

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

**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНО  
ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН  
У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

**(методичні рекомендації)**

**КИЇВ - 2023**

УДК 17.023.36:159.922:305:3 51.741(477)

**Авторський колектив:**

**Комірча Я. П.** – аспірантка кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, фахівець 1 категорії відділення по роботі з персоналом постійного складу Національної академії внутрішніх справ.

За загальною редакцією кандидата психологічних наук, професора, Заслуженого працівника освіти України, провідного наукового співробітника наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ **Андросюка В. Г.**

**Рецензенти:**

**Лук'янець-Шахова В. С.**, кандидатка юридичних наук, професорка, помічниця ректора з гендерних питань Національної академії внутрішніх справ;

**Перунова О. С.**, докторка філософії з права, начальниця відділу з питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України.

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 13 від 24 жовтня 2023 року).*

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.

У методичних рекомендаціях відображено важливі складові гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України. Визначено поняття гендерної культури та етики у службових відносинах поліцейських та надано характеристику гендерно обумовлених службових відносин поліцейських; розглянуто шляхи організаційно-правового врегулювання та формування культури гендерно обумовлених службових відносин у підрозділах поліції.

Для керівників підрозділів та психологів Національної поліції України, поліцейських, наукових, науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Психологія».

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| <b>ПЕРЕДМОВА</b> .....   | 3  |
| <b>1. ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА ТА ЕТИКА У СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИНАХ<br/>ПОЛІЦЕЙСЬКИХ</b> .....                               | 4  |
| <b>2. ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ<br/>ВІДНОСИН ПОЛІЦЕЙСЬКИХ</b> .....                          | 10 |
| <b>3. ШЛЯХИ ТА СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНО<br/>ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН ПОЛІЦЕЙСЬКИХ</b> .....    | 17 |
| <b>3.1. Організаційно-правове врегулювання гендерно обумовлених<br/>службових відносин поліцейських</b> .....    | 18 |
| <b>3.2. Психологічне забезпечення оптимізації гендерно обумовлених<br/>службових відносин поліцейських</b> ..... | 24 |
| <b>ПІСЛЯМОВА</b> .....   | 31 |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....  | 32 |

## ПЕРЕДМОВА

Впровадження гендерної рівності є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та саморозвитку кожної особистості незалежно від віку, статі, соціальних чи політичних передумов, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки.

Наслідки допоки існуючих в громадянському суспільстві гендерно-рольових стереотипів негативно впливають на форми організації економічного і соціального життя, сприяють феноменам домінантної поведінки представників чоловічої статі в питаннях задоволення культурних і фізіологічних потреб, прагненням реалізації владного контролю за поведінкою партнера і проявам гендерного насильства.

Зазначене сприяло формуванню гендерно чутливого підходу у вирішенні міжстатевих проблем в діяльності МВС України в цілому, який передбачає всебічний аналіз гендерних відносин, діючих поведінкових моделей, ставлень докультурних практик і, відтак, формування міжособистісних відносин за принципами інклюзивності, нульової гендерної толерантності у її структурних підрозділах.

Діяльність Національної поліції України відрізняється наявністю корпоративної культури, яка відображає сталі норми та принципи життєдіяльності організації, її цінності й стереотипи побудови стосунків між її членами. Одним з таких системоутворюючих елементів корпоративної культури поліцейських слід визначити культуру гендерно обумовлених службових відносин, що консолідує їх як єдину команду, здатну не лише виконувати правоохоронні функції, а й створювати сприятливу міжособистісну атмосферу професійної та міжособистісної взаємодії. Саме формування культури гендерно обумовлених службових відносин поліцейських сприятиме подоланню існуючих серед працівників Національної поліції гендерно-рольові стереотипи, гендерно обумовлені деструктивні поведінкові практики, у тому числі інтолерантного ставлення до проявів гендерної ідентичності.

## 1. ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА ТА ЕТИКА У СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИНАХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

**Гендерна культура (gender culture)** – це система уявлень (цінностей, знань, норм), які формують соціокультурні аспекти статі, встановлюють відповідні статуси жінок і чоловіків, визначають їхні ролі, взаємовідносини, моделі поведінки у різних сферах життя, впливають на форми і результати творчої діяльності статей, визначають їх місце у картині світу.

Гендерна культура формується і конструюється на основі аналізу моделей гендерних взаємовідносин, що розвиваються і трансформуються в суспільстві.

На основі гендерних стереотипів формується гендерна культура особистості, що асимілює в собі соціальні цінності та визначає зразки чоловічої або жіночої поведінки [7, с. 122].

### *Цінностями гендерної культури є:*

- ❖ гендерна грамотність як система отримання необхідних знань у сфері гендерних досліджень;
- ❖ сформована мотивація до рівноправної участі чоловіків і жінок у суспільному житті та реалізації своїх гендерних прав і свобод;
- ❖ гендерна самоосвіта як набуття власного досвіду з гендерної збалансованості;
- ❖ гендерна чутливість як здатність особистості усвідомлювати та моделювати вплив соціального середовища, реагувати на прояви сексизму;
- ❖ повага до особливостей та індивідуальних проявів особистості незалежно від її статі.

Корпоративна культура є субкультурою в межах національної культури. Вона має свою усталену систему цінностей, яку поділяють носії національної культури, а тому вона підвладна закономірностям, властивим для культури в цілому [11, с. 18].

Завдяки сформованості корпоративної культури в колективі закріплюються необхідні організації норми. Корпоративна культура відіграє роль інструменту впливу на колектив і на суспільство.

Етичні стандарти, етичні кодекси, кодекси чи правила поведінки існують дуже давно і діють як регулятори поведінки та стосунків в спеціальних та професійних групах різного рівня, суспільстві тощо [33, с. 18].

Поліцейська служба є одним із соціальних суб'єктів, відповідальних за забезпечення принципу рівності громадян. Згідно з Правилами етичної поведінки поліцейських (розділ 2 ст.1 п. 6), «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» [2].

У керівних принципах діяльності поліції Європейського кодексу поліцейської етики зазначено, що поліція діє справедливо, коли вона повністю поважає позиції і права кожної особи, з якою вона має справу при виконанні нею своїх обов'язків. Справедливість повинна застосовуватися в усіх аспектах роботи поліції, але особливо – у відносинах з населенням [9].

Загальний принцип недискримінаційного підходу і рівності є основоположним елементом міжнародного права в 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, гарантовані 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 інші акти, що приймаються подібними органами, наприклад, поліцією [9].

Поліцейський здійснює свою діяльність відповідно до основоположних принципів, які закріплені в Конституції України, Законі України «Про

Національну поліцію», Правилах етичної поведінки поліцейських, інших законодавчих актах України.

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

#### **Основні етичні принципи професійної діяльності поліцейського:**

- ❖ **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 [15].

Одним з 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 і 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**. У свою чергу, довіра населення до поліції тісно пов'язана з позицією та поведінкою поліцейських по відношенню до громадян, особливо щодо дотриманням поліцією людської гідності та фундаментальних свобод і прав людини як при виконанні службових обов'язків так і в приватному житті, у звичайних, побутових ситуаціях [9].

Рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції.

З метою подолання будь-якої громадянської недовіри, сприяння активній і повній співучасті громадян у суспільному житті, поліція відіграє відповідальну

роль у запобіганні расизму та ксенофобії, гомофобії, гендерного чи домашнього насильства, іншого ненависного, дискримінаційного чи інтолерантного ставлення. Успішність цього забезпечується, перш за все, за рахунок вдосконалення знань та розуміння особливостей людей, які часто піддаються дискримінації. Поліцейська служба повинна ретельно і критично аналізувати власні бачення, забобони, тверезо оцінювати свою роботу з позиції поваги до різноманітності. Поліція повинна добре розумітися на національному і міжнародному праві, щоб боротися з вищезгаданою суспільною зневажністю [8].

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

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

Юридичне тлумачення толерантності наведено у Декларації ЮНЕСКО про принципи толерантності (1995 р.). У цьому документі толерантність визначена як повага, прийняття і правильне усвідомлення різноманітності культур іншого світу, форм самовираження і способів прояву людської індивідуальності. Толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування і свобода думки, совісті й переконань. Це не тільки моральне зобов'язання, але й політична і юридична вимога (п. 1.1 с. 1 Декларації) [41].

Комітет міністрів Ради Європи 31 березня 2020 р. одноголосно (за підтримки, в тому числі, України) прийняв Рекомендації CM/Rec (2010) 5 щодо заходів для подолання дискримінації на основі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Документ рекомендує країнам – членам Ради Європи (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 в публічному, так і в приватному секторах. Ці заходи повинні містити умови доступу до прийому на



роботу, просування по службі, звільнення, оплати праці, попередження домагання та інших форм переслідування, покарання за їх вчинення.

Підтримка Україною цього документу означає визнання державою того, що гендерна ідентичність та/або сексуальна орієнтація не можуть бути підставами для дискримінації [6].

Вимога толерантності передбачає повагу до сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності людини, а тому й набуває не лише етичного змісту – вона стає принципом правового регулювання. Чинне законодавство України не містить визначення ані сексуальної орієнтації, ані гендерної ідентичності, що утворює труднощі щодо їх застосуванні в контексті дискримінації. Тому актуальним є прийняття антидискримінаційного закону, який би передбачав гендерну ідентичність як одну з захищених правом суб'єктивних ознак [6; 18].

Науковці визначають, що організаційна (корпоративна) культура – сукупність моделей поведінки, які надбані організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, 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 [31; 37].

Етичні аспекти професійної діяльності поліцейських обумовлюються рівнем розвитку їх культури. У міжособистісній взаємодії проявляються головні елементи корпоративної культури поліції і формується специфічна форма організаційної культури – поліцейська культура в цілому [11].

Науковиця І. В. Ламаш досліджуючи феномен поліцейської культури (police culture) виявила прямий зв'язок між поліцейською роботою й унікальною професійною культурою. Вона також зазначила, що особливості соціальної ролі поліцейського створили культуру, специфічну для цієї функції [20].

М. Silvestri (М. Сілвестрі) у своєму дослідженні поліцейської культури та гендеру [42] зазначив, що незважаючи на надмірну інтелектуалізацію концепції поліцейської культури, одночасно стосовно питань гендеру спостерігається

надмірне її спрощення. Маскулінний характер поліцейської діяльності та її культурні прояви створюють напруження у службових відносинах як між поліцейськими так й під час їх взаємодії з громадянами. У сучасних умовах відбувається зміна у гендерній культурі чоловіка і жінки, їх гендерних взаємовідносин. Еволюція світової культури приводить до еволюції і контексту відносин «жінка-чоловік», змінюється їх поведінка у світі, у службових відносинах тощо [23].

Поліцейська служба та її організаційні структури не є гендерно нейтральними. Радше поліцейська організація базується на образі «ідеального працівника». Цей ідеальний працівник – чоловік – саме у чоловічому тілі, його сексуальна орієнтація, стосунки поза роботою включені в образ «ідеального» поліцейського. Крім того, образи чоловіків і маскулінності (соціально набуті уявлення про мужність) проникають в організаційні процеси, культурні переконання, маргіналізуючи жінок, сприяючи підтримці гендерних відмінностей і сегрегації в організації.

На жаль, поліцейська культура занадто часто розглядається як синонім неналежної поведінки поліцейських. Зазвичай вона сприймається як статична та непохитна у своєму опорі змінам и, таким чином її часто звинувачують у відсутності успіху в прог реформування поліції. Проте, незважаючи на те, що вся ідеологічна, організаційна система Національної поліції побудована на маскулінних цінностях, можна констатувати зміни в суспільстві та в секторі безпеки у бік толерантного ставлення до різних проявів гендерної ідентичності.

Підрозділи поліції повинні працювати на високому рівні організаційної культури. Основними елементами структури організаційної культури є: поведінкові стереотипи; групові норми; проголошені цінності; філософія організації та її підрозділів; правила гри; організаційний клімат; існуючий практичний досвід [30; 31].

Формування гендерної культури поліцейських виступає комплексною проблемою і, відповідно, потребує комплексного підходу, який передбачає наявність системи менеджменту протидії дискримінації та інтолерантного

ставлення в діяльності Національної поліції України і реалізується шляхом психологічного супроводження службової діяльності [30; 31].

Таким чином, формування гендерної культури – це, перш за все, усвідомлення існування дискримінаційних норм поведінки чоловіка або жінки в суспільстві, впливу культури на формування і зміну традиційних гендерних стереотипів, норм поведінки щодо виконання ролей представниками чоловічої і жіночої статі в різних сферах життєдіяльності людей.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

Гендерна взаємодія виступає «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)» [37, 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».

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

Розуміння гендерно обумовленої поведінки поліцейських відіграє важливу роль у визначенні ефективності діяльності підрозділу поліції [10, с. 77]. Підтримуємо твердження науковиці А. В. Мороз (2012) щодо двох векторів гендерних відносин у Національній поліції України [25], зокрема: 1) горизонтального (основним параметром є диференціація ролей і статусів чоловіків та жінок); 2) вертикального (визначається параметром ієрархічності позицій гендерних груп).

**Гендерну взаємодію персоналу організацій описують такі складові [37]:**

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

2) *типи гендерної взаємодії персоналу*: на міжособистісному рівні (партнерський чи конфліктно-дистантний тип) та організаційному рівні (взаємодія з гендерними інгрупою та аутгрупою) гендерної взаємодії;

3) *спрямованість інтерперсональних взаємин із 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), конфліктність у взаємодії між гендерними групами) [37, с. 16].

Гендерна взаємодія особи пов'язана з її особистісними чинниками (соціально-демографічними та особистісними гендерними характеристиками), організаційними чинниками (форма власності, сфера діяльності, гендерний тип організації, її гендерна політика). Взаємодія недовго залишається «нейтральною» і спрямовується на кооперацію чи конфлікт [27, 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.

Кооперація може йти на користь спільній діяльності, а може й гальмувати її оновлення [27, с. 155]. Важливими чинниками кооперації є:

- досить тривала фізична, просторова наближеність;
- близькість поглядів, схожість настановлень, що є спонукою до узгодження дій у спільній діяльності (окрім того, викликає симпатію);
- згода, що виникає на ґрунті схожості (схожості настановлень (і, відповідно, прояву кооперативних тенденцій), сприяє схожості інших характеристик

(наприклад: люди одного віку швидше дійдуть спільної думки щодо різних проблем, ніж люди різного віку);

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

**Конфлікт** (від лат. *conflictus* – зіткнення) – це взаємодія, якій характерні протиборство сторін, що супроводжується негативними емоціями. Конфлікт погіршує міжособистісні стосунки, може повністю їх зруйнувати, дезорганізувати спільну діяльність, погіршити її результати [27, с. 155].

Конфлікт може бути [27, с. 155-158]:

– *конструктивний* (сприяє підвищенню ефективності діяльності групи, формуванню нових зв'язків, перерозподілу ролей) чи *деструктивний* (призводить до руйнування усталених норм взаємодії, погіршення результатів);

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

– *прямий* (у безпосередній взаємодії його учасників) чи *опосередкований* (через проміжні ланки, які спрямовані на заподіяння шкоди опоненту);

– *внутрішній* (розгортається у внутрішньо особистісному плані) чи *зовнішній* (на рівні міжособових стосунків).

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

**Гендерна взаємодія персоналу** організації може бути:

– *продуктивна гендерна взаємодія*, основу якої утворюють особистісні й міжособистісні характеристики – спілкування і спільна діяльність між гендерними групами, об'єднання співробітників заради мети діяльності організації, збільшення знань про гендерні особливості взаємодії між людьми, гнучкість, критичність, відкритість новому досвіду, а також організаційні характеристики – згуртованість колективу, організаційна культура;

– *непродуктивна гендерна взаємодія*, опосередкована особистісними характеристиками персоналу – авторитаризмом, замкненістю, некритичністю, а також організаційними феноменами (наявність гендерної дискримінації, мобінгу, сексизму, сексуальних домагань на робочому місці, нейтралізацією фемінності в організаційній культурі) [37].

Міжособистісні стосунки виявляють себе у взаємодії завдяки наявності феномену соціальної перцепції, що визначає процес побудови міжособистісних стосунків із людиною на основі сприйняття її образу [27, 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 міжособистісних стосунків. Соціальна перцепція реалізується опосередковано, тобто за допомогою специфічних психологічних механізмів:

**1. Стереотипізація** – «формування вражень про людину на основі вироблених, кліше, шаблонів, стереотипів» [27, с. 164-171]. Це 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. Стереотипізація виявляє себе в несвідомому приписуванні об'єктові сприймання шаблонного набору рис на підставі певної характеристики, яку легко ідентифікувати.

Один із видів соціальних стереотипів – це гендерно-рольові стереотипи.

**2. Ідентифікація** полягає в емоційно-когнітивному ототожненні себе з кимось іншим, прийнятті його норм і цінностей як своїх власних, запозиченні в нього певних зразків поведінки. Має когнітивний характер та «проявляється у формуванні суб'єктної позиції індивіда щодо своєї приналежності до певної статевої групи та самоорганізації статевої поведінки, взаємин з іншою статтю, яке розвивається в процесі первинної та вторинної соціалізації» [7, с. 63]. Залежно від моделі гендерної ідентифікації людина проявляє андрогінну, амбівалентну чи стевотипову поведінку [7; 17].

3. **Рефлексія** передбачає віддзеркалення людьми одне одного в міжособових стосунках, усвідомлення людиною того, як вона сприймається.

4. **Емпатія** (від грец. *empathia* – співпереживання) розуміється як поринання у внутрішній світ партнера по спілкуванню, яке реалізується не завжди раціональним способом. Емпатія має емоційно-екзистенційний характер та проявляється 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 сприймати людей і об'єкти соціального світу цілісними (це здійснюється одночасно зі сприйманням).

Таким чином, уявлення про психологічні та поведінкові відмінності статей є основою формування й відтворення гендерно-рольових стереотипів.

#### **Основні групи гендерно-рольових стереотипів [5; 7]:**

1) *гендерно-рольові стереотипи маскулітності-фемінності (уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості чоловіків і жінок):*

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

– «пасивно-репродуктивними» визначаються експресивні особистісні характеристики (залежність, турбота, емоційність), що описують фемінність;

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

– відповідно до традиційних уявлень жінки відводиться роль домогосподарки, матері; жіноча праця носить виконавський, обслуговуючий характер, є частиною експресивної сфери діяльності (народження та виховання дітей, турбота за дім); жінок прийнято оцінювати за наявністю сім'ї та дітей;

– гендерною роллю чоловіка визнається 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, пов'язані з біологічною природою жінки – народження і виховання дітей, мають виконавський характер (вчителька, вихователька тощо);

– типово «чоловічими» професіями є ті, у яких гендерною роллю чоловіка визнається громадська 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, при цьому їх мужність підкреслюється набагато більше, ніж жіночність жінок [12, с. 174; 36];

– жінки привабливі, жіночні (менш маскулінні, за чоловіків; красиві, але не обов'язково суто фемінні) [12].

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

**Сексизм проявляється у таких формах гендерних упереджень [34]:**

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

– сексистські анекдоти, що висміюють виразні чоловічі та жіночі якості, особливості поведінки (про блондинок, жінок-вчених, 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», «Всі жінки однакові»);



б) *невербальне вираження антипатії до представників/-ць іншої статті* (відносно слабка форма прояву гендерних упереджень): демонстрація негативних похитувань головою, зневажливий тон мовлення, похмурий вираз обличчя, образлива жестика тощо у ситуаціях, коли поведінка чоловіків або жінок не відповідає традиційним нормам статевоспецифічної поведінки;

в) *уникнення групи, стосовно якої є упередження* (проявляється у вигляді різних форм жінконенависництва або чоловіконенависництва);

г) *поведінка з вираженою деструктивністю* (сюди ж відноситься гендерно зумовлене насильство, що є формою дискримінації за ознакою статі і може виражатися у зґвалтуванні, сексуальному насильстві, сексуальному домаганні, каліцтві жіночих геніталій, торгівлі людьми тощо). Це конкретні дії, що призводять до дискримінації членів/-кинь групи. Проявляється стосовно тих жінок і чоловіків, які претендують на посади або вже працюють у нестатевоспецифічних сферах професійної діяльності.

Гендерно зумовлене насильство водночас є порушенням прав людини й формою дискримінації жінок, якщо воно [34, с. 330-331]: 1) спричиняється державною посадовою особою чи з підбурювання, за відома або мовчазної згоди державної посадової особи; 2) держава не вживає належних заходів для захисту осіб від гендерно зумовленого насильства; не забезпечує розслідування, притягнення до відповідальності та покарання винних осіб.

***Неосексизм проявляється у 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 [34; 40].

Вирішення гендерного конфлікту полягає в перегляді гендерних стереотипів.

В умовах гендерного конфлікту основними соціально-психологічними механізмами формування толерантних ставлень особи є:

– *механізм самопрезентації* (забезпечує зовнішнє вираження толерантних уявлень та ставлень особистості, формування толерантних уявлень та ставлень особистості; толерантну поведінку);

– *механізм соціальної оцінки* (забезпечує розуміння прийнятності/неприйнятності своєї поведінки, оцінку прихильності/неприхильності групи до норм толерантного ставлення);

– *механізми самопокладання та самовираження* (полягає у «вбудовуванні» норм толерантного ставлення до особистісної ціннісно-сислової сфери);

– *механізм випереджального перенесення* (дозволяє передбачати поведінку в середині групи).

Отже, важливою є формування та підтримка продуктивної гендерної взаємодії поліцейських підрозділу поліції.

### **3. ШЛЯХИ ТА СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНИХ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН**

Стосовно гендерних питань у поліції можна виділити цілу низку зрушень, що відбулися протягом останнього десятиліття. Багато дослідників гендерної рівності розмірковують над взаємозв'язком між гендером та сексуальною орієнтацією, гендерною ідентичністю та гендерним самовираженням. Зазначені питання тісно пов'язані з різним аспектам гендерної культури як складової службових відносин поліцейських, які потребують подальшого вдосконалення організаційно-правового регулювання і формування культури гендерно обумовлених службових відносин. Успішність цього забезпечується за рахунок вдосконалення знань у сфері гендерних досліджень, формування нульової толерантності поліцейських до різних проявів гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації в службових відносинах (в середині системи та зовні).

### **3.1. Організаційно-правове врегулювання гендерно обумовлених службових відносин поліцейських**

Протягом останніх років в Національній поліції України стосовно гендерних питань спостерігалась модифікація низки поглядів та уявлень. Спочатку, в численних стратегіях та засадах гендерної політики акцент робився виключно на жінках. Згодом акцент гендерної політики змістився на з'ясування того, яким чином концепція маскулінності зумовлює гендерну нерівність [26].

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

Сучасні наукові дослідження доводять, що виключна маскулінність стає не лише застарілою, але й небезпечною для суспільства рисою поліцейської культури. Нездатність правоохоронних установ забезпечити чільну участь жінок в роботі шкодить не лише їм, але й перешкоджає дієздатності поліції загалом і дотриманню Україною норм міжнародного права.

Розуміння загроз тотальної маскулінності має спонукати управлінську ланку системи правоохоронних органів впровадити освітньо-професійний підхід, покликаний вдосконалити професійну культуру поліцейської діяльності, позбутися гендерно вразливих практик, що загалом може сприяти покращенню стратегічних комунікацій між структурами сектору безпеки та громадянами, стати поштовхом до розвитку інструментів запобігання, протидії окремим проявам гендерно обумовленого насильства [23, с. 17].

Організаційна культура поліції повинна прищеплювати та демонструвати позитивну маскулінність – тобто, культуру, яка не поширює уявлення про чоловіків як агресивних, сильних та домінуючих за своєю природою [21, с. 21].

Позитивна маскулінність радше підкреслює, що піклування, співчуття та повага не є виключно притаманними жіночності рисами, а є цінними якостями, які заохочуються у всіх людях та сприяють кращому спілкуванню та лідерству.

Поліція повинна демонструвати позитивну маскулінність у суспільстві та відігравати основну роль у трансформації гендерних стереотипів.

Наразі відбувається зміна понятійного дискурсу у вивченні гендеру та гендерної ідентичності від есенціалістської до квір- та перформативної теорії. Стосовно ж поліції, то постійний наголос на тому, що «мужність» є ідеальною рисою поліцейського сприяє подовженню дії 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.

Поліція повинна реально репрезентувати усі 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 із її розвитком. Р. Райнер (R. Reiner) зазначив, що поліція є лакмусовим папером, який відбиває ті зміни, які відбуваються в суспільстві.

Саме різноманітність та інклюзивність, на наш розсуд, має стати конкретною і невід’ємною складовою корпоративної культури сучасної правоохоронної системи та її сталого розвитку.

Сучасними науковими дослідженнями доведена не лише застарілість, але й небезпечність тотальної маскулінності поліцейської культури для життєдіяльності суспільства, 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 вдосконалити професійну культуру поліцейської діяльності, позбутися гендерно вразливих практик [18].

Тому, на нашу думку, Національна поліція України потребує трансформаційних змін щодо формування гендерної культури її персоналу.

Для досягнення та забезпечення гендерної рівності дієвим інструментом виступає політика гендерного інтегрування (gender mainstreaming), реалізація якого призведе до обґрунтованого очікування від підрозділів Національної поліції України досягнення більш ефективної правоохоронної діяльності, створення безпечнішого суспільства, зміцнення позицій верховенства права.

На відміну від гендерно нейтрального підходу, гендерний мейнстрімінг передбачає, напрями політики і втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок [33, с. 9].

Гендерна рівність є одним з основоположних принципів прав людини, однак невірність між чоловіками й жінками, а також особами різної гендерної ідентичності спостерігається в усіх країнах, переважно виявляється за відсутності рівних можливостей та грубих порушень прав людини.

Одна з всесвітньо відомих гендерних дослідниць, розробниця методики «Маскулінність-фемінність» Сандра Бем стверджувала, що «Людська поведінка і особистісні характеристики більше не повинні визначатися гендером. Суспільство має припинити проєктувати гендер на ситуації, не пов'язані з геніталіями», а це значить, що моделі поведінки, спосіб життя, професії, інтереси і захоплення повинні бути вільним вибором кожної особистості, а не залежати від біологічної статі і гендерних стереотипів [38].

З моменту народження ми соціалізовані, щоб відповідати або адаптуватися до бінарної статі та ролі, які існують у суспільстві. Часто ця бінарна соціалізація починається з дитинства (дівчаткам купують для гри ляльок, а хлопчикам – машинки). Іншими словами, гендерна соціалізація – це процес засвоєння людиною соціальної ролі, визначеної для неї суспільством, від народження, залежно від того, чоловіком або жінкою вона народжена.

У той же час, у суспільстві присутні прояви гендеризму – переконання в існуванні тільки двох статей – чоловічої та жіночої, і в тому, що гендер нерозривно пов'язаний з біологічною статтю індивіда. Із точки зору 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 [35].

Офіційна політика на робочому місці має визнавати недопустимими гетеросексизм та/або гендеризм.

Важливий вплив на розвиток уявлень про гендер мала теорія соціального конструювання, яка визначає активність індивіда у створенні свого гендеру. Особистість здатна не тільки засвоювати гендерні норми і правила, нав'язані суспільством і культурою, але й змінювати або відмовлятися від них [13].

Отже, термін «гендер» вживається з метою наголошення на тому, що безліч відмінностей між чоловіками і жінками створюються культурою, тоді як 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 і жіночого, зумовленість яких ще невідома: причинно-наслідковий зв'язок не завжди є очевидним і може бути викликаний як біологічними, так і соціальними чинниками [37].

До прикладу, політика Департаменту поліції Лос-Анджелеса свідчить, 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 у 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 [18].

У сучасних умовах відбувається зміна у гендерній культурі чоловіка і жінки, їх гендерних взаємовідносин. Еволюція світової культури приводить до еволюції і контексту відносин «жінка-чоловік», змінюється їх поведінка у світі, приватному житті, у службових відносинах тощо.

Комплексний гендерний підхід при формування рівності чоловіків і жінок передбачає застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів у організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління.

Цінність гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як «окреме питання»; жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку. На відміну від гендернонейтрального підходу, де організаційні ролі та ієрархії управління передбачають «універсального та безтілесного» працівника, гендерний мейнстрімінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок. Чоловіки та жінки мають різні потреби, пріоритети, і можливості. Метою гендерного мейнстрімінгу є виправлення означеної нерівності (онлайн тренінг «Реалізації держ. політики гендер. рівності»).

Задля гармонійного інтегрування в процес управління персоналом гендерний підхід має включати такі етапи:

- проведення гендерного аналізу, з метою систематичного виявлення основних проблем і відмінностей між жінками і чоловіками щодо умов праці, потреб, рівня завантаженості, зайнятості, доступу до можливостей та ресурсів;
- аналіз можливих наслідків від прийняття управлінських рішень у системі управління персоналом, проведення оцінки впровадження в рішеннях тих потреб, які були визначені під час первинного гендерного аналізу;
- розроблення та впровадження гендерних індикаторів, що дозволить на постійній основі вести аналіз, моніторинг і оцінку рівня задоволення потреб персоналу та досягнення цілей організації [22, с.92].

Щодо інтегрування гендерних підходів до службової діяльності працівників Національної поліції України необхідно зважати на наявність двох систем (зовнішньої і внутрішньої) забезпечення гендерного паритету в діяльності державних установ.

Зовнішня система координується з функціональними повноваженнями конкретного державного органу і спрямовується на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у відповідних сферах формування і реалізації державної політики, покладених на цей орган.

Внутрішня ж система забезпечення гендерного паритету стосується підпорядкованого персоналу і спрямовується на забезпечення жінкам на рівних умовах з чоловіками права брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та займати державні посади, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління. Найбільш актуальним цей напрямок буде саме у сфері персонал-менеджменту, який має забезпечити рівні права і можливості жінок та чоловіків щодо доступу до державної служби, призначення та звільнення, індивідуальної траєкторії професійного та службового зростання, заохочення, проведення службових розслідувань, притягнення до дисциплінарної відповідальності, тощо.

Окрім того до внутрішньої системи гендерного паритету відноситься 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, в тому числі спеціальних гігієнічних потреб жінок, тощо.

Діяльність будь-якої державною установи базується на суворій регламентації, тому зазначені вимоги повинні відображатись у внутрішніх нормативних документах (положеннях, функціональних обов'язках тощо).

Передусім, у внутрішніх нормативних документах необхідно передбачити категоричну заборону у стосунках службового підпорядкування проявів: упередженого ставлення за ознакою статі чи гендерної ідентичності; надання переваг представникам однієї статі порівняно з іншою; інших дій, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування і мають ознаки сексуальних домагань.

Потребують відповідного доповнення положення про підрозділи, повноваження керівників таких підрозділів та функціональні обов'язки



персоналу. Зазначене можливо реалізувати шляхом доповнення таких документів гендерно обумовленими пунктами, або ж імплементації такої складової до вже існуючих 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 та доплат, надання відпусток, тощо [33,с. 24-25].

Отже, формуючи стратегії подальшого розвитку гендерної політики в сучасних умовах, зокрема щодо становлення поліцейської культури, маскуліністськості, феміністськості та інші критерії ідентичності слід розглядати у системному тлумаченні. Кадрова політика організації має сприяти усуненню гендерних бар'єрів в організаційній структурі; створенню рівних можливостей для гендерних груп, гармонійній спрямованості міжособистісної взаємодії між чоловіками й жінками. Для досягнення та забезпечення гендерної рівності в поліцейській практиці і розвитку корпоративної культури, дієвим інструментом може бути політика гендерного інтегрування (gender mainstreaming) [18].

### **3.2. Психологічне забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських**

Завданнями системи психологічного забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських є [1]:

1) психологічне вивчення поліцейських, кандидатів на службу до Національної поліції України щодо вираженості у них гендерних упереджень та 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 та оптимізація соціально-психологічного клімату в поліцейських колективах задля підтримки гендерної рівності у відносинах поліцейських різної статі, гомогенних і гетерогенних груп, забезпечення організаційного розвитку підрозділу поліції;

5) психологічне супроводження службової діяльності поліцейських, у тому числі в ході 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 повинно спрямовуватись на виявлення вираженості у них гендерних упереджень та гендерних стереотипів, ставлення до дискримінації, гендерну ідентичність особистості [16; 28]. Процедура атестування – призначення поліцейських в порядку просування на вищі посади – є дієвим механізмом виявлення негативних тенденцій у ставленні до гендерно зумовлених проблем атестаційними та поліцейськими комісіями Національної поліції України, до складу яких входять психологи поліції.

Важливим напрямом розвитку гендерної компетентності і виваженої толерантної поведінки в службових ситуаціях є **психологічна підготовка поліцейських**. Професійно-психологічну підготовку поліцейських складають післядипломна освіта (професійне навчання за профільною спеціалізованою освітньо-професійною програмою підготовки та підвищення кваліфікації на базі закладів вищої освіти МВС України) та службова підготовка.

Основними завданнями службової підготовки щодо формування гендерної компетентності поліцейських виступають:

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

2) вивчення нормативно-правових актів, які регламентують забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству, створення рівних прав та можливостей жінок і 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 налагодження системи управління для забезпечення співробітництва поліцейських, подолання конфронтацій.

Врахування гендерної специфіки трудової поведінки працівників дозволить вдосконалити систему управління персоналом, забезпечить згуртованість та продуктивність праці працівників та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, дозволить розвивати недискримінаційну культуру праці у підрозділах поліції [24; 29; 30]. Доцільним є навчання керівництва органів та підрозділів поліції в межах поліцейського менеджменту, яке повинно включати пояснення: 1) внутрішніх механізмів гендерної нерівності у міжособистісних взаємовідносинах між чоловіками та жінками, причин гендерних конфліктів; 2) особливостей розвитку гендерного конфлікту шляхом аналізу типів міжособистісної взаємодії поліцейських.

Важливо формувати у керівників підрозділів практичні вміння та навички, які повинні проявлятися в їх управлінській діяльності в напрямках реалізації управлінських рішень; ефективного управління різностатевими колективами; встановлення міжособистісних відносин; мотивування праці підлеглих на досягнення успіху у професійній діяльності.

**Психопрофілактична робота** щодо поліцейських реалізується завдяки комплексу заходів гендерно-орієнтованої тематики.

Важливим є індивідуальне психологічне консультування поліцейських, зокрема під час вирішення гендерних конфліктів.

Цільова психологічна діагностика та експрес-діагностика особистості поліцейського у гендерному аспекті може включати такі методики:

1. Опитувальник «Маскуліність – фемінність» (Bem Sex-Role Inventory (BSRI) (автор – Сандра Бем) для визначення психологічної статі та гендерної ідентичності поліцейських.

2. Опитувальник «Gender Bias Quiz, 2015» для вивчення гендерних стереотипів особистості та задля підвищення рівня їх усвідомлення.

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

4. Психодіагностична методика «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (автор – М. Г. Ткалич, 2019) для вивчення особливостей гендерної взаємодії (рівень вияву, тип) поліцейських із різною гендерною ідентичністю з колегами однієї та протилежної статей [37].

5. Психодіагностична методика «Дослідження гендерної ідентичності» (МДГІ), автор – Л. Б. Шнейдер) для визначення типу гендерної ідентичності.

6. Проективні методики («Малюнок сім'ї», «Малюнок неіснуючої тварини», «Автопортрет» тощо); метод незакінчених речень (опитувальник «Я – жінка/чоловік», опитувальник «Хто я?»).

7. Психодіагностичні методики для вивчення особистості керівників поліцейських підрозділів у гендерному аспекті [31, с. 20-144]: «Орієнтація керівника на людей та завдання» для вивчення особливостей управлінської поведінки; «Самооцінка стилю управління» для визначення стилю управління керівника; «Адміністратор чи лідер»; «Ефективність управління» для оцінки управлінського потенціалу, «Вміння здійснювати делегування» для оцінки особливостей делегування повноважень; «Наскільки Ви новатор за натурою?».

Психопрофілактична робота щодо поліцейських включає проведення психолого-організаційних тренінгів.

Тренінг «Розвиток гендерної взаємодії персоналу організацій» (автор – М. Г. Ткалич) 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 [37].

Тренінг розрахований на 24 год та складається із трьох модулів: «Баланс «робота – життя»; «Гендерна взаємодія в організації: старі виклики, нові можливості»; «Гендерна дискримінація, мобінг і сексизм на роботі – як запобігти та протидіяти?».

Гендерно-орієнтований тренінг розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій «Рівні можливості професійного розвитку» (автор – М. Г. Ткалич) спрямований на психологічну просвіту поліцейських щодо гендерної рівності, формування цілісних уявлень про професійну самоактуалізацію, превенцію гендерної дискримінації у особистісно-професійному зростанні співробітників [37]. Тренінгова програма містить три модулі (по 8 год кожен): «Мій професійний розвиток, моя кар'єра»; «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення»; «Гендерна рівність на робочому місці».

Програма розвитку успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських (Н. О. Білевич, 2017) має на меті підвищення потреби в досягненні професійного успіху і реалізації потреб у саморозвитку жінок-поліцейських [4]. 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 напрямку професійної діяльності / зміни місця проходження служби; повернення до виконання службових обов'язків після відпустки по догляду за дитиною; переживання особистісних, сімейних, професійних криз.

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 щодо гендерно зумовлених проблем у структурних підрозділах МВС України – Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України [39]. Тренінгова програма містить сім тем (включають від двох до п'яти модулів): «Поняття гендеру, гендерної рівності, гендерної компетентності», «Гендерні відносини у діяльності підрозділів МВС України», «Подолання гендерних стереотипів професійної діяльності працівників

МВС України, сформованих в умовах сім'ї», «Стосунки у сім'ї. Формування паритетної подружньої взаємодії», «Виховання дітей. Гендерне виховання дітей у сім'ї», «Досвід інтимних партнерських стосунків», «Впровадження здоров'язберігаючих технологій. Формування здорового способу життя». Можливе використання окремих модулів відповідно до мети тренінгового заняття.

**Підтримка та оптимізація соціально-психологічного клімату** в колективах є процесом формування оптимальних соціально-психологічних умов для здійснення продуктивної гендерно обумовленої взаємодії поліцейських, підтримки високої працездатності та ефективності діяльності. 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 впливають на професійну діяльність.

На формування соціально-психологічного клімату у колективі значно впливає статевий склад колективу, який може бути гомогенним (виключно чоловічі або жіночі колективи) або гетерогенним (змішаний колектив).

Продуктивним є використання комплексу психодіагностичних процедур (методик, опитників, анкет) для вивчення параметрів гендерної взаємодії: «Як розвивається Ваша організація?» (тест «Як розвивається Ваше підприємство?» В. Зигерта, Л. Ланга; в адапт. Л. М. Карамушки, 2013); «Організаційний розвиток моєї організації» (автор – Л. М. Карамушка, 2013) [32]; «Шкала негативного впливу роботи» (автор – Д. Ватсон, адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова); «Оцінка привабливості організаційної культури» (автори – Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко, 2010) [31].

Психологам поліції також доцільно проводити емпіричне дослідження особливостей прояву інгрупового фаворитизму / аутгрупової дискримінації в колективах, де одна з гендерних груп суттєво переважає чисельністю іншу.

За наявності підстав здійснюється організаційний розвиток поліцейського підрозділу, мета якого – допомогти здійснити зміни у підрозділі поліції, щоб

досягнути більшої ефективності професійної діяльності поліцейських завдяки використанню знань психологічної науки та практики [16].

**Психологічне супроводження службової діяльності** поліцейських Національної поліції України, у тому числі в ході проведення ними оперативних заходів та слідчих дій, здебільшого стосується консультування щодо гендерних особливостей співрозмовника (затриманого, свідка, обвинуваченого). Психологи поліції можуть скласти психологічний портрет жертви сімейного насильства з урахуванням гендерних відмінностей.

При наданні необхідної психологічної допомоги в ході проведення допитів, особливо неповнолітніх осіб, слід наголосити на толерантному ставленні, утриманні від сексистських висловлювань, розумінні особливостей гендерного виховання дітей у сім'ї, повазі до прав і свобод кожної статі.

Корисним є надання психологами поліції психологічних консультацій поліцейським щодо особливостей формування гендерної ідентичності особистості, поглиблення знань про рольову структуру сім'ї.

Потрібно проводити інформування про діяльність Української асоціації представниць правоохоронних органів (УАППО), яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій, просуває ідеї гендерної рівності.

Отже, психологічне забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських повинно спрямовуватись на формування толерантних уявлень та ставлень особистості у гендерному аспекті, опанування егалітарної гендерної поведінки і превенцію гендерно-рольових конфліктів.

## ПІСЛЯМОВА

У психологічній роботі з персоналом органів та підрозділів поліції важливо дотримуватись 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; а також на успішне виконання професійної діяльності та особистісне зростання поліцейських у підрозділах поліції в ситуаціях професійної та міжособистісної взаємодії. Зазначене також сприятиме формуванню гендерної культури поліцейських та ефективності роботи психологів.

Реалізація завдань психологічного забезпечення відповідно до його основних функцій сприятиме розвитку гендерної компетентності поліцейських, оптимізації гендерно обумовлених службових відносин, покращенню соціально-психологічного клімату у колективі підрозділу поліції.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. 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 06.02.2019 №88. URL : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/RE33319.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE33319.html)
2. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ МВС від 09.11.2016 р. № 1179. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>
3. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
4. Білевич Н. О. Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України: дис. ... д-ра філос.: 19.00.06 / Нац. академія внутр. справ. Київ, 2021. 21 с. URL : <http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/handle/123456789/20730>
5. Бондаревич С., Суслік Л. Вплив гендерних стереотипів на формування самооцінки особистості. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія.* 2022. № 3(52). С. 27-35. DOI : <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.3.4>
6. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність: навч. посіб. Київ, 2018. 326 с.
7. Гендерні відносини: архетип, стереотипи, ідентичність /за заг. ред. Пушонкової О.А., Шевченко З.В. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 202 с. URL : <http://eprints.cdu.edu.ua/1020/1/rep0000753.pdf>
8. Давід Мартін Абанадес. Інтеркультурні міста. Громадська поліція: посібник. Рада Європи, травень 2019 р. URL: <https://rm.coe.int/-/16809e519f>
9. Європейський Кодекс поліцейської етики : Рекомендація (2001) 10, ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи 19 вересня 2001 та Пояснювальний меморандум.

10. Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Дослідження організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу. *Актуальні питання сучасної науки (Серія «Право»)*. 2022. № 1 (1). С. 269-280. 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)
11. Захарчин Г. М. Корпоративна культура: навч. посібн., Львів, 2011.
12. Зінченко Т. П. Соціально-психологічні чинники формування гендерних стереотипів зовнішності : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / нс-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2021. 233 с.
13. Іванова Т. В., Карч М. О. Гендерна ідентичність як мультिवаріативний феномен. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2020. Т. 31 (70). № 4. С. 28-33. DOI : <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.4/04>
14. 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.
15. Кейс заняття на тему «Професійна етика». ЛДУВС, 2022. 17 с.
16. Кириченко В. В. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. 20 с.
17. Кікінежді О. М. Андрогінність як основа життєздійснення зростаючої особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Вип. 9. С. 177-183.
18. 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>
19. Котова-Олійник С., Стельмах Б., Ярош О. Гендерна абетка для українських медіа : посібн. Луцьк : Волинс. мистец. агенція «Терен», 2013. 50 с.
20. Ламаш І. В. Феномен поліцейської культури (police culture) у сучасних зарубіжних дослідженнях. *Право і безпека*. 2016. № 2(61). С. 11-17.
21. Ліза Дені. Гендерні питання у поліції / *Гендерні питання у секторі безпеки* : зб-к інф.-метод. мат-лів. Женева : DCAF, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки, 2019. 84 с.

22. Марусик Т., Герегова С. Гендерна культура у трансформаційних процесах українського суспільства. Україна ХХ століття: культура, ідеологія, політика. Нац. академ. наук України, Інс-т історії Укр., 2009. №15(1). С. 144-154.

23. 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>

24. 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 : ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 299 с.

25. Мороз А. В. Інституційний та соціально-технологічний аспекти гендерних відносин в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2012. 21 с.

26. Мохорева 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>

27. Основи соціальної психології : підручн. для закладів вищ. освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.

28. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року. Київ : ООН Жінки в Україні, 2017. 84 с.

29. Поперечна Н. В. Гендерний аспект дослідження соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. *Сучасні аспекти розвитку інформаційної економіки: зовнішні та внутрішні фактори впливу* : зб-к тез наук. робіт учас-в Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : АЦ «Нова економіка», 2018. С. 71-74.

30. 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/>

31. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с. <http://lib.iitta.gov.ua/1828/>

32. Психологія особистості на сучасному ринку праці : монографія / за заг. ред. Г. А. Приба, Є. М. Калюжної; кол-в автор. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 380 с.
33. Онлайн тренінг «Реалізація державної політики гендерної рівності органах державної влади» : робочий зошит. Київ, 2020. 29 с.
34. Руфанова В. М. Гендерно зумовлене насильство як форма дискримінації за ознакою статі. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 2. С. 328-332. DOI : [10.31733/2078-3566-2022-6-328-332](https://doi.org/10.31733/2078-3566-2022-6-328-332)
35. Словник гендерних термінів / уклад Шевченко З. В. Черкаси: вид-ць Чабаненко Ю., 2016. <http://a-z-gender.net/ua/genderna-kompetentnist.html>
36. Сторожук С. В., Гоян І. М. Нормативна маскуліність або чоловічий вимір гендерного питання. *Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія* : наук. журнал. 2020. Т. 11. № 3.
37. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій. автореф. дис. ... доктора психол. наук. спец. : 19.00.10 – орг. псих-ія; екон. псих-ія. Київ : Нац. академія пед. наук України, Інс-т псих-ії ім. Г.С. Костюка, 2016. 47 с.
38. Уроки зменшення ризику. Гендер і трансгендерність. Альянс громадського здоров'я. URL : <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/175>
39. Формування гендерної компетентності працівників підрозділів МВС України : навч.-метод. посібн. / Перунова О. С., Юрченко-Шеховцова Т. І., Галустьян О. А., Волошина О. В., Охріменко І. М., Захаренко Л. М., Андросюк В. Г., Кудерміна О. І., Горбенко Д. А.; за заг. ред. С. С. Чернявського. Київ : МВС України, Нац. академія внутр. справ, 2022. 200 с.
40. Шевченко З. В. Соціально-філософські проблеми гендеру та фемінізму : навч.-метод. посібн. Черкаси : Вид-ць Чабаненко Ю. А, 2022. 130 с.
41. International Day For Tolerance, 16 November. UNESCO. URL: <https://www.unesco.org/ru/days/tolerance>
42. 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>