

АКСІОЛОГІЯ ПРАВА

Івченко Ю. В.,

доцент кафедри філософії права
та юридичної логіки Національної
академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ПРОФЕСІЙНІЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Розглянуто питання гендерної рівності у процесі особистої самореалізації індивіда. Акцентовано увагу на тому, що гендерна рівність є одним з основних аспектів загальнолюдського принципу рівності, який безпосередньо пов'язаний із правом кожної людини вільно обирати сферу діяльності та можливістю професійного зростання винятково на підставі високого рівня професіоналізму, умінь та навичок.

Ключові слова: гендер; гендерний підхід; гендерні стереотипи.

Рассмотрены вопросы гендерного равенства в процессе личной самореализации индивида. Акцентировано внимание на том, что гендерное равенство является одним из основных аспектов общечеловеческого принципа равенства, который непосредственно связан с правом каждого человека свободно выбирать сферу деятельности и возможностью профессионального роста исключительно на основании высокого уровня профессионализма, а также полученных умений и навыков.

Ключевые слова: гендер; гендерный подход; гендерные стереотипы.

The article deals with the issue of gender equality in the personal fulfillment of the individual. The attention to the fact that gender equality is a core aspect of universal principle of equality, which is directly linked to the right of every person to freely choose employment and opportunity for professional growth based solely on a high level of professionalism, as well as the obtained skills.

Keywords: gender; gender approach; gender stereotypes.

Питання стратифікації людського суспільства завжди були актуальними проблемами суспільствознавства. Людство знайоме з різними теоретичними доробками щодо розшарування у середині людських спільнот. Найбільш відомими і розробленими є концепції економічного і політичного “нерівноправ’я” членів спільноти. Сучасність поставила досить суворо питання про співвідношення статі і реальної соціальної

ролі особи. Пройшовши тривалий шлях теоретичного осмислення сутності фемінного і маскулінного, людство постало перед собою завдання з'ясувати чи можуть чоловіки і жінки мати однакові можливості соціальної самореалізації, за умови різної біологічної даності [1, с. 81].

Розподіл відповідальності за результати діяльності не повинен залежати від статевих відмінностей. Передача жінкам меншої відповідальності свідчить про неповагу до їхніх професійних якостей і може сприйматися жінками як особисте приниження.

Від негласної реалізації гасла “жінка у професійній сфері може задовольнятися меншим” (посадою, статусом, заробітною платнею тощо) потерпає не лише жінка, але й суспільство загалом. Адже за такої постановки питання не використовується, нехтується потенціал жінок-професіоналів, натомість на ключові посади залучаються чоловіки, які не завжди за рівнем професіоналізму стоять вище.

Людина існує у багатьох вимірах, і професійна діяльність є однією із суттєвих складових її життя. Під контекстом професійної діяльності розуміється соціально-політична атмосфера їх роботи й система професійних цінностей. Контекст задається соціально-політичною і економічною ситуацією у країні, політичною програмою уряду, нормами й традиціями професійного середовища, внутрішнім світом людини, його особистими характеристиками й життєвим досвідом [2, с. 8].

Саме через професійну діяльність будь-який професіонал реалізує себе, наповнює своє життя певним сенсом, при цьому сама професійна діяльність впливає на становлення його життєвих орієнтацій. Тому постає необхідність узгодити професійні та особисті моральні вимоги, принципи, цінності. Використання власної своєрідності, у тому числі й гендерної, для найповнішої реалізації свого професійного призначення (яке є, як зазначалося, неодмінною складовою особистого призначення, покликання людини) – напрямок перспективний і для ефективного функціонування діяльності установ та організацій і для реалізації потенціалу особистості, професійно задіяної у будь-якій сфері.

Якщо донедавна модель самовизначення не лише у нашій країні, але й у світі загалом мала здебільшого маскуліний характер, а жіночі особливості морального становлення та реалізації (у тому числі професійної) зазвичай ігнорувалися, то новий, сучасний образ “Я”, що розглядається у контексті людських стосунків, зумовлює інший погляд і на загальнолюдську мораль загалом, і на професійну етику, зокрема.

Сьогодні відбувається певне психологічне витіснення жінок із професійної діяльності у приватне життя, життя поза роботою. Таким чином, жінка позбавляється можливостей сповна реалізувати себе у такій важливій сфері, як обрана нею професія, звужується горизонт її особистісного "Я".

У цьому контексті, особливої уваги заслуговує питання стосунків у колективі з позиції гендерної рівності.

Взагалі, А. С. Макаренко сформував такі ознаки колективу: загальна мета, що має не лише групову, але й загальносоціальну спрямованість; єднання безпосереднім процесом спільної діяльності – одночасному, послідовному, взаємодієвому варіантах; задоволення потреб і розвиток здібностей членів колективу: згуртованість, емоційна ідентифікація, позитивний соціально-психологічний клімат.

Збалансованість і результативність відносин у колективі значною мірою залежать від демографічної його структури. Психологи не раз відзначали, що в однорідних за статтю колективах конфлікти виникають значно частіше, ніж у змішаних, "Соціально-психологічний клімат у змішаних колективах визначається взаємовідносинами чоловіків і жінок. Присутність чоловіків стримує та опляхетнює жінок, а присутність жінок у колективі викликає у чоловіків бажання їм допомагати, знижуються агресивні компоненти у поведінці й діяльності. У різностатевих колективах створюється підвищений життєвий тонус, актуалізуються емоції, стимулюється дух змагання. Особливо важливо формувати змішані колективи з молодих працівників, у яких потреба у спілкуванні з особами протилежної статі найсильніше виражена".

Що стосується питання відносин у колективі, то саме цінування особистості працівника дасть змогу з виконавця сформувати думаючого, професіонала. Це певним чином впливатиме на зміни у самоусвідомленні працівниками свого професійного призначення, у мотивації праці. З огляду на вищевказане, нагальним є визначення моральності як виміру професіоналізму працівників. Моральність має стати необхідним атрибутом ефективної влади і водночас – запорукою її ефективності.

Кожен індивід є суб'єктом свого життя, обраної ним сфери праці – конкретної професійної діяльності, повсякденного спілкування, особистісного розвитку та сукупного результату життєдіяльності. Людина постає з позиції цілісності власного життя [3, с. 69].

Виходячи з цього, працівник, незалежно від того жінка це чи чоловік, у процесі виконання свої професійних обов'язків

повинен бути морально задоволеним життям у колективі, результатами своєї роботи, спілкуванням з колегами, взаєминами, що складаються у процесі професійної діяльності та обумовлюють комфортність існування індивіда загалом. Організація життєздатна тільки завдяки особистостям і лише у світі особистостей. Інакше, замість того щоб вивільнити особистість, вона поновлює природне становище, де володарюють “маси”, “апарати”, “правителі”, а особистість стає іграшкою у їхніх руках. Тоталітаризм вдало підібрав собі ім’я: світ особистостей не піддається загальній уніфікації.

Крім цього, велика відповідальність у забезпеченні справедливості у колективі, у тому числі й гендерного її аспекту, лежить на керівникові, який повинен усвідомлювати, що несправедливість дестабілізує стосунки, знижує мотивацію до праці, провокує конфлікти. Тому рішення керівника, які стосуються підлеглих, мають бути виваженими, мати обґрунтовані, зрозумілі критерії, формулюватися й доводитися до відома підлеглих тактовно. Якщо такі рішення стосуються розподілу певних благ між підлеглими, то при їх прийнятті та оприлюдненні особлива увага має приділятися показникам, за якими порівнюється трудовий внесок працівників, оцінці їхньої вагомості у професійній діяльності. Невиконання обов’язків, бездіяльність, низький рівень відповідальності, перекидання на інших власних обов’язків, інтриги тощо розглядаються як вияви несправедливості, все це слід подолати. Лише по-справжньому вимогливий, кваліфікований, справедливий, демократичний керівник може розраховувати на підтримку оточення, активізувати творчий потенціал кожного працівника, максимально реалізувати можливості всього колективу [4, с. 168].

Керівник несе велику відповідальність за свою упередженість стосовно статі підлеглого, ця упередженість ображає, може створити несприятливий моральний клімат у колективі, завадити ефективній праці, виявити несправедливе ставлення до жінок-працівників.

Саме тому, до позитивних рис сучасного керівника слід віднести:

- комунікабельність (здібність і бажання спілкуватись);
- товариськість;
- відкритість;
- упевненість у своїх силах;
- справедливість;
- раціональність дій [5, с. 161].

Сьогодні, у міру формування українського суспільства на основі демократизму з'являється соціальний попит, потреба у жінках-керівниках, жінках-лідерах.

Технологія становлення жінок-керівників набагато складніша, ніж чоловіків. Жінкам необхідно долати перешкоди, що обумовлені гендерними стереотипними уявленнями про соціальні статуси та ролі [6, с. 54].

Перш за все, на процес гендерного виховання жінок-лідерів впливають соціокультурні фактори, загальне оточення жінки (робота, сім'я), соціально-психологічні та психофізіологічні особливості жіночої статі (емоційність, більша пластичність нервової системи, м'якість, турботливість, практичність, консервативність, інтуїтивність, комунікабельність).

До основних складових організації управлінської діяльності жінок-керівників та їх самореалізації належать наступні: адекватне оцінювання реальних і потенційних можливостей (якостей) та результатів діяльності, вміння обрати ефективний стиль управління у певних умовах та кар'єрне зростання.

Самореалізована людина – це людина, яка щонайповніше використовує те, що у неї закладено від народження й набуто життєвим досвідом.

Тому необхідно зазначити, що у процесі самореалізації жінок найбільше турбують такі духовні проблеми, як пошук сенсу своєї діяльності у широкому контексті життя.

У професійній діяльності ці жінки намагаються реалізувати потребу у материнській турботі про підлеглих, опікуються їхнім особистим зростанням. При цьому спостереження С. Дубова підтверджують висновки психологічної школи К. Гілман про гармонійне поєднання у жінок особистісного саморозвитку і турботливого ставлення до інших. Зокрема, дослідник зазначає, що жінки-керівники, за якими він спостерігав, володіють особливим умінням налагоджувати особистісні, глибокі емоційні зв'язки з людьми і водночас триматися на адекватній дистанції стосовно підлеглих.

Суттєвою характеристикою цієї групи є особлива інтуїція та вміння дипломатично вирішити конфліктну ситуацію. Жінкам набагато менше, ніж чоловікам, притаманна субординаційна напруга і конфліктність із зовнішнім світом. Вони відшуковують методи керівництва підлеглими, за яких вибудовувались би суб'єкт-суб'єктні (а не суб'єкт-об'єктні) відносини. Імідж цих представниць влади – традиційно жіночий. У ділових якостях яскраво виявляється чіткість, акуратність, сумлінність, аналітичність.

Необхідно зазначити, що жінка-керівник повинна вимагати до себе такого ж серйозного ставлення, як і до чоловіка-керівника, тому вона має відмовитися від “переважно жіночих” прийомів у спілкуванні – терплячості, співчутливості. Більше того, значна кількість жінок-керівників налаштована на зміну тих виявів своєї поведінки, які, на їхній погляд, занадто жіночі й стоять на заваді ефективній професійній діяльності. За свідченнями психологів, вони воліють більше дистанціюватися від персоналу, звести відносини на роботі тільки до функціональних. Традиційна жіноча поведінка, як їм здається, на шкоду справі. Такі жінки беруться за самоосвіту, перебувають у постійному внутрішньому пошуку і з часом домагаються певних особистісних змін. Проте такі зміни зовсім не роблять їх “чоловікоподібними”, а навпаки, дозволяють більш цілісно й повніше розкритися, у тому числі й у власне жіночому вимірі.

Існує і альтернативний погляд, що наполягає на визнанні переваг “жіночого” стилю поведінки – більш виваженого, адаптаційного, спрямованого на взаєморозуміння. Сьогодні деякі жінки прокладають собі шлях на вищі керівні посади не через пристосування до стилю й звичок, що визнані ефективними для чоловіків, а шляхом насадження навичок і відносин із власного досвіду.

Отже, до важливих рис “жіночого стилю керівництва”, що відрізняє його від “чоловічого”, перш за все, слід віднести вплив на підлеглих. Чоловіки використовують лідерство у формі угоди, вважаючи професійні відносини серією обмінів, угод із підлеглими у вигляді винагороди за сумлінно виконане доручення чи стягнення за неадекватну поведінку. Вони частіше вдаються до позиційної влади. Жінки ж більше схильні до лідерства взаємодії. Вони більше пов’язують свою владу з особистісними характеристиками, ніж із формальним статусом, активніше прагнуть до того, щоб надати позитивного забарвлення взаємодії зі своїми підлеглими – заохочують їхню участь, діляться владою та інформацією, сприяють підвищенню самооцінки підлеглих, стимулюючи повніше розкриття їхніх здібностей.

Особливості жіночого підходу до керівництва виявляються наступному:

- по перше, жінки схильні більше рахуватися з інтересами та поглядами підлеглих, ніж чоловіки, найважливіші рішення частіше схильні приймати не самі, а за згодою з колегами;
- по-друге, у ситуаціях, коли без стягнення не обійтися, користуються широким спектром превентивних дій, виявляють у роботі з людьми більшу гнучкість та гуманізм;

- по-третє, на відміну від чоловіків-керівників, які здебільшого орієнтовані на перебудову сфери правил та норм, жінки радше прагнуть досягти перебудови сфери відносин;

- по-четверте, частіше й ефективніше підтримують у підлеглому повагу до його особистості;

- по-п'яте, меншою мірою йдуть на конфлікти, ефективніше, ніж чоловіки, запобігають їх некерованому розвитку, частіше прагнуть зрозуміти суть і причини конфлікту, аналізують його руйнівні сили [7, с. 44].

Жіночий підхід до керівництва персоналом сьогодні ще називають гуманітарним менеджментом, оскільки у центрі його – людина, її інтереси, потреби та особливості.

Проте цьому стилю управління притаманні й свої недоліки. Зокрема, для того щоб отримати від когось інформацію, “позичити” у співробітників ідеї, потрібен час, нерідко жінки-керівники вимушені ділитися своїми повноваженнями, дозволяють себе критикувати. При цьому у будь-якій організації знаходяться люди, які більшою мірою налаштовані на виконавчість – на виконання прийнятих рішень, а не на креативність – їх формування. Все це призводить до необхідності варіювати різні стилі керівництва залежно від ситуації.

При цьому і жіночий підхід до розв’язання конфліктів не є таким однозначним, як іноді здається. Теоретики конфліктології свідчать, що уникнення конфліктів призводить до стагнації у діяльності та у відносинах. Рішучість і здатність вступати у конфлікт – одна з визначальних передумов професійного успіху. З кар’єрним зростанням жінки збільшується й конфліктний потенціал, якому вона вимушена протистояти. Сфера її владних повноважень зростає, вона має частіше приймати важливі рішення, які стосуються більшої кількості людей, їхніх інтересів та потреб, тому стикається у своїй діяльності з більшим опором оточення.

Отже, від жінки-керівника вимагається не просто вміння уникати конфліктів, а вміння їх витримувати й позитивно розв’язувати. І тут у нагоді стає життєвий досвід, рівень психологічних, етичних, управлінських знань, здатність піти на ризик, вміння боротися, перемагати й програвати, жити із наслідками конфлікту, чітко визначати інтереси організації, певних груп та свої власні як керівника.

Крім цього, чоловіки й жінки по-різному оцінюють свою компетентність. За однакового професіоналізму чоловіки схильні завищувати оцінки своїм знанням, тоді як жінки припиняють себе, завищуючи можливості інших.

Тому одним з етико-психологічних завдань жіночкерівників є зміцнення віри у себе, впевненості у своїй компетентності, що надасть їм можливість ефективніше показати, на що вони здатні, яких успіхів можуть досягти або ж чого не можуть здійснити.

Слід також зауважити, що жінки, на відміну від чоловіків, володіють такими перевагами, як уміння вислухати іншого, сприйняти його точку зору, поставити себе на його місце; вони більш чутливі, дипломатичні, терплячі та схильні до компромісів. Проте жінки нерідко ніяковіють перед керівництвом, підкоряються чужому авторитетові і схильні вважати інтереси інших важливішими за свої. Вони часто уникають торкатися болючих питань, остерегаючись звинувачення у пліткарстві.

Навіть жіночий безперечний позитив може використовуватися зі знаком “мінус”, коли жінка не вміє визначити межі власного “Я”, дозволяє маніпулювати ним. Тому самореалізується та жінка, яка навчилася збалансовувати турботу про інших із власними інтересами.

Крім цього, на процес самореалізації кожної людини, незалежно від її статевої приналежності впливають історично сформовані у суспільстві стереотипи.

Як відмічає Д. Ч. Малишевська: “асиметричність відносин в опозиції “чоловік” – “жінка” можна спостерігати у чітко визначених поведінкових стереотипах, що є різними щодо гендерної диференціації, тобто у тих стереотипах, у відповідності з якими будується стратегія та практика поведінки у конкретних соціальних ситуаціях” [8, с. 131].

Гендерні стереотипи, що існують у суспільстві, дуже часто стають на заваді і чоловікам, і жінкам у їхній професійній діяльності та в особистому житті. Це поняття можна визначити як сформовані у культурі узагальнені уявлення про те, як у повсякденному житті поведуть себе чоловіки та жінки. Намагання засвоїти певну гендерну роль та відповідати ustalеним у суспільстві стереотипам реалізується завдяки таким механізмам соціального впливу, як нормативний та інформаційний тиск [9, с. 32].

Нормативний тиск виявляється як несприйняття та осуд громадськістю тих його членів, поведінка яких не відповідає традиційним гендерним нормам даного суспільства. Таким чином, виконання гендерної ролі під впливом нормативного тиску є вимушеним пристосуванням до наявних суспільних стереотипів, щоб уникнути нехтування з боку суспільства. Інформаційний тиск реалізується завдяки прагненню індивіда відповідати певним нормам та стандартам, серед яких значну

роль відіграють гендерні стереотипи. Тобто людина намагається поводити себе так само, як і члени її референтної групи, і тільки тоді вона вважає свою поведінку правильною [9, с. 38].

Отже, вплив нормативного тиску обумовлений прагненням людини пристосуватися до оточуючих, а інформаційного – прагненням бути правим. Взаємодія цих двох видів соціального тиску визначає певний тип засвоєння та виконання гендерних соціальних норм, які й є гендерною роллю чоловіка та жінки.

Гендерні стереотипи, суттєво впливають на прагнення та самореалізацію жінок і чоловіків, зумовлюють упереджену оцінку їх дій та здібностей і саме для захисту прав та інтересів осіб, незалежно від їх статі, крім створення реального механізму реалізації існуючих законів, потрібно змінити і історично сформовані стереотипи суспільної свідомості.

Зокрема, у силу традиційного розподілу ролей жінці вдвічі складніше рішуче й проти волі інших досягти чогось. Завдяки соціалізації, яка відбувається під значним впливом гендерних стереотипів, від дівчинки з дитинства вимагають тактовної та лагідної поведінки. За класичною схемою, від жінок очікують урівноваженості, чутливості. Багато жінок прийняли цю роль і почуваються у ній комфортно. Проте, якщо жінки хочуть самоствердитися за іншою схемою, відхиляють класичну жіночу роль, обирають професії, що довгий час були виключно чоловічими, їх одразу ж вважають “чоловікоподібними”, “недалекими” і “грубуватими”. При цьому самі жінки стикаються з труднощами, так би мовити, на двох рівнях – це не сприйняття їхньої поведінки з боку оточення, що переростає у зовнішній конфлікт та перебування у лещатах внутрішнього конфлікту, оскільки така поведінка суперечить тому образу “Я”, котрий соціум формував у жінки протягом тривалого часу.

Подолання такого схематизму є одним із нагальних завдань сучасної професійної етики.

Сьогодні досить часто доводиться стикатися із консервативно-патріархальним стереотипом ставлення до жінок.

Досягти вагомих результатів у кар’єрі жінкам заважає так звана “скляна стеля”. Жінка досягає певних успіхів у своїй діяльності, піднімається службовими сходами, але тільки до певної сходинок, за якою призупиняється її службове зростання. При цьому жінки іноді не можуть збагнути, з якого боку чиниться опір їхньому професійному просуванню. Немає ніяких явних бар’єрів, які можна було б проаналізувати і виробити стратегію й тактику їх подолання, проте жінки, за їхніми словами, відчувають на своєму шляху невидиму “скляну стелю”.

Репродукування стереотипу жіночої неповноцінності у будь-якій професійній діяльності загалом, що не пов'язана з біологічними та соціальними функціями жінки й матері, великою мірою сприяють самі жінки, вважаючи сферу політики та можливість обіймати керівні посади, виключно чоловічою справою.

Отже, сформовані у суспільстві стереотипи ускладнюють професійне та кар'єрне зростання жінок, стають перепонами, що заважають жінкам ефективно працювати та посідати керівні посади управлінського рівня.

Водночас гендерні стереотипи допомагають знаходити пояснення для гендерних ролей. Якщо сьогодні жінки здійснюють переважно виконавчі функції, то це призводить до обґрунтування теперішнього становища їхньою "гендерною" схильністю до консервативності, відсутністю творчих начал. Якщо основні керівні посади у вищих ешелонах влади посідають чоловіки, то це нібито свідчить про властиву їм від природи незалежність, вольові, інтелектуальні якості тощо. Тобто спрацьовує спотворена логіка – стереотипи виправдують реальний стан речей і обґрунтовують його доцільність.

Як зазначає соціальний психолог Д. Маєрс, якщо нерівний статус є поживним середовищем для забобонів, тоді ми можемо спробувати налагодити стосунки співробітництва, рівного статусу. Якщо ж стереотип раціоналізує дискримінуючу поведінку, тоді ми повинні примусово відмінити дискримінацію [10, с. 215].

Загалом, соціальні стереотипи досить стійкі, вони використовуються стосовно людини й самою людиною від раннього дитинства, а їхні результати глибоко вкорінюються в її свідомості. Найефективніше подолання їх відбувається не через войовничі виступи та показові вчинки, а зсередини – при цьому витримуючи звичний тон спілкування. Стереотипне сприйняття (тим більше, якщо реальні умови життя у суспільстві не зазнають суттєвих змін) схоже на довготривалу хронічну хворобу, моментальне зцілення від якої не менш небезпечне, ніж її прогресування [11, с. 131].

Проте й рішучі виступи (започатковані жіночим рухом) проти гендерних стереотипів, проти порушення прав жінок стали непересічним внеском у формування сучасного обличчя культури міжстатевих взаємин. Саме жіночий рух підняв проблему ролі жінки у суспільстві, рівних прав при прийнятті на роботу й просуванні службовими сходами, сексуальних переслідувань, сексизму у мові офіційних стосунків, виховання у жінках почуття власної гідності та самоповаги. Однак у сучасному світі на зміну войовничому фемінізму – конфліктній ідеології, яка

протиставляє одну статтю іншій, приходиться визнання необхідності соціального партнерства жінок і чоловіків, консенсусного характеру досягнення рівності між ними.

Найдієвішим шляхом боротьби проти гендерних стереотипів є персоніфікація, виявлення на особистісному рівні хибності усталених і ще й досі поширених уявлень, наголос на унікальності кожної людини. Ефективним способом подолання подібних стереотипів може стати пропаганда позитивних прикладів – показ життя людей, чий статус та досягнення успішно заперечують упереджені уявлення.

Отже, безмежна різноманітність людської природи, широкий діапазон відмінностей в індивідуальних здібностях і можливостях є однією з найкращих ознак людського роду. Проте спільні ознаки людей є набагато важливіші за очевидні розбіжності між ними, і це дає принципову можливість утвердження вимог гендерної рівності у суспільстві.

Рівність як реальна однаковість соціальних можливостей людей не лише у використанні своїх прав, а і у виконанні соціальних обов'язків є важливою складовою демократичної, правової держави.

Таким чином, гендерна рівність є одним з основних аспектів загальнолюдського принципу рівності, який безпосередньо пов'язаний з правовим статусом людини і громадянина як центральним інститутом права. Його складовими частинами є: рівні права, рівні свободи, рівні обов'язки жінки та чоловіка, врахування особливостей (фізіологічних, психологічних та ін.) статей у процесі правового регулювання та система засобів гарантування рівності можливостей.

За декларативним визначенням людські права мають універсальний характер, який полягає у тому, що всі люди визнаються рівними, має цінність саме людська особистість та її невід'ємні права. Але ця концепція універсальності прав людини не завжди визнається державами, особливо коли йдеться про права жінок, а точніше, про їх порушення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні : визначення, формування, управління / Катерина Борисівна Левченко. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 195 с.
2. Жеребкіна И. Трансформірує академію: проблеми и перспективи розвитку гендерных исследований в бывшем СССР / Ирина Жеребкіна // Гендерные исследования. – 2000. – № 2. – С. 8–12.

3. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность : теория и методы диагностики / Лидия Бернгардовна Шнейдер. – М. : МПСИ, 2007. – 128 с.
4. Козюбра М. І. Демократія і перебудова / Козюбра М. І., Бурлай Є. В., Засць А. П. – К. : Вид-во політ. л-ри України, 1988. – 171 с.
5. Етика : навч. посіб. / [Лозовой В. О., Панов М. І., Стасевська О. А. та ін.] ; за ред. В. О. Лозового. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 224 с.
6. Московская А. А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей / А. А. Московская // Социс. – 2002. – № 3. – С. 52–62.
7. Гвоздева Е. С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров / Е. С. Гвоздева, В. И. Герчиков // СОЦИС. – 2000. – № 11. – С. 36–44.
8. Менталитет. Концепт. Гендер / [отв. ред. Е. А. Пименов]. – Ландау : Verlag Empirische Pädagogik, 2000. – 350 с. – (Серия “Этногерменевтика и этнориторика”, вып.7).
9. Берн Ш. Гендерная психология / Шон Берн. – М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2001. – 315 с.
10. Майерс Д. Социальная психология : [учеб. пособ.] / Дэвид Майерс ; пер. с англ. В. Гаврилов. – СПб. : Питер, 1997. – 684 с. – (Серия “Мастера психологии”).
11. Кравченко Е. И. Мужчина и женщина: взгляд сквозь рекламу / Е. И. Кравченко // СОЦИС. – 1993. – № 2. – С. 117–131.