

In conclusion, the principles of gender equality and non-discrimination are key guidelines for European integration in the field of higher education. This policy has positively influenced on the participation and success of underrepresented groups in higher education. Effective implementation of this policy in institutions requires a comprehensive approach that eliminates both systemic and individual biases. Countries such as the Netherlands can serve as a guide for European integration and an effective example of implementing policy to overcome gender stereotypes and problems in higher education, which also promotes the establishment of sustainable development goals as a whole.

Список використаних джерел:

1. Gender equality in research and innovation [Електронний ресурс] // European Commission. – 2022. URL: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en.
2. University and Gender Mainstreaming [Електронний ресурс] // UNIVERZITETSKI GENDER RESURSNI CENTAR URL: [https://unigerc.unsa.ba/en/university-and-gender-mainstreaming/#:~:text=Gender%20mainstreaming%20is%20the%20\(re,actors%20normally%20involved%20in%20policymaking](https://unigerc.unsa.ba/en/university-and-gender-mainstreaming/#:~:text=Gender%20mainstreaming%20is%20the%20(re,actors%20normally%20involved%20in%20policymaking).
3. Gender Equality in Academia and Research, Netherlands [Електронний ресурс] // European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/netherlands>.
4. Jongbloed B. Improving study success and diversity in Dutch higher education using performance agreements / B. Jongbloed, F. Kaiser, D. Westerheijden // Tertiary Education and Management / B. Jongbloed, F. Kaiser, D. Westerheijden., 2019. С. 1–15.

Баніт Ю. С.,
*здобувач кафедри педагогіки та психології,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

НАВЧАННЯ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ТА РІВНОСТІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ

Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками – так зазначено у Конституції України (статті 21, 24) [5].

Забезпечення недискримінації та гендерної рівності має важливе економічне значення, особливо для нашої країни, є «серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки» [1]. «... річне економічне зростання України (зростання ВВП) може прискоритись на 7% (7,53 млрд. дол.), якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків, та на 9% (10,83 млрд. дол.) і, якщо рівень зайнятості жінок стане таким, як у Швеції (80%). Поки що, ... в Україні рівень зайнятості жінок – 45,4%, а чоловіків – 59,3%2, при цьому гендерний розрив в оплаті праці становить більше 20%» [1].

Сучасні аспекти проблем недискримінації та рівності набули особливої актуальності протягом останніх років, про що свідчить розроблення великої кількості правових актів для унормування відносин у цій сфері [1]. Так у Законодавстві України наведено тлумачення поняття дискримінація та її форм: «дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб

за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі...» [9].

У документах Євросоюзу наголошується, що досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права. Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя, рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними. Дискримінація – в усіх її можливих формах і проявах — є однією з найбільш поширених форм насильства та порушення прав людини. Вона зачіпає мільйони людей щодня, і її дуже важко розпізнати [2; 11].

У 2015 році відбувся Саміт ООН зі сталого розвитку. У його підсумковому документі «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» було затверджено 17 Цілей Сталого Розвитку та 169 завдань (<https://ukraine.un.org/uk/sdgs>). Серед вказаних цілей сталого розвитку відзначимо такі: Ціль 5. «Гендерна рівність» (забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток); Ціль 8. «Гідна праця та економічне зростання» (сприяння поступальному, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для усіх) [8].

У нашій країні про наявність нерівних умов щодо реалізації своїх прав на ринку праці наголошують юристи: «...перевагу при працевлаштуванні мають зазвичай чоловіки, особливо у високооплачуваних сферах, а жінки працюють здебільшого в низькооплачуваному секторі... лише 23% керівних посад в Україні займають жінки, а розмір середньомісячної оплати праці жінок станом на 2019 був на 23% нижчий, ніж у чоловіків» (Лілія Антронюк, 2020) [6].

Сучасні види і прояви економічної дискримінації найрізноманітніші: зокрема, гендерна нерівність при прийнятті на роботу, в оплаті праці, дискримінація професійного визнання та винагороди за ознакою національної приналежності, віку, статі, майнового та соціального статусу, сімейного стану тощо. Способами вираження такої дискримінації вважають також мобінг – колективне гноблення та булінг – індивідуальні нападки [7].

Для забезпечення реалізації настанов з дотримання принципів недискримінації в Україні здійснюють різноманітні заходи на підприємствах [2;6]: реалізація політики гендерної рівності, збільшення кількості жінок на керівних посадах, створення корпоративної освітньої платформи для жінок, дослідження гендерного балансу на підприємстві, принцип «позитивної дискримінації», гендерно-чутливий рекрутинг, заборона розголошення інформації про особисте життя працівників, запобігання домашньому насильству тощо.

Водночас, поряд з цим, важливе значення має навчання «недискримінації» на робочому місці, це можливо й зокрема, у процесі фахової підготовки майбутніх економістів, наприклад у нашому Університеті, у підприємницькій та бізнес-освіті, при вивченні дисциплін «психологія праці», «соціальна психологія», «методика проведення бізнес-тренінгів», «психологія підприємництва», «розвиток підприємництва та підприємливості» тощо.

Які питання потрібно роз'яснити студентам-майбутнім економістам ще у процесі професійної освіти? По-перше, зміст самого поняття «недискримінація». Часто спрацьовує стереотип, що дискримінація стосується тільки порушення прав за ознакою раси чи національної належності людини. «Чи знаєте ви, що таке дискримінація?». Для розуміння

суті цього поняття ми провели невелике усне опитування серед студентів 1-го, 3-го і 4-го курсів при вивченні дисциплін «психологія», «методика проведення бізнес-тренінгів», «розвиток підприємництва і підприємливості». Для майбутніх фахівців у сфері економіки та бізнесу важливо розуміти широкі ознаки, види і прояви цих явищ в економічному житті й господарській діяльності, оскільки кожен з них виконує різні соціальні, економічні та бізнесові ролі: громадянин, власник бізнесу/підприємства, найманий працівник, споживач товарів/послуг, контрагент у господарських відносинах, учасник держзакупівель тощо. Для вивчення питання «недискримінації та рівності» його можна розглядати, принаймні, за такими аспектами: суб'єктний та господарський/економічний. На нашу думку, економічна дискримінація якраз і є наслідком суб'єктної дискримінації та порушення принципу рівності. Для висвітлення суті питання студенти наводять приклади проявів дискримінації, які вони мали можливість спостерігати чи відчувати на собі в процесі навчання або в процесі господарської практики. На основі цих прикладів здійснювали аналіз, чому це проблема, яка має негативні економічні наслідки, а також, які ризики у сфері соціально-економічної безпеки може мати підприємство у разі наявності проявів дискримінації та порушення рівності. Наприклад, втрата конкурентних переваг на локальному ринку, відтік споживачів/клієнтів, зменшення продуктивності працівників, оскільки кожен з них розуміє, що він може стати наступним.

Більшість студентів 4-го курсу зазначили, що вони стикались із дискримінацією на робочому місці за ознаками віку і статі. Наприклад, молоді працівники повинні виконувати більшу кількість не договірної роботи, менш кваліфікованої й за меншу оплату, що часто призводить до того, що така робота (зайнятість) набуває тимчасового і тренувального характеру, щоб набутися нового досвіду і навичок і знайти «більш вигідний варіант».

Як вивчати питання «забезпечення недискримінації та рівності» у процесі фахової підготовки майбутніх економістів? Від початку, проговорювати різні аспекти цих понять, наводити приклади, обговорювати прояви і наслідки. Далі – на основі первинних знань понятійного характеру вчитись аналізувати проблемні точки у діяльності конкретних підприємств за різними видами діяльності. На цій основі пропонувати шляхи запобігання проблемі «дискримінації та нерівності» на робочому місці. Таким чином, на нашу думку, навчання у сфері недискримінації та рівності має бути присутнє у більшості соціально-економічних дисциплін прикладного характеру в процесі фахової освіти. До прикладу: в діяльності Світової організації торгівлі у сфері розширення економічних прав і можливостей жінок встановлено такі чотири основні цільові орієнтири: підвищення обізнаності, підтримка діяльності членів, аналіз та збір даних, забезпечення навчання [10]. Як бачимо, ці орієнтири мають упереджувальний та профілактичний характер.

Чи можна запобігти проблемі дискримінації та нерівності на робочому місці? Поки що доволі складно, тому що в її основі лежать психологічні феномени ставлення та міжособистісних відносин. Важливе значення для вирішення подібних проблем має розвиток громадянської та підприємницької освіти.

Список використаних джерел:

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова: за заг.ред Левченко К.Б. Київ, 2020. 186 с.
2. Дискримінація і нетолерантність. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/discrimination-and-intolerance>
3. Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М. Гендерно орієнтоване врядування: практ. посіб. Київ: Юстон, 2021. 116 с.
4. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207. (дата звернення 08.02.2023).

5. Конституція України. Документ 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/254k/96-vp> (дата звернення 08.02.2023).
6. Кривко Олександра. Не-жіноча справа: гендерний досвід великих підприємств і компаній. URL: <https://povaha.org.ua/ne-zhinocha-sprava-hendernyj-dosvid-velykyh-pidpryjemstv-i-kompanij/> (дата звернення 08.02.2023).
7. Корнеєв Константин. Булінг, мобінг, дискримінація. Чи захищатимуть компанії права співробітників через нове законодавство. 1 жовтня 2019. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/bezpeka-biznesu-ta-dotrimannya-prav-lyudini-de-balans-50045657.html> (дата звернення 08.02.2023).
8. ООН в Україні. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення 08.02.2023).
9. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06.09.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 08.02.2023).
10. РОЗШИРЕННЯ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/> (дата звернення: 08.02.2023).
11. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2> (дата звернення: 08.02.2023).

Беспаль О.Л.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ОСВІТНІ ЗАКЛАДИ ЯК СУБ'ЄКТИ ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬСТВУ

Україна, обравши курс на євроінтеграцію, вкотре підтвердила, що сповідує цінності, які закладені в основу, в тому числі міжособистісних відносин, всіх цивілізованих держав. Природні права людини такі, як право на життя, повагу до особистості, свободу і безпеку, неприпустимість будь-яких проявів насильства та інші мають невідчужуваний характер й гарантовані кожній людині з народження та не можуть бути обмеженими нічим та ніким.

Домашнє насильство – один із проявів порушення природних прав людини. Проблема домашнього насильства існувала одвічно, питання полягає чи завжди таке діяння визнавалось протиправним, чи суспільство готове не толерувати й протидіяти такому ганебному явищу, відкинувши всі стереотипи про гендерні ролі в соціумі.

З початком повномасштабного вторгнення росії в Україну, наші співвітчизники щоденно героїчно виборюють природні права людини, серед яких права на самоідентифікацію, жити за європейськими стандартами. Однак, таке серйозне потрясіння в суспільстві, як війна, коли багато громадян України втратили рідних та близьких людей, житло, роботу, звичний стиль життя і продовжують перебувати у стані невизначеності – сприяють збільшенню випадків домашнього насильства. Під час війни від домашнього насильства найбільше страждають традиційно вразливі категорії – жінки, діти, люди похилого віку, особи з інвалідністю, вимушені переселенці [1].

За інформацією ПРООН (Програма розвитку ООН), від фізичного домашнього насильства в Україні страждає близько 2-ох мільйонів людей. Статистика говорить, що у понад 80% – це насильство чоловіків щодо жінок. Щороку від домашнього насильства гинуть 600 українських жінок [2].