

Новий опитувальник

**INDEX**  
UKRAINIAN CORPORATE  
EQUALITY INDEX

# УКРАЇНСЬКИЙ ІНДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ РІВНОСТІ 2020



Дослідження є спільною розробкою громадських організацій «Точка опори ЮА», Центр «Соціальна дія», «Сучасна жінка» та Національної Асамблеї людей з інвалідністю України за підтримки Міжнародного фонду «Відродження».



Точка опори  
fulcrum



СУЧАСНА  
ЖІНКА 

E = H EDUCATIONAL  
C = CENTER FOR  
R = HUMAN RIGHTS

НАЦІОНАЛЬНА АСАМБЛЕЯ  
ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ УКРАЇНИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКЕ ГРОМАДСЬКЕ ОБ'ЄДНАННЯ

## Український Індекс корпоративної рівності — це національне дослідження корпоративних політик, правил та практик приватних та державних компаній щодо підтримки рівності і різноманіття, та заборони дискримінації на робочому місці.

?

Індекс включає дослідження методів та інструментів, які дозволяють компаніям запобігати та протидіяти дискримінації на робочому місці за ознаками статі, віку, інвалідності, наявності статусу ВПО, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та інших, а також заходів, які розробляють та впроваджують компанії задля підтримки людського різноманіття та просування ідей рівності.

Вперше за історію свого існування Індекс звертає окрему увагу на роль малого бізнесу, у тому числі фізичних осіб-підприємців, у забезпеченні поваги до прав людини, цінностей рівності, недискримінації, різноманіття й інклюзивності.

Традиційно, коли йшлося про права людини, увага приділялась великим корпораціям та їх впливу на життя людей і громад. Але в останні роки все більшого визнання здобуває ідея про важливість малого бізнесу у просуванні рівності й поваги до різноманіття. Адже саме малий бізнес працює найближче до людини.

?

1

## Загальний перелік запитань, на які має відповісти кожен учасник/учасниця опитування (до того, як перейти до критеріїв оцінювання)

Назва компанії \_\_\_\_\_

Сайт та соціальні мережі \_\_\_\_\_

Рік реєстрації чи створення? \_\_\_\_\_

Місце реєстрації \_\_\_\_\_

Загальна чисельність працівників і працівниць

- від 1 до 10
- від 11 до 50
- від 51 до 100
- від 100 до 250
- від 251 до 500
- від 501 до 1000
- більше 1000

Сфера діяльності

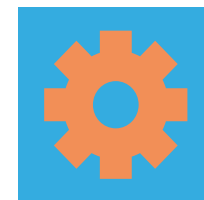
- Сільське господарство
- Лісове господарство
- Добувна промисловість
- Переробна промисловість
- Енергетика
- Водопостачання та/або поводження з відходами
- Будівництво
- Оптова та роздрібна торгівля
- Транспорт
- Поштова та/або кур'єрська діяльність
- Тимчасове розміщування та/або організація
- Харчування
- Інформація та/або телекомунікації
- Фінансова та/або страхова діяльність
- Туризм
- Реклама
- Освіта
- Охорона здоров'я
- Відпочинок та/або розваги
- Юридичні послуги
- Інше \_\_\_\_\_

**Частка іноземного капіталу**  
(Зазначте, будь ласка, частку іноземних інвестицій у статутному капіталі підприємства)

- підприємство не має іноземних інвестицій у статутному капіталі
- від 0 до 10%
- від 11 до 20%
- від 21 до 30%
- від 31 до 40%
- від 41 до 50%
- від 51 до 60%
- від 61 до 70%
- від 71 до 80%
- від 81 до 90%
- від 90 до 99%
- 100%, це іноземне підприємство

Вкажіть, будь ласка, форму власності підприємства

- приватна
- державна
- комунальна
- змішана



Чи готує та оприлюднює компанія звіти з нефінансовими показниками про свою роботу, які включають питання рівності, недискримінації та/або прав людини так / ні

На яких цінностях побудовано роботу компанії? Чи є вони публічними?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Членство у бізнес-асоціаціях \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Участь у Індексі Корпоративної рівності

- вперше (2020)
- 2019
- 2018
- 2017
- 2016

Участь у інших рейтингах \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2

## Питання для представників та представниць великого бізнесу

1

Чи є у компанії політика рівності / недискримінації / поваги до різноманіття?

- так, це частина загальної політики з прав людини
- так, є окрема політика про рівність (чи заборону дискримінації)
- так, при розробці ця політика обговорювалися з колективом
- так, політика є публічно доступною на сайті компанії
- так, в нас є відповідальна особа або відділ, які опікуються питаннями рівності
- немає окремої згадки про заборону дискримінації чи рівність в корпоративних документах

1\*10=10

2

Які ознаки, захищені від дискримінації, згадуються в політиці рівності компанії / інших корпоративних документах?

- не заповнюється, якщо немає формалізованої політики.
- стать
- вік
- етнічне походження
- сексуальна орієнтація
- інвалідність
- статус ВПО
- учасник/учасниця АТО/ООС
- релігійні переконання
- політичні погляди
- мова
- маємо відкритий перелік

1\*10=10

3

Чи веде компанія статистику працівників і працівниць? Якщо так, вкажіть, за якими ознаками?

- жінки

- працівники/працівниці до 30 років
- працівники/працівниці старше 50 років
- ВПО
- працівники/працівниці з інвалідністю
- ні, такої статистики не маємо

5\*2=10

4

Якщо ви маєте/збираєте сегреговану за ознаками працівників і працівниць статистику, яким чином ви її використовуєте?

- за її допомогою ми намагаємося забезпечити різноманітність у складі колективу компанії
- це дозволяє нам планувати заходи сприяння / підтримки окремим категоріям працівників і працівниць
- ми враховуємо цю інформацію при плануванні корпоративних заходів
- ця інформація знаходить відображення у зовнішньому позиціюванні компанії
- ми розробляємо механізми виявлення можливих спеціальних потреб відповідних груп працівників і працівниць

5\*2=10

5

Чи вказуються бажані ознаки працівників/працівниць при оголошенні вакантних посад?

- ні, ми робимо оголошення про те, що ми наймаємо усіх без дискримінації
- так, ми вказуємо лише ознаки, що мають визначальне значення для характеру виконуваної роботи
- так, вказуємо бажані ознаки
- свій варіант \_\_\_\_\_

5+5+0+0=10

6

Чи стандартизована у компанії процедура проведення інтерв'ю на заміщення вакантних посад / при підвищенні, яка включає в себе запобігання дискримінації?

- так, в нас є затверджений єдиний перелік питань для всіх кандидатів/кандидаток
- так, ми не задаємо питання про приватне життя



- ні, питання залежать від характеру роботи та/або вимог до посади, на яку претендує кандидат/-ка
- ні, ми задаємо різні питання різним кандидат/-кам

5+5+0+0=10

## 7

---

**Чи враховані питання поваги до різноманіття та заборони дискримінації маркетинговій стратегії компанії?**

- так, ми залучаємо людей різної статі, віку, національності, гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації, людей з інвалідністю бути ментор/-ками, амбасадор/-ками нашого бренду
- ми уникаємо сексистської реклами, мови і контенту
- ні, ми не враховуємо ці питання в рекламі

5+5+0=10

## 8

---

**Яким стандартам архітектурної та/або інформаційної доступності відповідає приміщення, у якому ви продаєте товари або надаєте послуги?**

- виділено щонайменше 10% паркувальних місць (не менше 1 місця) для автомобілів людей з інвалідністю
- вхід до будівлі є безбар'єрним або встановлено пандус з кутом нахилу до 10%
- біля сходів та/або пандусу встановлено поручні на висоті 90 см і 70 см
- встановлено автоматизовані двері в будівлю і приміщення, висота порогів складає не більше 2,5 см, ширина дверей не менше 90 см
- облаштовано універсальну вбиральню / спеціалізовану кабінку
- всі приміщення розташовано на одному поверсі або встановлено ліфт/підйомник
- нанесено контрастне маркування скляних дверей
- сходинок виділені жовтою або білою контрастною смугою, на підлозі нанесено тактильні покажчики
- сайт компанії адаптовано для людей з порушеннями зору
- за потреби використовується розумне пристосування

1\*10=10

## 9

---

**Які заходи з підвищення обізнаності працівників і працівниць з теми поваги до різноманіття / недискримінації ви проводите протягом року?**

- щорічні обов'язкові тренінги
- зустрічі із запрошеними фахівцями, відкриті лекції
- дні або тижні підвищення уваги до якоїсь проблеми/порушення прав людини
- електронна розсилка про важливі міжнародні дати
- виходимо щороку на правозахисні акції з банером компанії
- не проводимо жодних спеціальних заходів
- ваш варіант

5\*2/0=10

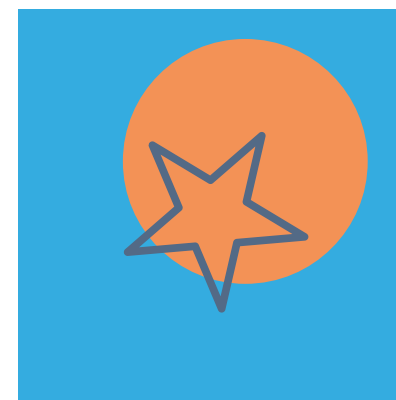
## 10

---

**Чи має ваша компанія механізм розгляду скарг або реагування на інформацію про дискримінаційні дії, висловлювання, інші практики?**

- так, у нас є загальний механізм розгляду скарг, яке б питання не було предметом такої скарги
- так, у нас є спеціальний анонімний механізм розгляду скарг на дискримінацію та/чи домагання та спеціальна особа/відділ, які опікуються питаннями рівності
- ні, в нас немає такого механізму

5+5+0=10



3

## Питання для представників та представниць малого та середнього бізнесу

1

Чи висловлює компанія свою відданість цінностям рівності / недискримінації / поваги до різноманіття?

- так, керівництво компанії / власни(ця)к систематично підкреслюють повагу до цих цінностей
- так, є окрема, письмово оформлена, політика про рівність (чи заборону дискримінації)
- так, при розробці ця політика обговорювалися з колективом
- так, політика є публічно доступною на сайті компанії та / або на запит будь-якої зацікавленої особи
- так, при прийнятті на роботу ця політика доводиться до відома кожного нового працівника / кожної нової працівниці
- компанія не приділяє спеціальної уваги питанням рівності / недискримінації / поваги до різноманіття

2\*5/0=10

2

Чи проводить компанія оцінку того, в яких ситуаціях в її діяльності є високим ризик дискримінації?

- компанія визначила набір таких питань
- в компанії визначено особу (відділ), відповідальну за оцінку дій компанії щодо недопущення дискримінації
- є механізм регулярної оцінки діяльності компанії щодо недопущення дискримінації
- механізм такої оцінки охоплює як внутрішні відносини в компанії (ризик дискримінації працівниць і працівників), так і зовнішні (споживачі, жителі громади, де веде діяльність компанія)
- працівниці і працівники, які в своїй діяльності стикаються з такими ситуаціями, обізнані щодо того, як не допустити дискримінацію

2\*5/0=10

3

Якщо відповідна оцінка ризиків проводиться, то які захищені від дискримінації ознаки беруться до уваги?

- стать
- вік
- етнічне походження
- сексуальна орієнтація
- інвалідність
- статус ВПО
- участь в АТО/ООС
- релігійні переконання
- політичні погляди
- мова
- маємо відкритий перелік

1\*10=10

4

Чи веде компанія статистику працівників і працівниць? Якщо так, вкажіть, за якими ознаками?

- жінки / чоловіки
- працівники/працівниці до 30 років
- працівники/працівниці старше 50 років
- ВПО
- працівники/працівниці з інвалідністю

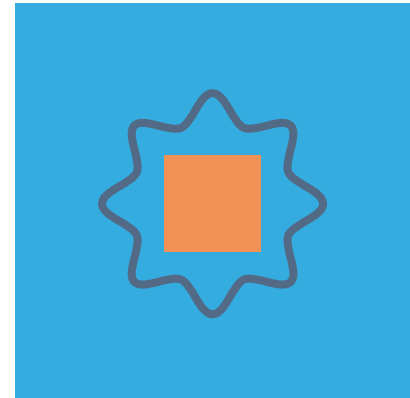
5\*2=10

5

Якщо компанія звертає увагу на зазначену вище статистику, то як вона використовує цю інформацію?

- за її допомогою ми намагаємося забезпечити різноманітність у складі колективу компанії
- це дозволяє нам планувати заходи сприяння / підтримки окремим категоріям працівників і працівниць
- ми враховуємо цю інформацію при плануванні корпоративних заходів
- ця інформація знаходить відображення у зовнішньому позиціюванні компанії
- ми розробляємо механізми виявлення можливих спеціальних потреб відповідних груп працівників і працівниць

5x2=10



**6**

**Чи вказуються бажані ознаки працівників/працівниць при оголошенні вакантних посад?**

- ні, ми робимо оголошення про те, що ми наймаємо усіх без дискримінації
- так, ми вказуємо лише ознаки, що мають визначальне значення для характеру виконуваної роботи
- так, вказуємо бажані ознаки
- свій варіант (поле для заповнення)

5+5+0+0=10

**7**

**Чи стандартизована у компанії процедура проведення інтерв'ю на заміщення вакантних посад / при підвищенні, яка включає в себе запобігання дискримінації?**

- так, в нас є затверджений єдиний перелік питань для всіх кандидатів/кандидаток
- так, ми не задаємо питання про приватне життя
- ні, питання залежать від характеру роботи та/або вимог до посади, на яку претендує кандидат/-ка
- ні, ми задаємо різні питання різним кандидатам/-кам, залежно від статі, віку, наявності статусу ВПО тощо

5+5+0=10

**8**

**Яким стандартам архітектурної та/або інформаційної доступності відповідає приміщення, у якому ви продаєте товари або надаєте послуги?**

- виділено щонайменше 10% паркувальних місць (не менше 1 місця) для автомобілів людей з інвалідністю
- вхід до будівлі є безбар'єрним або встановлено пандус з кутом нахилу до 10% біля сходів та/або пандусу встановлено поручні на висоті 90 см і 70 см
- встановлено автоматизовані двері в будівлю і приміщення, висота порогів складає не більше 2,5 см, ширина дверей не менше 90 см
- облаштовано універсальну вбиральню / спеціалізовану кабінку
- всі приміщення розташовано на одному поверсі або встановлено ліфт/підйомник
- нанесено контрастне маркування скляних дверей
- сходинок виділені жовтою або білою контрастною смугою, на підлогу нанесено тактильні покажчики

- сайт компанії адаптовано для людей з порушеннями зору
- за потреби використовується розумне пристосування

1\*10=10

**9**

**Чи організовує компанія заходи, використовує інші способи підвищення обізнаності працівників і працівниць з питань недискримінації?**

- так, регулярно (не менше 2 разів на рік)
- так, але без відслідковування регулярності
- так, такі заходи включають у себе у тому числі питання рівної поваги і рівного ставлення, незалежно від виконуваної роботи, рівності оплати праці за однакову роботу, попередження домагань і переслідувань
- так, ми поширюємо серед працівників і працівниць інформаційні матеріали і корисні ресурси з питань недискримінації, поваги й рівності

4(0)+0(2)+4 + 2 = 10

**10**

**Чи має компанія механізми виявлення випадків дискримінації і реагування на них?**

- так, у нас є спеціальний механізм подання повідомлень (за бажанням — анонімних) про випадки дискримінації, домагань, зневажливого ставлення, тощо
- відповідний механізм є доступним як для працівників і працівниць, так і для людей поза компанією
- ми проводимо опитування працівників та / або споживачів / клієнтів щодо можливого допущення дискримінації компанією
- за результатами розгляду повідомлень приймається рішення про те, які заходи мають бути вжиті
- ми повідомляємо про результати розгляду повідомлень, що надійшли

2+ 2+ + 2 + 2 + 2 = 10



## 4

## Пояснення до критеріїв та приклади

## 1

пояснення

Що таке політики рівності / недискримінації / поваги до різноманіття?

**Політика рівності** — це корпоративний внутрішній документ, який гарантує рівне ставлення до працівників і працівниць (за різними ознаками) та пояснює, що саме компанія вкладає в своє розуміння рівного ставлення.



**Політика недискримінації** — це також внутрішній документ, у якому компанія декларує свою відданість принципу недискримінації та пояснює, яку поведінку чи бездіяльність буде розуміти як дискримінаційну, за яких обставин та за якими ознаками та відповідно що мають робити працівники і працівниці, аби уникати такої поведінки та/або куди про неї повідомляти. Окрема увага має приділятися недопустимості переслідувань на робочому місці, у тому числі сексуальних переслідувань.

Натомість **політика поваги до різноманіття** робить наголос на тому, що сила компанії в різноманітній команді, компанія свідомо залучає людей з різними ідентичностями та створює атмосферу поваги та розвитку працівників і працівниць, розуміючи та підтримуючи їх різність.

Усі політики можуть бути об'єднані в один документ або існувати окремо чи входити до більш всеохоплюючої політики у сфері прав людини компанії.

При цьому, у випадку невеликої компанії, міжнародні організації (ООН, Європейська Комісія) допускають, що через обмеженість фінансових, людських, організаційних ресурсів компанія може розробляти такі політики у спрощеному вигляді, аж до простої заяви на сайті компанії чи в інший загальнодоступний спосіб.

приклад

Політика рівності компанії Південне конструкторське бюро: "Усі призначення, підвищення по службі і переведення на інші посади, а також інші рішення, що впливають на працевлаштування працівників, ухвалюють без урахування національності, походження, статі, віросповідання та ін."

Політика недискримінації компанії Whirlpool: Whirlpool не дискримінує у працевлаштуванні на підставі раси, кольору, релігії, інвалідності, національного походження, генетичної інформації, статі (включаючи вагітність), віку, сексуальної орієнтації, гендеру (вклю-

чаючи гендерну приналежність та вираження), сімейного стану, статусу ветерана, громадянства або будь-якої іншої ознаки, захищеної чинним законодавством.

Наша політика недискримінації в галузі зайнятості стосується пошуку працівників, найму, компенсацій, підвищення по службі, трансферу, дисципліни, припинення, звільнення, доступу до пільг та навчання та всіх інших аспектів зайнятості.

Політика поваги до різноманіття Британської Ради в Україні: "Політика розмаїття покликана демонструвати відмінності та подібності між людьми, створювати робочі середовища, які цінують ці відмінності та вміють використовувати їх задля організаційної та суспільної вигоди."

## 2

пояснення

Захищені від дискримінації ознаки — це ознаки, що перелічені в міжнародному праві, яке є обов'язковим для України, та в національному законодавстві (**дивись наш розділ із переліком законів**). Ці ознаки з законів "переміщуються" в корпоративні документи. Так, якщо в Кодексі законів про працю мова йде про 24 ознаки, в Європейській Конвенції про права людини про 11 ознак, а в Конституції України лише про 10, то на який перелік нам орієнтуватись? На максимально широкий, бо кожен з цих переліків не є закритим та закінчується словами "та інші ознаки".

Інший підхід - це зазначити кілька ключових для компанії ознак у корпоративних документах та використати фразу "інші ознаки", щоб не перераховувати все.

Але пам'ятайте, що ознаки, які ви прямо не згадали, це не ознаки, за якими можна проводити необґрунтоване розрізнення у поводженні із працівниками і працівницями.

Виберіть зі списку всі ознаки, які у вас вказані, а якщо у вас в переліку є опція "інші ознаки" - обов'язково її відмітьте.

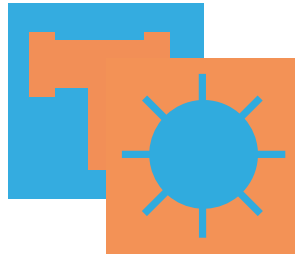
приклад

**Широкий перелік можливих захищених ознак, які варто вказати в своїй політиці:**

- Раса
- Колір шкіри
- Етнічне походження
- Національність
- Громадянство
- Статус біженця
- Статус ВПО
- Статус учасника/учасниці АТО/ООС
- Місце проживання
- Релігійні чи інші переконання
- Політичні погляди
- Мова



- Вік
- Стать
- Гендер
- Гендерна ідентичність
- Сексуальна орієнтація
- Майновий стан
- Сімейний стан
- Соціальний статус
- Спосіб життя
- ВІЛ позитивний статус
- Стан здоров'я
- Інвалідність
- Генетичні характеристики
- Зовнішність
- Освіта
- Професія
- Судимість
- Інші ознаки



### 3

пояснення

Ми ставимо це питання не для того, аби черговий раз змусити вас згадати математику. Насправді, відповідь на це запитання продемонструє, що ви:

- а) знаєте кількісний склад скоєї команди за різними захищеними ознаками
- б) показує, наскільки різноманітною є ваша команда, адже компанія може вважати себе такою, що поважає різноманіття та хоче його свідомо досягати та використовувати його силу, але кількісний склад працівників і працівниць за окремими ознаками демонструє цілковиту гомогенність - в компанії працюють лише чоловіки певного віку, або навпаки лише жінки, але різного віку. І тоді є питання як до компанії - чому так, так і до сфери загалом - чи така ситуація лише в цій компанії, чи по всій сфері такого бізнесу.

**І ключове питання, чи може компанія щось зробити, аби це змінити при подальшому залученні нових працівників і працівниць? Що це дасть компанії та які заходи потрібні?**

приклад

**Показники, за якими ви можете вимірювати різноманіття:**

- Стать (співвідношення жінок та чоловіків)
- Вік
- Інвалідність
- Статус ВПО
- Етнічне походження (тут важливо розуміти, чи є згода персоналу на обробку таких даних, та навіщо вони потрібні компанії, чи вони стануть поштовхом для розробки позитивних дій, наприклад, якщо мова йде про представників і представниць етнічних меншин)

- Релігійні переконання (аналогічно, якщо компанія хоче запровадити можливість обирати вихідні на час релігійних свят основних моно-конфесій та працювати в інші дні - це може бути приводом запитати у персоналу про релігійні переконання)

### 4

пояснення

Якщо ви маєте/збираєте сегреговану за ознаками працівників і працівниць статистику, яким чином ви її використовуєте?

Різнманіття важливо не лише у загальних цифрах, щоб побачити всю компанію. Важливо розуміти, як можна використовувати на свою користь таку інформацію, це і про врахування потреб працівників та працівниць, що підвищує їх лояльність до компанії та забезпечує сталість колективу.

Також важливо розуміти, чи всі люди, незалежно від їхніх ознак, мають *однакові шанси на підвищення та зайняття керівних посад*. Адже співвідношення різних працівників і працівниць на керівних посадах також може багато сказати про реальне дотримання задекларованих цінностей поваги до різноманіття, так само як і підказати компанії можливі позитивні дії: якщо у нас мало жінок на керівних посадах — чи є тут привід задуматись та змінити нашу політику щодо професійного просування або навчання персоналу з урахуванням потреб саме жінок.

приклад

Набуває поширення практика компаній (у деяких країнах ЄС підтримувана законодавчими кроками) щодо забезпечення представництва жінок у керівництві компаній. Йдеться про різні моделі, які використовують компанії для досягнення цієї цілі. Найбільш визнана модель — коли у разі наявності дисбалансу за умов рівної кваліфікації претендентів на посаду перевага віддається жінці.

Серед інших заходів сприяння можуть бути, наприклад, скорочені (але оплачувані) години роботи в певний день тижня, можливість брати дітей на роботу (з облаштуванням відповідних умов), гарантування можливості працювати вдома (постійно або за потреби) для працівників і працівниць з дітьми.

Для працівниць і працівників, які виходять з декретної відпустки, можуть влаштуватися додаткові освітні заходи, які б дозволяли їм швидше відновити професійну форму.

Для внутрішньо переміщених осіб можуть запроваджуватися програми фінансової підтримки, психологічної допомоги тощо.

### 5

пояснення

Це питання про те, як ви складаєте перелік вимог до кандидатів та кандидаток у ваших оголошеннях про вакансії та чи дотримуєтесь вимог чинного законодавства, яке дозво-

ляє вказувати ті чи інші ознаки людини лише у випадку, якщо є безпосередній зв'язок між ознакою та характером виконуваної роботи. Передовсім ми маємо на увазі вимоги ЗУ "Про рекламу" та "Про зайнятість населення".

Ви можете долучити приклад вашого оголошення.

**приклад** Чудовим прикладом публічного декларування цінності поваги до різноманіття є вказування в оголошенні про вакансію повідомлення: "Ми роботодавець, що поважає різноманіття та заохочує кандидатів та кандидаток з різними ознаками подаватися", або просто й лаконічно: "Ми не дискримінуємо та надаємо розумне пристосування за потреби".

## 6

пояснення

Це питання про:

- наявність стандартного переліку запитань, який ви ставите всім кандидатам та кандидаткам під час інтерв'ю чи співбесіди при підвищенні;
- про виключення з таких переліків питань, які можуть призвести до дискримінаційного ставлення - на кшталт запитань про приватне життя, про розподіл сімейних обов'язків, стан здоров'я тощо, відповіді на які можуть створити ситуації, коли оцінюють не лише професійні якості кандидатів та кандидаток, а й їх особисте життя та характеристики, які не мають стосунку до роботи.

**приклад** Гарним прикладом є виключення з переліку запитань щодо таких тем:

- Діти/хто доглядає за вашими дітьми
- Стан здоров'я
- Релігійні погляди
- Вік
- Статус ВПО / місце проживання та реєстрації
- Політичні погляди
- Інші приватні питання, які не мають стосунку до роботи

## 7

пояснення

Це питання про те, як ви рекламуєте свої послуги та/або товари? Чи гендерно чутлива ваша рекламна продукція? Чи ваш товар продається за допомогою жіночого тіла, чи ваш маркетинговий відділ знає та зважає на вимоги ЗУ "Про рекламу"? Це також питання про те, наскільки ваші рекламні продукти відображають людське різноманіття та підтримують чи навпаки не відповідають стереотипам в українському суспільстві? Ваш майонез завжди рекламує жінка, яка готує обід для великої родини? Чи у вас в рекламі є люди старшого віку?

Тут ви можете долучити приклад вашої реклами.

**приклад** Приклад оголошення: "Перша українська міжнародна мережа фітнес-клубів Малибу Fit завжди виступає за рівні права та можливості для всіх та підтримує Харків Прайд! Отже, весь вересень у всіх клубах мережі діє акція: усі, хто говорить пароль "я підтримую Харків Прайд", отримає безкоштовний сеанс солярію і безкоштовний день фітнесу!"

## 8

пояснення

Для відповіді на це запитання краще за все роздрукувати перелік пунктів (бо кожен з них про різні виміри доступності) та пройтись з колегами по офісу й відмітити, яким показникам відповідає ваш офіс, можливо результат вас здивує. А можливо, ви знайдете простір для покращення. Не обов'язково у вас мають бути в наявності всі елементи одразу, однак деякі з них можуть знадобитись, якщо у вас з'явиться працівник чи працівниця, які потребують, наприклад, контрастного маркування. **А от пандус, доступний вхід, широкі двері тощо – ці елементи мають бути завжди.** Зауважте, будь ласка, що це мінімальний перелік постійних елементів доступності, крім цього, роботодавці мають обов'язок застосовувати індивідуальне розумне пристосування на вимогу окремих працівників і працівниць.



## 9

пояснення

Це питання про те, чи включені в ваш навчальний план для підвищення рівня знань працівників та працівниць інформаційні матеріали, тренінги, лекції на теми рівності, недискримінації, поваги до різноманіття. Чи робите ви такі заходи самостійно, чи запрошуєте до співпраці громадські організації.

**приклад** З 2014 року щорічно з нагоди Дня прав людини 10 грудня, президент і генеральний директор компанії Hitachi – Toshiaki Higashihara надсилає послання про права людини для керівників і співробітників компанії Hitachi, Ltd. і Group. У 2018 році 258 тисяч керівників, співробітників і співробітниць у Японії та за її межами отримали повідомлення електронною поштою щодо глобальних тенденцій у сфері прав людини, щодо політик компанії Hitachi у сфері прав людини, а також щодо важливості ролі кожного окремого працівника у забезпеченні поваги до прав людини у своїй роботі.

У 2019 р. Nestle стала першою компанією в світі, яка зробила загальнодоступним свій тренінговий курс з прав людини, розроблений Данським інститутом прав людини для працівників і працівниць компанії

Це питання про те, що має робити ваш співробітник чи співробітниця, якщо стався випадок дискримінації, переслідування, у тому числі сексуального, або інші випадки упередженого ставлення. Чи є такий "алгоритм" (кому повідомляти, як довго розглядаються скарги, що робить керівництво тощо) та чи цей алгоритм відомий всім в компанії?

приклад

Це може бути онлайн-алгоритм (анонімний або ні) звернень на скриньку пошти (доступ до якої є у визначеного кола осіб). Це може бути гаряча лінія.

Це можуть бути інформаційні плакати або розділ в керівництві для працівників і працівниць, де вказано, які випадки неприпустимої поведінки можуть повідомляти, в який термін очікувати відповідь та яких дій має вжити керівництво для виправлення ситуації.

Дуже важливим є почуття безпеки працівників та працівниць, які повідомляють про дискримінацію, та атмосфера довіри в компанії. Адже замовчування дискримінації не виправить ситуації.

