

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.7.3.19>

OGÓLNE ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W ORGANACH NARODOWEJ POLICJI UKRAINY

Olga Perunova

*aspirant Katedry Psychologii Prawnej Narodowej Akademii Spraw Wewnętrznych,
kierownik Wydziału ds. Przestrzegania Równości Płci Urzędu Monitorowania Przestrzegania Praw
Człowieka Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Ukrainy (Kijów, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0003-3507-5144
e-mail: Ol_Perunova@ukr.net*

Adnotacja. W artykule dokonano przeglądu podstawowych środków zapobiegawczych, które można zastosować w zakresie zapobiegania przemocy ze względu na płęć w organach ścigania. Autor sformułował praktyczne zalecenia dotyczące poprawy istniejących i ograniczonych zastosowań nowych środków zapobiegawczych w badanym zakresie. Zwraca się uwagę na ugruntowane w społeczeństwie stereotypy dotyczące płci, które powodują determinację szerokiego zakresu zjawisk płciowych. Jednocześnie ustalono, że wpływ kultury korporacyjnej ujawnia swoją przydatność w zapewnieniu koordynacji działań na podstawie spójności w dużych organizacjach międzyfunkcyjnych, w tym w organach Narodowej Policji Ukrainy. Autor proponuje przywrócenie instytucji mentoringu, w wyniku czego możliwe jest skuteczne zapewnienie zwiększenia uwagi pracowników policji poprzez analizę ich rozwoju zawodowego, uniknięcie zdeformowanych cech i ustalenie zgodności zawodowej z wybranym zawodem. Wyciągnięto wnioski na temat potrzeby kompleksowego podejścia podczas organizacyjnych działań zapobiegawczych lub terapeutycznych, w celu uniknięcia rozwoju i rozpowszechniania przemocy ze względu na płęć.

Słowa kluczowe: środki zapobiegawcze, przemoc ze względu na płęć, kultura korporacyjna, seksizm, mentoring.

GENERAL PREVENTIVE MEASURES IN THE FIELD OF PREVENTION OF GENDER-BASED VIOLENCE IN THE AUTHORITIES NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Olga Perunova

*Postgraduate Student at the Department of Legal Psychology
National Academy of Internal Affairs,
Head of the Department for Gender Equality
Human Rights Monitoring Department of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine (Kyiv, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0003-3507-5144
e-mail: Ol_Perunova@ukr.net*

Abstract. The article deals with the main prevention measures that may be used in the field of prevention of violence in the railway from the article in law enforcement agencies. The author is formed by practical recommendations for improving existing and compressed use of new prevention measures in the investigational area. Attention is paid to the stability of gender stereotypes in society, which lead to the determination of a wide range of gender phenomena. At the same time, it is determined that the impact of corporate culture reveals its usefulness in ensuring the coordination of activities on the basis of consistency in large interfunctional organizations, including in the laws of the national police of Ukraine. The author will be able to restore the immune mentoring institution, which can effectively ensure an increase in the attention of police officers, analyzing their professional development, avoid deformable features and establish a professional compliance with the chosen occupation. Conclusions are made on the need for an integrated approach during the organizational level of preventive or therapeutic measures in order to avoid the development and spread of gender-based violence.

Key words: general prevention measures, gender-based violence, corporate culture, sexism, mentoring.

ЗАГАЛЬНОПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАХОДИ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Ольга Перунова

аспірант кафедри юридичної психології

Національної академії внутрішніх справ,

начальник відділу з питань дотримання гендерної рівності

Управління моніторингу дотримання прав людини Міністерства внутрішніх справ України

(Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-3507-5144

e-mail: Ol_Perunova@ukr.net

Анотація. У статті розглянуто основні заходи профілактики, що можуть застосовуватись у сфері запобігання насильству залежності від статі в правоохоронних органах. Автором сформовано практичні рекомендації щодо вдосконалення наявних та запропоновано вжиття нових заходів профілактики в досліджуваній сфері. Звернено увагу на усталеність у суспільстві гендерних стереотипів, що спричиняють детермінацію широкого кола гендерних феноменів. Водночас визначено, що вплив корпоративної культури виявляє свою корисність у забезпеченні координації діяльності на основі узгодженості у великих міжфункціональних організаціях, у тому числі в органах Національної поліції України. Автором запропоновано відновити інститут наставництва, в результаті чого можливо ефективно забезпечити зростання уваги до працівників поліції шляхом аналізу їх професійного розвитку, уникнути деформованих особливостей та встановити професійну відповідність вибраній професії. Зроблено висновки щодо необхідності комплексного підходу під час організаційного рівня профілактичних або терапевтичних заходів задля уникнення розвитку та поширення гендерно зумовленого насильства.

Ключові слова: загальнопрофілактичні заходи, гендерно обумовлене насильство, корпоративна культура, сексизм, наставництво.

Вступ. Питання гендерної рівності, гендерного паритету й гендерної культури вийшло сьогодні на рівень найважливіших державних завдань, набуло офіційного статусу й суттєво впливає на виховні, освітні, поведінкові та культурні завдання від закладів освіти до будь-яких державних органів. Як наслідок, відбувається активне переосмислення та пошук шляхів інтеграції нового гендерного компонента у зміст вітчизняної культури поведінки жінки та чоловіка задля набуття сучасних правил поведінки та сучасного сприйняття жінок і чоловіків.

Для комплексного інституційного аналізу гендерних відносин у суспільстві оптимальним є застосування комплексного підходу, за якого гендерні відносини вивчають у чотирьох ключових сферах суспільного життя, а саме політиці, економіці, сім'ї, культурі. На всіх цих рівнях важливою є збалансована й цілісна система гендерної політики держави.

Однак у кожній сфері суспільного життя присутні гендерні стереотипи, які зазвичай заважають правильному осмисленню рольової поведінки жінок та чоловіків і розглядаються через викривлену призму суспільного сприйняття.

Основна частина. Стереотипи рольової поведінки, які досі поширені в суспільній та індивідуальній свідомості різних соціокультурних, побутових та професійних верств населення України, стосуються детермінації ними широкого кола гендерних феноменів, тобто дискримінаційних форм організації політичного, економічного, суспільного міжстатевого співжиття, домінантної поведінки певної статі в питаннях задоволення культурних і фізіологічних потреб, прагнення реалізації владного контролю за поведінкою партнера, прояву різних форм і напрямів насильства, недоліків та відсутності дієвої правової, суспільної та індивідуальної протидії.

Зупинимось на таких гендерних феноменах, як домінантна поведінка певної статі, прагнення реалізації владного контролю, часті випадки дискримінаційних та сексистських проявів, а також розкриємо питання про те, яким державним органам вони притаманні.

Службові та міжособові взаємини працівників правоохоронних органів України, які нині виконують складні професійні обов'язки в екстремальних, бойових, небезпечних для життя та здоров'я умовах, не існують осторонь вищезазначених проблем. З'ясування виразності цих проблем, їх впливу на стереотипні міжстатеві стосунки сприяє виробленню дієвих механізмів нейтралізації гендерного дисонансу у службових відносинах, формуванню адекватної політики владних структур сектору безпеки України, зокрема Міністерства внутрішніх справ України, щодо культивування гендерної рівності в органах та підрозділах сектору безпеки, дотримання її належного рівня, отже, відповідності цієї політики сучасним цивілізаційним процесам у державі.

Ефективність професійної діяльності державних структур, призначених виконувати надважливі завдання зі збереження цілісності та недоторканості України, дотримання в ній публічного порядку, забезпечується двома факторами, а саме жорсткою структурою та регламентом професійної поведінки суб'єктів, що відображено у відповідних Законах та підзаконних відомчих актах, а також наявністю сформованої професійної корпоративної культури співробітників сектору безпеки України.

Корпоративна культура – багатоаспектне явище, що відображає стійкі норми та принципи життєдіяльності організації, цінності та стереотипи розбудови відносин між її членами. Зазначене не лише характеризує відмінність організації від усіх інших, але й зумовлює ефективність її функціонування.

Консолідуєчий вплив корпоративної культури виявляє свою корисність у забезпеченні координації діяльності на основі узгодженості у великих міжфункціональних організаціях, до яких належать основні підрозділи безпекового сектору Міністерства внутрішніх справ України, такі як Національна поліція України, Національна гвардія України та Державна прикордонна служба України.

Корпоративна культура цього сектору дає змогу працівникам ідентифікувати себе як цілісну й дієву команду, здатну виконувати спільні правоохоронні завдання на основі єдино прийнятних принципів співжиття та діяльності.

Зупиняючись на Національній поліції України, зазначимо, що ядром корпоративної культури органів та підрозділів поліції виступає система цінностей, які формуються та сприймаються усіма членами відомства не лише як колективна творчість, але й як основа єдино можливого механізму взаємодії та взаємоіснування. Отже, складовими частинами типових професійних відносин є встановлені нормативно-правовими актами правила поведінки, корпоративна культура, міжособистісні відносини, повага один до одного у колективі.

Нині в правоохоронних структурах важливу роль у формуванні та реалізації корпоративної культури відіграє так званий гендерний компонент, пов'язаний з активною участю в професійній діяльності представників різної статі, виконанням службових завдань у взаємодії професіоналів, а саме чоловіків та жінок. Водночас це певним чином загострює проблему виразності в діяльності та взаєминах основних ознак гендеру, а саме маскулітності (мужності, тобто фізичної сили, витривалості, раціональності, ризиковості) та фемінітності (жіночості, тобто фізичної слабкості, ніжності, чутливості, емоційності). Зазначене накладає помітний відбиток не лише на самосприйняття жінкою-правоохоронцем себе як носія одночасно обох ознак, але й на ставлення до неї колег-чоловіків, отже, на реалізацію корпоративної культури взаємин (Путівник гендерної інтеграції у збройних силах України, 2020: 29).

Зокрема, поліція досить давно не вважається виключно чоловічою сферою діяльності. Відсоток жінок у поліції помітно перевищує 20%, тобто той поріг, за яким професійна діяльність не вважається гендерно-маркованою, тобто виключно маскулітним органом (Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання, 2019).

Однак навіть незважаючи на те, що гендерна нерівність та дискримінаційні прояви простежуються в органах і підрозділах Національної поліції, ми можемо розглянути більш характерні для цього відомства гендерні нерівності, зокрема несприйняття жінок-поліцейських, сексизм, різні форми насильства від сексуальних домагань на робочому місці, утиск, дискримінація.

Прояви сексизму притаманні не лише правоохоронним органам чи сектору безпеки, ці прояви ми можемо спостерігати як на рекламних бігбордах (рекламі), так і в парламенті країни. Відповідно до Рекомендації СМ/Rec(2019)1, прийнятої Комітетом міністрів ради Європи 27 березня 2019 року, сексизм є проявом історично нерівноправних взаємин між жінками і чоловіками, які призводять до дискримінації та перешкоджають повноцінному покращенню становища жінок у суспільстві (Рекомендація СМ/Rec(2019)1, 2019).

Сексизм є сильно поширеним і домінує в усіх галузях та в усіх суспільствах, посилюється гендерними стереотипами, які стосуються жінок і чоловіків, а також є перешкодою до розширення прав і можливостей жінок, які непропорційно страждають від сексистської поведінки. Сексизм на робочому місці має багато форм і проявляється у коментарях, жартах, специфічних зауваженнях, поведінці, які спрямовані на працівника чи групу працівників однієї статі, тому викорінення сексистських проявів в органах Національної поліції, зокрема, допоможе підвищити рівень жінок-поліцейських як професіоналів, зменшить або викоринить упереджене ставлення до жінок у погонах, а також допоможе сприймати жінку в правоохоронних органах на рівні з чоловіками.

Наступним проявом гендерної нерівності є сексуальні домагання на роботі. Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», сексуальне домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування (Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, 2005).

Сексуальні домагання як прояв порушення прав людини стосується не тільки правоохоронних органів чи складових частин сектору безпеки та оборони, але й кожного державного органу, оскільки таке порушення є у всіх без винятку агенціях країни загалом і в суспільному житті зокрема.

Викликом для українського суспільства є латентний характер випадків сексуальних домагань та низький рівень уваги до цього питання з боку державних органів та громадського сектору. Це пояснюється, з одного боку, відсутністю ґрунтовних досліджень цієї проблеми в Україні, з іншого боку, недосконалістю українського законодавства у цій сфері. За результатами багатьох соціальних досліджень та анонімних опитувань, сексуальних домагань зазнають на робочому місці як жінки, так і чоловіки, однак відсоток жінок вищий. Причинами цього є, по-перше, невеликий відсоток представлення жінок у секторі безпеки та оборони, по-друге, стереотипне ставлення до жінок у військових підрозділах, по-третє, недосконале нормативне врегулювання питань реагування, розслідування та запобігання випадкам сексуальних домагань на робочому місці.

Відповідно до результатів дослідження «Національний моніторинг незаконного насильства в поліції в Україні у 2020 році», яке проводилось Харківським інститутом соціальних досліджень, установлено, що непоодинокими жертвами гендерно зумовленого насильства є жінки-поліцейські, які постраждали від своїх колег-чоловіків. Найпоширенішими є образи, жарти, коментарі, які спрямовані на підкреслення меншвартості жінок, неприємні фрази із сексуальним підтекстом тощо (Дослідження Харківського інституту соціальних досліджень, 2020: 36).

Аналогічне твердження ми можемо віднести до випадків дискримінації за ознакою статі та утисків на роботі жінок. Так, ми впевнено можемо сказати, що правоохоронна система реформована, жінки не мають перешкод і бар'єрів для служіння суспільству в лавах Національної поліції, але, на жаль, ми не можемо сказати, що не маємо упередженого ставлення до жінок. В нашому сьогоденні дискримінація за ознакою статі неявно виражена, ці явища відображаються у поведінці, ставленні, натяках, емоціях та висловлюваннях. Це не означає, що жінки «дурніші», не такі активні чи спритні, мають якісь вади або користуються «пільгами», це просто результат довготривалого стереотипного мислення суспільства, довготривалого нав'язливого ставлення до жінок як до слабших, нерішучих та безвідповідальних.

Перелік напрямів психологічної та організаційної роботи невичерпний. Застосування різних психологічних підходів до підготовки та виховання працівників силових структур свідчить про важливість юридичної психології під час реалізації ними своїх безпосередніх функцій.

Ще однією «закритою» та недослідженою темою є домашнє насильство у сім'ях поліцейських. Ця тема є вкрай важливою і водночас дуже чутливою, оскільки стосується, по-перше, безпосередньо особистого життя працівників поліції, по-друге, неправомірної поведінки поліцейських у побуті. Задля запобігання та протидії випадкам домашнього насильства в сім'ях поліцейських відповідальність повинна покладатися на керівництво відомства задля вивчення стану працівника, його відносин усередині сім'ї, його психологічного стану тощо.

Профілактичні заходи мають бути спрямовані не лише на сімейні відносини працівника поліції, але й на міжособистісні відносини працівників поліції всередині відомства чи відповідного структурного підрозділу.

Не можна поза увагою залишати навчання психологів, які працюють у відповідних органах і підрозділах. Для них необхідно розробити спеціальні тренінги, семінари, лекції з гендерної тематики, психокоригувальні заходи.

Психологічний супровід підготовки будь-якої професії є невід'ємним елементом підготовки компетентних фахівців. Здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність у складних професійних і життєвих ситуаціях з'являється не відразу. Важливе місце у таких випадках посідає «радник», яким зазвичай виявляється старший колега, безпосередній керівник, товариш. На нашу думку, подібними «радниками» для молодих спеціалістів мають бути відповідні досвідчені фахівці та психологи, які, окрім професійного, здійснювали б і психологічне консультування, орієнтоване на пошук особистих ресурсів, формування необхідних компетенцій і самореалізацію особистості загалом.

На нашу думку, доречно було б відновити інститут наставництва задля психологічного супроводу молодих співробітників, що б забезпечувало первинну адаптацію поліцейських-початківців, не завдаючи їм психологічних травм.

Ю.В. Лаврик зазначає, що відсутність матеріальної зацікавленості наставників, оплати їх роботи, а також відсутність у них навичок роботи з молодими працівниками суттєво впливає на реалізацію наставниками своїх безпосередніх завдань. Незважаючи на те, що деякі прояви механізму наставництва раніше прослідковувались у системі органів внутрішніх справ, у результаті зазначених підстав його реалізація не була ефективною та не виконувала своїх безпосередніх завдань (Лаврик, 2006: 162).

Із вищевикладеним можна погодитись частково, оскільки, дійсно, матеріальну винагороду наставника виключати не можна, адже до наставників слід застосовувати різні види заохочення, в тому числі грошові, у вигляді премій за виконання ними завдань наставництва. Проте не можна зводити все до грошового питання, адже це небезпечно тим, що може привести до формальних відносин зі стажером, без ініціативи та ентузіазму, без очікуваного ефекту. Так, результати роботи наставника варто враховувати під час присвоєння йому спеціального звання, просування його по службі, окрім матеріального зацікавлення.

Наставництво як обов'язкову умову професійної підготовки поліцейських визначає Д.В. Швець. Вчений зазначає, що в Україні потрібно затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції України. Зазначений порядок повинен містити чітке правове регулювання здійснення наставництва, строки, порядок призначення, проходження та припинення, а також відповідальність за наставництво (Швець, 2019: 320).

Слід погодитися з думкою вченого, оскільки в Україні діяв Наказ МВС «Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України» від 9 лютого 2011 року № 28, проте Наказом МВС «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів МВС» від 11 липня 2016 року № 640 його було скасовано, в результаті чого інститут наставництва у відповідних органах перестав існувати (Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів МВС, 2016).

Наставник з урахуванням свого досвіду може використовувати різні методи для навчання молодого працівника. Так, наприклад, особистим прикладом він може демонструвати необхідні професійні якості або проводити виховні бесіди. Зокрема, невід'ємними є інструктаж, постановка конкретного завдання, теоретичне на практичне роз'яснення.

Наставництво має застосовуватись не лише до осіб, які вперше прийняті на службу в органи поліції, але й до переміщених по службі на вищу посаду чи на рівнозначну посаду в іншу службу або осіб, які раніше були звільнені з поліції і знову прийняті на службу. До такого переліку слід також віднести осіб, які притягувались до відповідальності, в тому числі за будь-які неправомірні дії, вчинені на основі гендерної дискримінації та гендерного насильства.

Співробітник поліції може здійснювати роль наставника та виконувати свої обов'язки, а також він повинен виховувати в собі моральні якості, які допоможуть йому в роботі зі стажистом.

Роль наставника позитивно впливатиме на нього самого. Ставши наставником, поліцейський оцінює свою поведінку з іншого боку та несе відповідальність не тільки за себе, але й за іншого працівника. В результаті зазначеного наставник повинен володіти не тільки високими професійними здібностями, знаннями у професійній галузі та психології, але й відповідними високими моральними та етичними якостями. Таким чином, відповідальність наставника вимірюється моральними критеріями та результатами службової діяльності.

Наставництво може встановлюватись на розсуд вищого керівництва, але тривати не більше одного року. На нашу думку, такого строку буде достатньо для того, щоб наставник знайшов індивідуальний підхід до стажиста та допоміг йому адаптуватись до професії поліцейського.

Окрім того, задля підвищення ефективності роботи наставників необхідне постійне навчання наставників передовим формам та методам виховання й навчання, їх зацікавлення у зазначеному виді діяльності, контролювання та оцінювання їх діяльності.

Застосування інституту наставництва дасть змогу забезпечити більш пильну увагу до працівників поліції, проаналізувати їх професійний розвиток, скоригувати деформовані особливості та встановити професійну відповідність вибраній професії.

З огляду на вищезазначене задля запобігання гендерно обумовленому насильству та його зменшення необхідно вжити таких заходів:

- підтримка робочих спільнот у створенні гармонійного робочого клімату;
- визнання утисків та дискримінації, а також їх наслідків, зокрема емоційного вигорання працівників;
- пошук відповідних контактних осіб (наприклад, представник служби безпеки на робочому місці, персонал охорони праці, до яких можливо звернутися зі скаргою на дії колеги або керівника);
- інформування щодо того, які дії необхідні для уникнення гендерно обумовленого насильства, та надання інформації про наявні системи та організації допомоги (лекції, журнали, презентації);
- розроблення процедур для розслідування випадків гендерно обумовленого насильства, дисциплінарних або реабілітаційних заходів;
- психологічна реабілітація.

У сучасних умовах реформування органів внутрішніх справ необхідно створювати сприятливі умови для соціалізації особистості співробітника поліції і попередження явища гендерно обумовленого насильства. Сьогодні кожен працівник поліції отримує реальні можливості для професійного розвитку, в тому числі на етапі навчання та професійної підготовки у навчальних закладах. Держава забезпечує право поліцейських на безкоштовну вищу освіту в процесі професійного навчання й додаткову освіту в організаціях, що здійснюють освітню діяльність та надають освітні програми вищої освіти.

Висновки. Аналізуючи результати проведених досліджень, опитувань та анкетувань, доходимо висновку, що випадки вчинення гендерно обумовленого насильства самі по собі не проходять. Якщо на організаційному рівні не вживати ніяких профілактичних або терапевтичних заходів щодо боротьби з ним, зазначене явище буде поширюватися, впливаючи на все більшу кількість підрозділів.

Список використаних джерел:

1. Дослідження Харківського інституту соціальних досліджень «Національний моніторинг незаконного насильства в поліції в Україні у 2020 році». 2020. URL: <https://antidot.info/analytics/natsional-nyu-monitorynh-nezakonnohnasyl-stva-v-politsii-ukrainy-u-2020-rotsi>.
2. Лаврик Ю.В. Наставництво серед працівників ОВС як один із методів підвищення рівня підготовки правоохоронця. *Право і безпека*. 2006. Т. 5. № 2. С. 160–163.
3. Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів МВС : Наказ МВС від 11 липня 2016 року № 640.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. № 52. Ст. 561.
5. Путівник гендерної інтеграції у Збройних силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала. Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ). 2020. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044.pdf>.
6. Рекомендація CM/Rec(2019)1 від 27 березня 2019 року Комітету міністрів Ради Європи. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>.
7. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання. *Гендерні питання у секторі безпеки* : збірник інформаційно-методичних матеріалів. Женева : DCAF, ОБСЄ/БДПІЛ, ООН Жінки, 2019. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%20%20UA.pdf>.
8. Швець Д.В. Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 19.00.06 ; Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2019. 454 с.

References:

1. Doslidzhennia Kharkivskoho instytutu sotsialnykh doslidzhen “Natsionalnyi monitorynh nezakonnoho nasylstva v politsii v Ukraini u 2020 rotsi” [Research of the Kharkiv Institute for Social Research “National Monitoring of Illegal Police Violence in Ukraine in 2020”], 2020 URL: <https://antydot.info/analytics/natsional-nyy-monitorynh-nezakonnoho-nasylstva-v-politsii-ukrainy-u-2020-rotsi>.
2. Lavryk Yu.V. (2006). Nastavnytstvo sered pratsivnykiv OVS yak odyn iz metodiv pidvyshchennia rivnia pidhotovky pravookhorontsia [Mentoring among police officers as one of the methods to increase the level of training of law enforcement officers]. *Pravo i Bezpeka*. T. 5. № 2. pp. 160–163.
3. Pro vyznannia takymy, shcho vtratyly chynnist, deiakykh nakaziv MVS [On recognizing as invalid some orders of the Ministry of Internal Affairs]: Nakaz MVS vid 11.07.2016 № 640.
4. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvoste zhinok i cholovikiv [On ensuring equal rights and opportunities for women and men]: Zakon Ukrainy № 2866-IV vid 08 veresnia 2005 roku, № 52, st. 561.
5. Putivnyk hendernoi intehratsii u zbroinykh sylakh Ukrainy [Guide to gender integration in the armed forces of Ukraine]. Formuvannia gendernoi kompetentnosti viiskovoho profesionala. Orhanizatsiia z bezpeky i spivrobotnytstva v Yevropi (OBSIe). 2020. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044.pdf>.
6. Rekomendatsiia SM/Rec(2019)1 vid 27 bereznia 2019 roku [Recommendation CM / Rec (2019) 1 of March 27, 2019] Komitetu ministriv Rady Yevropy. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>.
7. Upravlinnia sektorom bezpeky, reforma sektoru bezpeky ta genderni pytannia [Security sector governance, security sector reform and gender issues]. *Zbirnyk informatsiino-metodychnykh materialiv “Genderni pytannia u sektori bezpeky”*. Zheneva: DCAF, OBSIe/BDIPL, OON Zhinky. 2019. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%202%20UA.pdf>.
8. Shvets D.V. (2019). Formuvannia osobystosti politseiskoho v umovakh fakhovoi pidhotovky ta profesiinnoi diialnosti: pravovi ta psykhologichni aspekty [Formation of the police officer’s personality in the conditions of professional training and professional activity: legal and psychological aspects]: dys. ... d-ra yuryd. nauk : 19.00.06; Nats. akad. vnutr. sprav. Kyiv. 454 p.