

Кристина Резворович,
завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

Аліна Марухненко,
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

Актуальність обраної тематики зумовлена тим, що останнім часом відбувається принципова зміна підходів, які стосуються забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільної діяльності. Забезпечення гендерної рівності стає предметом великої кількості дискусій, досліджень, конференцій, а також, доволі часто відображається в засобах масової інформації. Суспільне життя не стоїть на місці, а саме тому логічним є те, що з кожним днем погляди на питання гендерної рівності дещо змінюється, підлаштовуються під сучасність, оскільки динаміка змін в суспільстві є дуже стрімкою. Не оминуло питання забезпечення гендерної рівності і бізнес напрямком. Ураховуючи те, що розвиток багатьох напрямків бізнесу безпосередньо стикається з питанням забезпечення гендерної рівності, воно є доволі важливим та необхідним.

Одразу ж слід наголосити на тому, що поняття «гендер» не є тотожним до поняття «стать», вони мають ряд своїх відмінностей, хоча і є пов'язаними та взаємозалежними.

Стать або біологічна стать – сукупність анатомо-фізіологічних ознак організму, що забезпечує відтворення потомства й дозволяє розрізняти в більшості організмів чоловічі й жіночі особини, а також один із двох розрядів живих істот (чоловіків і жінок, самців і самок), що різняться за цими ознаками[1].

Що стосується іншого поняття, то гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка[2, 10 с.].

Як ми можемо побачити із вищезгаданих дефініцій, поняття «стать» та

«гендер» відрізняються за сферою їх застосування. «Стать» є більше біологічним, анатомічним та фізіологічним поняттям. Що стосується поняття «гендер», то воно є більш багатоаспектним, стосується саме соціальної складової питання взаємодії між статями.

Гендерною рівністю є така концепція, за якої досягаються рівні права людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах, а також урівнювання ролі в суспільстві загалом, подолання сексизму та інших видів дискримінації [3].

Що стосується бізнесу, то в Україні, як і в багатьох країнах світу та Європи, бізнес сфера є однією з найважливіших для економічного добробуту країни. Це відбувається тому, що чималий відсоток внутрішнього валового продукту (ВВП) держави, припадає саме на бізнес сферу. Отже, дуже важко переоцінити важливість розвитку вищезгаданого напрямку. Незважаючи на це, проблема гендерної рівності не минула і цю сферу суспільної діяльності, що, беззаперечно, приносить чимало негативних наслідків. Стереотипне бачення, яке сформувалося в суспільстві за багато років розвитку, приносить, як не дивно, не тільки моральні збитки, але й матеріальні.

З приводу впливу важливості забезпечення гендерної рівності у бізнесі, було проведено декілька десятків важливих досліджень. Відповідно до доповіді McKinsey Global Institute, які у 2015 році порахували, що якби жінки в повній мірі були б задіяні в систему світової економіки, то станом на 2025 рік це би надало приріст глобального ВВП у розмірі 11%. А це, насправді, досить велика цифра навіть на макроекономічному рівні – 12 трлн доларів[4].

Повноцінне впровадження гендерної рівності у бізнес напрямку надає сильний поштовх для розвитку нових економічних ринків, збільшення темпів росту компаній, показників та прибутковості. Особливостями забезпечення гендерної рівності у бізнесі полягає в багатьох аспектах, але можна виділити ті, які притаманні лише даній сфері.

Важливою особливістю повноцінного досягнення гендерної рівності у бізнесі, є впровадження політики толерантності та рівних можливостей як у провідних світових компаніях, так і серед представників малого та середнього бізнесу. Також, необхідною складовою є доступ до керівних посад жінок у бізнес-структурах, як це відбувається наразі в Україні у сфері державного управління (за останні роки різко збільшилась кількість жінок-міністрів, а також керівників департаментів та керівних апаратів). Рекрутинг та співбесіди під час прийому до компаній, які займаються бізнесом, повинні бути гендерно-нейтральними та такими, які б не дискримінували можливості жінок при прийомі на роботу до вищезгаданих структур.

Підсумовуючи усе вищезазначене, можна дійти висновку про те, що питання забезпечення гендерної рівності у бізнесі є дуже важливим на сьогоднішній день. При правильно організованому підході компаній до недискримінації працівників, або майбутніх працівників за ознаками статі, це повинно призвести до економічного зростання та появи нових можливостей, які наразі

розвиваються не в повній мірі. Звичайно, вищезгадані процеси жодним чином не будуть реалізовані без грамотної політики на законодавчому рівні. Саме імплементація та впровадження необхідних правових норм та засад забезпечення гендерної рівності в роботі та розвитку бізнесу є найважливішим аспектом подальшого вдосконалення, розвитку та виходу на відносно новий якісний рівень управління та зростання бізнес – структур як в Україні, так і загалом по світу.

1. Шевченко З. В. Словник гендерних термінів. Черкаси, 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/stat.html>;

2. Мельник, Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ, 2004. 10 с.;

3. Wikipedia – Free encyclopedia. Статева рівність. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Статева_рівність_Гендерна_рівність_також_рівність_жінók,се_ксизму_та_інших_видів_дискримінації ;

4. McKinsey Global Institute report. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. September 1, 2015. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth#> .

Єлизавета Вільхова,

курсант факультету
підготовки фахівців для підрозділів
превентивної діяльності ДДУВС

Науковий керівник:

Репан М. І.,

старший викладач кафедри
адміністративного права, процесу
та адміністративної діяльності ДДУВС

ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ТА ІНШИХ ОСІБ, НА ЯКИХ ПОШИРЮЄТЬСЯ ДІЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТАТУТІВ ЗА ВЧИНЕННЯ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

Щороку в Україні зростає кількість випадків вчинення насильства у сім'ї. Попри проведення органами Національної поліції, іншими органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, підприємствами і установами профілактичних заходів з метою запобігання вчиненню цих протиправних дій, на лінію 102 надходить більш ніж півтори тисячі дзвінків на добу зі скаргами на домашнє насильство[7].

Збільшення кількості виявлених випадків вчинення домашнього насильства підтверджує ефективність проведених працівниками Національної по-