

СЕКЦІЯ 8 АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЇ

ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН ПОЛІЦЕЙСЬКИХ GENDER CULTURE AS A COMPONENT OF SERVICE RELATIONS OF POLICE OFFICERS

Стаття присвячена теоретичному дослідженню гендерної культури як невід'ємної складової службових відносин поліцейських Національної поліції України. Актуальність дослідження гендерної культури в сучасних умовах набула особливої значущості, адже демократизація суспільства передбачає відповідні зміни у діяльності поліції щодо запобігання будь-яким формам дискримінації та інтолерантного ставлення.

Авторкою статті визначено про необхідність прийняття антидискримінаційного закону, який би передбачав гендерну ідентичність як одну з захищених правом суб'єктивною ознакою.

В результаті проведеного аналізу, авторкою доведено, що виключна маскуліність застаріла та небезпечна для суспільства риса поліцейської культури. Формуючи стратегії розвитку гендерної політики маскуліність, фемінність та інші критерії ідентичності слід розглядати у множинному, системного тлумаченні. Це вимагає від менеджменту системи правоохоронних органів впровадження нового освітньо-професійного підходу, покликаного вдосконалити професійну культуру поліцейської діяльності та позбутися гендерно вразливих практик.

Незважаючи на існуючі прояви гетеро-сексистської чоловічої культури в діяльності поліції у той же час констатовано позитивні зміни в суспільстві й в секторі безпеки щодо більш толерантного ставлення до різних проявів гендерної ідентичності. Наголошено про необхідність формування гендерної культури з урахуванням політики гендерного інтегрування (gender mainstreaming) як край важливої складової успіху у запобіганні всім проявам дискримінації в практичній діяльності Національної поліції України.

Ключові слова: гендер, корпоративна культура, гендерна культура, поліцейська культура, правоохоронна діяльність, гендерно обумовлені службові відносини.

The article is devoted to the theoretical study of gender culture as an integral component of the service relations of police officers of the National Police of Ukraine. The relevance of the study of gender culture in modern conditions has acquired special significance, because the democratization of society requires corresponding changes in the police's activities to prevent any forms of discrimination and intolerant attitudes.

The author of the article determined the need to adopt an anti-discrimination law, which would provide for gender identity as one of the subjective characteristics protected by law.

As a result of the analysis, the author proved that exclusive masculinity is an outdated and dangerous feature of police culture for society. When forming strategies for the development of gender policy, masculinity, femininity and other identity criteria should be considered in a multiple, systematic interpretation. This requires the management of the law enforcement system to implement a new educational and professional approach designed to improve the professional culture of police activity and get rid of gender-sensitive practices.

Despite the existing manifestations of hetero-sexist male culture in police activities, at the same time, positive changes in society and in the security sector regarding a more tolerant attitude towards various manifestations of gender identity were noted. The need for the formation of a gender culture, taking into account the policy of gender mainstreaming, was emphasized as an extremely important component of success in preventing all manifestations of discrimination in the practical activities of the National Police of Ukraine.

Key words: gender, corporate culture, gender culture, police culture, law enforcement activity, gender-based official relations.

УДК 305:351.74
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.48>

Комірча Я.П.

аспірантка
кафедри юридичної психології
Національна академія внутрішніх справ

Кудерміна О.І.

докторка психологічних наук,
професорка,
завідувачка
кафедри юридичної психології
Національна академія внутрішніх справ

Вступ. Одним з наріжних напрямів державної політики в сфері суспільного буття є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків задля уникнення усіх форм дискримінації, саморозвитку кожної особистості незалежно від віку, статі, соціальних чи політичних передумов. Наслідки допоки існуючих в громадянському суспільстві гендерно-рольових стереотипів негативно впливають на форми організації економічного та соціального життя, сприяють феноменам домінантної поведінки пред-

ставників чоловічої статі в питаннях задоволення культурних та фізіологічних потреб, прагненням реалізації владного контролю за поведінкою партнера і окремим проявам гендерного насильства.

Зазначене сприяло формуванню гендерно чутливого підходу у вирішенні міжстатевих проблем в діяльності МВС України, який передбачає всебічний аналіз гендерних відносин, діючих поведінкових моделей, ставлень докультурних практик і, відтак, формування міжособистісних відно-

син за принципами інклюзивності та нульової ґендерної толерантності.

Теоретичне підґрунтя (огляд літератури і попередніх досліджень з цієї чи суміжної проблематики). Питання ґендерної культури особливо актуалізується в науковому дискурсі в останній час. Різним аспектам ґендерної культури присвячені праці науковців у сфері психології, юриспруденції та інших суміжних дисциплін: А. Герц, С. Герегової, О. Давидової, А. Дацкова, О. Кікінеджи, О. Ковальової, С. Котової-Олійник, І. Ламаш, К. Левченко, Т. Марусик, К. Марутян, М. Meier, О. Мохорєвої, Н. Panter, О. Пушонкової, М. Silvestry, М. Ткалич та інших.

Проте дотепер питання ґендерної культури як складової службових відносин поліцейських не досліджувались.

Мета статті – теоретичне дослідження ґендерної культури як невід’ємної складової службових відносин поліцейських Національної поліції України задля подальшого вдосконалення організаційно-управлінського регулювання та психологічного забезпечення їх службової діяльності. Досягнення мети передбачає застосування комплексу таких **методів дослідження**: філософських – герменевтичного (при тлумаченні нормативно-правових актів), аксіологічного (для аналізу правових та психологічних джерел, присвячених досліджуваній проблематиці); загальнонаукових – системно-структурного підходу (при проведенні аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових джерел із зазначеної проблематики), контент-аналізу (якісно-кількісного аналізу вивчення змісту наукової літератури та нормативно-правових актів).

Виклад основного матеріалу. 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 [1] розпочалося становлення Національної поліції України як центрального органу виконавчої влади, функціональна спрямованість якого полягає в служінні суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку.

Поліцейська служба є одним із соціальних суб’єктів, відповідальних за забезпечення принципу рівності громадян. Згідно Правил етичної поведінки поліцейських (розділ 2 стаття 1 пункт б), «під час виконання

службових обов’язків поліцейській 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].

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, ґендерного 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 та забобони, тверезо оцінювати свою роботу з позиції поваги до різноманітності. Врешті, поліція повинна добре розумітися на національному та міжнародному праві, щоб достойно боротися з вище згаданою суспільною зневагою [3].

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 мають на увазі можливість людини реалізувати ці права.

Вимога толерантності передбачає, серед усього іншого, повагу до сексуальної орієнтації, ґендерної 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 (яка розуміється як терпимість) визначена як повага, прийняття і правильне усвідомлення багатой 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 й юридична вимога (п. 1.1 с. 1 Декларації) [4].

Комітет міністрів Ради Європи 31 березня 2020 р. одноголосно (за підтримки, в тому числі, України) прийняв Рекомендації CM/Res (2010) 5 щодо заходів для подолання дискримінації на основі сексуальної орієнтації та ґендерної 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 ґендерної 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, оплату праці, в тому числі попередження домагання та інших форм переслідування, боротьбу з ними і покарання за їх вчинення.

Підтримка Україною цього документу означає визнання державою того, що ґендерна ідентичність та/або сексуальна орієнтація не можуть бути підставами для дискримінації [5].

Конституція України і національне законодавство гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх секторах суспільного життя.

Стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [6] визначає рівні права як «відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі» а рівні можливості як «рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків».

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [7] забороняє дискримінацію, зокрема за ознакою статі.

Проте законодавство України не містить визначення ані сексуальної орієнтації, ані ґендерної ідентичності, що утворює труднощі щодо їх застосування в контексті дискримінації. Водночас, ці два поняття (особливо «сексуальна орієнтація») є досить вживаними у міжнародно-правових документах, ратифікованих Україною [5, С.79].

На сьогодні єдиним законодавчим актом в Україні, де ґендерна ідентичність (внутрішнє глибинне відчуття приналежності людини до того чи іншого ґендеру) може співпадати (або ні) з приписаною людині при народженні статтю, наведено як підставу для захисту, є Кодекс законів про працю, в якому у статті 2-1 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. В решті інших законів ґендерна ідентичність як соціальний і правовий феномен не згадується взагалі [8].

Тому, на нашу думку, вельми актуальним є прийняття антидискримінаційного закону, який би передбачав ґендерну ідентичність як одну з захищених правом суб'єктивних ознак.

Протягом останніх років в Національній поліції України стосовно ґендерних питань спостерігалась модифікація низки поглядів та уявлень. Спочатку, в численних стратегіях та засадах ґендерної політики акцент робився виключно на жінках. Згодом акцент ґендерної політики змістився на з'ясування того, яким чином концепція маскулінності зумовлює ґендерну нерівність [9].

Однак в сучасних умовах, формуючи стратегії подальшого розвитку ґендерної 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, завдає шкоди національній безпеці та 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 ґендерно вразливих практик, що загалом може сприяти покращенню стратегічних комунікацій між структурами сектору безпеки та громадянами, стати поштовхом до розвитку інструментів запобігання та протидії окремим проявам ґендерно обумовленого насильства [10, 17].

Наразі відбувається зміна понятійного дискурсу у вивченні ґендеру та ґендерної ідентичності від есенціалістської до квірта 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.

ґендерне різноманіття – це справедливе та репрезентативне представництво людей різної статі. Найчастіше це стосується адекватного співвідношення чоловіків і жінок, але може включати осіб небінарного ґендеру, чия ґендерна ідентичність знаходиться поза бінарної системи маскулінної або фемінної ідентичностей.

Поліція повинна реально репрезентувати усі громади, які вона обслуговує. Наявність високого ґендерного 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.

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

Одна з всесвітньо відомих ґендерних дослідниць, розробниця методики «Маскулінність-фемінність» Сандра Бем стверджувала, що «Людська поведінка і особистісні характеристики більше не повинні визначатися ґендером ... Суспільство має припинити проектувати ґендер 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 в залежності від здібностей, потенціалу і переваг, а не біологічної статі та ґендерних стереотипів [11].

Термін «ґендер» 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 ґендер, 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 [12].

До прикладу, політика Департаменту поліції Лос-Анджелеса свідчить, що дискримінація на робочому місці за ознакою сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності чи ґендерного самовираження є неприйнятною та неприпустимою. Персонал Департаменту не повинен враховувати відому або передбачувану сексуальну орієнтацію заявника або співробітника, ґендерну ідентичність або ґендерне 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 [13].

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

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

С. Котова-Олійник зазначила, що високий рівень ґендерної культури характеризується наявністю: ґендерно-чутливої самосвідомості; ґендерно-орієнтованого світогляду; ґендерних цінностей, в основі яких лежать рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, рівні обов'язки та відповідальність у виконанні сімейних і професійних ролей, ґендерна справедливість тощо; ґендерної компетентності, що включає в себе ґендерні знання, ґендерні уміння й навички, мотивацію до реалізації принципів ґендерної рівності в особистому та професійному житті, ґендерно-чутливі моделі поведінки та форми діяльності; ґендерну чутливість як здатність особистості помічати факти дискримінації за ознакою статі, протистояти їм та самим не створювати їх [14].

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, властивим для культури в цілому [15, с. 18].

Етичні аспекти професійної діяльності поліцейських обумовлюються рівнем розвитку їх культури. У міжособистісній взаємодії проявляються головні елементи корпоративної культури поліції, і, разом з тим, формується специфічна форма організаційної культури – поліцейська культура в цілому [15].

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 [10, 15].

І. 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 [16].

М. Silvestri (М. Сілвестрі) у своєму дослідженні поліцейської культури та ґендеру [17] зазначив, що незважаючи на надмірну інтелектуалізацію концепції поліцейської культури, одночасно стосовно питань ґендеру 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. Резонансну силу таких наративів можна знайти в нещодавньому дослідженні «Розуміння маскулінності та ґендерної рівності в секторі безпеки України», в якому присутній опис проявів гетеро-сексистської 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 «ґендер» стосується виключно жінок або сексуальних меншин [18, 33]. Відповідно до даних опитування працівників/працівниць сектору безпеки України, удвічі більше чоловіків, аніж жінок (70% проти 35%) погодилися із твердженням, що чоловік із гомосексуальною орієнтацією не є «справжнім чоловіком» [18, 35]; 15% чоловіків 6,5% жінок вказали, що чоловіка, який багато говорить про свої тривоги, побоювання та проблеми, насправді не слід поважати [18, 35].

У сучасних умовах відбувається зміна у ґендерній культурі чоловіка і жінки, їх ґендерних взаємовідносин. Еволюція світової культури приводить до еволюції і контексту відносин «жінка-чоловік», змінюється їх поведінка у світі, приватному житті, у службових відносинах тощо [19].

Проте, незважаючи на те, що вся ідеологічна, організаційна система Національної поліції побудована на маскулінних цінностях, можливо констатувати, хоча й повільні, але зміни в суспільстві в цілому й в секторі безпеки у бік більш толерантного ставлення до різних проявів ґендерної ідентичності.

ґендерна ідентичність є багатокомпонентним конструктом, що об'єднує в собі особистісні атрибути і переживання в їх зв'язку із зовнішньою поведінкою і актуальними соціокультурними умовами.

Життєдіяльність громадянського суспільства, до творіння якого прагне укра-

їнська держава, можлива лише за умови формування демократичної культури соціуму, невід'ємною складовою цього процесу є розвиток ґендерної культури. За рівнем ґендерної культури в державі сьогодні можна оцінювати і рівень розвитку громадянського суспільства. В сучасних умовах суспільного розвитку жінки все частіше залучаються до специфічних видів діяльності, які традиційно вважалися чоловічими, зокрема військової та правоохоронної.

Висновки.

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

2. Вимога толерантності передбачає повагу до сексуальної орієнтації, ґендерної 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 ґендерної ідентичності, що утворює труднощі щодо їх застосування в контексті дискримінації. Саме тому, актуальним є прийняття антидискримінаційного закону, який би передбачав ґендерну ідентичність як одну з захищених правом суб'єктивних ознак.

3. 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 ґендерно вразливих практик.

4. Формуючи стратегії подальшого розвитку ґендерної політики в сучасних умовах, зокрема щодо становлення поліцейської культури, маскулінність, фемінність та інші критерії ідентичності слід розглядати у системному тлумаченні. Для досягнення та забезпечення ґендерної рівності в поліцейській практиці та розвитку корпоративної культури, дієвим інструментом може бути політика так званого ґендерного інтегрування (gender mainstreaming).

5. Нещодавнє дослідження «Розуміння маскулінності та ґендерної рівності в секторі безпеки України» переконливо довело існування певних елементів і проявів гетеро-сексистської чоловічої культури в діяль-

ності Національної поліції. Разом з тим, воно констатувало наявність дієвих змін в суспільстві в цілому й в секторі безпеки у бік більш толерантного ставлення до різних проявів ґендерної ідентичності. Остання об'єднує в собі особистісні атрибути і переживання в їх зв'язку із зовнішньою поведінкою і актуальними соціокультурними умовами. Саме це окреслює широкі можливості для подальшого перспективного реформування ґендерної культури в Національній поліції України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015р. №580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
2. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ МВС від 09.11.2016 р. № 1179. Дата оновлення: 04.11.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>
3. Давід Мартін Абанадес. Інтеркультурні міста. Громадська поліція: посібник. Рада Європи, травень 2019 р. URL: <https://rm.coe.int/-/16809e519f>
4. International Day For Tolerance, 16 November. UNESCO. URL: <https://www.unesco.org/ru/days/tolerance>
5. Герц А.А. Права людини, сексуальна орієнтація та ґендерна рівність: навч. посіб. Київ, 2018. 326 с. https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/phd_4_copy.pdf
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005р. №2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012р. №5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
8. Транс-перехід в Україні: (не) відповідність стандартам прав людини. Інсайт, 31.03.2019. URL: <https://www.insight-ukraine.org/uk/blog/trans-perehkid-v-ukraini-ne-vidpovidnist-standartam-prav-liudyny/>
9. Мохорева О.М. Питання ґендерної рівності в роботі правоохоронних органів. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c5b172b5-352c-45fd-bbff-2cf210abd826/content>
10. Марутян К.К. Маскуліність як культурна особливість діяльності поліції та її вплив на безпеку громадян. Публічне управління та митне адміністрування, № 4(31), 2021. С.14-17. URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2021/4/3.pdf>
11. Уроки зменшення ризику. Ґендер і трансґендерність. Альянс громадського здоров'я. URL: <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/175>
12. Ткалич М.Г. Психологія ґендерної взаємодії персоналу організацій: дис. ... д-ра псих. Наук: 19.00.10 /Київ, 2016. 500 с. https://lib.iitta.gov.ua/165934/1/Dis_Tkalych.pdf
13. An LASD Guide: Transgender and Gender Non-Conforming Employees. URL: http://shq.lasdnews.net/content/uoa/SHQ/LASD%20Transgender%20Employee%20Guide_Rev%202017.pdf
14. Котова-Олійник С., Стельмах Б., Ярош О. Ґендерна абетка для українських медіа: посіб. Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2013. 50 с.
15. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: навч. посіб., Львів, 2011. URL: https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/129615/mod_resource/content/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.pdf
16. Ламаш І.В. Феномен поліцейської культури (police culture) у сучасних зарубіжних дослідженнях. Право і безпека. Харків, 2016. № 2(61). С. 11-17.
17. 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>
18. Розуміння маскуліності та ґендерної рівності в секторі безпеки України: міжнародна методологія дослідження «Чоловіки та ґендерна рівність». Спец. Видання : сектор безпеки України, 2021. 85 с.
19. Марусик Т., Герегова С. Ґендерна культура у трансформаційних процесах українського суспільства. Україна ХХ століття: культура, ідеологія, політика. Нац. академ. наук України, інст. історії Укр., 2009. 15(1). С. 144-154. URL: <http://history.org.ua/JournALL/xxx/15/1/10.pdf>
20. Кікінежді О.М. Соціальне конструювання ґендеру в молодіжному середовищі: неотрадиціоналізм чи егалітаризм? Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2012. № 2. С. 177-187.
21. Рівні права: як НАТО інтегрує ґендерну рівність у діяльність сектору безпеки і оборони. Ukraine to NATO. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/hendernapolityka/rivni-prava-iak-nato-intehruie-hendernu-rivnistu-diialnist-sektoru-bezpeky-i-oborony/>
22. Panter, Heather. 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>
23. Зарай Л.Д. Теорії ґендеру: ґендерні дослідження у психології: нач. посіб. ДВНЗ «Прикарпатський нац. ун-т ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ: ФОППетрашК.Т., 2019. 264с. URL: http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2019/02/Zahrai-Theories_of_Gender_PNU.pdf
24. Ґендерні відносини: архетип, стереотипи, ідентичність /за заг. ред. Пушонкової О.А., ШевченкоЗ.В. Черкаси: видавець ЧабаненкоЮ., 2016. 202с. URL: <http://eprints.cdu.edu.ua/1020/1/rep0000753.pdf>