцію гендерної дискримінації в особистісно-професійному зростанні співробітників [148]. Тренінгова програма розрахована на 24 годин. Більшість запропонованих у тренінгу вправ і технік є авторськими розробками [148].

Програма тренінгу містить три основні модулі (по 8 годин на кожен):

модуль 1 «Мій професійний розвиток, моя кар'єра» присвячений професійному розвитку та професійній самоактуалізації;

модуль 2 «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення» розглядає професійні здобутки та досягнення персоналу з огляду на їх стать, гендерні особливості;

модуль 3 «Гендерна рівність на робочому місці» розглядає проблеми дискримінації на робочому місці, містить аналіз антидискримінаційних практик, забезпечення рівних можливостей для гендерних груп у професійній самоактуалізації на робочому місці.

Цікавим методологічним доробком є програма розвитку успішної самореалізації в професійній діяльності жінок-поліцейських (Н. О. Білевич, 2017), яка має на меті підвищення потреби в досягненні професійного успіху та реалізації потреб у саморозвитку жінок-поліцейських Національної поліції України [5]. Ця програма включає психологічний супровід психологами поліції професійної діяльності жінок-поліцейських на всіх етапах їх професійного самовизначення, зокрема під час:

- входження в професію молодих фахівців;
- зміни напряму професійної діяльності / зміни місця проходження служби;
- повернення до виконання службових обов'язків після відпустки по догляду за дитиною;
- переживання особистісних криз, сімейних, професійних.

Крім того, програма розвитку успішної самореалізації в професійній діяльності жінок-поліцейських також включає психопрофілактику та психокорекцію професійних деструкцій і професійних деформацій.

Досить ефективною є тренінгова програма, спрямована на формування організаційної культури та сприятливого соціально-психологічного клімату в організації (І. Л. Прошукало, 2023 р.) [116].

Пройшла апробацію та підтвердила ефективність тренінгова програма «Формування гендерної компетентності працівників підрозділів МВС України» (2023 р.), розроблена представниками МВС України та фахівцями Національної академії внутрішніх справ на основі проведеного ними дослідження «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України» щодо гендерно зумовлених проблем у структурних підрозділах МВС України – Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України [153]. Тренінгова програма складається з тренінгів, які представлені у формі мінілекцій, рольових ситуацій, ігор, групових й індивідуальних вправ, та спрямовані на формування вмінь прийняття оптимальних рішень у гендерно зумовлених проблемних ситуаціях, сприйняття та пропрацювання виважених моделей гендерної поведінки. Можливе використання окремих модулів відповідно до поставленої мети тренінгового заняття.

Тренінгова програма охоплює сім тем, які складаються від двох до п'яти модулів.

Тема 1 «Поняття гендеру, гендерної рівності, гендерної компетентності»:

модуль 1 «Ставлення до гендерних питань»;

модуль 2 «Питання гендерної рівності в суспільстві»;

модуль 3 «Усталені гендерні ролі»;

модуль 4 «Уявлення про маскулінність та фемінність».

Тема 2 «Гендерні відносини у діяльності підрозділів МВС України»:

модуль 1 «Ставлення до дискримінації»;

модуль 2 «Жінки та чоловіки в підрозділах МВС України»;

модуль 3 «Ставлення до жінок як колежанок»;

модуль 4 «Жінки в публічних ролях».

модуль 5 «Гендерна політика в підрозділах МВС України».

Тема 3 «Подолання гендерних стереотипів професійної діяльності працівників МВС України, сформованих в умовах сім'ї»:

модуль 1 «Гендерна соціалізація та методи її дослідження»;

модуль 2 «Досвід несприятливих подій у дитинстві».

Тема 4 «Стосунки в сім'ї. Формування паритетної подружньої взаємодії»:

модуль 1 «Прийняття рішень у власній сім'ї»;

модуль 2 «Розподіл хатніх обов'язків у власній сім'ї».

Тема 5 «Виховання дітей. Гендерне виховання дітей у сім'ї»:

модуль 1 «Загальна інформація про батьківство»;

модуль 2 «Участь у виконанні обов'язків з догляду за дитиною»;

модуль 3 «Ставлення до питань виховання дітей. Превенція застосування насильства у вихованні дітей».

Тема 6 «Досвід інтимних партнерських стосунків»:

модуль 1 «Контролююча поведінка»;

модуль 2 «Прояв кохання до чоловіка або дружини»;

модуль 3 «Насильство з боку партнера».

Тема 7 «Впровадження здоров'язберігаючих технологій. Формування здорового способу життя»:

модуль 1 «Погляди на піклування про здоров'я»;

модуль 2 «Куріння та вживання алкоголю»;

модуль 3 «Травматичний досвід та його наслідки».

Підтримка та оптимізація соціально-психологічного клімату в колективах є процесом формування оптимальних соціально-психологічних умов для здійснення продуктивної гендерно обумовленої взаємодії поліцейських, підтримки їх високої працездатності й ефективної діяльності колективу.

Цей напрям реалізується психологами поліції шляхом вивчення взаємин членів колективу, проведення гендерного аналізу, здійснення моніторингу стану соціально-психологічного клімату в колективах, проведення соціометричних

досліджень, визначення умов, причин, чинників, що сприяють чи перешкоджають продуктивній професійній діяльності поліцейських.

Здійснення гендерного аналізу дозволяє ідентифікувати гендерний тип поліцейського підрозділу, вид організаційної культури, тип гендерної взаємодії поліцейських підрозділу та її домінуючі гендерні установки [155].

Чільне місце у вивченні стану соціально-психологічного клімату в колективі посідає психологія гендерних відносин. Гендерні відносини – це відносини між чоловіками та жінками в суспільстві, які розглядаються як на рівні груп, так і на рівні міжособистісних стосунків [22, с. 7]. Взаємовідносини жінок та чоловіків – важливий фактор особистісного і соціального розвитку, оскільки вони презентують дві найбільші соціально-демографічні групи. Гендерно обумовлену взаємодію поліцейських ми розглядаємо як сукупність соціально-рольових взаємин, які відображені в різних формах їх взаємозв'язку як представників певної статі та гендеру, що виникають у процесі їхньої спільної професійної діяльності.

Досить продуктивним є використання психологами в роботі комплексу психодіагностичних процедур для вивчення конкретних параметрів гендерної взаємодії (зміст, тип, складові та взаємозв'язки між ними), зокрема:

1) вимірювання гендерних складових організаційної та міжособистісної взаємодії поліцейських;

2) діагностика різних аспектів гендерної взаємодії в їх єдності та взаємозв'язку, розробка на основі отриманих результатів індивідуальних програм особистісно-професійного розвитку персоналу поліцейського підрозділу;

3) проведення вивчення особливостей організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу та визначення наявності чи відсутності підстав для організаційного розвитку.

Для дослідження стану соціально-психологічного клімату й особливостей організаційного розвитку поліцейського підрозділу можна запропонувати деякі апробовані психодіагностичні методики, опитувальники, анкети.

Опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» (модифікований тест «Як розвивається Ваше підприємство?» В. Зигерта, Л. Ланга; в адаптації Л. М. Карамушки, 2013 р.), що дає змогу визначити показники:

1) «організаційна зрілість» (показник низького, середнього чи високого рівня організаційного розвитку);

2) «проблемність організаційного розвитку» (показник низького, середнього чи високого рівня проблемності організаційного розвитку);

3) «рівень організаційного розвитку» (виділяється на основі аналізу двох зазначених вище показників як конструктивний, кризовий чи проблемний рівень організаційного розвитку) [118, с. 34].

Проведення опитування за допомогою комплексної анкети «Організаційний розвиток моєї організації» (автор – Л. М. Карамушка, 2013) дає можливість дослідити такі параметри організаційного розвитку, як «розуміння сутності організаційного розвитку»; «стан розробки проблеми організаційного розвитку»; «особливості вивчення потреб клієнтів, з якими взаємодіє організація»; «особливості процесу організаційного розвитку, його актуальні напрями, завдання та труднощі»; «психологічну готовність персоналу до здійснення організаційного розвитку та умови її формування» [118, с. 50–51]. Ця анкета містить відкриті та закриті питання, об'єднані в смислові групи, що стосуються:

1) розуміння поліцейськими сутності організаційного розвитку підрозділу;

2) стану розробленості проблеми організаційного розвитку в конкретному підрозділі (чи є ця проблема в підрозділі, її позитивні/негативні вияви, хто займається її розв'язанням);

3) вивчення потреб у наданні гендерно-орієнтованих послуг громадам, з якими взаємодіє поліцейський підрозділ;

4) процесу організаційного розвитку поліцейського підрозділу як створення гендерно-збалансованого та гендерно-чутливого середовища;

5) психологічних аспектів організаційного розвитку (рівня психологічної готовності поліцейських і поліцейського підрозділу до здійснення організаційного розвитку; психологічних умов та чинників);

б) чинників, які стосуються характеристик поліцейського підрозділу та поліцейських.

За допомогою психодіагностичної методики «Шкала негативного впливу роботи» (автор – Д. Ватсон, адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова) можна виміряти рівні (від низького до високого) негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника [86, с. 46–48].

Психодіагностична методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (автор – Р. Л. Кан та інші, модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) дозволяє за п'ятьма шкалами оцінити рівні організаційної напруженості (низький, середній, високий) та визначити індекс організаційної напруженості [84, с. 48–53].

Методика «Оцінка привабливості організаційної культури» (автори – Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко, 2010 р.) дозволить визначити ступінь суб'єктивної привабливості культури організації для кожного поліцейського; обрахувати інтегральний показник привабливості служби в цьому підрозділі поліції; оцінити привабливість праці керівників і підлеглих [84, с. 58–64].

Психодіагностична методика для дослідження креативного потенціалу організації (Л. М. Карамушка, 2015 р.) використовується для діагностування рівня розвитку творчого потенціалу особистості, її здатності до креативного розв'язання проблем; креативності робочого середовища; загальний творчий потенціал керівників і працівників [84, с. 64–70]. На основі отриманих результатів можна визначити шляхи подальшого гармонійного співвідношення творчого потенціалу особистості й поліцейської організації.

Психологам поліції також доцільно проводити емпіричне дослідження особливостей вияву інгрупового фаворитизму в колективах, де одна з гендерних груп суттєво переважає за чисельністю іншу. Варто звертати увагу на основні соціально-психологічні детермінанти інгрупового фаворитизму гендерних груп в умовах соціальної взаємодії (характеристики суб'єкта міжгрупового сприйняття та взаємодії; характеристики груп, які беруть участь у взаємодії; особливості ситуації міжгрупової взаємодії) [44]. Згідно з науковими поглядами Я. Кацовича,

у професійній сфері (особливо у сфері управління) чоловіча гендерна група має вищий статус та буде демонструвати високий рівень інгрупового фаворитизму, натомість жіноча гендерна група – аутгруповий фаворитизм, через намагання потрапити до «гомогенного чоловічого світу» [44, с. 355].

У цьому контексті поділяємо позицію Н. Поперечної, яка наголошує, що на формування соціально-психологічного клімату в колективі істотно впливає статевий склад колективу, який може бути гомогенним (виключно чоловічі або жіночі колективи) або гетерогенним (змішаний колектив) [104].

З метою вдосконалення соціально-психологічного клімату в колективі поліцейського підрозділу слід ураховувати гендерний аспект (питання лідерства, гармонійного розподілу ролей між чоловіками та жінками, специфіки комунікаційної взаємодії) [104]. Адже, як слушно зазначила дослідниця І. С. Лопатинська, соціально-психологічний клімат колективу є одним із факторів, що впливає на кар'єрне зростання поліцейського [71]. Саме тому необхідно враховувати гендерні установки поліцейських і спрямованість гендерної взаємодії в робочих групах, що сприятиме забезпеченню їхньої спрацьованості та високої продуктивності праці.

За результатами проведеного вивчення психологи поліції проводять узагальнення та аналіз отриманих даних, що оформлюється довідкою встановленої форми [110]. Завдяки цьому визначається, чи потрібно проводити заходи корекції внутрішньокolleктивних відносин, надаються рекомендації керівникам підрозділів для підвищення ефективності професійної діяльності колективу поліцейського підрозділу (ефективний стиль управління, превенція гендерних конфліктів тощо). За потреби психологи здійснюють заходи психокорекції внутрішньокolleктивних відносин, спрямовані на формування групової згуртованості, налагодження ефективного ділового та міжособистісного спілкування в колективі підрозділу, превенцію гендерних конфліктів, розвиток конфліктологічної культури тощо).

За наявності підстав здійснюється організаційний розвиток поліцейського підрозділу, мета якого – допомогти здійснити зміни в підрозділі поліції, щоб

досягнути більшої ефективності, якості роботи та підвищити продуктивність професійної діяльності поліцейських завдяки використанню знань психологічної науки та практичної діяльності [69, с. 118–120]. Найдоцільнішим є застосування процесуальної моделі організаційного розвитку, яка розглядає поетапне впровадження змін, та є технологією розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій.

Безперечно, урахування гендерного аспекту сприятиме вдосконаленню соціально-психологічного клімату в колективі підрозділу поліції. Ефективною є трансформація традиційної системи управління персоналом у гендерно-орієнтовану модель (враховує гендерні аспекти профорієнтації, добору персоналу, розвитку організаційної структури, мотивації професійної діяльності поліцейських та орієнтованість інформаційного й правового забезпечення на підтримку гендерної рівності стосовно особистісно-професійного розвитку).

Доречно впроваджувати принципи гендерного менеджменту до системи управління персоналом, що допоможе зрозуміти мотивацію праці поліцейських різної статі, обрати стимулювання, налагодити комунікацію, знизити конфліктність чи підвищити продуктивність діяльності поліцейських [156].

Важливо формувати в керівників поліцейських підрозділів ціннісно значущі відносини до підлеглих-поліцейських. Такі відносини ґрунтуються на створенні оптимальних умов і сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що забезпечує підвищення зацікавленості кожного співробітника в успіху організації, високий рівень відповідальності, ефективну діяльність працівників і підрозділу.

Досягненню «синергії гендерної взаємодії» [155, с. 231] сприятиме підтримка гендерного розмаїття в підрозділі поліції та правильно організована гендерна взаємодія поліцейських. Важливо заохочувати та підтримувати продуктивну гендерну взаємодію поліцейських підрозділу поліції шляхом:

1) формування конструктивних поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії поліцейських, яким притаманні компроміс, співробітництво, комунікативність, бажання взаємодії, довіра у взаєминах;

2) підтримання партнерського типу гендерної взаємодії персоналу поліцейського підрозділу на міжособистісному (взаємодія з гендерними інгрупою та аутгрупою) та організаційному (гендерна політика організації) рівнях гендерної взаємодії;

3) розвиток гармонійної спрямованості інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі, для якої характерні високий рівень сумісності гендерних груп, відсутність (або низький рівень) напруги, відчуженості, конфліктності, агресії у взаємодії між гендерними групами.

Психологічне супроводження службової діяльності поліцейських Національної поліції України, зокрема під час проведення ними оперативних заходів і слідчих дій, здійснюється відповідно до затвердженого Порядку організації системи психологічного забезпечення [110].

Гендерно орієнтовані програми психологічного супроводу персоналу організацій можуть мати різні шляхи реалізації.

Психологи поліції можуть скласти узагальнений психологічний портрет особистості – жертви сімейного насильства з урахуванням гендерних відмінностей.

Корисним є надання психологами поліції психологічних консультацій поліцейським щодо особливостей формування гендерної ідентичності особистості, поглиблення знань про рольову структуру сім'ї, подружні та батьківські ролі. Особливу увагу слід звернути на ознайомлення поліцейських з особливостями гендерного розвитку дітей, пояснити гендерні особливості поведінки школярів різних вікових груп, особливості гіпергендерної поведінки як орієнтації на яскраво виражені традиційні стереотипи поведінки, ризики віктимізації, висвітлення ролі гендерного виховання у формуванні особистості. Потрібно пояснити існування фаз гендерної соціалізації дитини, гендерну ресоціалізацію в періоді дорослості, вплив сім'ї на формування гендерної ідентичності дитини.

Гендерна ідентичність дитини розпочинає конструюватися з моменту її народження. Залежно від вікового періоду розвитку дитина репрезентує себе як

хлопчика чи дівчинку (у дошкільному віці), виявляє цікавість до власного тіла, зокрема статевих органів, набуває навичок статево-рольової поведінки і формує стереотипи (у 2–3 роки). У молодшому шкільному віці (від 6–7 до 11–12 років) дитина обирає статеvu роль, а в середньому шкільному віці (від 11–12 до 14–15 років) поділяє любов і секс, будує гендерні взаємини, експериментує (виявляється підліткова сексуальність і поширеність гомоеротичних почуттів). У старшому шкільному віці (від 14–15 до 17–18 років) у юнаків та юнок формуються рольові позиції чоловіка та жінки, засвоюються норм і правил взаємовідносин між статями.

Важливо звернути увагу поліцейських на батьківство як особливий вид діяльності (догляд, виховання та навчання дитини), яке може бути різних типів: раннє і пізнє; біологічне та прийомне; змішане, повне й монобатьківство; малодітне та багатодітне; нормативне й ненормативне тощо. Батьківство може реалізуватись у таких формах: а) відповідальне батьківство (відповідальність батьків щодо народження, здоров'я, навчання, виховання та розвитку дітей); б) усвідомлене батьківство (усвідомленість батьків у питаннях розвитку і виховання здорової дитини).

Слід пояснити поліцейським, що фактори сімейного виховання можуть бути причинами вияву насильства батьків щодо дітей.

У межах надання необхідної психологічної допомоги під час проведення допитів, особливо неповнолітніх осіб, слід наголосити на толерантному ставленні, утриманні від сексистських висловлювань, розумінні відмінності між патріархальним та егалітарним типами сім'ї, у якій живе дитина, особливостей гендерного виховання дітей у сім'ї, повазі до прав і свобод кожної статі.

Погоджуємося з думкою науковиці Л. М. Карамушки щодо необхідності впровадження спеціальних психологічних технологій, спрямованих на збереження та підтримання психічного здоров'я персоналу організацій в умовах війни, використання їх психологами поліції на індивідуальному та груповому рівнях [42].

Задля формування жіночої солідарності, взаємопідтримки жінок-поліцейських потрібно проводити інформування про діяльність Української асоціації представниць правоохоронних органів (УАППО). Ця громадська організація об'єднує жінок та чоловіків з різних правоохоронних агенцій, підтримує та просуває ідеї гендерної рівності. Це відбувається завдяки створенню середовища для обміну досвідом, подолання гендерно-рольових стереотипів на шляху до кар'єрного зростання.

Отже, психологічне забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських повинно спрямовуватись на формування толерантних уявлень і ставлень особистості в гендерному аспекті, подолання стереотипів статево типізованої поведінки, опанування егалітарної гендерної поведінки та превенцію гендерно-рольових конфліктів.

Таким чином, узагальнюючи викладене вище, можна сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. У психологічній роботі з персоналом органів і підрозділів поліції важливо дотримуватися гендерно орієнтованого підходу, який спрямовується на забезпечення рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку поліцейських, незалежно від їхньої статевої належності або належності до певної гендерної групи; на успішне виконання професійної діяльності й особистісне зростання поліцейських у підрозділах поліції в ситуаціях професійної та міжособистісної взаємодії. Зазначене також сприятиме формуванню гендерної культури поліцейських та ефективності роботи психологів.

2. Розглянуто основні узагальнені етапи діяльності психолога поліції в процесі розвитку гендерної компетентності поліцейських, зокрема:

- формування системи гендерних знань поліцейських;
- формування умінь аналізу явищ і ситуацій гендерної нерівності поліцейськими;
- відпрацювання навичок гендерно компетентної поведінки поліцейських.

3. Окреслено завдання психологічного забезпечення щодо оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських відповідно до його

основних функцій (психологічне вивчення поліцейських, кандидатів на службу до Національної поліції України; психологічна підготовка поліцейських; психопрофілактична робота щодо поліцейських; підтримка й оптимізація соціально-психологічного клімату в поліцейських колективах; психологічне супроводження службової діяльності поліцейських).

4. Аргументовано важливість формування та підтримки продуктивної гендерної взаємодії поліцейських підрозділу поліції, якій притаманні:

– особистісні й міжособистісні характеристики (спільна діяльність між гендерними групами, об'єднання співробітників заради загальнозначущої мети діяльності організації, збільшення знань про гендерні особливості взаємодії між колегами й колежанками, особистісна конфліктологічна культура);

– організаційні характеристики (згуртованість колективу, ефективна гендерно обумовлена взаємодія);

– організаційні феномени (відсутність гендерної дискримінації, сексизму та неосексизму, сексуальних домагань на робочому місці, недискримінаційна культура праці).

5. Реалізація змісту психологічного забезпечення поліцейських на професійному рівні забезпечить потреби поліцейського підрозділу, на особистісному – самовиховання та саморегуляцію поліцейських. Разом із загальносоціальним (державним) рівнем психологічного забезпечення вони забезпечать діяльність поліцейських у повсякденних та екстремальних умовах служби.

3.2. Організаційні чинники регулювання гендерно обумовлених службових відносин поліцейських

Нині в Україні відбуваються відчутні соціальні зміни, зумовлені повномасштабною збройною агресією РФ, що зумовлює вироблення та засвоєння нових соціально-статевих відносин. За нових умов відбувається творення

гендерної культури статей – жінки й чоловіка, що потребує переорієнтації суспільної свідомості на нові гуманітарні цінності, за яких ієрархічність, патріархальність має поступитися місцем егалітарності. Нове егалітарне мислення можливе за умов засвоєння егалітарних цінностей і формування відповідних переконань, ідеалів, світогляду, за яких відбуватиметься самоусвідомлення чоловіків і жінок рівноправними суб'єктами соціальної взаємодії [27, с. 157].

За таких умов виникає потреба у формуванні стратегій розвитку гендерної політики, у якій маскулінність, фемінність та інші критерії ідентичностей розглядатимуться в множинному, системному тлумаченні. Водночас недостатність гендерної компетентності, гендерної культури поліцейських призводить до того, що досі впровадження гендерної рівності в підрозділах Національної поліції України відбувається фрагментарно та безсистемно, що знижує її ефективність загалом [52, с. 162].

Формування адекватних гендерних відносин у сфері такої організованої та керованої структури, якою є Національна поліція України, не може здійснюватися стихійно, без урахування консолідуючих чинників – організації та управління. Достатня представленість осіб жіночої статі не лише на виконавських, а й управлінських посадах в підрозділах Національної поліції зумовила необхідність урахування цього факту у формуванні принципів і напрямів реалізації поліцейського менеджменту. Тому проблематика підрозділу охоплює коло питань, присвячених впливу організаційно-управлінських умов і детермінант на регулювання гендерних відносин у Національній поліції України.

Різні аспекти гендерних відносин в організованій суспільно-трудої сфері досліджують науковці в галузях організаційної психології, педагогіки, юриспруденції, менеджменту та інших суміжних дисциплін. Загалом переважна більшість сучасних досліджень відповідає духу й букві гендерного мейнстрімінгу – процесу, який, за офіційним визначенням ООН (1997 р.), є оцінкою наслідків будь-якої запланованої дії для жінок і чоловіків, включаючи законодавство, політику чи програми за всіма напрямками та на всіх рівнях. Він окреслює стратегію, яка дозволяє розглядати проблематику чоловіків і жінок

невід'ємним виміром процесу розробки, впровадження, моніторингу й оцінки політики та програм у всіх політичних, економічних і соціальних сферах таким чином, щоб жінки та чоловіки отримували рівні переваги, а нерівність не зберігалася [52, с. 162].

Впровадження гендерної рівності є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем і зміцнення національної безпеки. В умовах дії режиму воєнного стану гендерну політику держави необхідно розглядати як сукупність усіх організаційних і правових засобів, заходів та способів, спрямованих на досягнення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах суспільного, політичного життя [72, с. 386].

Попри те, що Національна поліція України позиціонує себе як гендерно нейтральна інституція, де організаційні ролі й ієрархії управління передбачають «універсального та безтілесного працівника», дійсність досить далека від цього. Насправді реалії сьогодення свідчать про те, що гендерна нейтральність поліції здебільшого ідеалізована. Сфера міжособистісних відносин у Національній поліції слугує радше ареною, де гендер є реальним і цілеспрямованим феноменом, але завуальованим низкою гендерно нейтральних дискурсів, які приховують втілені елементи роботи.

На нашу думку, реалізація гендерного підходу є важливою передумовою усунення можливих бар'єрів, які спричинені поширеними гендерними стереотипами про жіночі та чоловічі ролі, що заважають досягненню гендерної рівності, а отже, забезпеченню високої ефективності реалізації гендерної рівності в Національній поліції України.

Ми погоджуємося з науковцями Л. М. Карамушкою та М. Г. Ткалич стосовно того, що гендерні відмінності більше стосуються структури та функцій самої організації, аніж індивідуальних характеристик чоловіків і жінок, а тому трудові організації повинні сприйматися як гендеровані, а не як гендерно нейтральні [43, с. 46]. Тому необхідність визначення та вдосконалення

організаційних чинників регулювання гендерних відносин у Національній поліції України є актуальною праксеологічною проблемою.

Організаційно-управлінські чинники утворюють доволі широке коло детермінант гендерних відносин. Вони зумовлюють практично всі складові поліцейського менеджменту – структуру та систему управління, організацію праці, планування та контроль виконання службових завдань, керівництво та стильові характеристики, організаційну поведінку, формальні компоненти службових відносин, кваліфікаційні характеристики поліцейських, корпоративну культуру тощо. Зміст кожної з цих складових суттєво впливає на формування гендерної політики в Національній поліції України, гендерні компетентності керівників і підлеглих, реалізацію гендерних відносин.

Організаційно-правова (формальна, зовнішня) підсистема управління підрозділом складається з оригінальних розкладів, схем організації, норм поведінки, функціональних обов'язків посадових осіб, інструкцій, критеріїв оцінки ефективності діяльності тощо. Її вдосконалення передбачає доведення процесу управління до ідеалу, відповідного нормам права, вказівкам вищого органу, вимогам науки й передового досвіду [52, с. 163]. Проте без урахування інших соціальних чинників, закономірностей і механізмів, зокрема психологічних, потрібного ефекту досягти не вдасться, оскільки управління здійснюють не схеми та інструкції, а конкретні особи з притаманними їм гендерними уявленнями.

Основними чинниками, які забезпечують загальну поведінку людей та визначають міжособистісну взаємодію, є:

1) демографічні – ті, що визначають поведінку залежно від статі й віку людей. Наприклад, поінформованість щодо гендерних поведінкових характеристик чоловіків і жінок; формування гендерно-рольових стереотипів поведінки, гендерної ідентичності;

2) біопсихологічні – ті, що зумовлюють поведінку у відповідності до індивідуальних особливостей людини (стан здоров'я, ступінь емоційної рівноваженості, інтроверсія-екстраверсія, домінуючий спосіб мислення

(логічний чи інтуїтивний), здатності до творчості, минулого досвіду, компетентності);

3) соціально-психологічні – ті, які впливають на поведінку залежно від взаємовідносин індивідів у групі, організації чи суспільстві (законослухняну чи протиправну);

4) культурологічні – ті, що визначають поведінку залежно від елементів культури, характерної для того чи іншого конкретного суспільства, зокрема такі, що вплинули на формування гендерної культури [92, с. 12–13].

Поведінка виконавця (підлеглого) в організації слугує результатом складного поєднання різних дій, одні з яких усвідомлюються, а інші – ні; деякі з них раціональні, а деякі – ірраціональні; одні узгоджуються з цілями організації, інші – орієнтовані переважно на особистість. Саме тому з метою прогнозування та успішної регуляції поведінки підлеглих керівник повинен знати, які психологічні особливості притаманні кожному члену організації, на яких індивідуальних засадах сформовані гендерні уявлення, чому підлеглий діє в типових ситуаціях саме так, а не інакше, яким чином доцільно регулювати його діяльність.

Крім того, поведінка людини за тих чи інших обставин формується на основі досвіду всього попереднього життя. Ставлення осіб до тих чи інших людей, явищ, ситуацій, процесів спонукає до формування відповідної поведінки, зокрема стереотипної. Аналізуючи чинники, які зумовлюють поведінку, передусім слід зазначити чинники внутрішні: виконання певної соціальної ролі; відповідний статус в організації; ступінь емоційної близькості з оточуючими; попередній життєвий і професійний досвід; належність до певної культури й субкультури; конкретну ситуацію взаємодії і тематику спілкування; настрій у кожній ситуації тощо [52, с. 163].

Крім внутрішніх чинників, на поведінку працівника також впливають такі зовнішні чинники: соціальне оточення в особі конкретних співробітників як по «вертикалі», так і по «горизонталі»; очікування певної поведінки від співробітника; орієнтація на певні стереотипи поведінки, що схвалюються в

організації. Загалом урахування низки перелічених чинників утворює детермінантне поле формування організаційної поведінки.

Вибір моделі організаційної поведінки має принципове значення, оскільки кожна модель має мотивуючий вплив на діяльність виконавців [92, с. 13].

Зазвичай кожна людина переважно засвоює ті моделі поведінки, які ведуть до успіху. У більшості наукових літературних джерел відображено чотири базові моделі організаційної поведінки керівника: *авторитарна*, яка ґрунтується на владі керівника, на його переконанні, що його знання і влада абсолютні, а обов'язок працівників – беззаперечне виконання розпоряджень; *патерналістська (опікуюча)*, орієнтована на матеріальні заохочення, безпеку й залежність співробітників від організації; *підтримуюча* (за Р. Лайкертом), сутність якої полягає в тому, що управління та інші організаційні процеси повинні забезпечувати максимальну ймовірність того, що при всіх взаємозв'язках з організацією кожен її член, якому притаманний власний досвід, почуття значущості, очікування відчуває підтримку керівника, що допомагає зберегти почуття власної гідності; *колегіальна*, яка визначає подальший розвиток підтримуючої моделі організаційної поведінки та характеризує партнерські стосунки людей, що об'єдналися в групу і прагнуть досягнути спільної мети [52, с. 163]. Саме колегіальна модель організаційної поведінки визначається можливістю формування керівництвом у працівників почуття партнерства, відчуття своєї необхідності й корисності, саме вона може бути взірцем для формування адекватних гендерних відносин, сприятливого гендерно толерантного клімату.

Аналіз наукової літератури з менеджменту дозволив виокремити людський ресурс як домінуючий фактор у системі керівництва – активного суб'єкта, носія загальної культури (зокрема гендерної) тощо. У цьому контексті важливою є тема лідерства, адже імідж поліцейського підрозділу суттєво визначається типом керівника як лідера.

Керівник є провідною та організуючою ланкою в соціальних системах керування. Керування діяльністю груп і колективів здійснюється у формі керівництва й лідерства.

Поведінка лідера впливає на поведінку працівників, відображаючи корпоративну поведінку загалом, адже вона є продуктом корпоративної культури організації. Тому розвиток корпоративної культури менеджменту є важливим фактором зміни лідерських поглядів і позицій [34].

Один з найбільш позитивних і прогресивних різновидів лідерства, зокрема проактивне, включає декілька елементів:

1) керівники повинні бути для своїх підлеглих позитивним прикладом для наслідування, адже поведінка керівника сприймається як відображення норм організації;

2) недопущення або припинення будь-яких виявів геторосексистської, інтолерантної поведінки;

3) офіційна політика на робочому місці визнає, що гетеросексизм та/або гендеризм не допускаться [52; 83; 86; 182].

Ефективність праці певного поліцейського підрозділу, ефективність управлінського процесу в ньому, характер взаємовідносин між працівниками, мікроклімат у колективі – усе це залежить від багатьох чинників, одним з найважливіших серед яких є особа керівника підрозділу та, відповідно, набір його компетентностей, серед яких чільне місце належить гендерній компетентності [62].

Гендерна компетентність – соціально-психологічна характеристика людини, яка дозволяє їй бути ефективною в системі міжстатевої взаємодії [7, с. 14].

Дослідниця Л. В. Кринець, вивчаючи гендерну компетентність військового керівника, визначає її як обізнаність у сфері гендерної політики держави та здатність організовувати практичну професійну діяльність з позиції гендерної рівності й рівних можливостей для чоловіків і жінок у Збройних Силах та безпосередньому соціальному оточенні [63, с. 138]. Зокрема, її авторська модель системи гендерної компетентності військового персоналу охоплює:

- знання нормативно-правового забезпечення щодо основ гендерної політики держави;
- досвід гендерної поведінки (цивільно-військового співробітництва, міжнародний досвід цивільно-військової взаємодії у сфері гендерних відносин);
- ціннісно-мотиваційну спрямованість на дотримання норм професійної етики та гендерної толерантності;
- здатність застосовувати на практиці теоретичні і практичні положення професійної педагогіки та психології;
- здатність до оцінювання ситуації щодо гендерної рівності в підрозділі;
- здатність організовувати заходи, спрямовані на підвищення рівня гендерної рівності в підрозділі;
- здатність до комунікативної взаємодії в питаннях гендерної рівності.

На нашу думку, серед основних складових, що детермінують гендерну компетентність поліцейських, можна виокремити сукупність:

- знань: законодавчих актів, які регулюють питання гендерної рівності, положень і сутності гендерного підходу, сучасних тенденцій та проблем гендерного розвитку суспільства, знання форм і методів гендерного виховання, особливостей гендерної соціалізації, механізмів дії гендерних стереотипів;
- умінь: розпізнавати гендерні аспекти та проблеми, здійснювати гендерний аналіз (збір якісної інформації у сфері гендерних відносин, що ґрунтується на розумінні гендерних тенденцій у суспільстві й використанні цих знань для розкриття наявних і потенційних соціальних проблем та пошуку рішень їх оптимального розв'язання, поширювати гендерні знання шляхом використання адекватних методів, засобів тощо);
- навичок: здійснення гендерного аналізу, організації заходів на гендерну тематику тощо [50, с. 201–202; 52, с. 161].

Надзвичайно важливим інтегративним продуктом зазначеної тріади є поведінка (діяльність), спрямована на утвердження ідеї гендерної рівності. За умови вільного вибору співробітником(-цею) активної дії він (вона) матиме змогу

самореалізуватися, бути вільним від стереотипних поглядів, здатним самостійно приймати рішення [7, с. 15].

Структура *гендерної компетентності* охоплює мотиваційно-ціннісний, когнітивний і поведінковий компоненти.

Мотиваційно-ціннісний компонент визначає усвідомлення поліцейським власної гендерної ролі в межах професійної діяльності, формування індивідуального гендерного стилю поведінки, розробку стратегії та тактики поведінки в подоланні традиційних гендерних стереотипів. Зазначений компонент передбачає: усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі; толерантне ставлення до представників іншої статі; відсутність гендерних стереотипів та упереджень; позитивне ставлення до гендерної просвіти; прагнення до реалізації гендерного підходу під час виконання службових обов'язків [52, с. 164].

Когнітивний компонент включає систему засвоєних поліцейським знань про сутність реалізації гендерного підходу та вмінь впроваджувати гендерну стратегію в професійну діяльність. Вказаний компонент передбачає: обізнаність у гендерній політиці в секторі безпеки; знання правових нормативів законодавства щодо запровадження гендерного підходу в практику правоохоронної діяльності; знання про напрями запровадження гендерної рівності в професійну діяльність; знання гендерної психології та гендерних характеристик особистості [52, с. 168].

Поведінковий компонент характеризує реальну поведінку поліцейського в умовах гендерної взаємодії, його здатність застосовувати компетенції в професійній діяльності під час розв'язання проблем, що можуть виникнути в процесі взаємодії жінок та чоловіків і призводитимуть до конфліктних ситуацій [67, с. 16].

Важливу роль у поведінковому компоненті гендерної компетентності відіграють комунікативні навички, які свідчать про наявність у поліцейського спроможностей ненасильницького спілкування, стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях і побудови стосунків з використанням гендерно чутливої мови.

Ми погоджуємося з позицією А. М. Гельбак стосовно того, що комунікативна компетентність поліцейських у сфері гендерної культури – це необхідна умова успішної професійної взаємодії, яка формується і виявляється безпосередньо в процесі спілкування та здатності виконувати ефективну комунікативну діяльність [15, с. 662].

Керівникові важливо розуміти різні типи конфліктів, які можуть виникнути в підрозділі. Одним з підходів до врегулювання конфліктів є спільний підхід, який передбачає роботу з усіма залученими сторонами для пошуку взаємовигідного рішення. Це можливо за умови розуміння керівником низки факторів, зокрема емоцій, когнітивних упереджень і соціальної динаміки, що впливають на поведінку людей та відіграють важливу роль у процесі прийняття рішень.

Формування гендерної компетентності поліцейських може відбуватися різними організаційними шляхами:

1) кероване та системне здобуття гендерних знань, умінь і навичок за допомогою вивчення окремих дисциплін суто гендерного змісту під час навчання в закладах вищої освіти, підпорядкованих МВС України;

2) удосконалення знань під час підвищення кваліфікації, адже саме така форма організації навчання стає дедалі більш вагомим аспектом освітнього та професійного зростання фахівців, особливо з огляду на динамічний суспільний розвиток, загальносвітові глобальні процеси та перехід людства до інформаційного суспільства. Унаслідок таких змін обсяг світової наукової інформації збільшується, з'являються нові галузі знань, до яких належить гендерна проблематика, та їх опанування, безперечно, сприятиме постійному підтриманню належного професійного рівня поліцейських;

3) формування соціально активної особистості, серед життєвих цінностей якої чільне місце посідають засади гендерної рівності, яка спрямована на забезпечення такої рівності як у професійному, так і в повсякденному житті, яка набула відповідних навичок суспільної поведінки [52, с. 165].

До організаційно-управлінських чинників становлення гендерно толерантної поведінки належить також корпоративна культура поліцейських та її

важлива складова – гендерна культура. Зазначену складову корпоративної культури неможливо уявити поза гендерною компетентністю. Наявність і розвиненість гендерної культури сприяє підвищенню професіоналізму поліцейських, можливості подолати донині наявні серед працівників Національної поліції гендерно-рольові стереотипи, гендерно обумовлені деструктивні поведінкові практики, у тому числі факти інтолерантного ставлення до різних виявів гендерної ідентичності.

Забезпечення гендерної рівності (дотримання гендерних політик) безпосередньо залежить від певних організаційних чинників, а саме:

- позитивного лідерства;
- адміністративної підтримки за допомогою позитивного керівництва зверху вниз з боку керівників середньої та вищої ланки;
- політики дотримання недискримінації та абсолютної нетерпимості до утиску в службовому середовищі;
- дотримання рівних можливостей під час найму та на всіх етапах та в усіх аспектах професійної діяльності;
- формуванні егалітарної моделі взаємин у міжособистісній взаємодії;
- розроблення політики та правил роботи з урахуванням різноманіття та принципу недискримінації, що призводить до покращення надання послуг населенню та підвищує довіру до поліції [52, с. 166].

Ми поділяємо точку зору В. В. Мартинець і М. Д. Шеремет стосовно того, що основними перевагами впровадження гендерного підходу в управлінні персоналом організації є: сприяння формуванню кадрової політики, яка враховує інтереси та потреби персоналу; збільшення підзвітності та прозорості управлінського процесу; покращення якісних показників й інклюзивності управлінських рішень; розширення можливостей та прав жінок і чоловіків; соціально-економічний розвиток організації шляхом врахування здібностей та навичок персоналу [76, с. 91–92].

Задля гармонійного інтегрування в процес управління персоналом гендерний підхід має передбачати такі етапи:

- проведення гендерного аналізу з метою систематичного виявлення основних проблем і відмінностей між жінками й чоловіками щодо умов праці, потреб, рівня завантаженості, зайнятості, доступу до можливостей та ресурсів;

- аналіз можливих наслідків від прийняття управлінських рішень у системі управління персоналом і проведення оцінки впровадження в рішеннях тих потреб і пріоритетів, які були визначені під час первинного гендерного аналізу;

- розроблення та впровадження гендерних індикаторів, що дозволить на постійній основі вести аналіз, моніторинг та оцінку рівня задоволення потреб персоналу та досягнення цілей організації [76, с. 92].

Комплексний гендерний підхід як передумова рівності чоловіків і жінок – це застосування всієї сукупності різноманітних методик та інструментів в організації, удосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу в усі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними [7].

Цінність гендерного мейнстримінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір у всіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінок і чоловіків сприймають як дійових осіб у процесі розвитку. Вони одночасно є і суб'єктами, і об'єктами. На відміну від гендерно нейтрального підходу, гендерний мейнстримінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків і жінок. Гендерні питання можуть залежати від країни, регіону й конкретної ситуації. Чоловіки та жінки мають різні потреби, пріоритети й можливості, які створюються політикою та проектами. Крім того, їх результати часто неоднаково впливають на ці групи. Метою гендерного мейнстримінгу є виправлення означеної нерівності [7].

Щодо інтегрування гендерних підходів до службової діяльності працівників Національної поліції України необхідно зважати на наявність двох систем забезпечення гендерного паритету в діяльності державних установ – зовнішньої та внутрішньої.

Зовнішня система координується із функціональними повноваженнями конкретного державного органу та спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідних сферах формування, реалізації державної політики, покладених на цей орган.

Натомість внутрішня система забезпечення гендерного паритету стосується підпорядкованого персоналу та спрямовується на забезпечення жінкам на рівних умовах з чоловіками права брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та обіймати державні посади, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління. Найбільш актуальним цей напрям буде саме у сфері персонал-менеджменту, який має забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків щодо доступу до державної служби, призначення та звільнення, індивідуальної траєкторії професійного та службового зростання, заохочення, проведення службових розслідувань, притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо [7].

Крім того, із внутрішньою системою гендерного паритету пов'язана необхідність забезпечення розумного пристосування щодо належного стану засобів санітарії і гігієни праці, а також санітарно-побутових умов на робочому місці з урахуванням стану здоров'я, особливих потреб, зокрема спеціальних гігієнічних потреб жінок.

Оскільки діяльність будь-якої державною установи має базуватися на суворій регламентації, зазначені вимоги повинні бути відображені у внутрішніх нормативних документах – положеннях, правилах, функціональних обов'язках тощо.

Передусім у внутрішніх нормативних документах необхідно передбачити категоричну заборону в стосунках службового підпорядкування будь-яких виявів упередженого ставлення за ознакою статі чи гендерної ідентичності, надання переваг представникам однієї статі порівняно з іншою, а також дій, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування і мають ознаки

сексуальних домагань. Оптимальним документом для наведеного положення є Правила внутрішнього розпорядку.

Потребують відповідного доповнення положення про підрозділи, повноваження керівників таких підрозділів і функціональні обов'язки персоналу. Зазначене можливо реалізувати шляхом доповнення таких документів гендерно обумовленими пунктами, або ж імплементації такої складової до вже наявних пунктів, які передбачають подання пропозицій щодо призначення на посади та звільнення з посад, застосування заохочень до працівників, притягнення до дисциплінарної відповідальності, стимулювання просування по службі, забезпечення підвищення кваліфікації, встановлення надбавок і доплат, надання відпусток тощо [7].

Кадрова політика організації має сприяти усуненню гендерних бар'єрів в організаційній структурі; створенню рівних можливостей для гендерних груп, гармоній спрямованості міжособистісної взаємодії між жінками й чоловіками.

Слід зазначити, що жінки стикаються з проблемою просування по службі. Наукові дослідження доводять, що просування жінок на керівні посади Національної поліції України підтримують 18 % опитаних чоловіків-поліцейських порівняно з 30 % жінок-поліцейських, а жінка в статусі генерала поліції підтримується лише 31 % чоловіків-поліцейських – на противагу 78 % жінок-поліцейських [52, с. 166].

На нашу думку, це передусім пов'язано з наявними стереотипами та гендерною упередженістю щодо жінок-поліцейських.

Попри те, що жінки-поліцейські демонструють належні професійні якості щодо виконання службових обов'язків, вони нерідко зазнають дискримінації, адже здебільшого схвалюється їх перебування на більш «жіночих посадах» (пресофіцерка, інспекторка кадрів, психологиня, інспекторка ювенальної поліції). Таке посилення гендерно-рольового типажу на робочому місці є однією з проблем Національної поліції України і досить часто є причиною перешкоджання просування жінок по службі.

Упереджене ставлення передусім пов'язане з тим, що до жінок ставляться або як до сексуального об'єкта, або ж визнають її лише в ролі матері (23,3 % чоловіків-поліцейських порівняно з 9 % жінок-поліцейських вважають, що догляд за дітьми – це обов'язок матері), а всі інші соціальні ролі – другорядні, меншовартісні і за певних умов ними можна знехтувати. Натомість жінки, які кидають виклик зазначеним стереотипам, ризикують подальшою ізоляцією та можливим сексуальним домаганням з боку чоловіків [173; 179; 180].

Загалом високий рівень підтримки з боку жінок-поліцейських зазначених вище питань свідчить про наявність серед працівниць силового відомства здорових лідерських амбіцій щодо професійного та кар'єрного зростання. Однак наявні гендерні відмінності в ставленні чоловіків-поліцейських до зазначених явищ засвідчують, що колеги-чоловіки не завжди підтримують ці сміливі амбіції з боку колежанок.

Науковиця О. Ф. Романюк [123] встановила, що основу гендерного аналізу лідерства становлять декілька груп наукових теорій, які визначають домінування гендерного чинника над лідерськими або доводять пріоритетність лідерського чинника над гендерним, або розглядають ці аспекти як рівнозначні. Проте результати зазначених емпіричних досліджень є досить суперечливими і зовсім не структурованими. Водночас гендерну нерівність у лідерстві науковці пояснюють на підставі певних гендерних і культурних стереотипів, зокрема:

– до компетентності жінки-лідера суспільство ставить вищі вимоги, аніж до лідера-чоловіка;

– у групах, де домінують жінки, перевагу надають чоловікам, іноді виключно за статевою ознакою;

– жінка з маскулінними рисами в «маскулінному суспільстві» зазвичай приречена на внутрішній конфлікт, а це буде істотно впливати на ефективність її діяльності;

– бажання жінки стати лідером може розцінюватись як боротьба з комплексом власної неповноцінності;

– первинне сприйняття чоловіка-лідера зазвичай є вищим, оскільки в суспільстві його статус також є вищим.

Сутність лідерства, на думку фахівців, по-перше, полягає в баченні мети, яка спонукає до корисної для всіх ідеї. По-друге, такі люди вміють знаходити однодумців. По-третє, вони згуртовують усіх та спрямовують їх на досягнення цілей.

Ми погоджуємося з Л. А. Усановою та М. М. Нестеренко, що лідерство – це не особистісні якості, не повноваження, не мотивація та не ідеологія. Передусім ідеться про систему взаємовідносин у групі, коли одна людина (лідер) виступає з ініціативою та бере на себе відповідальність за дії групи і їх можливі наслідки, а інші (послідовники) готові реалізувати запропоновану ініціативу та докладати для цього зусилля [152, с. 100].

Згідно з теорією Блейка-Моутона, існують чотири стилі лідерства: вимушене, соціальне, командне й авторитарне. І саме соціальне найчастіше приписують жінкам. Крім того, лідерок у суспільстві наділяють низкою рис: чуйність, прагнення до співробітництва, слабкий контроль, схильність приймати рішення на основі інтуїції та емпатії.

Водночас чоловіче лідерство пов'язують з такими рисами, як змагальність, ієрархічна влада, сильний контроль та аналітичне мислення.

Відповідно, є чимало міфів, які супроводжують жіноче лідерство. Нібито жінка не може стати ефективнішою за чоловіка; їй потрібно мати жорсткий стиль замість «власних емоцій».

Цікавою, на нашу думку, є класифікація стилів управління, запропонована вченими університету Огайо. Провівши низку досліджень, вони дійшли висновку, що хоча автократичний керівник не може одночасно бути демократичним, він здатний одночасно приділяти багато уваги роботі і при цьому піклуватися про людські відносини в колективі.

До речі, коли ми говоримо не про лідерство, а про службу в підрозділах Національної поліції України, то від жінки вимагають «чоловічих» характеристик, на кшталт витривалості та фізичної сили, самовпевненості та

конкурентоспроможності, що підтверджено результатами наведеного вище дослідження.

Ми погоджуємося з думкою А. Л. Весельської, що гендерна нерівність у лідерстві здебільшого пояснюється наявністю гендерних і культурних стереотипів, і тому від жінки-лідера вимагають більшої компетентності, порівняно з лідером-чоловіком; у групах, де домінують жінки, перевага надається чоловікам (іноді лише за статевою ознакою); у «маскулінному суспільстві» жінка з маскулінними рисами може стати приреченою на внутрішній конфлікт, що робить її діяльність менш ефективною; прагнення до лідерства в жінки може розцінюватись як додання власної «неповноцінності»; оскільки статус чоловіків у загальному у суспільстві вищий, первинне сприйняття чоловіка-лідера буде вищим [10, с. 22].

Серед причин, що заважають розвиватися жіночому лідерству, можна виокремити такі бар'єри:

– *гендерні стереотипи*. Вони формуються ще в ранньому віці: хлопчики не плачуть; дівчатка повинні вміти готувати. Такі переконання зрештою залишаються і в дорослому віці;

– *«скляна стеля»*. Цей термін означає неможливість кар'єрного та професійного просування навіть після тривалої практики. Близьке до цього явище – *«скляний ескалатор»*, коли все більше чоловіків з'являються в професіях, раніше зайнятих переважно жінками;

– *«липка підлога»*: порівняно з чоловіками жінки довше затримуються на початкових позиціях. Головна причина – потреба виконувати хатні обов'язки після повноцінного робочого дня: прибирати, готувати їжу, дбати про дітей. Або жінкам взагалі відмовляють у прийнятті на роботу через наявність дітей або їхню можливу появу [153, с. 44–45].

Символічний статус жінки в поліції створює для жінок-поліцейських чимало перешкод і стресів у їх намаганні інтегруватись у професію, у якій домінують чоловіки. Як результат свого символічного статусу певна кількість жінок-поліцейських приймають відповідну поведінку в надії асимілювати в

поліцейській культурі. На нашу думку, жінки змушені або приймати і дотримуватися традиційної ролі в поліції, або виокремлюватись і створювати власну субкультуру. Жінки, на нашу думку, повинні продовжувати прагнути до егалітаризму на робочому місці, завдяки чому вони зможуть бути успішними в досягненні більш високих звань, зможуть зруйнувати презумпцію некомпетентності й забезпечити кращі можливості для наступниць [52, с. 166].

Вважаємо, що сучасна система поліцейського менеджменту повинна відповідати вимогам підтримування достатнього гендерного розмаїття, продуктивної гендерної взаємодії, справедливої гендерної диференціації стимулів до праці та кар'єрного просування. Завдяки успішному менеджменту може бути забезпечене таке функціонування в професійному середовищі, щоб кожний працівник і працівниця почувалися вільно й безпечно на робочому місці, не повинні були б приховувати власні ідентичності чи остерігатися зневажливих коментарів від колег. Запобігання дискримінації та створення атмосфери поваги в царині колективу – це позитивний крок щодо покращення ефективності діяльності підрозділу загалом [52, с. 166].

На завершення аналізу організаційних чинників регулювання гендерно обумовлених службових відносин поліцейських можна сформулювати певні висновки:

1. Детермінація гендерних відносин у підрозділах Національної поліції України здійснюється низкою складових поліцейського менеджменту. Найбільш суттєвими чинниками є організаційні (структура організації, формалізовані компоненти службових відносин, функціональні та кваліфікаційні характеристики виконавців) та управлінські (система управління, планування та контроль виконання завдань, лідерство та стильові характеристики керівництва, організаційна поведінка керівника тощо).

2. Ураховуючи, що виконавська та повсякденна поведінка підлеглого в організації утворюється складним поєднанням різнорідних і різноспрямованих дій та вчинків, прогностична і регулятивна діяльність керівника ґрунтується на поінформованості щодо індивідуально-психологічних, статево-фізіологічних

характеристик виконавця, індивідуально сформованих гендерних уявлень, домінуючих стереотипів поведінки в певних життєвих і службових ситуаціях тощо. Зазначене є основою організаційно-управлінської діяльності стосовно налагодження в підрозділі гендерно толерантних стосунків.

3. Керівник є лідером організації, а отже, активним носієм принципів, змісту й поведінкових зразків загальної та гендерної культури. Тому його поведінка відображає корпоративну поведінку загалом, яка впливає на розвиток адекватних гендерних відносин.

4. Системне використання різнобічних дидактичних та едукативних засобів, таких як кероване оволодіння знаннями, уміннями й навичками гендерно толерантної поведінки в службових і повсякденних умовах; підвищення кваліфікації у сфері професійної та гендерно нейтральної комунікативної поведінки; формування соціально активної особистості з притаманними їй життєвими цінностями, зокрема цінністю гендерно обумовленої рівності, сприяють формуванню гендерної компетентності поліцейських як основи їхньої гендерної культури.

5. Найбільш загальними організаційними чинниками забезпечення гендерної рівності й адекватних гендерних відносин у колективах Національної поліції України є: дотримання та реалізація політики недискримінації та гендерної толерантності; адміністративна підтримка гендерно нейтральної поведінки, позитивних культурологічних тенденцій, зокрема у сфері гендерної культури; забезпечення на всіх щаблях управління підрозділами рівних можливостей професійного самовизначення та службового зростання; формування егалітарної моделі взаємин у службових колективах.

Висновки до розділу 3

1. Окреслено завдання, напрями та методологію психологічного забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин

поліцейських відповідно до його основних функцій (психологічне вивчення поліцейських, кандидатів на службу до Національної поліції України; психологічна підготовка поліцейських; психопрофілактична робота щодо поліцейських; підтримка та оптимізація соціально-психологічного клімату в поліцейських колективах; психологічне супроводження службової діяльності поліцейських).

2. Психологічна робота з персоналом органів і підрозділів Національної поліції України у контексті формування гендерної політики МВС України ґрунтується на гендерно орієнтованому підході, який спрямований на забезпечення рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку поліцейських, незалежно від їхньої статевої належності або належності до певної гендерної групи; на успішне виконання професійної діяльності й особистісне зростання поліцейських у підрозділах поліції в ситуаціях професійної та міжособистісної взаємодії.

3. Запропоновано комплекс апробованих психологічних методик, спрямованих на забезпечення ефективних психодіагностичних процедур і прогнозу рівня сформованості гендерної компетентності, навичок гендерно толерантної взаємодії в межах реалізації основних напрямів психологічного забезпечення професійної діяльності поліцейських. Запропоновано також низку продуктивних тренінгових програм із формування та розвитку вмінь і навичок гендерно орієнтованої поведінки, гендерної взаємодії та гендерної культури персоналу НПУ.

4. Визначено, що організаційно-управлінські чинники утворюють достатньо широке коло детермінант гендерних відносин. Вони зумовлюють практично всі складові поліцейського менеджменту – структуру та систему управління, організацію праці, планування і контроль виконання службових завдань, керівництво та стильові характеристики, організаційну поведінку, формальні компоненти службових відносин, кваліфікаційні характеристики поліцейських, корпоративну культуру тощо. Зміст кожної з цих складових суттєво впливає на

формування гендерної політики в Національній поліції України, гендерні компетентності керівників і підлеглих, реалізацію гендерних відносин.

5. Основою організаційно-управлінської діяльності стосовно налагодження в підрозділі гендерно толерантних стосунків є прогностична та регулятивна діяльність керівника поліцейського підрозділу, яка визначається ступенем його гендерної компетентності. Основними складовими цієї компетентності є:

– знання законодавчих актів, які регулюють питання гендерної рівності, сутності гендерного підходу, сучасних тенденцій і проблем гендерного розвитку суспільства, форм і методів гендерного виховання, особливостей гендерної соціалізації, механізмів дії гендерних стереотипів;

– уміння розпізнавати гендерні аспекти та проблеми, здійснювати гендерний аналіз у сфері гендерних відносин з метою розкриття наявних і потенційних соціальних проблем, пошуку рішень їх оптимального розв'язання; поширювати гендерні знання шляхом використання адекватних методів і засобів;

– навички здійснення гендерного аналізу, реалізації поведінкових зразків загальної (зокрема гендерної) культури.

6. Сучасна система поліцейського менеджменту має відповідати вимогам дотримання достатнього гендерного розмаїття, продуктивної гендерної взаємодії, справедливої гендерної диференціації стимулів до праці та кар'єрного просування, адміністративної підтримки гендерно нейтральної поведінки, позитивних культурологічних тенденцій, забезпечення рівних можливостей професійного самовизначення та службового зростання поліцейських, формування егалітарної моделі взаємин у службових колективах.

ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів теоретичного й емпіричного дослідження психологічних та організаційних засад гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України дало змогу дійти таких висновків:

1. Історико-гносеологічний аналіз прогресивних трансформаційних змін державної політики щодо проблем гендерної рівності в сучасному українському суспільстві, поширення різнопланових наукових досліджень у цій проблематиці дозволили констатувати наявність перспективної дорожньої карти розбудови адекватної ідеології, суспільної психології та праксеології щодо цивілізованого розуміння і реалізації гендерної рівності в усіх сферах громадянського буття, зокрема у сфері правоохоронних органів України. Окреслені в дослідженні етапи реформування зумовили формування низки загальнодержавних та відомчих програм і проєктів, спрямованих на радикальні зміни суспільної та індивідуальної свідомості персоналу поліції щодо гендерно зумовленої взаємодії, на дієве впровадження в професійну діяльність принципів реальної гендерної рівності. Низка розглянутих у роботі сучасних наукових досліджень, заснованих на гендерно орієнтованому підході, присвячена різним аспектам кадрового, науково-методичного, інформаційно-організаційного та соціально-психологічного забезпечення гендерної рівності. Водночас певна фрагментарність і відсутність системного аналізу проблем залишили поза науковою увагою важливі, на нашу думку, питання, зокрема – причини дієвості донині наявних у підрозділах поліції гендерних стереотипів, психологію гендерно зумовленої взаємодії в колективах поліції, ставлення до службового просування жінок-поліцейських, психологічні й організаційні чинники формування гендерної ідентичності, гендерні атрибути корпоративної культури тощо.

2. У контексті декларованої проблематики було здійснено констатувальне експериментальне дослідження особливостей гендерно обумовлених службових відносин поліцейських. Використання надійного та валідного психодіагностичного інструментарію було спрямоване на виявлення ставлень

працівників поліції різної статі до окремих аспектів гендерно обумовлених взаємин у службових колективах, визначення та прийняття гендерної ідентичності, стилю поведінки поліцейських у конфліктних гендерованих ситуаціях, вивчення рівня вияву й домінуючого типу гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю з колегами своєї та протилежної статі. У дослідженні дотримано вимоги щодо кількісних і якісних характеристик вибірки. Математичний апарат обробки результатів та їх узагальнення відповідав усім вимогам варіаційної статистики.

3. Результати дослідження дозволили встановити деякі важливі психологічні особливості виявів гендерно обумовлених відносин у службовій взаємодії колективу. Так, гендерно опосередкована взаємодія в колективі поліцейських характеризується переважно конструктивними стратегіями міжособистісних відносин і партнерськими типами гендерної взаємодії, хоча в умовах конфлікту конформістська поведінка може бути модифікована залежно від гендерної ідентичності конфліктерів. Встановлено диференціацію поведінкових патернів гендерної взаємодії. Зокрема, ділові та міжособистісні взаємини жінок-поліцейських із колегами є переважно безконкурентними. Виявлено тотожність гендерної взаємодії жінок-поліцейських з колежанками, яким притаманна фемінна або маскулінна гендерна ідентичність, та з колегами, ідентичність яких теж тяжіє до фемінної. Чоловіки-поліцейські із фемінною гендерною ідентичністю та жінки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю обирають формально-рольове міжособистісне спілкування з колегами/колежанками своєї статі. Поліцейським з андрогенною гендерною ідентичністю притаманний партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний типи взаємодії.

4. Виявлено низку донині наявних у колективах поліцейських гендерних уявлень і стереотипів, які не сприяють оптимізації міжособистісної взаємодії. Зокрема, частково підтримують представлені в суспільстві гендерні стереотипи маскулінності/фемінності, розподілу сімейних і професійних ролей між жінками та чоловіками поліцейські обох статей (хоча такі переконання більше притаманні поліцейським чоловічої статі). Поліцейські чоловічої статі визнають гендерну

професійну роль жінки у поліції як професіоналки, колежанки на одному рівні субординації, проте демонструють стереотипне сприйняття гендерного образу жінок-керівниць, не підтримують жінок на певних посадах у поліції та отримання ними спеціальних звань вищого складу поліції. Водночас половина жінок-поліцейських визнали, що не відчувають підтримки від колежанок у поліцейській структурі. Наявність гендерної інтолерантності виявляється в тому, що поліцейські обох статей вказують на ймовірність сексуальних домагань на робочому місці, виникнення почуттів між колегами попри те, що в підрозділі поліції домінує однакове ставлення до поліцейських незалежно від їх статі. Доведено, що гендерна нерівність у поліцейському підрозділі виявляється як гендерна дискримінація на рівні міжособистісних відносин.

5. Широке коло детермінант гендерних відносин і гендерної взаємодії утворюють організаційно-управлінські чинники. Вони зумовлюють усі складові поліцейського менеджменту – структуру та систему управління, організацію праці, планування та контроль виконання службових завдань, керівництво та стильові характеристики, організаційну поведінку, формальні компоненти службових відносин, кваліфікаційні характеристики поліцейських, корпоративну культуру тощо. Зміст кожної з цих складових суттєво впливає на формування гендерної політики в Національній поліції України, гендерні компетентності керівників і підлеглих, реалізацію гендерних відносин. У дослідженні констатовано, що забезпечення гендерної рівності (дотримання гендерних політик) у поліцейських підрозділах безпосередньо залежить від таких організаційних чинників, як позитивне лідерство; адміністративна підтримка за допомогою позитивного керівництва; політика дотримання недискримінації та абсолютної нетерпимості до утиску в службовому середовищі; формування егалітарної моделі взаємин у міжособистісній взаємодії; політика та правила роботи з урахуванням різноманіття та принципу гендерної недискримінації.

Основою організаційно-управлінської діяльності стосовно налагодження в підрозділі гендерно толерантних стосунків є прогностична та регулятивна

діяльність керівника поліцейського підрозділу, яка визначається ступенем його гендерної компетентності.

6. До переліку організаційно-управлінських чинників опрацювання гендерно толерантної поведінки належить корпоративна культура поліцейських та її важлива складова – гендерна культура. На жаль, недостатня сформованість гендерної культури поліцейських призводить до того, що досі впровадження гендерної рівності в підрозділах Національної поліції України відбувається фрагментарно та безсистемно, що знижує її ефективність загалом. Гендерну культуру як складову загальної корпоративної культури неможливо уявити поза гендерною компетентністю. Наявність і розвиненість гендерної культури суттєво сприяє підвищенню професіоналізму поліцейських, можливості подолати донині існуючі серед працівників Національної поліції гендерно-рольові стереотипи, гендерно обумовлені деструктивні поведінкові практики, зокрема факти інтолерантного ставлення до різних виявів гендерної ідентичності. Надважливу роль у формуванні адекватної гендерної культури в Національній поліції України відіграє постать керівника підрозділу. Керівник як лідер організації є активним носієм принципів, змісту й поведінкових взірців загальної (зокрема гендерної) культури. У зв'язку із зазначеним, поведінка лідера відображає корпоративну поведінку загалом і слугує важливим фактором розвитку адекватних гендерних відносин, недопущення гетеросексистської, інтолерантної поведінки, культивування прогресивних індивідуальних та колективних уявлень про гендер і його роль у забезпеченні ефективного функціонування організації.

Символічний статус жінки в поліції створює для жінок чимало перешкод у їх намаганні інтегруватись у професію, у якій домінують чоловіки. Унаслідок цього певна кількість жінок-поліцейських приймають відповідну поведінку, сподіваючись асимілювати її в поліцейській культурі. На нашу думку, жінки змушені або приймати і дотримуватися традиційної ролі в поліції, або виокремлюватись і створювати власну гендеровану субкультуру.

7. Оптимізація гендерно обумовлених службових відносин поліцейських Національної поліції України повинна відповідати критеріям системності й

комплексності в межах гендерного мейнстрімінгу – стратегії, яка дозволяє розглядати проблематику чоловіків і жінок невід’ємним виміром процесу розробки, впровадження, моніторингу й оцінки політики та програм у всіх політичних, економічних і соціальних сферах таким чином, щоб жінки та чоловіки отримували рівні переваги, а нерівність не зберігалася.

Використання отриманих результатів емпіричного психологічного дослідження доцільно здійснювати за основними напрямками психологічного забезпечення, зокрема:

- застосування апробованих психодіагностичних процедур з метою визначення рівня сформованості адекватних уявлень про гендер, наявності гендерних стереотипів і системи відношень до гендерно зумовленої службової взаємодії;

- організація професійно-психологічної підготовки та фахових тренінгових занять, спрямованих на інтенсифікацію і поглиблення партнерсько-професійної взаємодії між гомогенними й гетерогенними групами, підтримку сформованої партнерсько-соціальної гендерної взаємодії поліцейських з різною гендерною ідентичністю;

- проведення психопрофілактичної роботи з особовим складом поліцейського підрозділу з метою попередження сексизму, гендерно інтолерантної поведінки й недоліків у виявах гендерної ідентичності.

Формуванню гендерної компетентності поліцейських як основи їхньої гендерної культури сприяє системне використання різнобічних дидактичних та едукативних засобів, до яких належать, зокрема, кероване оволодіння знаннями, уміннями й навичками гендерно толерантної поведінки в службових і повсякденних умовах; підвищення кваліфікації у сфері професійної та гендерно нейтральної комунікативної поведінки; формування соціально активної особистості з притаманними їй життєвими цінностями, зокрема цінністю гендерно зумовленої рівності.

Гармонійне інтегрування гендерно орієнтованого підходу в діяльність поліцейських підрозділів передбачає такі етапи:

– проведення гендерного аналізу з метою систематичного виявлення основних проблем і відмінностей між жінками й чоловіками у сфері праці, потреб, доступу до можливостей, ресурсів тощо;

– аналіз можливих наслідків від прийняття управлінських рішень; впровадження в рішеннях тих потреб і пріоритетів, які були визначені під час первинного гендерного аналізу;

– розроблення та впровадження гендерних індикаторів, що дозволить на постійній основі здійснювати аналіз, моніторинг та оцінку рівня задоволення потреб персоналу підрозділу, досягнення цілей організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абанадес Д. М. Інтеркультурні міста. Громадська поліція : посібник. Рада Європи, 2019. URL: <https://rm.coe.int/-/16809e519f>.
2. Амелічева Л. П. Гендерна ідентичність особи як об'єкт прав людини на особисте життя та на гідні умови праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2021. Вип. 31. С. 123–130. (Серія «Економічна. Юридична»). DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6791766>.
3. Андрусyak I. П. Ідея гендерної рівності в українській правовій думці другої половини ХІХ століття : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2017. 233 с.
4. Барко В. І., Іванова О. В. Теоретико-методологічні підходи до забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України. *Право і безпека*. 2015. № 1 (56). С. 81–85. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/219/Barko.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
5. Білевич Н. О. Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України : дис. ... д-ра філософії : 19.00.06. Київ, 2021. 201 с.
6. Бондаревич С., Суслік Л. Вплив гендерних стереотипів на формування самооцінки особистості. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. 2022. № 3 (52). С. 27–35. (Серія «Психологія»). DOI: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.3.4>.
7. Бороздіна К. А., Легенький М. І., Легенька М. М. Онлайн тренінг «Реалізація державної політики гендерної рівності в органах державної влади» : робочий зошит. Київ, 2020. 29 с. URL: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2021/09/Zoshyt_GendernaNerivnist_LaStrada_A4_2.pdf.
8. Буга Г. С. Проблемні питання гендерної рівності жінок-поліцейських сучасного українського суспільства. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : матеріали круглого столу

(Кривий Ріг, 10 лют. 2017 р). Кривий Ріг : ДЮІ МВС України, 2017. С. 28–34.
URL: <https://eportfolio.kubg.edu.ua/data/conference/1906/document.pdf>.

9. Бурбій А. В., Бочек О. І. Гендерний аналіз кадрової політики в системі Міністерства внутрішніх справ України. *Конституційно-правові академічні студії*. 2018. № 2. С. 146–151. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/30806>.

10. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 19–24.

11. Войтюк Д. Я. Методологія дослідження гендерної рівності у трудових правовідносинах. *Право і громадянське суспільство*. 2016. № 2 (14). URL: <http://lcslaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/2-14-2016/item/269-metodolohiya-doslidzhennya-gendernoyi-rivnosti-u-trudovykh-pravovidnosynakh-voitiuk-d-ya>.

12. Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 113–120. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-5/25>.

13. Галусян О. А., Корольчук В. В. Недискримінаційна культура праці в органах і підрозділах МВС України. *Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 62–66.

14. Гаркуша А. Г. Гендерний паритет: жінка в Національній поліції України. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2019. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2019_1_5.

15. Гельбак А. М. Гендерний підхід до формування комунікативної компетентності поліцейських. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 15 (33). С. 654–664. (Серія «Педагогіка. Психологія. Медицина»).

16. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навч. посіб. Київ, 2018. 326 с. URL: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/phd_4_copy.pdf.

17. Голуб О. С. Особливості правового регулювання гендерних відносин. *Публічне право*. 2018. № 4 (32). С. 222–226. URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/32/29.pdf>.

18. Горбачова О. В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 128–132. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2016_4_26.

19. Гоян І. М., Сторожук С. В. Гендерні відносини в діахронній ретроспективі. *Проблеми і перспективи сучасного мегасуспільства в контексті гуманітарного дискурсу* : монографія / [С. М. Гейко, Т. В. Горбатюк, І. М. Гоян та ін.]. Київ : Міленіум, 2020. С. 122–152.

20. Гришко В., Лівчук С. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 2. С. 141–145. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/2/28.pdf>.

21. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. / [Л. О. Шевченко, Ю. В. Кобікова та ін.]. Київ, 2015. 148 с. URL: <https://afew.org.ua/gender-u-psihologichnih-ta-sotsiologichnih-doslidzhennyah>.

22. Гендерні відносини: архетип, стереотипи, ідентичність / за заг. ред. О. А. Пушонкової, З. В. Шевченко. Черкаси : Чабаненко Ю., 2016. 202 с. URL: <http://eprints.cdu.edu.ua/1020/1/rep0000753.pdf>.

23. Демчина О. М. Соціально-психологічні механізми формування толерантних уявлень та ставлень особистості. *Наукові перспективи*. 2022. № 11 (29). С. 441–453. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-11\(29\)-441-454](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-11(29)-441-454).

24. Дені Л. Гендерні питання у поліції. *Гендерні питання у секторі безпеки* : зб. інформ.-метод. матеріалів. Женева : DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2019. 84 с. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%202%20UA.pdf>.

25. Дисциплінарний статут Національної поліції України : наук.-практ. комент. / [В. В. Сокурєнко, О. М. Бандурка, Д. В. Швець та ін.] ; за заг. ред. В. В. Сокурєнка. Харків : Майдан, 2019. 253 с.

26. Дрозд О. Ю. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3. С. 112–116. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3.20>.

27. Енциклопедія прав людини: соціально-педагогічний аспект : кол. монографія / за заг. ред. Н. А. Сейко ; відп. ред. Н. П. Павлик. Житомир : Видавництво, 2014. 220 с.

28. Європейський Кодекс поліцейської етики : Рекомендація (2001) 10, ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи 19 верес. 2001 р. та Пояснювальний меморандум. URL: https://hrea.org/wp-content/uploads/2021/02/Recommendation-Rec200110_European-Code-of-Police-Ethics_Ukrainian.pdf.

29. Жінки. Мир. Безпека : інформ.-навч. посіб. з гендер. аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / [Л. Г. Ковальчук, Л. І. Козуб, К. Б. Левченко та ін.] ; заг. ред. К. Б. Левченко, Л. Г. Ковальчук. Київ, 2017. 264 с. URL: <https://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2018/04/ZHINKI.-MIR.-BEZPEKA.-Informaciyno-navchalniy-posibnik-dlya-fakhivciv-sektoru-bezpeki.pdf>.

30. Жуковська Г. Г., Левченко К. Б., Остапенко О. О., Сулова О. І. Гендерна політика в нормативно-правових документах : наук.-інформ. вид. / за заг. ред. К. Б. Левченко. Київ, 2020. Ч. 1. 186 с. URL: <https://ccu.gov.ua/library/genderna-polityka-v-normatyvno-pravovyh-dokumentah-naukovo-informaciyne-vydannya>.

31. Заграй Л. Д. Гендерна ідентичність жінки в Україні як результат інтерпретації культурних текстів. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. 2018. № 22. С. 15–26.

32. Заграй Л. Д. Теорії гендеру: гендерні дослідження у психології : нач. посіб. Івано-Франківськ : Петраш К. Т., 2019. 264 с. URL: http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2019/02/Zahrai-Theories_of_Gender_PNU.pdf.

33. Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Дослідження організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу. *Актуальні питання сучасної науки*.

2022. № 1 (1). С. 269–280. (Серія «Право»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-1\(1\)-269-280](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-1(1)-269-280).

34. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О., Смолінська Н. В. Корпоративна культура : навч. посіб. / під заг. ред. Г. М. Захарчин. Львів : Нац. ун-т «Львівська політехніка», 2011. 317 с. URL: https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/129615/mod_resource/content/1/Навчальний%20посібник%20Організаційна%20культура.pdf.

35. Зінченко Т., Касьян А. Гендерна ідентичність особистості: зміст, структура, гендерно-рольова диференціація. *Психологічний часопис*. 2020. № 6 (1). С. 101–109. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.1.10>.

36. Зінченко Т. П. Соціально-психологічні чинники формування гендерних стереотипів зовнішності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2021. 233 с.

37. Іванова Т. В., Карч М. О. Гендерна ідентичність як мультिवаріативний феномен. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. 2020. Т. 31 (70). № 4. С. 28–33. (Серія «Психологія»). DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.4/04>.

38. Івченко Ю. В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Київ, 2009. 22 с.

39. 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.

40. Камінська Н. В., Пашко Д. В., Романова Н. В. Причини виникнення гендерної нерівності. *Юридична психологія*. 2018. № 2 (21). С. 30–47. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2018_2_5.

41. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 3 (67). С. 124–133. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133>.

42. Карамушка Л. М. Структура організаційної культури: основні напрямки дослідження. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Вип. 37. С. 3–6.

43. Карамушка Л. М., Ткалич М. Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 44–51.
44. Кацович Я. Ю. Соціально-психологічні детермінанти інгрупового фаворитизму гендерних груп у соціальній взаємодії. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 349–361. DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2014-24.%p>.
45. Кириченко В. В. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2011. 20 с.
46. Кихтюк О. Роль мотиваційних чинників в організаційній поведінці: теоретико-методологічний аналіз. *Психологічні перспективи*. 2019. № 33. С. 152–162. URL: <https://psychoprospects.eenu.edu.ua/index.php/psychoprospects/article/view/555/484.2i>.
47. Кікінежді О. М. Андрогінність як основа життєздійснення зростаючої особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Вип. 9. С. 177–183.
48. Кікінежді О. М. Соціальне конструювання гендеру в молодіжному середовищі: неотрадиціоналізм чи егалітаризм? *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 177–187.
49. Кодацька Н. О. Гендерний підхід в управлінні персоналом. *Молодий вчений*. 2016. № 4. С. 475–479.
50. Комірча Я. П. Гендерна компетентність як детермінанта формування гендерної культури поліцейських. *Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану* : матеріали V міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 20 квіт. 2023 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. С. 200–203.
51. Комірча Я. П. Корупційні ризики в гендерно обумовлених службових відносинах поліцейських. *Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 9–10 груд. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 444–447.

52. Комірча Я. П. Організація та управління в контексті становлення гендерно обумовлених відносин в Національній поліції України. *Габітус*. 2023. Вип. 55. С. 161–167. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.28>.

53. Комірча Я. П. Особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі. *Юридична психологія*. 2023. № 2 (33). С. 87–95. DOI: <https://doi.org/10.33270/03233302.87>.

54. Комірча Я. П. Особливості поведінки у конфліктних ситуаціях поліцейських із різними типами гендерної ідентичності. *Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії* : матеріали Всеукр. наук.-дискус. платформи, яка приуроч. до Міжнар. дня толерантності (Кропивницький, 16 листоп. 2023 р.). Кропивницький : ДонДУВС, 2023. С. 28–31.

55. Комірча Я. П. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії поліцейських. *Наукові перспективи*. 2023. Вип. 12 (42). С. 823–842. (Серія «Психологія»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14\(32\)-823-841](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14(32)-823-841).

56. Комірча Я. П. Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України : метод. рек. / за заг. ред. В. Г. Андросюка. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. 35 с.

57. Комірча Я. П., Кудерміна О. І. Гендерна культура як складова службових відносин поліцейських. *Габітус*. 2022. Вип. 44. С. 281–286. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.48>.

58. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>.

59. Костіна Т. О. Аналіз стандартизованого психодіагностичного інструментарію у сфері гендерних досліджень. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2020. Вип. 9 (54). С. 81–88. (Серія 12 «Психологічні науки»). DOI: [https://doi.org/10.31392/NPU-ps.series12.2020.9\(54\).07](https://doi.org/10.31392/NPU-ps.series12.2020.9(54).07).

60. Костіна Т. О. Гендерні виміри сучасності: гендерна різноманітність. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2020. № 10.

- С. 32–37. (Серія «Психологія»). URL: https://eprints.oa.edu.ua/8239/1/NZ_Vup_10_Psykhology.pdf.
61. Котова-Олійник С., Стельмах Б., Ярош О. Гендерна абетка для українських медіа : посібник. Луцьк : Терен, 2013. 50 с.
62. Кравченко І. С. Основи управління в Національній поліції : навч. посіб. Дніпро : Біла К. О., 2020. 212 с.
63. Кримець Л. В. Гендерна компетентність військового керівника: проблеми формування та досвід АТО. *Військова освіта*. 2016. № 2. С. 138–145.
64. Кубко В. П. Гендерні аспекти корпоративної культури організацій. *Нова парадигма*. 2014. Вип. 120. С. 19–26.
65. Кудря В. В. Гендерні відносини у системі професійної взаємодії працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2011. 18 с.
66. Кушнір Н. В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України : дис. ... д-ра філософії : 12.00.05. Харків, 2020. 208 с.
67. Ламаш І. В. Феномен поліцейської культури (police culture) у сучасних зарубіжних дослідженнях. *Право і безпека*. 2016. № 2 (61). С. 11–17.
68. Левченко К. Б., Мартиненко О. А. Жінки в органах внутрішніх справ України. Київ : Телесик, 2008. 56 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/zhinky_v_organah_vnutrishni.pdf.
69. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. Харків : ХНЕУ, 2013. 156 с.
70. Лисенко Д. П. Психологічні особливості формування довіри в міжособистісних відносинах. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. Т. 1. С. 135–139. DOI: <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-1.25>.
71. Лопатинська І. С. Соціально-психологічні фактори життєво-професійної самореалізації поліцейського. *Наукові перспективи*. 2023. № 10 (40). С. 787–798. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-10\(40\)-787-798](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-10(40)-787-798).
72. Лук'янова Г. Ю. Гендерна проблематика в умовах дії правового режиму воєнного стану: аналіз ідеологічної складової державної політики та державного

управління. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 4. С. 384–387. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-4/94>.

73. Лях Н. В. Адміністративно-правове регулювання гендерної політики в діяльності поліції. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2022. Т. 27. № 1. С. 58–65. DOI: <http://doi.org/10.33270/0122271.58>.

74. Лях Н. В. Принципи гендерної політики та їх впровадження в діяльність поліції. *International scientific conference* (October 8–9, 2021). Łódź, the Republic of Poland, 2021. С. 124–127. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-148-0-33>.

75. Максименко Н. В. Адміністративно-правового регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Кіровоград, 2010. 24 с.

76. Мартинець В. В., Шеремет М. Д. Гендерний підхід в управлінні персоналом організації. *Економіка та держава*. 2021. № 7. С. 90–94. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.7.90>.

77. Марусик Т., Герегова С. Гендерна культура у трансформаційних процесах українського суспільства. *Україна ХХ століття: культура, ідеологія, політика*. 2009. № 15 (1). С. 144–154. URL: <http://history.org.ua/JournALL/xxx/15/1/10.pdf>.

78. Марутян К. К. Маскулінність як культурна особливість діяльності поліції та її вплив на безпеку громадян. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2021. № 4 (31). С. 14–17. DOI: <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2021-4.3>.

79. Марценюк Л. В., Груздев О. В. Жінка в секторі безпеки й оборони: гармонія професійного та особистого. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. С. 76–84. URL: https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2021/09/21_2_ua/%D0%9D%D0%92_2-2021_23.10.21-76-84.pdf.

80. Матієнко Т. Гендерні особливості професійного розвитку особистості. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 3. С. 344–349. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.3.58>.

81. Медведєв В. С., Горбенко Д. А. Сучасний стан і проблеми гендерної рівності в діяльності сектору безпеки України. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 7–16. DOI: <https://doi.org/10.33270/03202702.7>.

82. Мельник Т. М., Кобелянська Л. С. Гендер у термінах, правових актах і практиці перетворень : сл.-довід. Київ : Логос, 2020. 239 с.

83. Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. Київ, 2023. 49 с. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/metodyka_mvs_2023.pdf.

84. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психол. практикум / [Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/56142>.

85. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / [О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба та ін.]. Київ : Клименко Ю. Я., 2021. 299 с. URL: https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recomendations_gender_integration.pdf.

86. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка : навч. посіб. / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 176 с.

87. Мороз А. В. Інституційний та соціально-технологічний аспекти гендерних відносин в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04. Харків, 2012. 21 с. URL: <https://mydisser.com/ua/catalog/view/273/828/14698.html>.

88. Мохорєва О. М. Питання гендерної рівності в роботі правоохоронних органів. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c5b172b5-352c-45fd-bbff-2cf210abd826/content>.

89. Назаренко Н. Відмінність особистісних якостей у професійній кар'єрі жінок і чоловіків. *Психологічний часопис*. 2021. № 7 (4). С. 109–121. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.4.11>.

90. Оніщенко Н. М., Сунєгін С. О. Гендерні відносини як чинник розвитку громадянського суспільства: реалії та перспективи. *Грааль науки*. 2021. № 2–3. С. 132–139. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.02.04.2021.027>.

91. Онуфрієва Л. А., Чайковська О. М. Психологія міжособистісних взаємин та комунікації : навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський : Ковальчук О. В., 2021. 128 с.

92. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва / [П. Д. Дудкін, О. Б. Мосій, О. М. Владимир та ін.]. Тернопіль : Паляниця В. А., 2015. 252 с.

93. Орлова О. О. Гендерні аспекти у формуванні іміджу поліцейського в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2. С. 45–51.

94. Орловська Н. А., Степанова Ю. П. Актуальні питання забезпечення гендерної рівності у світлі Резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325 та суміжних резолюцій. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 2. С. 20–26. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2021.2.4>.

95. Основи соціальної психології : підруч. для закл. вищ. освіти / [П. П. Горностаї, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко та ін.]; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.

96. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади : монографія / кол. авт. ; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицаї. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 348 с.

97. Остапович В. П. Правові та психологічні основи менеджменту персоналу Національної поліції України : автореф. ... д-ра юрид. наук : 19.00.06.

Харків, 2020. 41 с. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/10213/aref_Ostapovych_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

98. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року. Київ : ООН Жінки в Україні, 2017. 84 с. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddil/gender/02%20Методична%20література/08%20Оцінка%20гендерного%20впливу%20на%20сектор%20безпеки%20і%20оборони%20України%202017%20року.pdf.

99. Платковська О. В. Психологічні особливості конфліктної поведінки працівників поліції: гендерний аспект. *Право і безпека*. 2021. № 81 (2). С. 122–129. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.2.16>.

100. Плугатар Т. А. Забезпечення гендерної рівності у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 3. Т. 2. С. 42–47. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2018/3/tom_2/11.pdf.

101. Подорожній Є. Ю. Вплив підготовки та підвищення кваліфікації працівників поліції на їх конкурентоспроможність. *Право і безпека*. 2022. № 84 (1). С. 56–65. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.1.06>.

102. Полішко Н. Л. Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України : автореф. дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Київ, 2021. 21 с.

103. Понад 66 тисяч жінок працюють і несуть службу в системі МВС – Павліченко. *Укрінформ: мультимедійна платформа іномовлення України*. 2022. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3540961-ponad-66-tisac-zinok-nini-pracuut-i-nesut-sluzbu-v-sistemi-mvs-pavlucenko.html>.

104. Поперечна Н. В. Гендерний аспект дослідження соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. *Сучасні аспекти розвитку інформаційної економіки: зовнішні та внутрішні фактори впливу* : зб. тез наук. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : Нова екон., 2018. С. 71–74.

105. Приходько І. І., Юр'єва Н. В., Мацегора Я. В. Гендерні особливості правоохоронної діяльності та військової служби: теоретичний аспект. *Честь і закон*. 2018. № 1 (64). С. 106–114. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chiz_2018_1_17.

106. Про внесення змін до Дисциплінарного статуту Національної поліції України щодо врегулювання питання запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці : проект Закону України від 29 трав. 2023 р. № 9340. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/II09311I>.

107. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

108. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України : наказ МВС України від 26 січ. 2016 р. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16#Text>.

109. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29 лип. 1991 р. № 114. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF#Text>.

110. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських : наказ МВС України від 6 лют. 2019 р. № 88. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE33319.html.

111. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських : наказ МВС України від 9 листоп. 2016 р. № 1179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>.

112. Про міліцію : Закон України від 20 груд. 1990 р. № 565-XII (втратив чинність 07.11.2015). URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/156094___600774.

113. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

114. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами : Закон

України від 20 черв. 2022 р. № 2319-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#n2>.

115. Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми / [А. Блага, Д. Кобзін, К. Левченко та ін.]; заг. ред. К. Левченко, С. Павлиш. Київ, 2009. 58 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/problema_gen_parytetu.pdf.

116. Прошукало І. Л. Тренінгова програма формування організаційної культури як інструменту забезпечення психологічного здоров'я працівників організацій у сфері послуг. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 30 (4). С. 148–155. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.13>.

117. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / [Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Пед. думка, 2015. 288 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087>.

118. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/1828>.

119. Психологія особистості на сучасному ринку праці : монографія / кол. авт. ; заг. ред. Г. А. Приба, Є. М. Калюжної. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 380 с.

120. Рівні права: як НАТО інтегрує гендерну рівність у діяльність сектору безпеки і оборони. *Ukraine to NATO*. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/rivni-prava-iaak-nato-intehruie-hendernu-rivnist-u-diialnist-sektoru-bezpeky-i-oborony/>.

121. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України. Міжнародна методологія дослідження «Чоловіки та гендерна рівність» : спец. вид. сектору безпеки. Київ, 2021. 85 с. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/document/yUjBpUODgNLxro7eaRfqoknYuhLhMBZh1WjAGtGT.pdf>.

122. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України : аналіт. звіт / [С. С. Чернявський, В. Г. Андросюк, О. І. Кудерміна та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 98 с.

123. Романюк О. Ф. Сучасні підходи до дослідження гендерних аспектів лідерства. *Демократичне врядування*. 2021. Вип. 2 (28). DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4038.28.2021.250435>.

124. Руфанова В. М. Гендерно зумовлене насильство як форма дискримінації за ознакою статі. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. Спец. вип. № 2. С. 328–332. DOI: [10.31733/2078-3566-2022-6-328-332](https://doi.org/10.31733/2078-3566-2022-6-328-332).

125. Руфанова В. М. Поняття та ознаки гендерно обумовленого насильства. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2020. № 4. С. 224–228. DOI: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2020-4-224-230>.

126. Руфанова В. М. Сексуальні домагання як форма гендерно зумовленого насильства. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Вип. 5 (40). С. 128–132. DOI: [https://doi.org/10.32837/руув.v1i1\(22\).944](https://doi.org/10.32837/руув.v1i1(22).944).

127. Савела Є. А., Ярошенко А. С. Питання гендерної політики в Національній поліції України: теоретико-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 3 (28). Т. 1. С. 185–185. DOI: [https://doi.org/10.32837/руув.v1i3\(28\).345](https://doi.org/10.32837/руув.v1i3(28).345).

128. Саєнко М. І., Малярєнко С. А., Тищенко М. С. Паритетна демократія і гендерна рівність у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. С. 92–97. DOI: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2021-2-92-97>.

129. Скиба Е. К. Гендерна ідентичність як поле прояву владних відносин. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2018. Вип. 21. С. 106–109. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/11422>.

130. Скиба Е. К. Гендерні виклики сучасної України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4. С. 78–84. DOI: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2022-4-78-84>.

131. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. Черкаси : Чабаненко Ю., 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-kompetentnist.html>.

132. Словська І. Є. «Гендерна рівність» звучить як утопія? *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2021. Т. 119. № 2. С. 107–112. DOI: <https://doi.org/10.33270/01211192.107>.

133. 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.

134. Солоненко О. М. Служба в поліції як державна служба особливого характеру. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. Т. 107. № 2. С. 212–223.

135. Срібна О. В., Зіміна Ю. О. Вплив гендерної ідентичності на процеси навчання і праці. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 2 (7). С. 980–989. (Серія «Педагогіка. Психологія. Медицина»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-2\(7\)-980-989](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-2(7)-980-989).

136. Сторожук С. В., Гоян І. М. Нормативна маскуліність або чоловічий вимір гендерного питання. *Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія*. 2020. Т. 11. № 3. С. 134–140. DOI: <http://dx.doi.org/10.31548/hspedagog2020.03.126>.

137. Сучасне розуміння маскуліності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок : звіт. Київ, 2018. 128 с. URL: https://ukraine.unfra.org/sites/default/files/pub-pdf/Сучасне%20розуміння%20маскуліності_Звіт%20дослідження.pdf.

138. Сучасний стан та детермінанти гендерних проблем в секторі безпеки України : аналіт. звіт / [О. С. Перунова, О. І. Кудерміна, О. О. Малогорова та ін.] ; за заг. ред. С. С. Чернявського. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 170 с.

139. Табанова А. І. Гендерна політика в Україні: проблеми та рішення : монографія. Одеса : Атлант, 2018. 189 с.

140. Твердохлебова Н. Є. Урахування гендерного аспекту як засобу підвищення ефективності правоохоронної діяльності. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 149–153. URL: <http://pb.univd.edu.ua/http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/2694>.

141. Тінін Д. Г., Тимофеев В. П. Психологічні аспекти гендерної політики в секторі безпеки України: співвідношення маскулінності та фемінності. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 1. С. 393–398. DOI: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2022-1-393-398>.

142. Ткалич М., Зінченко Т., Касян А. Гендерна ідентичність особистості: зміст, структура, гендерно-рольова диференціація. *Психологічний часопис*. 2020. № 6 (1). С. 101–109. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.1.10>.

143. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2011. 248 с.

144. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ–Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 315 с.

145. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.10. Київ, 2016. 47 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/165934/1/Dis_Tkalych.pdf.

146. Ткалич М. Г. Типи гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ–Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 315 с.

147. Ткалич М. Г. Типи гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 22. С. 551–565. DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2013-22.%p>.

148. Ткалич М. Г., Шутько Д. О. Гендерно-орієнтовані технології розвитку професійної самоактуалізації персоналу: розробка тренінгової програми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 4 (11). С. 93–98.

149. Транс-перехід в Україні: (не) відповідність стандартам прав людини. *Інсайт* : [сайт]. 2019. URL: <https://www.insight-ukraine.org/uk/blog/trans-perekhid-v-ukraini-ne-vidpovidnist-standartam-prav-liudyny>.

150. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність : навч. посіб. Івано-Франківськ : Супрун В. П., 2019. 372 с. URL: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/msc_9_copy.pdf.

151. Уроки зменшення ризику. Гендер і трансгендерність. *Альянс громадського здоров'я* : [сайт]. URL: <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/175>.

152. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії*. 2015. № 33. С. 98–106.

153. Формування гендерної компетентності працівників підрозділів МВС України : навч.-метод. посіб. / [О. С. Перунова, Т. І. Юрченко-Шеховцова, О. А. Галустьян та ін.] ; за заг. ред. С. С. Чернявського. Київ : МВС України ; Нац. акад. внутр. справ, 2022. 200 с. URL: <http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/handle/123456789/24135>.

154. Фулей Т., Федорович І. Порадник із запобігання та протидії дискримінації. Київ : Фенікс, 2017. 48 с.

155. Хитра О. В., Поперечна Н. В. Гендерні аспекти організаційної поведінки та управління персоналом. *Регіональна економіка та управління*. 2019. № 1 (23). С. 225–232. URL: <http://elar.khmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/7607>.

156. Хитра О. В., Поперечна Н. В. Особливості розробки та впровадження гендерно-орієнтованої системи управління персоналом. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 4 (15). С. 221–229. URL: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/38.pdf.

157. Чередніченко Н. А. Соціально-правовий захист жінок-працівників органів внутрішніх справ : автореф. ... дис. канд. психол. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

158. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Гендер і кар'єра : навч. посіб. Івано-Франківськ : Супрун В. П., 2019. 372 с. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6563>.

159. Шевченко З. В. Словник гендерних термінів. Черкаси, 2016. 336 с.

160. Шевченко З. В. Соціально-філософські проблеми гендеру та фемінізму : навч.-метод. посіб. Черкаси : Чабаненко Ю. А., 2022. 130 с.

161. Шульженко І. В. Історичні аспекти правового регулювання праці жінок. *Сучасні проблеми гуманітарно-правових наук*. 2018. № 1. С. 177–179. URL: <http://elibrary.donnue.edu.ua/1109>.

162. Шульженко І. В. Правове регулювання праці жінок – працівників органів внутрішніх справ : монографія. Донецьк : ДонНУЕТ, 2012. 158 с.

163. Щотка О. П. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин : Лисенко М. М., 2019. 358 с.

164. An LASD Guide: Transgender and Gender Non-Conforming Employees. URL: http://shq.lasdnews.net/content/uoa/SHQ/LASD%20Transgender%20Employee%20Guide_Rev%202017.pdf.

165. Bloksgaard L., Fekjær S. B., Møberg R. J. Conceptions of Gender and Competencies among Police Recruits in Scandinavia. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2020. Vol. 10 (2). DOI: 10.18291/NJWLS.V10I2.120818.

166. Bocar A. Ba, Knox D., Mummolo J., Rivera R. The role of officer race and gender in police-civilian interactions in Chicago. *Science*. 2021. Vol. 371. Issue 6530. P. 696–702. DOI: 10.1126/science.abd8694.

167. Brown K. L., Reisig M. D. Procedural injustice, police legitimacy, and officer gender: A vignette-based test of the invariance thesis. *Behavioral Sciences & the Law*. 2020. Vol. 37. Issue 6. P. 696–710. (Special Issue «Policing and the Community»). DOI: <https://doi.org/10.1002/bsl.2439>.

168. Brown J., Silvestri M. A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice and Research. An International Journal*. 2020. Vol. 21. Issue 5: The Gender Revolution in Contemporary Policing. P. 459–475. DOI: <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1611206>.

169. Carrington K., Guala N., Puyol M. V., Sozzo M. How women's police stations empower women, widen access to justice and prevent gender violence. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*. 2020. Vol. 9 (1). P. 42–67. DOI: <https://doi.org/10.5204/ijcjsd.v9i1.1494>.

170. Deal T. E., Kennedy A. A. Corporate Cultures the Rites and Rituals of Corporate Life. Addison Wesley Publishing Company, 1982. 232 p.

171. Failing to Protect and Serve: Police Department Policies Towards Transgender People. *National Centre for Transgender Equality*. 2019. URL: <https://transequality.org/issues/resources/failing-to-protect-and-serve-police-department-policies-towards-transgender-people>.

172. Halynska A. Management psychology and conflict resolution for adopting a collaborative approach in organization. *Наукові перспективи*. 2023. № 6 (36). С. 11–18. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-6\(36\)-11-18](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-6(36)-11-18).

173. Institutional Transformation Gender Mainstreaming Toolkit European Institute for Gender Equality. Luxembourg, 2016. 66 p.

174. International Day For Tolerance, 16 November. *UNESCO*. URL: <https://www.unesco.org/ru/days/tolerance>.

175. Kolosovich A. Organizational (Corporate) Culture as a Factor of Official Interaction in the Military and Professional Environment. *Social and Legal Studios*. 2021. No. 4 (3). P. 189–197. DOI: <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2021-3-189-197>.

176. Komircha Y. Historical origin and current state of research gender equality in law enforcement bodies of Ukraine. *Law Journal of the National Academy of Internal Affairs*. 2023. Vol. 13. Issue 1. P. 63–73. DOI: <https://doi.org/10.56215/naia-chasopis/1.2023.63>.

177. Korenman L. M., Wetzler E. L., Carroll M. H., Velilla E. V. Is it in your face?: Exploring the effects of sexual dimorphism on perception of leadership potential. *Military Psychology*. 2019. Vol. 31. Issue 2. P. 107–116. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1556555>.

178. Laurence J. H., Milavec B. L., Rohall D. E., Ender M. G., Matthews M. D. Predictors of Support for Women in Military Roles: Military Status, Gender, and Political Ideology. *Military Psychology*. 2016. Vol. 28. Issue 6. P. 488–497. DOI: <https://doi.org/10.1037/mil0000142>.

179. Mallory C., Hasenbush A., Sears B. Discrimination against Law Enforcement Officers on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: 2000 to 2013. Williams Institute, November, 2013. URL: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Law-Enforcement-SOGI-Nov-2013.pdf>.

180. Meier M. M. «Doing Gender» or «Doing Policing?» Gender Identity and Gender Role Beliefs among Police Officers. December, 2013. 90 p. URL: <https://lib.manaraa.com/books/'Doing%20Gender'%20or%20'Doing%20Policing->

'%20Gender%20Identity%20and%20Gender%20Role%20Beliefs%20Among%20Police%20Officers.pdf.

181. Nirvikar J. Gender, Law Enforcement, and Access to Justice: Evidence from All-Women Police Stations in India. *American Political Science Review*. 2020. Vol. 114. Issue 4. P. 1035–1054. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0003055420000684>.

182. Panter H. Heterosexism and genderism within policing: a study of police culture in the US and the UK : PhD Thesis, Cardiff University. Item availability restricted, 2015. URL: <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/92139/4/Panter%20PhD%20Final%20Edit-signed.pdf>.

183. Russell L. Ackoff: On Purposeful Systems: An Interdisciplinary Analysis of Individual and Social Behavior as a System of Purposeful Events, with Frederick Edmund Emery. Chicago : Aldine-Atherton, 1972. 288 p.

184. Silvestry M. Police Culture and Gender: Revisiting the «Cult of Masculinity». URL: <https://eprints.kingston.ac.uk/id/eprint/37039/1/Silvestri-M-37039-AAM.pdf>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник
«Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій»
(Ткалич М. Г.)

Інструкція для форми А / Б: оцініть, будь ласка, Ваше ставлення до запропонованих суджень відносно чоловіків / жінок, з якими Ви працюєте, за шкалою:

1 – повністю не згоден; 2 – згоден в малому ступені; 3 – згоден майже наполовину; 4 – згоден наполовину;	5 – згоден більше, ніж наполовину; 6 – згоден майже повністю; 7 – згоден повністю.
---	--

Форма А (чоловіки)

№ з/п	Твердження опитувальника	Оцінка
1.	Чоловіки мене розуміють	
2.	Чоловіки надають мені емоційну підтримку	
3.	З чоловіками у мене виникають довірливі відносини	
4.	З чоловіками я спілкуюся частіше	
5.	Чоловіки викликають в мене захоплення	
6.	З чоловіками у мене виникають конфлікти	
7.	Я підтримую точку зору чоловіків з багатьох питань професійної діяльності	
8.	Чоловіки мене радують	
9.	З чоловіками /жінками я конкурую в роботі	
10.	Чоловіки мене недолюблюють	
11.	Чоловіки сприяють моєму професійному розвитку	
12.	З чоловіками у мене співпадають професійні інтереси	
13.	Чоловіки розчаровують мене	
14.	Чоловіки надають мені практичну підтримку	
15.	Чоловіки надають мені інтелектуальну підтримку	
16.	З чоловіками я конкурую в приватному житті	
17.	З чоловіками я вступаю в суперечки та дискусії	
18.	Чоловіки контролюють мою поведінку	
19.	З чоловіками мені цікаво працювати	
20.	Чоловіки перешкоджають моєму кар'єрному зростанню	

21.	Чоловіків я уникаю в роботі	
22.	Я підтримую точку зору чоловіків з багатьох питань особистісного життя та стосунків	
23.	З чоловіками взаємодія мені вигідна	
24.	З чоловіками я зберігаю дистанцію	
25.	Чоловіки прислухаються до моєї професійної думки	
26.	Колеги-чоловіки для мене – взірць для наслідування в роботі	
27.	З чоловіками я підтримую ділові взаємини	
28.	З чоловіками я говорю про особисте	
29.	Чоловіки є для мене прикладом у житті	
30.	З чоловіками я підтримую дружні стосунки	

Форма Б (жінки)

№ з/п	Твердження опитувальника	Оцінка
1.	Жінки мене розуміють	
2.	Жінки надають мені емоційну підтримку	
3.	З жінками у мене виникають довірливі відносини	
4.	З жінками я спілкуюся частіше	
5.	Жінки викликають в мене захоплення	
6.	З жінками у мене виникають конфлікти	
7.	Я підтримую точку зору жінок з багатьох питань професійної діяльності	
8.	Жінки мене радують	
9.	З жінками я конкурую в роботі	
10.	Жінки мене недолюблюють	
11.	Жінки сприяють моєму професійному розвитку	
12.	З жінками у мене співпадають професійні інтереси	
13.	Жінки розчаровують мене	
14.	Жінки надають мені практичну підтримку	
15.	Жінки надають мені інтелектуальну підтримку	
16.	З жінками я конкурую в приватному житті	
17.	З жінками я вступаю в суперечки та дискусії	
18.	Жінки контролюють мою поведінку	
19.	З жінками мені цікаво працювати	
20.	Жінки перешкоджають моєму кар'єрному зростанню	
21.	Жінок я уникаю в роботі	

22.	Я підтримую точку зору жінок з багатьох питань особистісного життя та стосунків	
23.	З жінками взаємодія мені вигідна	
24.	З жінками я зберігаю дистанцію	
25.	Жінки прислухаються до моєї професійної думки	
26.	Колеги- жінки для мене – взірець для наслідування в роботі	
27.	З жінками я підтримую ділові взаємини	
28.	З жінками я говорю про особисте	
29.	Жінки є для мене прикладом у житті	
31.	З жінками я підтримую дружні стосунки	

Обробка результатів

Кожне твердження оцінюється за шкалою від 1 – «повністю не згоден» до 7 – «згоден повністю».

Мінімальний показник за кожною шкалою становить 10 балів, максимальний – 70 балів.

Кожна форма пропонується досліджуваному окремо!

Ключ:

№ з/п	Шкала (тип взаємодії)	Номер твердження	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Наближений професійний (когнітивно-поведінковий):	7, 11, 12, 14, 15, 19, 23, 25, 26, 27	10-32	32-54	54-70
2	Наближений соціальний (емоційно-поведінковий):	1, 2, 3, 4, 5, 8, 22, 28, 29, 30	10-32	32-54	54-70
3	Дистантний (поведінковий):	6, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 24	10-32	32-54	54-70

Тестові оцінки методики діагностики типу гендерної взаємодії персоналу організації

№\п	Шкала	M	SD	Норма	V	SD	Норма
		З чоловіками			З жінками		
1	Наближений професійний	42,2	12,7	29,5-54,9	42,9	10,2	32,7-53,1
2	Наближений соціальний	41,3	10,9	30,4-52,2	44,3	9,4	34,9-53,7
3	Дистантний	28	10,1	17,9-38,1	29	10,1	18,9-39,1

«Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас)

Інструкція: Перед вами ряд тверджень. Є два варіанти А і В, з яких ви повинні вибрати один, у більшою мірою відповідає Вам.

У бланку для відповідей обведіть один із варіантів (А або В) для кожного твердження.

№ з/п	Твердження
1.	<p>А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.</p> <p>В. Чим обговорювати те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.</p>
2.	<p>А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.</p> <p>В. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.</p>
3.	<p>А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.</p> <p>В. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.</p>
4.	<p>А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.</p> <p>В. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.</p>
5.	<p>А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.</p> <p>В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.</p>
6.	<p>А. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.</p> <p>В. Я намагаюся домогтися свого.</p>
7.	<p>А. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.</p> <p>В. Я вважаю можливим у чимось поступитися, аби домогтися іншого.</p>
8.	<p>А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.</p> <p>В. Я першою справою намагаюся ясно визначити те, у чому складаються всі порушені інтереси.</p>
9.	<p>А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якихось виникаючих розбіжностей.</p> <p>В. Я прикладаю зусилля, щоб домогтися свого.</p>
10.	<p>А. Я твердо прагну досягти свого.</p> <p>В. Я намагаюся знайти компромісне рішення.</p>
11.	<p>А. Першою справою я намагаюся ясно визначити, в чому полягають всі порушені спірні питання.</p> <p>В. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.</p>

12.	<p>А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.</p> <p>В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.</p>
13.	<p>А. Я пропоную середню позицію.</p> <p>В. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.</p>
14.	<p>А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди.</p> <p>В. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.</p>
15.	<p>А. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.</p> <p>В. Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.</p>
16.	<p>А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.</p> <p>В. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.</p>
17.	<p>А. Зазвичай я наполегливо намагаюся домогтися свого.</p> <p>В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.</p>
18.	<p>А. Якщо це зробить іншого щасливим, дам йому можливість настояти на своєму.</p> <p>В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.</p>
19.	<p>А. Першою справою я намагаюся ясно визначити те, у чому складаються всі порушені питання та інтереси.</p> <p>В. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.</p>
20.	<p>А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.</p> <p>В. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для обох сторін.</p>
21.	<p>А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.</p> <p>В. Я завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми і їх спільним рішенням.</p>
22.	<p>А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.</p> <p>В. Я відстоюю свої бажання.</p>
23.	<p>А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.</p> <p>В. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.</p>
24.	<p>А. Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.</p> <p>В. Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.</p>
25.	<p>А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.</p> <p>В. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.</p>
26.	<p>А. Я пропоную середню позицію.</p> <p>В. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.</p>

27.	<p>А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.</p> <p>В. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.</p>
28.	<p>А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.</p> <p>В. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.</p>
29.	<p>А. Я пропоную середню позицію.</p> <p>В. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якихось виникаючих розбіжностей.</p>
30.	<p>А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.</p> <p>В. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншим людиною могли домогтися успіху.</p>

Ключ до опитувальника

1. Суперництво: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.
2. Співпраця: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В.
3. Компроміс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24, 26А, 29А.
4. Уникнення: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.
5. Пристосування: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25, 27В, 30А.

Обробка результатів

В ключі кожен відповідь А чи дає уявлення про кількісному вираженні: суперництва, співпраці, компромісу, уникнення і пристосування. Якщо відповідь співпадає з вказаним у ключі, йому присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

Опитувальник «Маскулінність – фемінність» (С. Бем)

Методика була запропонована Сандрою Бем (1974) для діагностики психологічної статі й визначає ступінь андрогінності, маскулінності й фемінності особистості.

Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких необхідно відповісти «так» або «ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей.

Текст опитувальника

1. Впевнений у собі.
2. Поступливий.
3. Здатний допомогти.
4. Схильний захищати свої погляди.
5. Життєрадісний.
6. Похмурий.
7. Незалежний.
8. Сором'язливий.
9. Совісний.
10. Атлетичний.
11. Ніжний.
12. Театральний.
13. Наполегливий.
14. Ласий на лестоці.
15. Щасливий.
16. Сильна особистість.
17. Відданий.
18. Непередбачуваний.
19. Сильний.
20. Жіночний.

21. Надійний.
22. Аналітичний.
23. Співчутливий.
24. Ревнивий.
25. Здатний до лідерства.
26. Що опікується про людей.
27. Прямий, правдивий.
28. Схильний до ризику.
29. Сенситивний.
30. Потайливий.
31. Швидкий у прийнятті рішень.
32. Жалісливий.
33. Щирий.
34. Самодостатній.
35. Здатний утішити.
36. Гоноровий.
37. Владний.
38. Володіє тихим голосом.
39. Привабливий.
40. Мужній.
41. Теплий, сердечний.
42. Важний.
43. Обстоює власну позицію.
44. М'який.
45. Вміє дружити.
46. Агресивний.
47. Довірливий.
48. Неefективний.
49. Схильний вести за собою.
50. Інфантильний.

51. Адаптивний.
52. Індивідуаліст.
53. Не люблячий лайки.
54. Несистематичний.
55. Конкуренсноспроможний.
56. Люблячий дітей.
57. Тактовний.
58. Амбіційний, честолюбний.
59. Спокійний.
60. Традиційний, підвладний умовностям.

Ключ до тесту

Маскулінність («так»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.

Фемінність («так»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

Інші пункти – нейтральні.

За кожний збіг відповіді із ключем нараховується 1 бал.

Показники фемінності (F) і маскулінності (M) у відповідності з наступними формулами:

$F =$ (сума балів за фемінністю): 20;

$M =$ (сума балів за маскулінністю): 20.

Основний індекс IS визначається як:

$IS = (F - M) \times 2,322$.

Якщо величина індексу IS укладена в межах від -1 до +1, то роблять висновок про андрогінність.

Якщо індекс менше -1 ($IS < -1$), то робиться висновок про маскулінність, а якщо індекс більше +1 ($IS > 1$) – про фемінність.

При цьому, у випадку коли $IS < -2,025$, говорять про яскраво виражену маскулінність, а якщо $IS > +2,025$ – говорять про яскраво виражену фемінність.

Інтерпретація результатів

Якщо за результатами набраних балів ви досягли середніх показників маскулінних та фемінних якостей, це означає, що ви належите до того рідкісного типу людей-андроґінів, яким піддається будь-яка робота і будь-які чоловічі й жіночі ролі. Ваша поведінка досить гнучка, що дає змогу вам бути доброю людиною, чутливою, а також сміливою, рішучою, здатною постояти за себе, підтримати інших, повести їх за собою.

Якщо ви набрали середню кількість балів за оцінкою фемінних якостей, які переважили маскулінні, це означає, що ви людина, на яку розраховують близькі, друзі, колеги. Проте в ситуаціях, які вимагають здатності взяти на себе керівництво справами, виявити наполегливість, настоювати на безумовному підпорядкуванні, вам не вистачає характеру, ви ухиляєтесь від відповідальності, передоручаєте вирішення своїх проблем іншим людям.

Якщо ви недобрали середньої кількості балів за фемінними якостями, проте у вас яскраво виражені маскулінні якості, то це означає, що ви здатні протистояти негараздам, згуртовувати оточуючих, надихати на досягнення цілей. Ви людина, орієнтована на досягнення успіху, подолання перешкод, самоствердження, на справу, в процесі якої нехтуєте будь-якими сентиментами. Ви прагнете виробляти у собі значною мірою притаманні вам твердість духу і характеру. Проте оточуючим іноді не вистачає вашої емоційної підтримки, співчуття, ласкавих слів.

Респоденти, які набрали низькі бали за шкалами фемінність/маскулінність, визначаються як статево нейтральні особистості.

Анкета

(окремі шкали опитувальника, запропонованого організацією «Промундо» для вивчення питань, пов'язаних з гендерною рівністю (IMAGES), модифікований під завдання дослідження

ІНСТРУКЦІЯ

Шановний респонденте!

Нижче наведені 34 твердження, до кожного з яких запропоновано дві відповіді – так/ні. Виберіть той варіант, який найбільш відповідає вашому світогляду, і позначте знаком «+» у відповідній графі бланку.

Пам'ятайте такі правила:

– не витрачайте багато часу на відповідь; давайте ту відповідь, яка першою приходить вам на думку;

– не пропускайте відповіді; надайте, будь ласка, відповідь на кожне питання;

– будьте відвертими, не намагайтеся комусь сподобатись.

Ваші індивідуальні відповіді розголошенню не підлягають та будуть використані в узагальненому вигляді.

Перед початком заповнення бланку позначте знаком «+» свою стать.

Ваша стать	Чол.	Жін.
------------	------	------

№ з/п	ТВЕРДЖЕННЯ	ВІДПОВІДІ	
		ТАК	НІ
1.	Чоловік із гомосексуальною орієнтацією НЕ є «справжнім чоловіком»		
2.	Чоловіка, який багато говорить про свої тривоги, насправді НЕ слід поважати		

3.	Чоловік повинен мати стільки сексуальних партнерок, скільки може		
4.	Жінці важливіше вийти заміж, аніж робити кар'єру		
5.	Остаточне рішення у домі приймає чоловік		
6.	Жінка піклується за дім та дітей		
7.	Догляд за дітьми – це обов'язок матері		
8.	Чоловік НЕ повинен займатися хатніми справами		
9.	Фінансову інформацію родини знає лише основний годувальник		
10.	Чоловік НЕ має мати друзів протилежної статі		
11.	Дружина НЕ повинна мати друзів протилежної статі		
12.	Чоловік НЕ повинен одружуватися зі старшою за нього жінкою		
13.	Чоловік НЕ повинен одружуватися із більш освіченою, ніж він, жінкою		
14.	Мені комфортно працювати з колежанками на одному рівні субординації		
15.	Мені комфортно працювати з колежанками нижчого за мене за статусом рівня		
16.	Мені комфортно працювати з жінками-керівниками		
17.	Мені комфортно працювати з чоловіками-керівниками		
18.	Жінка та чоловік з однаковою кваліфікацією здатні однаково добре виконувати свою роботу		
19.	Жінка так само фізично спроможна виконувати будь-яку роботу в поліції, як і чоловік		
20.	На моїй роботі рівне ставлення до чоловіків та жінок		
21.	Чоловікам і жінкам надто складно працювати разом в небезпечних умовах через можливість виникнення сексуальних або романтичних почуттів		

22.	Чоловіки та жінки на однаковій посаді мають отримувати однакову заробітну плату		
23.	Чоловіки та жінки мають мати рівні можливості щодо просування по службі		
24.	Для чоловіків та жінок має бути встановлений однаковий вік виходу на пенсію		
25.	У поліцію НЕ варто залучати більше жінок		
26.	На керівних посадах в поліції має бути більше жінок		
27.	Чи схвалюєте Ви жінок у ролі: <ul style="list-style-type: none"> • Прес-офіцерка • Психологиня • Інспекторка кадрів • Інспекторка ювенальної превенції • Слідча • Експертка-криміналістка • Перемовниця • Дільничка офіцерка поліції • Кінологиня • Оперуповноважена • Спецпризначенка 		
28.	Жінки в поліції стикаються із дискримінацією за ознакою статі		
29.	Жінки, які йдуть працювати у поліцію мають очікувати сексуальних домагань		
30.	Існує потреба вдосконалення способів протидії сексуальним домаганням серед поліцейських		
31.	Потрібно більше працювати для просування рівності чоловіків та жінок		
32.	Чоловіки повинні мати пріоритет у працевлаштуванні, коли можливості щодо роботи обмежені		
33.	Поняття «гендер» стосується жінок або сексуальних меншин		
34.	Розширення прав жінок означатиме обмеження прав чоловіків		

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Комірча Я. П., Кудерміна О. І. Гендерна культура як складова службових відносин поліцейських. *Габітус* : наук. журн. із соціології та психології. 2022. № 44. С. 281–286. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.48>.

2. Komircha Y. Historical origin and current state of research gender equality in law enforcement bodies of Ukraine. *Law Journal of the National Academy of Internal Affairs*. 2023. No. 13 (1). P. 63–73. DOI: 10.56215/naia-chasopis/1.2023.63.

3. Комірча Я. П. Особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі. *Юридична психологія*. 2023. № 2 (33). С. 87–95. DOI: 10.33270/03233302.87.

4. Комірча Я. П. Організація та управління в контексті становлення гендерно обумовлених відносин у Національній поліції України. *Габітус* : наук. журн. із соціології та психології. 2023. Вип. 55. С. 161–167. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.28>.

5. Комірча Я. П. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії поліцейських. *Наукові перспективи*. 2023. Вип. 12 (42). С. 823–842. (Серія «Психологія»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14\(32\)-823-841](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14(32)-823-841).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Комірча Я. П. Корупційні ризики в гендерно обумовлених службових відносинах поліцейських. *Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 9–10 груд. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 444–447.

7. Комірча Я. П. Гендерна компетентність як детермінанта формування гендерної культури поліцейських. *Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в*

умовах воєнного стану : матеріали V міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 20 квіт. 2023 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. С. 200–203.

8. Комірча Я. П. Особливості поведінки у конфліктних ситуаціях поліцейських із різними типами гендерної ідентичності. *Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії* : матеріали Всеукр. наук.-дискус. платформи, присвяч. Міжнар. дню толерантності (Кропивницький, 16 листоп. 2023 р.). Кропивницький : ДонДУВС, 2023. С. 28–31.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

9. Комірча Я. П. Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України : метод. рек. / за заг. ред. В. Г. Андросюка. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. 35 с.

Акти впровадження

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор
Національної академії внутрішніх справ
полковник поліціїСтаніслав ГУСАРЄВ
«07» _____ 2023 року

АКТ

впровадження в освітній процес методичних рекомендацій
«Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у
Національній поліції України»

Комісія у складі:

Голови комісії: завідувачки кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, докторки психологічних наук, професорки Кудерміної О.І.,

членів комісії: професорки кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, докторки психологічних наук, професорки Романенко О.В., професора кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, доктора юридичних наук, професора, підполковника поліції Охріменка І.І., склала цей акт про те, що методичні рекомендації «Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України» підготовлені аспіранткою кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, фахівцем 1 категорії відділення по роботі з персоналом постійного складу Національної академії внутрішніх справ Комірчою Я.П. відображають важливі складові гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України. В роботі визначено поняття гендерної культури та етики у службових відносинах поліцейських та надано характеристику гендерно обумовлених службових відносин поліцейських; розглянуто шляхи організаційного врегулювання та формування культури гендерно обумовлених службових відносин у підрозділах поліції.

Викладені у методичних рекомендаціях теоретичні положення та практичні рекомендації використовуються в освітньому процесі кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ при підготовці до усіх видів занять циклу психологічних дисциплін.

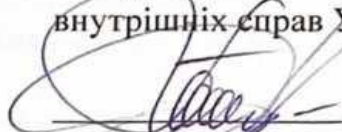
Голова комісії:

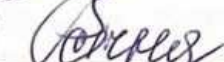
Члени комісії:


Олена КУДЕРМІНА
Оксана РОМАНЕНКО
Іван ОХРИМЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

заступник начальника Управління
моніторингу дотримання прав людини –
начальник відділу з питань дотримання
гендерної рівності Міністерства
внутрішніх справ України

 **Ольга ПЕРУНОВА**

«09»  2024 року

АКТ

впровадження результатів дисертаційної роботи «**Психологічні та організаційні засади гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України**»
у практичну діяльність підрозділів МВС України

Комісія у складі:

голови комісії: заступниці начальника Управління моніторингу дотримання прав людини – начальниці відділу з питань дотримання гендерної рівності МВС України, докторки філософії з галузі права Перунової О.С.

членів комісії:

головного спеціаліста відділу з питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України Чуба А.М.;

головного спеціаліста відділу з питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України Храмової Е. В.

склала цей акт про те, що результати дисертаційної роботи «**Психологічні та організаційні засади гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України**», підготовленої аспіранткою кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ Комірчою Я.П., які відображені в зазначених нижче наукових працях, можуть бути використані у практичній діяльності структурних підрозділів МВС України.

Список публікацій здобувачки

1. Комірча Я. П., Кудерміна О. І. Гендерна культура як складова службових відносин поліцейських. *Габітус*: наук. журнал з соціології та психології. Випуск 2022. № 44. С. 281-286.

2. Y. Komircha. Historical origin and current state of research gender equality in law enforcement bodies of Ukraine. *Law Journal of the National Academy of Internal Affairs*, 2023., 13(1), 63-73.

3. Комірча Я. П. Особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі. *Юридична психологія*. 2023. № 2.

4. Комірча Я. П. Організація та управління в контексті становлення гендерно обумовлених відносин в Національній поліції України. *Габітус: наук. журнал з соціології та психології*. Випуск 2023. № 55.

5. Комірча Я. П. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії поліцейських. *Наукові перспективи: (Серія «Психологія»)*. Випуск № 12 (42) 2023. С. 823-842.

6. Комірча Я. П. Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України : метод. рекомендації / за заг. ред. В. Г. Андросюка. Київ : Нац. академія внутр. справ, 2023. 35 с.

Апробація

1. Комірча Я. П. Корупційні ризики в гендерно обумовлених службових відносинах поліцейських. *Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі: мат-ли VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 9-10 грудня 2021 року)*. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 444-447.

2. Комірча Я. П. Гендерна компетентність як детермінанта формування гендерної культури поліцейських. *Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану : мат-ли V міжвідомч. наук.-практ. кругл. столу (м. Київ, 20 квітн. 2023 року)*. Київ : Нац. академія внутр. справ, 2023. С. 200-203.

3. Комірча Я. П. Особливості поведінки у конфліктних ситуаціях поліцейських із різними типами гендерної ідентичності. *Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії : мат-ли Всеукр. наук.-дискусійної платформи, яка приуроч. до Міжнародного дня толерантності (м. Кропивницький, 16 лист. 2023 р.)*. Кропивницький : ДонДУВС, 2023. С. 28-31.

Члени комісії:





Андрій ЧУБ

Евеліна ХРАМОВА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор

Національної академії внутрішніх справ
полковник поліції



Станіслав ГУСАРЄВ

2023 року

АКТ

**впровадження в практичну діяльність методичних рекомендацій
«Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у
Національній поліції України»**

Комісія у складі:

Голови комісії: т.в.о. завідувачки відділення психологічного забезпечення відділу культурної комунікації та психологічного супроводження Національної академії внутрішніх справ Мельник А. С., членів комісії: психолога відділення психологічного забезпечення відділу культурної комунікації та психологічного супроводження Національної академії внутрішніх справ Полюлях А. А., психолога відділення психологічного забезпечення відділу культурної комунікації та психологічного супроводження Національної академії внутрішніх справ, кандидата психологічних наук, професора Андросюка В. Г., склала цей акт про те, що методичні рекомендації «Формування культури гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України», підготовлені аспіранткою кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, фахівцем 1 категорії відділення по роботі з персоналом постійного складу Національної академії внутрішніх справ Комірчою Я. П. відображають важливі складові гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України. У методичних рекомендаціях визначено поняття гендерної культури та етики у службових відносинах поліцейських та надано характеристику гендерно обумовлених службових відносин поліцейських; розглянуто шляхи організаційного врегулювання та формування культури гендерно обумовлених службових відносин у підрозділах поліції.

Викладені у методичних рекомендаціях теоретичні положення та практичні рекомендації використовуються психологами відділення психологічного забезпечення відділу культурної комунікації та психологічного супроводження Національної академії внутрішніх справ під час здійснення заходів психологічного супроводження здобувачів вищої освіти академії.

Голова комісії:

Члени комісії:

**Анна МЕЛЬНИК
Анастасія ПОЛЮЛЯХ
Вячеслав АНДРОСЮК**