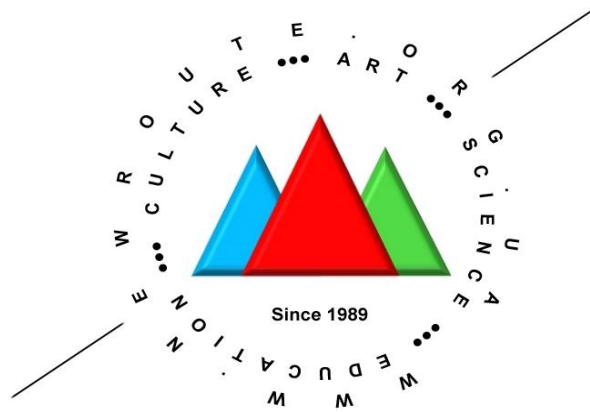


ISSN 2305-9869 (print)
ISSN 2709-1287 (online)
DOI: 10.61718/sgv



TM

СОЦІАЛЬНО- ГУМАНІТАРНИЙ ВІСНИК

Збірник наукових праць

2024 • Випуск 50

- Освіта • Культура і мистецтво • Гуманітарні науки • Богослов'я •
- Соціальні та поведінкові науки • Журналістика • Управління та адміністрування •
 - Право • Національна безпека • Цивільна безпека • Транспорт •
- Военні науки • Біологія • Природничі науки • Математика та статистика •
- Інформаційні технології • Механічна інженерія • Електрична інженерія •
 - Автоматизація та приладобудування • Хімічна та біоінженерія •
 - Електроніка та телекомунікації • Виробництво та технології •
 - Охорона здоров'я • Ветеринарна медицина •
- Архітектура та будівництво • Аграрні науки та продовольство •
 - Соціальна робота • Сфера обслуговування •



- Засновано 2010 року. Збірник є мультидисциплінарним науковим виданням.
- Міжнародний стандартний номер періодичного видання ISSN 2305-9869 (print), ISSN 2709-1287 (online).
- Видавцем збірника викривується офіційно зареєстрований знак для товарів та послуг (торгова марка) Соціально-гуманітарний вісник TM, що підтверджує та гарантує високу якість наданих послуг (Свідоцтво № 343138 видане Державною організацією «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій»).
- Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 8013 від 22.11.2023 (Свідоцтво ДК № 6392 від 07.09.2018 замінено при перереєстрації). Зареєстровано у глобальному реєстрі видавців Global Register of Publishers. Ідентифікатор видавця 7886.
- Видання отримує власний DOI. Видавництво зареєстровано у Crossref із префіксом 10.61718.
- Контент розміщується в базі даних інформаційного ресурсу «Наукова періодика України», в пошуковій системі наукових публікацій «Google Scholar», в репозитарії на сайті засновника. Індується за показниками InfoBase Index (InfoBase), h-індекс (Google Scholar), i10-індекс (Google Scholar).
- Включено до каталогу наукових ресурсів відкритого доступу ROAD, до академічної бази даних ResearchBid, до бази наукових публікацій Google Scholar, до каталогу наукової періодики України з питань освіти, педагогічної, психологічної та соціальних наук Державної науково-педагогічної бібліотеки України імені В. О. Сухомлинського Національної академії педагогічних наук України, до реєстру наукових видань України державної наукової установи України «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації».
- Публікація у збірнику є науковою працею, яка опублікована у вітчизняному науковому періодичному виданні та підтверджує апробацію наукових досліджень автора. У збірнику можуть бути розміщені наукові повідомлення про розробки та праці, в т. ч. інформація про підготовку дисертаційних досліджень та творчих мистецьких проєктів тощо. Збірник не входить до переліку фахових видань України. Збірник є мультидисциплінарним науковим виданням.
- Засновник та видавець: Соціально-гуманітарна науково-творча майстерня «Новий курс» (рік заснування – 1989).
- E-mail: sgvisn@gmail.com, info@newroute.org.ua. Сайт: www.newroute.org.ua.
- У збірнику розміщуються наукові публікації за повним переліком галузей знань.
- Автори несуть відповідальність за зміст (авторство та самостійність досліджень), точність та достовірність викладеного матеріалу. Редакція може не поділяти точку зору авторів.
- Наукові публікації оприлюднюються в рамках проведення науково-практичної конференції «Сучасні тенденції соціально-гуманітарного розвитку суспільства», 17-19 листопада 2024 р., м. Харків, Україна. Розміщення публікації автора у збірнику є підтвердженням участі автора у конференції.
- За результатами проведення конференції автори отримують електронний сертифікат (30 годин – 1 ECTS credits).
- Сертифікати оприлюднюються за адресою <https://www.newroute.org.ua> (згідно Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800).

Редакційна колегія:

Кучин Сергій Павлович, головний редактор, доктор екон. наук, проф., СГ НТМ «Новий курс», Харківський національний університет мистецтв імені І. П. Котляревського.
Акінішина Ірина Миколаївна, кандидат філологічних наук, доцент, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка.
Березовська-Чміль Олена Борисівна, кандидат політичних наук, доцент, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника.
Внукова Ольга Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, Київський національний університет технологій та дизайну.
Гетьман Ірина Анатоліївна, кандидат технічних наук, доцент, Донбаська державна машинобудівна академія.
Гришко Світлана Вікторівна, кандидат географічних наук, доцент, Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького.
Доброєр Наталія Вікторівна, кандидат культурології, доцент, Національний університет «Одеська політехніка».
Дубовик Наталія Анатоліївна, кандидат політичних наук, доцент, Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій.
Срошенко Олена Віталіївна, кандидат мистецтвознавства, доцент, Мукачівський державний університет.
Калініна Ольга Сергіївна, кандидат культурології, Харківська гуманітарно-педагогічна академія.
Карпинський Борис Андрійович, доктор економічних наук, професор, Львівський національний університет імені Івана Франка.
Кислюк Любов Вікторівна, канд. наук із соц. ком., доц., Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».
Кожедуб Олена Василівна, кандидат соціологічних наук, доцент, Київський національний університет імені Тараса Шевченка.
Коробчук Людмила Іванівна, кандидат педагогічних наук, доцент, Луцький національний технічний університет.
Кучин Павло Захарович, заслужений артист України, Харківська державна академія культури.
Кучина Тетяна Ігорівна, відповідальний секретар, магістр з маркетингу, СГ НТМ «Новий курс».
Мкртчян Оксана Альбертівна, доктор педагогічних наук, доцент, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди.
Пашкова Надія Ігорівна, кандидат філологічних наук, доцент, Київський національний лінгвістичний університет.
Підлісна Ольга Вікторівна, кандидат мистецтвознавства, доцент, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова.
П'ятакова Галина Павлівна, доктор педагогічних наук, доцент, Львівський національний університет імені Івана Франка.
Рассомахіна Ольга Андріївна, кандидат юридичних наук, Європейський університет.
Сафонова Наталія Анатоліївна, кандидат філологічних наук, доцент, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара.
Стефанишин Олена Василівна, кандидат історичних наук, доцент, Західноукраїнський національний університет.
Сторож Олена Василівна, кандидат психологічних наук, доцент, Рівненський державний гуманітарний університет.
Тарасюк Лариса Сергіївна, доктор філософських наук, професор, Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського.
Тополевський Віктор Юрійович, кандидат педагогічних наук, доцент, Харківська державна академія культури.
Федоренко Микола Олександрович, кандидат філософських наук, доцент, Національна музична академія імені П. І. Чайковського.
Харченко Артем Вікторович, кандидат історичних наук, доцент, Харківський національний університет мистецтв імені І. П. Котляревського.
Хожило Ірина Іванівна, доктор наук з держ. упр., канд. медичних наук, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».
Цвігатий Вячеслав Григорович, канд. істор. наук, доц., засл. працівник освіти України, Київський національний університет імені Тараса Шевченка.
Шевчук Інна Володимирівна, доктор наук з державного управління, доцент, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова.
Шептуха Олена Михайлівна, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова.
Штулер Ірина Юрївна, доктор економічних наук, професор, Національна академія управління.

УДК 009:3(082)

С69 Соціально-гуманітарний вісник: зб. наук. пр. – Вип. 50. – Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2024. – 101 с.

© СГ НТМ «Новий курс», 2024

© Автори, 2024

<i>Ковальчук Назар Мар'янович, Болгар Олена Миколаївна</i> ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ	... 79
<i>Кодинець Богдан Володимирович</i> DATA SCIENCE: НАУКА, ЩО ФОРМУЄ НАШЕ СЬОГОДЕННЯ	... 80
<i>Срібна Олександра Андріївна</i> ПРОГНОЗУВАННЯ ДОХІДНОСТІ КРИПТОВАЛЮТНИХ АКТИВІВ НА ОСНОВІ ІСТОРИЧНИХ ДАНИХ	... 81
<i>Маценко Катерина Вікторівна</i> СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ МОВНОЇ ПОЛІТИКИ У СУСПІЛЬСТВІ	... 82
<i>Федоренко Юлія Андріївна</i> ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ ВІЙСЬКОВИХ КОНФЛІКТІВ: АНАЛІЗ ПТСР	... 84
<i>Тимошков Максим Володимирович</i> ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ НАДАННЯ ХІРУРГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ	... 89
<i>Наконечна Любов Миколаївна</i> АНАЛІЗ РОДУ ПЕТУНІЯ (PETUNIA JUSS.) ФЛОРИ УКРАЇНИ	... 90
<i>Чепуренко Янна Олексіївна</i> ОСОБЛИВОСТІ КОНСАЛТИНГУ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА	... 91
<i>Ривак Христина Богданівна</i> ТАКСОНОМІЧНИЙ СТАТУС РОДУ MAGNOLIA	... 94
<i>Хмуринська Ірина Віталіївна</i> ФІТОЦЕНОЗИ КРЕМЕНЕЧЧИНИ – ОБ'ЄКТ КРАСЗНАВЧОГО ВИВЧЕННЯ В ШКІЛЬНОМУ КУРСІ БІОЛОГІЇ	... 95
<i>Кізь Ольга Богданівна, Максименко Оксана Михайлівна</i> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ У СФЕРІ БІЗНЕС-ДІЯЛЬНОСТІ	... 96

Заповідні території і екотони мають біоконсерваційне значення – це основне завдання яке полягає у збереженні на генетичному, видовому і популяційному рівнях усього біологічного різноманіття [4].

Найпридатнішими для збереження біотичного різноманіття є заповідні території, на яких є можливість звести антропологічний вплив до мінімуму. Проте більшість об'єктів природно-заповідного фонду в минулому зазнали трансформацій (зміна рослинних угруповань, сільськогосподарське освоєння, вплив на лісові комплекси тощо), що призводить до певних проблем при забезпеченні режиму заповідності.

Залишки степових екосистем є найбільш дефіцитними природними комплексами Національного природного парку «Кременецькі гори»(парк), які повинні охоронятись у першу чергу. Степові ділянки Парку займають мінімальні площі на відкритих горбах і скелястих відслоненнях, тому пріоритетними завданнями є охорона унікальних степових екосистем [2]. Відтворення степових ділянок є одним із завдань, спрямованих на збереження різноманіття степової та петрофітної флори, структури ценозів остепнених територій, а також оселищ рідкісних степових рослин.

Висновки. Стеже опираючись на всю вище подану інформацію ми можемо сказати, що лісові фітоценози Кременецького лісництва є важливим об'єктом краєзнавчого вивчення в шкільному курсі біології, завдяки своєму унікальному розташуванню та флористичному складу рослинного покриву та структури популяцій рідкісних видів. Використання фітоценозів Кременецького лісництва як об'єкта краєзнавчого вивчення сприяє формуванню у школярів глибших знань про природу, розуміння необхідності її збереження та розвитку екологічного мислення.

Джерела.

1. С. М. Панченко, Л. В. Тихоненко, Дослідницька робота школярів з біології, навчальний посібник.
2. Матеріали Національного природного парку "Кременецькі гори". Офіційний сайт. URL: <https://kremngory.in.ua/>
3. Атлас природно-заповідного фонду України. URL: <https://pzf.land.kiev.ua/>
4. Браун-Бланке Ж. Фітоценологія: основи вчення про рослинні угруповання.

Кізь Ольга Богданівна

Рандидатка психологічних наук, доцентка

Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

ORCID: 0000-0001-8571-0914

Максименко Оксана Михайлівна

Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ У СФЕРІ БІЗНЕС-ДІЯЛЬНОСТІ

Проблема сексуальних домагань на робочому місці і порушення особистих кордонів довгий час була табуованою в українському суспільстві через терпимість до поведінки, яка принижує честь та гідність іншої особи, укорінені у свідомості гендерні стереотипи та упередження, а термін «харасмент» взагалі не використовувався ні у повсякденному вжитку, ні у науковому обігу (до прикладу, у Швеції розрізняють сексуальні домагання (sexual harassment) і гендерні домагання (gender-related harassment), що й досі не притаманно для вітчизняної термінології). Через відсутність чіткого алгоритму реагування на сексуальні домагання типовою для постраждалих осіб та осіб, яким стало відомо про такі випадки, була ситуація незахищеності, що змушувала не повідомляти про це, а кривдники почасти навіть не усвідомлювали недопустимості власних дій [1; 6]. Причини замовчування випадків сексуальних домагань також криються у страху осуду з боку співробітників чи членів родини, віктимізації у формі приписування провини не кривднику, а жертві, а також повторної віктимізації у формі ігнорування з боку правоохоронних органів чи працівників судової системи тощо [7].

Низка міфів, які побутували у суспільній свідомості щодо сексуальних домагань у сфері праці, потребують розвінчування, а помилкові твердження, які можуть використовуватись задля виправдання сексуальних домагань – спростування. Межа між прихильними і теплими відносинами колег, компліментами, добродушними коментарями й сексуальними домаганнями є досить тонкою. Визначальною рисою сексуальних домагань є небажаність таких дій для однієї зі сторін. Небажана поведінка – це та поведінка, яка може образити, принизити, створити атмосферу напруги, ворожості, нешанобливості, тоді як сексуальна гра за своєю суттю передбачає взаємну свободу і обопільну бажаність. Харасмент – це завжди порушення особистих кордонів постраждалої особи без її згоди.

У Загальній рекомендації №19 до Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» домагання на роботі (харасмент) означається як небажана поведінка сексуального характеру. Це може бути як фізичний контакт і пропозиції, так і натяки сексуального характеру чи сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка є образливою, становить загрозу здоров'ю та безпеці; вона є

дискримінаційною, коли жінка чи чоловік мають вагомі підстави вважати, що їхня відмова може нашкодити працевлаштуванню, найму та просуванню службовими сходами, або коли це створює вороже середовище на роботі. Вказані положення чітко закріплені в згаданій Конвенції, межі дії якої стосуються жінок, хоча постраждалими від сексуальних домагань можуть бути як жінки, так і чоловіки та особи, які не ідентифікують себе у рамках бінарності чоловік/жінка.

На Столітній конференції Міжнародної організації праці у червні 2019 року було прийнято Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідну Рекомендацію МОП № 206, які набрали сили 25 червня 2021 року [3]. Міжнародне співтовариство суголосно заявило про те, що насильство та домагання у сфері праці є неприпустимими та повинні припинитися. Ці два знакові документи були розроблені у співпраці представниками урядів, роботодавців і працівників та стали засадничими у запобіганні та боротьбі з насильством та домаганнями на основі інклюзивного, комплексного та гендерночутливого підходів.

Конвенція МОП № 190 визнає право кожного працівника/працівниці на працю, вільну від насильства та домагань, включаючи гендернообумовлені насильство та домагання. Вона має прямий стосунок до державного та приватного секторів, формальної та неформальної економіки, усіх форм і сфер ведення бізнесу. У статті 1 Конвенції означається насильство та домагання як «низка неприйнятних форм поведінки та практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно-обумовлені насильство і домагання». Гендерно-обумовлені насильство та домагання трактуються як «насильство та домагання, спрямовані на осіб через їхню статеву або гендерну приналежність, або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі або конкретної гендерної приналежності і включають у себе сексуальні домагання». Згідно статті 9 Конвенції, роботодавці повинні вживати відповідних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці [3].

У пункті 12 Рекомендації МОП № 206 зазначено, що заходи щодо запобігання насильству та домаганням не повинні обмежувати зайнятість та виключати участь жінок на конкретних робочих місцях та певних секторах чи родах занять.

Комітет Міжнародної організації праці означає сексуальні домагання як будь-яку образу чи невідповідне зауваження, жарт, натяк чи коментар з приводу одягу особи, будови її тіла, віку, сімейного стану тощо; поблажливе чи патерналістське ставлення з сексуальними ускладненнями, що підривають гідність; будь-яке небажане запрошення чи вимога, невираженого чи явного характеру, незважаючи на наявність або відсутність погроз; будь-який похитливий погляд або будь-який жест, що асоціюється з сексуальністю; та будь-який непотрібний фізичний контакт – такий як дотики, пестоші, щипок чи напад.

В українському законодавстві термін «сексуальні домагання» запроваджено з ухваленням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [2] у 2005 році. У статті 1 Закону зазначено: «сексуальне домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації)». Статтею 17 покладено обов'язок на роботодавця «вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі» [2]. Механізм захисту від сексуальних домагань передбачений у статті 22 і 23 і дає можливість звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду. Також Закон встановлює, що особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань.

Якщо особа стала об'єктом сексуальних домагань, то важливо повідомити про це керівника, власника бізнесу, HR, уповноважену особу, відповідальну за протидію сексуальним домаганням тощо. Про факт сексуального домагання потрібно також поінформувати профспілку та звернутися до неї за підтримкою. Як варіант, можна звернутися за допомогою до Державної інспекції з питань праці або поліції. Також важливо одразу заявити особі, яка здійснює сексуальні домагання, що її поведінка є украй небажаною і якщо вона її не припинить, то послідує звернення до керівництва тощо. Окрім того, важливо документально фіксувати всі випадки домагань, зазначивши місце, час і точні обставини події, що важливо для майбутнього судового захисту.

У Кримінальному кодексі України [4] наявний окремий розділ IV, який присвячений злочинам проти статевої свободи та статевої недоторканості. Статтею 154 «Примусування до вступу в статевий зв'язок»

вказаного розділу передбачена відповідальність за примушування до вступу в статевий зв'язок особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні. Однак, у законодавчому визначенні сексуальні домагання – ширше поняття, ніж примушування до вступу у статевий зв'язок і перше поняття охоплює друге. Тобто примушування до вступу у статевий зв'язок завжди буде сексуальним домаганням, але не кожне сексуальне домагання виражається лише в примушуванні до вступу у статевий зв'язок.

Відповідно до ч. 1 ст. 154 Кримінального кодексу України, примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з іншою особою карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців. Відповідно до ч. 2 цієї статті, примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна, карається штрафом до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до двох років [4].

Проте, як свідчить судова практика, в Україні через жорсткі критерії тягаря доведення важко довести факт сексуальних домагань та притягти кривдника до відповідальності. На жаль, є випадки, коли кривдники не те що не понесли відповідальності, а навіть звинуватили постраждалу особу у наклепі, звернулись із позовом до суду та виграли справу щодо захисту честі, гідності і ділової репутації.

30 січня 2020 року Міністерством соціальної політики України були затверджені «Методичні рекомендації щодо включення положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах, до колективних договорів, угод» [5]. Зокрема, у пункті 4.4 зазначено: «Насильство та домагання щодо будь-яких працівників, незалежно від форм їхньої зайнятості та посад, включаючи осіб, які навчаються, проходять стажування, працівників, яких попереджено про подальше вивільнення, а також шукачів роботи, кандидатів на зайняття посад та волонтерів, як у державному, так і приватному секторах, є неприпустимими» [5].

Беручи до уваги викладене, на етапі організації дослідження гендерночутливої корпоративної культури суб'єктів бізнес-діяльності Тернопільщини нами розроблено опитувальник «**Оцінювання корпоративної культури бізнес-організації на предмет її гендерної чутливості**», на основі якого створено Google Forms <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSexOgFRv8gqsTdbGcKsbk5OZDm0qzSiMysSNy0YxrHShXNzkw/viewform> для діагностики досвіду бізнесменів(-ок) Тернопільщини щодо упровадження гендерного підходу у бізнес-діяльність. Окремі питання опитувальника стосувалися проблеми сексуальних домагань на робочому місці у сфері бізнес-діяльності.

В опитуванні взяли участь 51 респондент(-ка) з числа представників і представниць сфери бізнесу Тернопільщини, з них 52,9 % (26 осіб) – жінки-бізнесменки та 43,1 % (22 особи) – чоловіки-бізнесмени, 4% (3 особи) не вказали свою стать. Щодо віку досліджуваних, то найбільший відсоток припадає на представників вікової групи 19-35 років – 66,7 % (34 особи), майже третину становили респонденти віком 36-50 років – 27,5 % (14 осіб), майже по 3% з-поміж учасників було представників вікових груп 51-60 років та понад 60 років.

Відповідаючи на запитання «Як у Вашій організації ставляться до сексуальних домагань (харасменту) - на роботі?», переважна більшість (66,7%) зазначили, що у їхній організації сексуальні домагання строго заборонені і це прописано у внутрішніх документах; 19,6% вказали, що ставлення негативне, але це не прописано у внутрішніх документах; 8% відповіли, що це не заборонено і не засуджується, а 3% засвідчили нейтральне ставлення, коли ніхто вголос цього не заявляє (див. рис. 1).

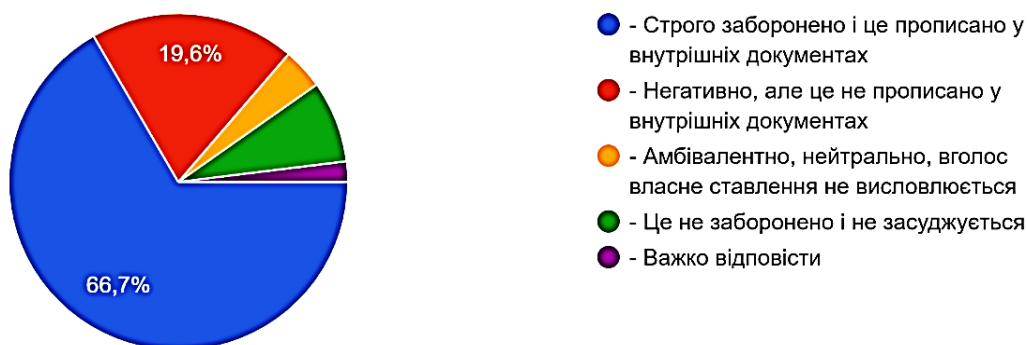


Рис. 1. Відсоткове співвідношення респондентів(-ок) за оцінками ставлень до сексуальних домагань на робочому місці

Також нас цікавило, чи були респонденти свідками і об'єктами сексуальних домагань на робочому місці у бізнес-організації. 84,3% досліджуваних відповіли, що не були об'єктом і не були свідками; 8% були свідками; 4% були і об'єктами, і свідками, 4% не змогли відповісти, 2% були об'єктами сексуальних домагань (див. рис. 2).

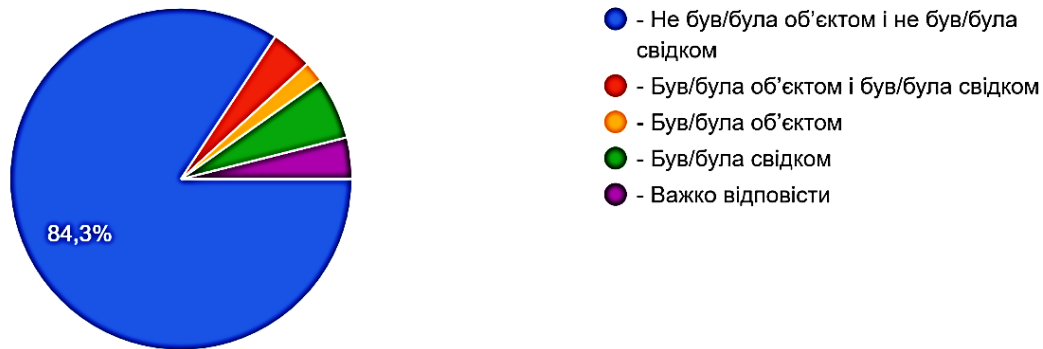


Рис. 2. Відсоткове співвідношення респондентів(-ок) за оцінкою випадків сексуальних домагань на робочому місці.

Відтак, додавши відсотки усіх тих респондентів, хто був об'єктом сексуальних домагань, і тих, хто був їх свідком, отримуємо 14% досліджуваних, в бізнес-компаніях яких сексуальні домагання трапляються. Не менше 6% опитаних стали об'єктами харасменту.

Відповідаючи на запитання «Чи однаково безпечними є приміщення і територія бізнес-організації для жінок і чоловіків» (див. рис. 3), 74 % досліджуваних вказали, що однаково безпечні, 18% стверджують, що є більш безпечними для чоловіків, 4% стверджують, однаково небезпечні і для жінок, і для чоловіків і ще 2% не змогли відповісти.

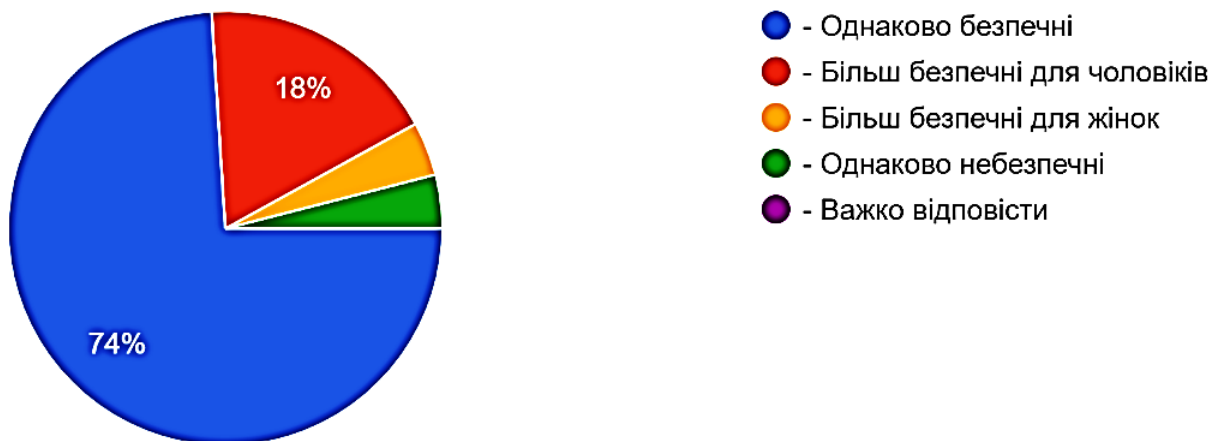
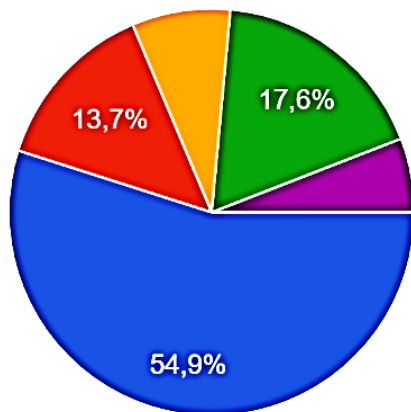


Рис. 3. Відсоткове співвідношення респондентів(-ок) за оцінкою безпеки приміщення і території бізнес-організації для жінок і чоловіків.

Відтак, потрібно подбати про підвищення рівня безпеки приміщення компанії (включно із робочими місцями, вбиральнями, трапезними зонами, зонами відпочинку чи паління) та її території для жінок і чоловіків (забезпечення належного освітлення, обладнання офісів з відкритими приміщеннями тощо). За цього варто стежити, щоби заходи підвищення безпеки не посилювали професійну сегрегацію. До прикладу, зусилля щодо реагування на «нездорові», «небезпечні» умови праці можуть незумисне призвести до припинення участі жінок у певних секторах бізнес-діяльності.

Нас також цікавило, чи мають організації політики, програми, внутрішні документи, у яких прописані/задекларовані принципи гендерної рівності, протидії гендернозумовленому насильству, сексуальним домаганням, дискримінації на робочому місці (див. рис. 4).



- - Так, є спеціальні політики/програми/внутрішні документи організації
- - Спеціальних політик/програм немає, але це прописано окремим пунктом у внутрішніх документах
- - Є ініціативи членів колективу, але вони не задекларовані у чинних документах
- - Немає ні програм, ні документів, ні внутрішніх ініціатив колективу
- - Важко відповісти

Рис. 4. Відсоткове співвідношення респондентів за наявністю політик, програми, внутрішніх документів із прописаними принципами гендерної рівності.

У компаніях 54,9% досліджуваних такі спеціальні політики/програми/внутрішні документи є. На жаль, у 17,6% компаній немає ні програм, ні документів, ні внутрішніх ініціатив колективу. 13,7% досліджуваних засвідчили, що спеціальних політик/програм немає, але це прописано окремим пунктом у внутрішніх документах. 7% стверджують, що є окремі ініціативи членів колективу, але вони не задекларовані у чинних документах. Не змогли на це питання відповісти 7% опитуваних.

Отже, проблема сексуальних домагань у сфері бізнес-діяльності залишається злободенною і потрібно негайно вживати ефективні і дієві комплексні заходи задля її усунення, зокрема, розробляти внутрішні політики компаній, вносити до Кодексів корпоративної культури бізнес-організацій строгі приписи щодо неприпустимості і заборони цього ганебного соціального явища. Заборона сексуальних домагань на робочому місці і процедури реагування мають бути чітко прописані в Кодексі корпоративної культури компанії, договорах, контрактах. Важливо здійснювати моніторинг бізнес-середовища та реагувати на випадки сексуальних домагань задля негайного їх припинення, захисту постраждалих, покарання кривдників(-ць) та вжиття заходів щодо усунення і недопущення таких випадків у майбутньому. Також важливо поширювати інформацію щодо можливої підтримки, консультативних послуг та засобів правового захисту для осіб, постраждалих від сексуальних домагань на робочому місці.

Гендерночутлива корпоративна культура, шанобливе ставлення до працівників і працівниць, захист честі і гідності особи, викорінення практики безкарності, сексизму і гендернозумовленого насильства, поінформованість персоналу щодо механізму реагування на випадки сексуальних домагань і захисту від них, усвідомлення власної відповідальності працевластувача щодо недопущення сексуальних домагань та гендернозумовленого насильства на робочому місці у сукупності підвищуватимуть мотивацію і задоволеність працівників, сприятимуть зростанню конкурентоспроможності бізнес-організації та її економічному поступу та розвитку.

Джерела.

1. Гендерна дискримінація на ринку праці на прикладі сексуальних домагань. Гендер і ринок праці. С. 10-13. URL: https://courses.prometheus.org.ua/assets/courseware/fc0f35e8a85cc7fde4417e3cd5ce5d22/c4x/IRF/101/asset/для_слухачів_Тема_3.pdf.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
3. Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 Короткий огляд. URL: https://employers.org.ua/media/1.At%20a%20glance_ILO%20C%20190%20R%20206_UKR.pdf.
4. Кримінальний Кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text/>.
5. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>.
6. Сексуальні домагання на робочому місці – що говорить закон. Повага: компанія проти сексизму. URL: <https://povaha.org.ua/seksualni-domahannya-na-robochomu-misti-scho-hovoryt-zakon/>.
7. Сексуальні домагання у сфері праці. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_752225.pdf.