

Кращі практики на рівні підприємств щодо дотримання принципів рівних можливостей та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України

Результати дослідження



Авторське право © Міжнародна організація праці, 2010 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов видавничої ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org

Р. М. Курінько

Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження

ISBN 978-92-2-824153-2 (друкована версія)

ISBN 978-92-2-824154-9 (веб-версія)

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вищевказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.

Надруковано в Україні





**Проект співфінансується
Європейським Союзом**



**Проект співфінансується та виконується
Міжнародним бюро праці**

Публікацію розроблено та надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні
«Рівність жінок і чоловіків у світі праці».
За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою: gender@ilo-dp.kiev.ua.

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу гендерночутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН та ЄС, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Європейського Союзу, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.



SUMMARY

STUDY OF ENTERPRISE GOOD PRACTICE COMPLIANCE WITH THE PRINCIPLES OF EQUAL TREATMENT AND NON-DISCRIMINATION AT THE WORKPLACE IN UKRAINE

A study of the current state of gender-oriented good practice at the enterprise level in Ukraine was carried out within the framework of the EU-ILO project “Gender Equality in the World of Work”. The principles of equal opportunities and non-discrimination at the workplace are at the centre of the analysis.

Key objectives of the study

- (1) Define and analyse the advanced experience of Ukrainian companies in order to collect materials on gender-oriented practices in Ukrainian member companies of the UN Global Compact Network, as well as among other companies considered to be socially responsible.
- (2) Analyse advanced practices with regard to equal opportunities and non-discrimination presented in the ILO publication “Employers’ Organizations Taking the Lead on Gender Equality” and the ILO Training Package “Work and Family”, and extract the cases most relevant to the Ukrainian environment for further adaptation, accumulation and distribution.

Methodology used in developing the study and related materials

- Direct written communication (requests for information) with the representatives of companies and follow-up interviews.
- Detailed analysis of materials from open sources – mainly from companies’ websites – and materials from specialized webpages on corporate social responsibility.
- Analysis of the information presented in the social reports of Ukrainian member companies of the UN Global Compact Network, as well as by other socially responsible companies.

Details

Number of companies asked to provide information: 28 (all members of the Global Compact Network in Ukraine).

Number of responses which contained information on gender practices: 4.

Number of reports analysed: 24.

Number of references to social reports on gender-oriented practices in the enterprises mentioned in the study: 13.



General conclusions

The materials received within the framework of the study revealed a number of issues regarding the implementation of gender equality principles at enterprise level among socially responsible companies in Ukraine.

Unfortunately, the response level among companies was low and little material was available from open sources. This may be the result of the novelty of the issue in Ukraine and, as a result, the lack of monitoring, implementation and accumulation of related materials.

The information received during the study testifies to various differences between national and foreign companies operating in Ukraine with regard to the level of awareness of gender issues and related opportunities, together with differences in the monitoring, implementation and accumulation of the abovementioned materials.

Foreign companies' offices or separate divisions in Ukraine are usually well aware of gender-related problems, and systematically monitor and address a specific range of issues within the enterprise. Usually, foreign companies highlight gender issues in their mission statements, codes of conduct and other internal regulations. Issues of equal employment opportunities, respect for diversity and preventing all forms of discrimination are often clearly stated in corporate instructions or documents at all management levels. These elements are also mentioned in companies' social reports in the form of references to UN Global Compact principles.

At the same time, it should be noted that there is a lack of information in Ukrainian companies on the systematic implementation of gender-oriented initiatives and programmes. This is shown by the insufficient information collected on gender initiatives at enterprise level and the lack of attention paid to the qualitative illustration of such elements in social reports and other communications by companies, in turn caused by the greater attention paid in such reports to other publicly sensitive issues.

International experience suggests that this situation is caused by a number of factors, namely: low awareness of this issue among young Ukrainian business people; the fact that gender issues are already partly covered by the Labour Code and special workplace regulations; the absence of market drivers, including low expectations in Ukrainian society with regard to this issue and the lack of participation of Ukrainian companies in international supply chains, within the framework of which gender issues have been increasingly addressed for the past few decades.

Suggestions and recommendations

Taking into account the academic novelty of this research in Ukraine and the provision of a number of educational chapters in these materials – namely, the chapter on international best practice and the analysis of gender-oriented practices and how to include them in the various spheres of enterprise activity on an everyday basis – wide distribution of these materials would be beneficial. Hopefully, acquaintance with the materials developed in this study will improve people's understanding of the place and role of gender in company life and boost the wider implementation of gender-oriented policies throughout Ukrainian business.

R.M. KURINKO



ЗМІСТ

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	8
ЦІЛІ ПРОЕКТУ.....	9
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	9
Ґендерна рівність.....	10
Недискримінація.....	10
Рівні можливості зайнятості.....	11
ІНСТРУМЕНТАРІЙ.....	11
ЗАГАЛЬНА СТАТИСТИКА ЩОДО КОМУНІКАЦІЙ ТА ОБСЯГУ АНАЛІЗУ.....	12
АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ҐЕНДЕРНОГО ЗВІТУВАННЯ.....	12
Ґендерна рівність в управлінні організацією.....	12
Ґендерна рівність на робочому місці.....	13
Ґендерна рівність та ланцюг постачальників.....	15
Ґендерна рівність та місцеві громади.....	17
Ґендерна рівність та споживачі.....	18
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	20
КРАЩІ ПРАКТИКИ УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ	21
КОМПАНІЯ КОКА-КОЛА: ЯКІСНІ ПРИКЛАДИ ВНУТРІШНІХ НОРМАТИВНИХ ПОЛОЖЕНЬ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ҐЕНДЕРНО ЗВАЖЕНОЇ ПОЛІТИКИ.....	21
КОМПАНІЯ «ГЕШТАЛЬТ КОНСАЛТИНГ ГРУП»: СПРИЯННЯ РОБОТІ ЖІНОЧОГО ЦЕНТРУ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ІНІЦІА- Т И В	25



ТОВ «БДО»: ТРУДОВА МІГРАЦІЯ І ПРОБЛЕМИ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ: ЗАПОБІГАННЯ. ПРАВА ЛЮДИНИ, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.....	29
--	----

ВИБІРКА ГЕНДЕРНО ЗОРІЄНТОВАНИХ ІНІЦІАТИВ КОМПАНІЙ НА ОСНОВІ ЗВІТУВАННЯ В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ.....	30
--	----

КОКА-КОЛА БЕВЕРІДЖИС УКРАЇНА.....	30
ГРУПА КОМПАНІЙ «ФОКСТРОТ».....	31
КОНЦЕРН ГАЛНАФТОГАЗ.....	33
ІНТЕРПАЙП.....	35
ЗАТ «СИСТЕМ КЕПІТАЛ МЕНЕДЖМЕНТ».....	35
ВОЛЯ КАБЕЛЬ.....	36
КИЇВСТАР.....	37
НІКО.....	38
ТУРИСТИЧНА КОМПАНІЯ БІТСКО.....	39
ДТЕК.....	40
ПРОСТО – СТРАХУВАННЯ.....	40
ГЕШТАЛЬТ КОНСАЛТИНГ ГРУП.....	41

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1. КОПІЯ ЛИСТА-ЗАПИТУ (ВКЛЮЧНО ЗІ СТРУКТУРОЮ КЕЙСУ).....	43
ДОДАТОК 2. СПИСОК КОМПАНІЙ = РЕЦИПІЄНТІВ ЛИСТА-ЗАПИТУ.....	46
ДОДАТОК 3. СПИСОК СОЦІАЛЬНИХ ЗВІТІВ, ЯКІ БУЛО ПРОАНАЛІЗОВАНО.....	47
ДОДАТОК 4. СПИСОК РОЗСИЛКИ З ПОРТАЛА CSRJOURNAL.....	50



ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

У межах проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», який впроваджується в Україні за Міжнародним бюро праці за спільної фінансової підтримки з боку Європейського Союзу та МБП, було проведено Дослідження кращих практик на рівні підприємств щодо поваги до принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах в Україні.

Зазначений проект започатковано у 2009 році з метою розбудови потенціалу органів влади та соціальних партнерів в Україні задля забезпечення виконання національного законодавства та міжнародних зобов'язань щодо рівності жінок і чоловіків у світі праці, що сприятиме подальшому подоланню гендерної упередженості в політиці зайнятості та запобіганню сексуальним домаганням на робочому місці. Іншим важливим напрямом діяльності Проекту є забезпечення сприятливого економічного середовища та підтримка розвитку підприємництва для жінок.

Цілі Проекту

Цілі проекту такі:

- a. Підвищити здатність урядових структур та соціальних партнерів (роботодавців і профспілок) у сприянні впровадженню, виконанню й моніторингу відповідних міжнародних зобов'язань і національного законодавства, політики і програм, спрямованих на забезпечення рівності жінок і чоловіків та розширення можливостей і зміцнення ролі жінок у світі праці (наприклад, Конвенції МОП, Кодекс законів про працю, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року).
- b. Поліпшити можливості інститутів ринку праці та соціальних партнерів у розробленні й упровадженні гендерно чутливої політики, програм та послуг на ринку праці.
- c. Поширити функції інспекції праці та професійних спілок у сфері проведення ефективного моніторингу процесу забезпечення гендерної рівності на робочому місці та відновлення прав у разі їх порушення.
- d. Сприяти розвитку економічного середовища, зокрема шляхом підтримки розвитку підприємництва для жінок.

Один з компонентів Проекту передбачає проведення заходів з метою підвищення готовності і зацікавленості та зміцнення зусиль роботодавців державного і приватного секторів у плані дотримання принципів рівного ставлення та недискримінації на робочому місці.



Теоретико-методологічні аспекти дослідження

За теоретичне підґрунтя тлумачення та розуміння терміну «гендер» і питань, пов'язаних із забезпеченням рівних можливостей зайнятості, недискримінації тощо, було покладено Закон України «Про забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків» разом з міжнародною методологією, розробленою Міжнародною організацією праці та закріпленою у відповідних конвенціях.

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, Верховна Рада України у 2005 році ухвалила Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Відповідно до Закону гендерна рівність визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Іншим пов'язаним терміном є дискримінація, яка визначається законом як дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або внеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків¹.

Міжнародна організація праці (МОП) – одна з найстаріших і найбільш представницьких міжнародних організацій. Створена 1919 року при Лізі Націй, вона пережила останню і від 1946 року стала першою спеціалізованою установою ООН.

Діяльність МОП спрямована на збільшення можливостей для жінок і чоловіків у здобутті гідної й продуктивної роботи за умов свободи, рівності, безпеки й дотримання людської гідності. Головними цілями організації є просування прав на робочому місці, заохочення можливостей гідного працевлаштування, сприяння соціальному захисту та посилення ролі діалогу в розв'язанні проблем у сфері праці.

У рамках Міжнародної організації праці існує Бюро з питань гендерної рівності, яке підтримує й надає поради сторонам соціального діалогу та персоналу Офісу штаб-квартири стосовно просування і захисту гендерної рівності у царині праці. Воно також керує великою базою знань з питань гендеру, здійснює спільний гендерний аудит, має службу підтримки, яка відповідає на запити щодо допомоги посилити здатність персоналу і сторін соціального діалогу розв'язувати проблеми рівності на робочих місцях. Бюро з питань гендерної рівності координує глобальну гендерну мережу МОП, яка об'єднує спеціалістів з питань гендеру, та основні аспекти гендеру в штаб-квартирах і місцевих офісах².

Термін «гендер» у межах роботи Міжнародної організації праці (МОП) щодо гендерної рівності та недискримінації використовують для посилання на соціальні відмінності та стосунки між чоловіками й жінками, які вивчаються та які можуть значно відрізнятися між суспільствами і культурами та змінюватися в часі. Термін «гендер» не замінює терміну «стать», який означає винятково біологічну відмінність між чоловіками й жінками. Наприклад, статистичні дані розподіляють за ознакою статі. Термін «гендер» використовують для аналізу ролей, відповідальності, обмежень, можливостей і потреб чоловіків і жінок у всіх сферах та в будь-якому соціальному контексті.

Мета МОП – просувати рівні можливості для жінок і чоловіків задля отримання гідної праці. Це справедливо оплачувана продуктивна робота, яка виконується за умов свободи, справедливості, безпеки й людської гідності. За визначенням МОП, гендерна рівність – це критичний елемент зусиль для досягнення її чотирьох стратегічних цілей:

- просування і реалізація стандартів та основних принципів і прав на робочому місці;
- створення кращих можливостей для чоловіків та жінок у плані захисту гідної зайнятості та доходів;
- поліпшення забезпечення й ефективності соціального захисту для всіх;
- посилення трипартизму та соціального діалогу³.

1 - Закон України «Про забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків».

2 - <http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

3 - [*http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandGenderEquality/lang--en/index.htm#P11_644](http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandGenderEquality/lang--en/index.htm#P11_644)



Посилаючись на гендерну рівність у рамках МОП, переважно мають на увазі такі аспекти:

- рівність можливостей та ставлення у відносинах зайнятості;
- рівна винагорода за рівноцінну працю;
- рівний доступ до безпеки й гігієни робочого середовища та соціального забезпечення;
- рівність у значному кар'єрному розвитку;
- баланс між роботою та сімейним життям, справедливий як для чоловіків, так і для жінок;
- свобода від сексуальних домагань.

Гендерна рівність

Гендерна рівність, або рівність між чоловіками та жінками, виходить з концепції, згідно з якою всі люди – і чоловіки, і жінки – мають однакову можливість розвивати свої професійні здібності та зробити вибір без обмежень, зумовлених стереотипами, жорсткими гендерними ролями й упередженнями. Гендерна рівність означає, що різна поведінка, очікування та потреби і жінок, і чоловіків сприймаються, оцінюються та заохочуються однаковою мірою. Це не означає, що між жінками та чоловіками немає відмінностей, проте їхні права, відповідальність та можливості не залежать від того, народилися вони жінками чи чоловіками. Виходячи з цього, гендерна рівність означає справедливе ставлення до жінок і чоловіків. Воно може включати рівне чи відмінне ставлення, але вважається еквівалентним стосовно прав, винагород, обов'язків та можливостей.

Недискримінація⁴

Дискримінувати у сфері праці та занять означає ставитися до людей по-різному та упереджено через окремі характеристики, якими є стать, колір шкіри, релігійні вірування й політичні преференції чи соціальне походження, незважаючи на заслуги особи чи належне виконання нею посадових обов'язків. У межах роботи дискримінація може обмежувати людині доступ до виду роботи, якою вона прагне займатися. Це погіршує можливості чоловіків і жінок розвивати свій потенціал, здібності, таланти й отримувати винагороду відповідно до заслуг. Дискримінація на робочому місці призводить до нерівності на ринку праці й ставить певні групи в невідгідне становище.

Дискримінація на ринку праці та на робочому місці існує в різних робочих ситуаціях та формах зайнятості в усіх економічних секторах як у формальній, так і в тіньовій економіці. Саме тому всі працівники великих високотехнологічних підприємств, наймані працівники тіньових підприємств, юристи, фермери та самозайняті працівники можуть тією чи іншою мірою зазнавати дискримінації.

Дискримінація на робочому місці може бути прямою та опосередкованою. Дискримінація є прямою, коли, спираючись на правила, закони та політику, звільняють або ставлять у невідгідне становище працівників на підставі таких характеристик, як політичні переконання, сімейний стан чи стать. Опосередкована дискримінація може виявлятися, коли частково нейтральні правила та практики справляють негативний вплив на непропорційну кількість членів певної групи. Важливо знати, що таке опосередкована дискримінація, оскільки створення однакових умов, а також однакові ставлення та вимоги, до кожного на практиці можуть призвести до напручуд нерівних результатів.

Розподіл, що ґрунтується на індивідуальній заслугі, не вважається дискримінацією у сфері зайнятості та на посаді. Тлумачення заслуги та здібностей ґрунтуються на співвідношенні між талантом, знаннями та навичками людини й тим, чого вимагає від неї виконання певної роботи. Відбір за заслугою дає можливість обрати для роботи найкращого. Однак на практиці важко визначити й виміряти заслугу. Заслуга – не абсолютне статичне поняття, тоді як на «найкваліфікованішого» претендента можуть впливати соціальні цінності й упередження. Навіть більше, інколи важко виміряти і порівняти різний досвід роботи та його типи.

⁴ - Джерело: частково ґрунтується на Час для рівності на робочому місці, Звіт Генерального директора, I (B), МОП 2003



Рівні можливості зайнятості

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків» рівні можливості зайнятості – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків⁵. На практиці рівні можливості зайнятості означають подолання бар'єрів, щоби всі потенційні працівники могли претендувати на ту посаду, якої вони прагнуть, з одного боку, та виявити свою максимальну продуктивність – з іншого.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

Використані інструменти під час дослідження:

1. Аналіз та оброблення отриманої інформації у відповідь на лист-запит Федерації роботодавців України до представників українських компаній – членів Української мережі Глобального договору на надання матеріалів щодо ґендерно зорієнтованих практик компаній (детальна статистика комунікацій у додатках).
2. Напівструктуроване інтерв'ю⁶ з представниками українських компаній – членів Української мережі Глобального договору, які подали звіт із прогресу з метою виявлення й накопичення матеріалів стосовно запроваджених програм з ґендерної рівності.
3. Аналіз змісту поданих звітів компаній з корпоративної соціальної відповідальності щодо виявлення, накопичення та презентації в рамках матеріалів дослідження інформації стосовно ґендерно зорієнтованих практик.
4. Аналіз матеріалів Інформаційно-аналітичного ресурсу з питань КСВ⁷ щодо виявлення матеріалів стосовно ґендерної рівності серед українських компаній з метою подальшої презентації в рамках матеріалів дослідження.

Загальна статистика щодо комунікацій та обсягу аналізу

Кількість компаній, яким було адресовано звернення, – 28 (усі члени Української мережі Глобального договору). Кількість відповідей, які містили інформацію щодо ґендерних програм, – 4 (станом на 02.12.2009, додатково очікується 3). Кількість проаналізованих звітів – 24. Кількість використаних посилань із соціальних звітів у дослідженні щодо практики з ґендерно чутливих питань на рівні підприємства – 13.

⁵ - Закон України «Про забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків».

⁶ - Напівструктуроване інтерв'ю – це інтерв'ю, яке складається з тематичних блоків і містить ряд обов'язкових аспектів, щодо яких має бути отримана інформація.

⁷ - www.csrjournal.com



АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ҐЕНДЕРНОГО ЗВІТУВАННЯ

Цей розділ побудований у вигляді порівняння отриманих даних від українських компаній за зразком, ґрунтованим на врахуванні передового міжнародного досвіду включення питань ґендеру до різних рівнів функціонування та діяльності компанії. Такий підхід дає змогу системно висвітлювати досліджувану проблематику, порівнювати з українським досвідом, окреслювати шляхи стосовно поліпшення загальної ситуації.

Було обрано п'ять рівнів можливого залучення питань ґендеру до регулювання відносин на рівні підприємства, а саме:

- ґендерна рівність в управлінні організацією;
- ґендерна рівність на робочому місці;
- ґендерна рівність та ланцюг постачальників;
- ґендерна рівність та місцеві громади;
- ґендерна рівність та споживачі.

Ґендерна рівність в управлінні організацією

У світовій практиці тональність публічної політики організації визначають з огляду на її основні принципи. Дотримання ґендерної рівності й відкритості щодо соціальних, екологічних та економічних чинників широко визнається як засадовий компонент корпоративного управління.

Запровадження та практика

Для запровадження ґендерної рівності на управлінському рівні організації зазвичай:

- визначають чіткі й конкретні зобов'язання для забезпечення ґендерного різноманіття в програмній заяві організації;
- розробляють план організації щодо шляхів досягнення зобов'язань організації для забезпечення ґендерного різноманіття з чіткими цілями (наприклад, кількість жінок серед членів правління та на управлінських посадах), конкретною відповідальністю, часовими рамками та з методикою проведення моніторингу;
- закладають бюджет для забезпечення ґендерних ініціатив на організаційному рівні;
- серед членів правління призначають особу, яка опікується політикою та планом із забезпечення ґендерної рівності;
- призначають особу або формують команду для координації забезпечення ґендерної рівності в рамках компанії;
- включають ґендер до переліку показників з розвитку компанії у картці звітності.

Отримані в перебігу дослідження дані переконливо свідчать, що серед українських компаній уже закріпилося певне розуміння практики включення питань ґендеру до моделей управління компанією, зокрема включення ґендерно чутливих питань до корпоративних документів-керівництв. Виявлені варіанти різняться за характером, але дають підстави констатувати наявність достатньої уваги до проблем ґендеру при виробленні керівних принципів і документів з управління компанією.

Представництва закордонних компаній мають чітко структуровану політику щодо ґендерних питань. Наприклад, компанія «Кока-Кола» у положеннях політики з прав людини має такі заяви щодо ґендеру та



політики зайнятості: «Наша політика – не дискримінувати в будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичної думки, статі чи сімейного статусу... Жоден працівник не буде об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних або будь-якої іншої форми домагань чи образ. Компанія має процедури для виявлення порушень відповідно до процедурних вимог та для швидкого й ефективного розгляду їх». Стандарти з дотримання прав людини в компанії «Кока-Кола Хелленік» передбачають, що «компанія розробляє для дирекції відповідні інформаційні системи, тренінгові програми, консультаційні процедури та інші процеси, необхідні для гарантування втілення цієї політики. Відповідальним за моніторинг виконання нашої політики з прав людини компанією «Кока-Кола Хелленік» у 28-ми країнах, в яких ми працюємо, є підкомітет ради директорів із соціальної відповідальності» (детальніше у розділі «Кращі практики»).

Приклад компанії «Кока-Кола» можна вважати таким, що повністю відповідає найкращим міжнародним практикам. На жаль, українські за походженням компанії не мають такого системного залучення гендерних питань до управління компанією. Наведена далі інформація є тому підтвердженням.

«ЗВІТ З ПРОГРЕСУ» компанії «Гештальт Консалтинг груп» за 2007 рік у розділі «Стандарти праці» має лише таке посилання: «Гештальт Консалтинг груп» сприяє викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування у власній компанії».

У Звіті компанії ІНТЕРПАЙП «ANNUAL REPORT FOR THE UN GLOBAL COMPACT ABOUT ACHIEVEMENT AND MUTUAL PROGRESS 2007» зазначено: «Після приєднання до Глобального договору ООН трубно-колісна Компанія ІНТЕРПАЙП реалізує його положення в рамках корпоративної бізнес-стратегії, тим самим підтверджуючи свою відданість принципам соціальної, екологічної та ділової відповідальності». У розділі «Права людини» компанія ІНТЕРПАЙП заявляє про повагу й дотримання прав людини незалежно від статі, раси, національності, мови, віку, місця проживання, віросповідання та політичних переконань. У розділі «Стандарти й норми праці» компанія виступає проти жодних проявів неналежної поваги й дискримінації працівників на робочому місці.

«ЗВІТ ПРО ПРОГРЕС у запровадженні принципів Глобального договору ООН у 2006 році» компанії «СКМ», яка активно позиціонується як соціально відповідальна на українському ринку, у розділі «Умови праці» містить таке: група СКМ підтримує Декларацію ООН про права людини, зокрема поважає і дотримується прав людини незалежно від статі, раси, національності, мови, віку, місця проживання, релігії й політичних переконань; забороняє будь-яку форму образ, погроз, приниження або дискримінації на робочому місці.

Звіт про корпоративну соціальну відповідальність компанії «Київстар» за 2008 рік у першому розділі містить посилання на дотримання принципу недискримінації; у звіті також йдеться про наявність відповідальної особи – компалайнз-менеджера.

Група компаній «Воля» у звіті з прогресу «Разом до нових висот» у розділі «Трудові практики» зазначає таке: «Компанія у своїй діяльності дотримується положень конвенції Міжнародної організації праці та документів інших організацій, спрямованих на забезпечення свободи зібрань, справедливого й чесного ставлення до співробітників, у тому числі при розгляді конфліктів або порушень поведінки».

Компанії «Ніко», «Просто страхування» та «Бітско» у своїх звітах задекларовують дотримання принципу недискримінації.

Узагальнюючи ситуацію щодо включення питань ґендеру на рівні управління компанією, можна зазначити, що найліпшого результату досягла дочірня компанія іноземної корпорації «Кока-Кола», яка має високий рівень наявності ґендерних елементів в управлінні компанією. Українські компанії теж показали високі результати у сфері залучення питань ґендеру в управління компанією – майже всі компанії у своїх соціальних звітах посилаються на включення ґендерних питань до царини управління компанією.

Ґендерна рівність на робочому місці

Наступним рівнем аналізу стало виявлення використання ґендерних елементів українськими компаніями для регулювання відносин на робочому місці.

В усьому світі жінки менше представлені серед офіційно зайнятих працівників, ніж чоловіки. Було помічено глобальну відмінність у заробітній платі жінок та чоловіків. З'являється дедалі більше причин



для забезпечення роботодавцями громадських інтересів та бізнесових переваг шляхом досягнення більшої участі жінок у розподілі робочої сили та вирішенні конкретних питань рівності за ознакою статі на робочому місці. Наприклад, репутація компанії, яка просуває гендерну рівність, може збільшити привабливість компанії на глобальному ринку серед висококваліфікованих працівників. Питання гендерної рівності на робочому місці включають просування гендерної рівності в управлінні, найманні та звільненні жінок-працівниць, чесну й рівну оплату праці для співробітників обох статей, політику батьківських відпусток, безпеку на робочому місці, рівний доступ до можливостей навчання і розвитку, можливість догляду за дитиною та забезпечення відповідного обладнання та засобів як для чоловіків, так і для жінок.

Запровадження та практика

Досягненню гендерної рівності на робочому місці можуть сприяти перелічені ініціативи й заходи:

- забезпечення справедливої та рівної заробітної плати, робочих годин і бонусів, включно з пенсією, за рівноцінну працю незалежно від статі;
- проведення регулярних оглядів рівня зарплати;
- ненадання переваг жінкам або чоловікам у процесі наймання та звільнення працівників;
- забезпечення рівного представлення як жінок, так і чоловіків серед працівників відділу з наймання кадрів у компанії;
- заохочення наймання жінок і чоловіків у галузях, які не вважаються «типовими» для їхньої статі;
- забезпечення таких можливостей для професійного розвитку, як формальний чи неформальний обмін професійною інформацією, діяльність щодо збільшення клієнтської бази, рівні можливості для менторства (метод навчання нового співробітника, завдяки чому той стає напарником більш досвідченого працівника й перймає його досвід) для чоловіків і жінок на всіх рівнях, включно з жінками, які працюють у нетрадиційних сферах;
- запровадження конкретних дій, які можна перевірити, спрямованих на створення балансу між роботою та особистим життям, як, наприклад, гнучкі умови праці, відпустки за сімейними обставинами, опіка за особами, які перебувають на утриманні працівників, програми з добробуту та можливості для звільнення й повернення працівників. Дозвіл працівникам брати відгули з приводу народження дитини та виконання сімейних обов'язків, а також батьківські відпустки;
- дозвіл працівникам брати відгули для піклування про власне здоров'я та лікування, а також для піклування про здоров'я осіб, які перебувають у них на утриманні, включно із сімейним плануванням та консультаціями й охороною репродуктивного здоров'я, надання можливостей повернення на посаду з такою самою заробітною платнею і статусом у разі погіршення стану здоров'я;
- заборона дискримінації з огляду на сімейний стан, батьківство та репродуктивний статус під час ухвалення рішень щодо наймання та посадового підвищення працівників;
- розгляд можливостей надання підтримки по догляду за дітьми шляхом надання послуг з догляду за дітьми або надання інформації та ресурсів стосовно цих послуг;
- забезпечення захисту від контакту з небезпечними або токсичними хімічними речовинами на робочому місці, особливо коли доведено або є підозра, що такі речовини можуть завдати непоправної шкоди здоров'ю жінок і чоловіків, включно з репродуктивним здоров'ям;
- заборона та попередження всіх форм насильства на робочому місці, включно з вербальними, фізичними образами та сексуальними домаганнями. Надання працівникам інформації щодо насилля проти жінок;
- запровадження ініціатив щодо забезпечення безпеки жінок-працівниць як на робочому місці, так і дорогою на роботу та з роботи і під час виконання ними службових доручень;
- забезпечення наявності окремих туалетів та, за потреби, окремих приміщень для перевдягання



для жінок і чоловіків.

Аналіз отриманих матеріалів засвідчує брак наявної інформації на рівні включення гендерних питань до регулювання відносин на робочому місці. Лише кілька компаній мають окремі регуляторні положення на рівні підприємства або посилення у звіті. Зокрема, компанія «Кока-Кола» у «Положеннях гендерної політики» має таке посилення: «В усіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи ми будемо ставитися до працівників справедливо» (детально в розділі «Кращі практики»). Компанія «Гештальт Консалтинг груп» вказує на дотримання принципу рівних можливостей зайнятості у «Звіті з прогресу» за 2007 рік, у розділі «Стандарти праці» наголошено прагнення компанії відповідати концепції гідної праці Міжнародної організації праці та забезпечувати рівні стартові позиції й можливості для чоловіків і жінок.

У «Звіті з прогресу 2008» компанії «ФОКСТРОТ» сформульовано зобов'язання ГК «ФОКСТРОТ» у рамках Глобального договору, а також зазначено, що ГК «ФОКСТРОТ» унеможливує прояви дискримінації за ознаками статі, раси, національності, мови, віку, місця проживання, релігії та політичних переконань. Жінки, котрі працюють у компанії «ФОКСТРОТ», мають ті самі права та обов'язки, що й чоловіки, отримують таку саму заробітну плату, такі самі компенсації й мають відповідати тим самим вимогам, що й чоловіки, які обіймають аналогічні посади.

Звіт із прогресу групи компаній «Воля» містить положення, згідно з якими специфіка послуг, які надає компанія, відбилася на кількісному переважанні серед працівників саме чоловіків (60 % проти 40 % жінок), але компанія при цьому дотримується принципу рівності можливостей. У засадових принципах компанії зазначено рівність, толерантність, просування прав жінок, баланс між сімейним і робочим життям.

Компанія «Ніко» на регулярних засадах аналізує кількість та структуру зайнятості на своїх підприємствах, приділяючи особливу увагу таким параметрам, як загальна зайнятість на підприємствах «Ніко» за категоріями (віку, статі, регіону, різновиду угоди тощо), плинність персоналу, виплати та пільги працівникам, а також відстежує й забезпечує рівень етнокультурного й гендерного розмаїття та рівних можливостей в організації як показника якості людського капіталу. «Ніко» застосовує принцип рівної винагороди за працю рівної цінності відповідно до Конвенції 100 МОП «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівноцінну працю».

З огляду на широке коло можливих питань та напрямів у розрізі відносин на робочому місці та порівняно невелику кількість інформації, що міститься в документах, може скластися враження недостатньої уваги до цього питання, насамперед у висвітленні відповідної інформації на сторінках звітів, регуляторних постанов компаній та в інших джерелах офіційної комунікації. У цьому плані доцільно зазначити, що значна частина охоплених на цьому рівні питань забезпечується національним законодавством про працю, яке охоплює широке коло питань в рамках гендерних відносин на робочому місці.

Наведені приклади досвіду українських компаній свідчать про достатнє забезпечення гендерної рівності на робочому місці, що передусім зумовлено специфікою національного законодавства. Тому спеціальних програм, спрямованих суто на цей рівень, виявити не вдалося, хоча це в жодному разі не є свідченням недостатньої уваги українського соціально відповідального бізнесу до цієї проблеми.

Гендерна рівність та ланцюг постачальників

Включення питання гендерної рівності до взаємовідносин, а саме вимог щодо своїх підрядників/постачальників, є новим для України явищем, оскільки не так уже й багато українських компаній мають вихід на глобальні ринки. А саме на цьому рівні проявляються ризики, та можливості, пов'язані з питанням гендеру. У цій ситуації організації, що звітують, та їхні постачальники можуть зробити крок уперед у напрямі кращого оцінювання й поліпшення сталого розвитку у сфері гендеру та підтримувати права й економічні можливості жінок у ланцюзі постачальників. Зобов'язання організацій, які звітували з проблем гендерної рівності у ланцюзі постачальників, були відображені в їхній політиці із закупівель як гарантії, що постачальники також мають усталені практики щодо гендеру.

Запровадження та практика

Департаменти із закупівель чи інші відділи, відповідальні за управління роботою з постачальниками, відіграють вирішальну роль у формуванні політики, критеріїв та в процесі ухвалення рішень в організації щодо вибору постачальників. Існує низка ініціатив і заходів, до яких організації можуть долучатися як



інституціональна частина ґендерної стратегії.

Просування практики ґендерної рівності в ланцюзі постачальників:

- чітка й однозначна заява вищого керівництва про наміри, щоб забезпечити поінформованість працівників та громадськість щодо підтримки організацією практик з ґендерної рівності у своєму ланцюзі постачальників;
- запровадження ґендерно чутливих практик із закупівлі;
- визначення механізмів, згідно з якими постачальники мають виконувати цю політику та процедури, щоб претендувати на забезпечення закупівлі;
- проведення для постачальників наставницьких і тренінгових програм щодо ґендерних практик та звітування;
- сприяння тому, щоби постачальники поділяли зобов'язання організації щодо ґендерної рівності. Запит інформації від потенційних постачальників щодо їхньої ґендерної політики та різноманіття;
- публікація переліку найуспішніших у цій сфері постачальників та висвітлення їхньої ґендерної політики;
- запит на проведення третьою стороною аудиту ґендерних показників постачальників.

Пропагування ґендерного різноманіття серед постачальників передбачає:

- прийняття значно ширшого визначення «жіноче підприємство», аби мати змогу ефективно звітувати з ґендерного різноманіття у ланцюзі постачальників;
- визначення фінансової вартості та відсотка сумарних витрат на закупівлю продукції у постачальників із розподілом за статтю й типом постачальника;
- керуючись місцевими законами, аналізувати наявний ланцюг постачальників для встановлення поточної базової кількості першорядних і другорядних постачальників, які підходять під визначення «жіноче підприємство», та визначення можливостей для посилення співпраці з підприємствами, власниками чи директорами яких є жінки;
- у разі необхідності встановлення цілей для збільшення кількості «жіночих підприємств» у ланцюзі постачальників;
- роботу з організацією “зі сторони”, яка може допомогти визначити, перевірити й засвідчити присутність у ланцюзі постачальників організації компаній, власниками яких є жінки;
- надання працівникам доступу до списку постачальників та субпідрядників, які є “жіночими підприємствами”, для залучення їх до процесу закупівель (зокрема під час інформаційної кампанії на стадії «виявлення інтересу»);
- збільшення прозорості шляхом оприлюднення ключової інформації стосовно того, як працює ланцюг постачальників, що організація закуповує в постачальників, та, за потребою, як малі та середні підприємства можуть бути внесені до списку бажаних постачальників і конкурувати за контракти;
- створення інформаційних ініціатив, пропонування постачальникам наставницьких програм, проведення зустрічей з метою встановлення контактів і «закупівельних ярмарок», зорієнтованих на підприємства, власниками яких є жінки, аби допомогти їм розвинути й стати якісними постачальниками.

Аналіз отриманих даних свідчить, що за винятком поодиноких випадків на прикладі компаній «Кока-Кола» та «Київстар», які мають розроблені й запроваджені чіткі інструкції з цього приводу, українські компанії не приділяють достатньо уваги запровадженню ґендерної рівності на рівні відносин із постачальниками. Цей факт може пояснюватися незатребуваністю таких програм з огляду на відносно локаль-



ний характер бізнес-операцій (у країні, де ще не сформовані внутрішні очікування з цього питання). Отже, чинники, які відіграють важливу роль на міжнародному рівні, не мають аналогічної ваги на національному, де й досі не сформувалася потреба у відповідному впровадженні.

Гендерна рівність та місцеві громади

Організації можуть збільшити зусилля з просування гендерної рівності у своїй діяльності пропагуванням своїх цінностей у зв'язках із місцевими громадами. Такі зв'язки можуть мати форму розв'язання компанії проблем, пов'язаних із її негативним впливом на громаду, таким як екологічна шкода, переселення мешканців та використання природних ресурсів. Організації також можуть рівномірніше поширювати свій позитивний вплив між жінками та чоловіками у своїх громадах через приймання на роботу, укладання угод, благодійні внески та інвестиції. Серед можливих практик назовемо такі: встановлення механізмів консультацій з громадами та подання скарг, можливо, з виокремленням спеціальних каналів для жінок, аби запевнити, що їхній голос почуто; захист жінок від насильства та гендерно розрізнене оцінювання впливу від переселення населення, який може негативно впливати саме на жінок. Такі практики можуть забезпечити організації прямі переваги, допомагаючи їм збільшувати свій потенціал розвитку, поширювати поле можливостей для наймання працівників серед громади, забезпечувати лояльність місцевих споживачів і уникати позовів та підриву їхньої діяльності.

Запровадження та практика

Далі наведено кілька прикладів ініціатив і заходів із залучення громад, чиї організації можуть включати як частину свого гендерного підходу, так і стратегії із залучення громад.

Консультації:

- забезпечення присутності жінок в органах управління та ухвалення рішень, таких як комітети, які відповідають за зв'язки з місцевими громадами і приймають рішення щодо проектів інвестування в громади;
- консультації з внутрішньою жіночою мережею організації (якщо така існує) для того, щоб зібрати «розвідувальну інформацію» від жінок-працівниць щодо гендерних питань у громаді та підходів щодо їх розв'язання;
- запровадження процесу консультацій із жінками з громади, аби пересвідчитися, що їхній голос почутий (у деяких випадках корисно провести окремі консультації з жінками);
- консультації з жінками у процесі визначення цілей проектів для місцевих громад і забезпечення їхньої участі у визначенні та відборі фінансовою організацією ініціатив для громад, а також у структурах управління та ухвалення рішень так, щоб вони могли визначати, на які громади та на які типи ініціатив спрямовуватимуться кошти;
- сприяння створенню за необхідності (зовнішньої) консультативної ради жінок громади.

Ініціативи громади:

- налагодження діалогу службовця, який відповідає за гендерне різноманіття в організації (якщо такий є), із працівниками, які розробляють і запроваджують ініціативи для громади. Службовець, відповідальний за гендерне різноманіття, можливо, зміг би внести єдину гендерну перспективу до програм взаємодії з громадами;
- з'ясування, чи існують певні зорієнтовані на гендер ініціативи, які підтримуються державою та якими б могла зацікавитися організація. Подумайте, чи такі ініціативи варті співфінансування на тристоронній основі (приватний сектор, громада та влада);
- забезпечення того, щоб будь-яке партнерство (з державним чи приватним сектором) не суперечило гендерним цінностям організації;
- тісна співпраця з місцевою владою та громадами щодо політики та практик, спрямованих на просування гендерної рівності та збільшення прав жінок;



- розгляд можливості кращого розуміння та розв'язання ґендерних проблем у громадах через механізми добровільної діяльності працівників;
- підтримка в наданні освітньої інформації про домашнє насильство для місцевих громад.

Розбудова спроможності жінок:

- надання жінкам можливості ефективної участі в програмах, спрямованих на місцеві громади, на етапі їх розроблення й упровадження (визначення потреб жінок громади у навчанні та допомога в забезпеченні цих потреб);
- надання інформації про кар'єру та програми навчання, розроблені для місцевої громади, доступні і жінкам, і чоловікам;
- розгляд можливості створення програм заохочення жінок до нетрадиційних для них сфер роботи в організації.

Спостереження та оцінювання:

- зважання різного впливу організації на жінок і чоловіків з місцевих громад у процесі оцінювання екологічного та соціального впливу і забезпечення включення ґендерно розрізнених даних до базової інформації, що збирається.

Із часом взаємодія з місцевими громадами набула достатнього розвитку в Україні, але специфіка цієї взаємодії має радше філантропічний характер, деінде досягаючи рівня стратегічного соціального інвестування в регіоні присутності. Майже всі компанії системно вживають заходів з благодійництва, але ці заходи не мають ґендерно зорієнтованих ознак. Як результат, в ході дослідження не було виявлено жодних посилань на ґендерну рівність у рамках взаємодії з місцевими громадами.

Ґендерна рівність та споживачі

На міжнародному ринку попит на етичні та усталені товари зріс і прогнозується, що він зростатиме надалі, особливо серед жінок-споживачів, які в глобальному вимірі контролюють 20 трлн доларів щорічних витрат споживачів, і чия купівельна спроможність у майбутньому зростатиме. Така ситуація створює для компанії можливість збільшити свій продаж за допомогою сертифікації своїх продуктів та послуг і просування своїх цінностей за допомогою реклами та звітування. Деякі сертифікати чесної торгівлі й інші схеми перевірок передбачають критерії ґендерної рівності щодо своїх стандартів. Відповідальний маркетинг продуктів і послуг організацій може відігравати важливу роль у пропагуванні ґендерної рівності, впливаючи на сприйняття суспільством ґендерних ролей та змінюючи стереотипи.

Запровадження та практика

Низка ініціатив і заходів можуть виявитися корисними для досягнення мети організації щодо запровадження своїх ґендерних цінностей, політики та принципів у відносини із покупцями:

- вибір етичного маркетингу та рекламної політики, а також закупівель, що унеможливають наявність у маркетингових або рекламних кампаніях будь-яких форм ґендерної чи сексуальної експлуатації;
- перегляд і відстежування маркетингових або рекламних матеріалів, аби пересвідчитися у відсутності дискримінації за ознакою статі;
- запровадження політики та процедур з обслуговування споживачів з урахуванням рівного доступу до послуг для представників обох статей та моніторинг їх застосування;
- навчання агентів з обслуговування клієнтів та співробітників, які працюють з клієнтами, бути чутливими до питань стосовно ґендеру;



- збирання інформації про позитивні відгуки та скарги споживачів з розподілом її за статтю споживача, аби краще зрозуміти гендерні відмінності в оцінюванні обслуговування клієнтів організації, маркетингу та реклами продукції, впливу продукції та її спрямованості на споживача тощо;
- з'ясування того, чи існують органи із «сертифікації гендерної рівності» або програми на національному рівні, та розгляд можливої участі в них. Уточнення інформації стосовно вимог щодо гендерної рівності в чесній торгівлі, якщо це відповідає вашим потребам, розгляд можливості отримання сертифіката.

Цей рівень гендерно зорієнтованої спрямованості дій і, відповідно, наявність досвіду зовсім не висвітлені у проаналізованих матеріалах. Можна припустити, що ймовірним поясненням є незрілість і неготовність національного суспільства до подібних ініціатив компаній. Як результат – відсутність очікуваних переваг від таких ініціатив для бізнесу, якими він міг би обґрунтувати необхідність впровадження подібних практик.



ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Матеріали, отримані завдяки проведенню цього дослідження, виявили низку цікавих тенденцій щодо практики застосування принципів ґендерної рівності на рівні підприємств серед соціально відповідальних компаній в Україні.

Узагалі, на жаль, ми мусимо констатувати низький рівень отриманих відповідей від компаній і знайдених матеріалів у відкритих джерелах, що можна пояснити новизною для національного бізнесу обраної проблематики та, як результат, відсутністю окремого моніторингу, впровадження й накопичення відповідних матеріалів.

Отримані в процесі дослідження дані свідчать про наявність певних відмінностей між національними й закордонними компаніями, представленими на території України, стосовно рівня обізнаності з питань ґендеру та пов'язаними з цим можливостями активності компанії і, відповідно, відмінностей у моніторингу, впровадженні й накопиченні зазначених матеріалів. Компанії – представництва або відокремлені підрозділи закордонних компаній зазвичай добре обізані з проблематикою, мають чітко окреслене коло питань, які системно відстежуються і впроваджуються на рівні підприємства. Як правило, закордонні компанії працюють за ґендерно зорієнтованими принципами та програмами на рівні офіційних заяв компаній, кодексами поведінки та іншими різними внутрішніми регуляторними документами. Дотримання рівних можливостей зайнятості, повага ґендерного різноманіття та недопущення будь-якої форми дискримінації зазвичай чітко зазначені на різних рівнях корпоративних інструкцій та документів. Також у формі посилань на принципи Глобального договору ці елементи постійно згадуються у соціальних звітах компаній. Водночас зазначимо, що ми не маємо достатньо інформації щодо системного впровадження ґендерно зорієнтованих ініціатив чи програм, особливо в національних компаніях. Це може свідчити про брак необхідної інформації або недостатню увагу, яку цьому питанню приділяють під час планування, звітування та розроблення інших комунікацій компанії чи вибору орієнтирів для соціальних програм підприємства.

З огляду на міжнародний досвід можна припустити, що подібна ситуація склалася в результаті дії низки чинників, а саме: низького рівня обізнаності з цього питання серед представників «молодого» українського бізнесу; наявної певної регульованості цього питання на рівні трудового законодавства і, відповідно, зміщення фокусу в бік інших питань; відсутності ринкових стимулів для впровадження зазначених ініціатив, зумовленої низьким рівнем свідомості й очікувань широкого кола громадськості з цього питання та відносно незначним залученням українських компаній до міжнародних торговельних мереж та мереж підрядників/постачальників, які вже не перше десятиліття включають питання ґендеру до регулювання своїх взаємовідносин.

Важливо зазначити, що запропоновані автором пояснення причин відносно низького рівня



КРАЩІ ПРАКТИКИ УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ

впровадження ґендерно зорієнтованих ініціатив українськими підприємствами ґрунтуються винятково на його особистих припущеннях, а підтвердження чи спростування пояснювальних гіпотез потребує додаткового вивчення.

Компанія «Кока-Кола»: якісні приклади внутрішніх нормативних положень щодо забезпечення прав людини та ґендерно зваженої політики

У відповідь на письмовий запит ми із вдячністю отримали від представництва компанії «Кока-Кола» в Україні змістовну інформацію щодо єдиних затверджених для всіх підрозділів компанії в усьому світі внутрішніх правил поведінки для співробітників компанії, якими вони керуються у повсякденній діяльності. Ці матеріали стосуються широкого кола питань забезпечення прав людини на рівні підприємства та можуть бути прикладом для наслідування.

ПОЛОЖЕННЯ ПОЛІТИКИ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Заява про наміри

У «Кока-Кола Хелленік» ми визнаємо розмаїття країн, у яких ми працюємо, споживачів, клієнтів, постачальників і наших працівників.

Ми відповідальна й етична бізнесова організація, поважаємо закріплені принципи прав людини, визнані міжнародною спільнотою, зокрема Загальну декларацію прав людини ООН та 10 принципів Глобального договору ООН.

Ми зобов'язуємося захищати наші основні цінності, у тому числі принципи й етичні норми, викладені в нашому Кодексі ділової етики.

Основні цінності «Кока-Кола Хелленік»

- діяти цілісно й виконувати всі обіцянки;
- зобов'язатися натхненно вирізнятися в усьому, що ми робимо;
- конкурувати задля перемоги як одна команда;
- переконатися, що наші працівники розкривають весь свій потенціал;
- ставитися до кожного відкрито, чесно і з повагою.

Норми прав людини «Кока-Кола Хелленік»

Просування рівності можливостей

Наші основні цінності відображають наше зобов'язання створити середовище, в якому всі працівники зможуть розкрити весь свій потенціал для досягнення цілей бізнесу.

Наша політика – не дискримінувати в будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі чи сімейного статусу.

В усіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій та виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи ми ставитимемося до працівників справедливо, відповідно до їхніх здібностей з метою увідповіднення вимог та стандартів їх ролі. Ми не беремо до уваги жодних особливих чинників співробітника, які не стосуються роботи, оскільки це вважатиметься дискримінацією.

Жоден працівник не буде об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи будь-якої іншої форми домагань чи образ. Компанія має процедури для виявлення порушень відповідно до процедурних вимог та швидкого й ефективного розгляду їх.



Ми не найматимемо будь-яку особу, молодшу від працездатного віку, визначеного місцевим законодавством, а також, за будь-яких умов, не найматимемо особу, молодшу п'ятнадцяти років. Ми не будемо використовувати або виправдовувати використання примусової та обов'язкової праці в будь-яких видах нашої діяльності. Ми будемо використовувати наш вплив для регулювання нашої мережі постачання з метою цікавити наших постачальників та клієнтів відповідати цим принципам.

Забезпечення позитивного робочого середовища

Здоров'я, безпека та добробут наших працівників – найважливіше для «Кока-Кола Хелленік». Політика «Кока-Кола Хелленік» полягає в тому, що вся наша діяльність має повністю відповідати місцевому законодавству у сфері охорони праці та техніки безпеки. Вона включає вживання всіх відповідних і практичних заходів для пересвідчення в тому, що всі наші операції гарантують безпечне робоче середовище.

Ми зобов'язуємося розробляти найвищі норми охорони та безпеки праці. Отже, ми впровадили OHSAS 18 000 на наших територіях.

Гідність на робочому місці

«Кока-Кола Хелленік» намагається забезпечити позитивне робоче середовище. Це одна з основних цінностей: ставитися до кожного відкрито, чесно і з повагою.

Усі наші працівники мають право розраховувати на повагу до їхньої гідності на робочому місці. Ми визнаємо культурне й особисте розмаїття, коли намагаємося створити потужну культуру та конкурентоспроможність, щоби перемогти як одна команда.

Баланс між роботою та особистим життям

Ми визнаємо і просуваємо здоровий баланс між робочим та особистим життям наших працівників, а також поважаємо зобов'язання працівників, які вони мають виконувати за межами робочого середовища. Ми визнаємо, що кожен має право на відпочинок і вільний час, зокрема на прийнятне скорочення робочих годин та оплачувані вихідні.

Розвиток залучення працівника

Наша стратегія внутрішніх комунікацій спрямована на забезпечення того, що працівники на всіх рівнях повністю зосереджені на планах, діях та поведінці задля відповідності та перевершення очікувань споживачів і клієнтів.

Ми переконані, що чим більше працівників відчувають себе залученими до бізнесу, тим пристрасніше, продуктивніше та з більшою відповідальністю вони ставитимуться до досягнення масштабних цілей бізнесу. Зараз ми намагаємося забезпечити двосторонній зв'язок у межах «Кока-Кола Хелленік» і продовжуємо розвивати цей важливий процес.

У «Кока-Кола Хелленік» ми поважаємо унікальність наших працівників як особистостей, коли сприяємо єдності в командній роботі як на території країни загалом, так і зокрема в нашій організації.

Ми поважаємо право працівників на приєднання чи неприєднання до профспілки. Працівники можуть зробити незалежний вибір, не побоюючись погроз та жодних репресій. Ми визнаємо представницьку профспілку для ведення колективних переговорів.

Повага до національного суверенітету

«Кока-Кола Хелленік» визнає, що існує потенціальний конфлікт і моральна дилема в країнах, де порушуються права людини. У таких середовищах «Кока-Кола Хелленік» бере на себе зобов'язання щодо запобігання прямому чи опосередкованому впливу на порушення прав людини. Ми використовуємо наш внутрішній вплив, аби переконатися, що наші працівники чітко розуміють зобов'язання компанії щодо прав людини, а також свої права та обов'язки.

Суспільство



Як відповідальний корпоративний громадянин, «Кока-Кола Хелленік» визнає свою відповідальність перед суспільством. Ми переконані, що можемо кращим чином реалізовувати соціальну відповідальність і робити позитивні зміни завдяки активній позиції й турботі про суспільство, в якому ми працюємо.

Положення місії «Кока-Кола Хелленік»

«Ми, працівники «Кока-Кола Хелленік», будемо:

- втамовувати спрагу наших споживачів;
- співпрацювати з нашими клієнтами;
- забезпечувати прибутки нашим акціонерам
... та збагачувати життя наших місцевих спільнот».

Стандарти з дотримання прав людини в компанії «Кока-Кола Хелленік»

Управління правами людини

Компанія «Кока-Кола Хелленік» взяла на себе зобов'язання із запровадження та реалізації політики з прав людини в усіх видах своєї діяльності. Задля досягнення цієї мети компанія розробляє для дирекції відповідні інформаційні системи, тренінгові програми, консультаційні процедури та інші процеси, необхідні для гарантування втілення цієї політики.

Відповідальним за моніторинг виконання політики з прав людини компанії «Кока-Кола Хелленік» у 28-ми країнах, де ми працюємо, є підкомітет ради директорів із соціальної відповідальності. Ця відповідальність забезпечується через структури управління та звітування, перелічені далі:

1. Робоча група з прав людини компанії «Кока-Кола Хелленік», до якої входять представники ключових посад та регіонів, має такі права:

- стежити за подіями як усередині, так і за межами компанії, які впливають на політику з прав людини, та вживати відповідних заходів;
- заручитися підтримкою вищого керівництва щодо політики з прав людини та її впровадження;
- розробляти стратегію, яка відповідатиме політиці з прав людини та, зокрема, перелік стандартів;
- обмінюватися кращими практиками в межах бізнесу та інформацією з питань прав людини і досягнень у цій сфері як усередині компанії, так і поза нею;
- спостерігати за визначенням цілей та досягненнями у сфері виконання політики.

Менеджери компанії «Кока-Кола Хелленік» відповідальні за забезпечення ресурсів, необхідних для запровадження даних заходів та навчання, а також за відповідність їх політиці з прав людини.

2. Компанія заохочує партнерів, постачальників і треті сторони, з якими укладено договори, запроваджувати аналітичні підходи. «Кока-Кола Хелленік» ухвалила низку засадових принципів для постачальників, які охоплюють етичні практики ведення бізнесу, охорону довкілля, права людини та ключові трудові стандарти.

Методи роботи

Поряд з іншими бізнес-зобов'язаннями ми намагаємося значно кращити наші досягнення із забезпечення прав людини. Для реалізації цієї мети ми будемо:

- навчати й тренувати наших працівників, зокрема наших менеджерів, у сфері застосування нашої політики з прав людини;



- відстежувати та вимірювати наші досягнення в реалізації політики прав людини;
- систематично оцінювати наші досягнення в плані найкращих практик, аби постійно збільшувати наші очікування та досягнення.

Крім цього, ми публічно звітуватимемо про свої досягнення у сфері прав людини в рамках наших зв'язків та діалогу зі стейкхолдерами. Ми також будемо заохочувати наших партнерів по бізнесу усіляко підтримувати та поважати права людини.

ПОЛОЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Зміст

«Кока-Кола Хелленік» намагається забезпечити рівні можливості для всіх своїх працівників і не буде дискримінувати в будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі та сімейного статусу.

В усіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи ми ставитимемося до працівників справедливо, відповідно до їхніх здібностей, аби увідповіднити вимоги і стандарти їхній ролі.

Жоден працівник не буде об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи іншого характеру домагань або образ. Компанія забезпечить наявність процедур для виявлення порушень відповідно до процедурних вимог та швидкого й ефективного розгляду їх.

Заборонена поведінка відповідно до цієї політики

1. Дискримінація

а. Порушенням цієї політики є дискримінація в процесі забезпечення можливостей зайнятості, виплат та привілеїв; створення дискримінаційних умов праці або використання дискримінаційних стандартів оцінювання у процесі зайнятості, якщо основою такого дискримінаційного ставлення взагалі або частково є раса, колір шкіри, національне походження, вік, релігія, вади здоров'я, стать, сексуальна орієнтація чи сімейний статус людини.

б. Політика «Кока-Кола Хелленік» – відповідати всім місцевим трудовим законам, в тому числі й законам про дискримінацію.

в. Дискримінація в порушенні політики захисту прав людини буде суворо покарана, зокрема звільненням з роботи.

2. Домагання

Така політика забороняє домагання будь-якого виду, компанія вживатиме відповідних заходів з метою розгляду будь-яких порушень даної політики. Визначення домагань: словесна чи фізична поведінка з наміром налякати, погрозувати або змушувати. Також словесне висміювання (зокрема образи на основі раси та етнічного походження), яке, на думку, працівника погіршує його або її здатність виконувати свою роботу.

3. Сексуальні домагання

Сексуальні домагання в будь-якій формі заборонені відповідно до даної політики. Сексуальні домагання визначаються як небажані сексуальні домагання, вимоги сексуальної прихильності та інші види поведінки сексуального характеру, якщо прийняття чи відмова від такої поведінки є підставою для рішень щодо зайнятості або якщо метою чи наслідком такої поведінки є створення погрозливого, ворожого чи образливого робочого середовища.

Моніторинг та звітність



У кожній країні, де ми працюємо, ми забезпечуватимемо відповідність з усім законодавством щодо рівності та наявності права працівників офіційно звернутися зі скаргою щодо порушення даної політики, але при цьому він або вона не буде покараний. Як частина нашого зобов'язання просувати рівні можливості, ми будемо моніторити нашу роботу й публічно звітувати в рамках нашого щорічного Звіту про корпоративну відповідальність.

Компанія «Гештальт Консалтинг Груп»: сприяння роботі жіночого центру підтримки підприємницьких ініціатив

Далі надаємо інформацію щодо ґендерно зорієнтованих ініціатив, отриману від компанії «Гештальт Консалтинг Груп», за яку дуже вдячні.

Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» діє на українському ринку з 1994 року. Однією з головних переваг компанії є розуміння специфіки бізнесу клієнта і досвід роботи в різних професійних сферах, конкурентна вартість послуг та багатоманіття тренінгових тематик, понад 100 тем за основними напрямками: «Ефективний продаж», «Ділове спілкування. Бізнес-комунікації», «Менеджмент, управління, лідерство», «Фінанси і бізнес-планування», «Маркетинг», «Побудовані команди», «Логістика», «Управління персоналом, адміністрація» тощо.

Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» є лідером у плані надання консультаційних послуг.

Цей проект (практика) «Сприяння роботі жіночого центру підтримки підприємницьких ініціатив» має кілька характерних рис:

1. Перша полягає в тому, що із жінками, які вирішили започаткувати власну справу, замість одноразових занять, організовано системний супровід упродовж року.
2. Підготовка представників цільової групи має не теоретичний, академічний характер, вона спрямована на формування практичних навичок проектування, відкриття та ведення власної справи. Це досягається інтерактивними тренінговими методиками, комп'ютерними та діловими іграми.
3. У реалізації проекту беруть участь структури трьох секторів нашого суспільства: держава, громадські організації та комерційна структура.

Короткий опис проекту

Дедалі більше українських жінок через скрутну економічну ситуацію в рідній країні опановують традиційно «чоловічі» сфери діяльності. На шляху жінки до економічної самостійності та започаткування нею власного бізнесу стоять не лише такі перепони, як відсутність первинного капіталу чи важкий податковий тиск, а й упереджене ставлення до жінки-лідера, жінки-підприємця, непевність у власних силах та брак необхідних знань.

Саме на подолання цих перешкод спрямовано проект «Сприяння роботі жіночого центру підтримки підприємницьких ініціатив», який було реалізовано Київською школою підприємців (КШП) у 2000 році, започаткований у рамках реалізації в Україні широко відомої Програми «Економічного розвитку жінок» Жіночого консорціуму ННД-США.

До цільової групи нашого проекту входять жінки, які пройшли психодіагностичне тестування психологів центру зайнятості, мали сформовані мотиви й потенціал для відкриття власної справи.

Загалом навчально-тренувальний модуль пройшли 185 осіб, 157 із них – жінки.

Мета проекту: дати жінкам можливість стати активнішими учасницями економічного життя України, створити сприятливі умови для започаткування та розвитку власної справи, забезпечити їм правовий захист у період становлення їхнього бізнесу.

Реалізацію проекту було покладено на такі організації:

- Winrock International;
- «Київська школа підприємців»;
- «Гештальт Консалтинг Груп».



Практичними результатами можна вважати:

- дванадцять жінок відкрили свою справу як приватні підприємці;
- створено двадцять три нові робочі місця;
- працевлаштувалися п'ятдесят вісім жінок.

Упродовж реалізації проекту передбачається здійснити:**1. У перебігу першого етапу:**

- відбір кандидатів у тренери, формування банку даних жінок-підприємниць, кандидатів на навчання та комплектування груп.

2. На другому та третьому етапах:

- проведення навчання й поетапне передання тренінгових технологій, а саме:
 - а) підготовка та проведення тренерами КШП одного тренінгу (3-денного, 15 осіб) за програмою «Тренінг для тренерів за програмою "Управління бізнес-проектами"» та одного «Тренінгу для тренерів за програмою "Правовий захист жінок-підприємців"» (3-денного, 15 осіб);
 - б) підготовка та проведення тренерами КШП спільно з тренерами громадських організацій двох тренінг-семінарів (3-денних, по 25 осіб) з жінками-підприємцями в районних центрах за програмою «Управління бізнес-проектами» та двох тренінг-семінарів (3-денних, по 25 осіб) з жінками-підприємцями за програмою «Правовий захист жінок-підприємців». Тренери ГО, які пройшли «Тренінг для тренерів», очолять окремі блоки семінарів за визначенням провідних тренерів КШП;
 - в) проведення тренерами ГО Житомирського регіону під керівництвом тренерів КШП двох тренінгів (3-денних, по 25 осіб) з жінками-підприємцями в районних центрах за програмою «Управління бізнес-проектами» та двох тренінг-семінарів (3-денних, по 25 осіб) з жінками-підприємцями за програмою «Правовий захист жінок-підприємців»;
 - г) проведення спільного тренінг-семінару (3-денного, 25 осіб) із представниками держадміністрацій, жіночих ГО, підприємців на тему: «Шляхи створення сприятливого клімату в Житомирській області для участі жінок у підприємництві»;
- налагодити роботу консультативно-правового центру з питань ведення підприємницької діяльності, створення бібліотеки довідкової літератури.

До реалізації цього проекту були залучені тренінговий департамент, департамент перекладів, департамент оперативної поліграфії й технічного забезпечення.

Головна відмінність проекту від інших програм з підтримки малого та середнього бізнесу саме й полягає в тому, що навички суто підприємницької діяльності підсилюються спеціальними психотренінгами, що надає додаткову мотивацію цільовій аудиторії.

Для реалізації проекту було створено команду однодумців, до якої входили: група інспекторів та психологів, тренерська група, група консультантів, група адміністрування. Усі спеціалісти, задіяні в реалізації проекту, пройшли спеціальну комплексну підготовку, яка передбачала: інструкторські методичні заняття, бесіди з обміну досвідом, додаткові тренінги.

У результаті реалізації проекту:

- відкрито сім нових підприємств;
- створено дванадцять робочих місць;
- тридцять вісім жінок працевлаштувалися.

Реалізація саме проекту сприятиме розв'язанню проблеми підвищення кваліфікації жінок-підприємців, оскільки навчальні тренінгові програми «Управління бізнес-проектами» та «Правовий захист жінок-підприємців», розроблені фахівцями Київської школи підприємців, пройшли практичну апробацію під час проведення тренінгів практично в усіх регіонах України і дістали високу оцінку підприємців-практи-



ків.

Зараз компанія «Гештальт Консалтинг груп» бере активну участь у проведенні конференцій та форумів. Зокрема, 27 листопада 2009 року Регіональне представництво фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та Всеукраїнська громадська організація «Жіночий консорціум України» провели Всеукраїнську конференцію «Співпраця громадськості, бізнесу та влади на шляху до подолання гендерно стереотипної та дискримінаційної реклами в Україні» за участі організацій з усієї України, журналістів, науковців, представників рекламної сфери, редакторів. У цій конференції брав участь генеральний директор компанії «Гештальт Консалтинг Груп» Анатолій Олексійович Тихончук.

ТОВ «БДО»: трудова міграція і проблеми торгівлі людьми: запобігання. Права людини, гендерна рівність, трудові відносини

Короткий опис компанії: ТОВ «БДО» www.bdo.com.ua понад 16 років активно і плідно працює на ринку аудиторських та консалтингових послуг України. У березні 1997 року АФ «БДО Баланс-Аудит» приєдналася до міжнародної мережі компаній BDO International як повноправний член асоціації, що дає їй змогу використовувати в інтересах своїх клієнтів досвід і знання дипломованих фахівців BDO International в усьому світі. Кожна фірма – член БДО є незалежною юридичною особою у своїй країні. Мережа координується BDO Global Coordination B.V., яка розташована в Нідерландах з юридичною адресою в Ейндховені і з офісом у Брюсселі, де функціонує міжнародний виконавчий офіс.

BDO International є однією із найбільших у світі мереж транснаціональних аудиторських і консалтингових організацій, мета якої – сприяти розвитку бізнесу клієнтів, пропонуючи сучасні послуги з аудиту, бухгалтерського обліку, оподаткування, фінансового менеджменту та інформаційних технологій. BDO International – мережа, що надає аудиторські та консалтингові послуги як регіональним, так і міжнародним клієнтам.

ПРОБЛЕМНА СИТУАЦІЯ, ЯКА МАЛА МІСЦЕ

Скрутне економічне становище, що зараз панує на ринку України, дає поштовх до активізації внутрішніх ресурсів фірми, можливість переглянути й оптимізувати підходи до організації внутрішніх процесів і зовнішніх комунікацій, диверсифікувати напрями діяльності, розробити нові підходи до розв'язання нагальних проблем. Як уже зазначалося, серйозною проблемою, що стоять сьогодні перед Україною та світовою спільнотою, є торгівля людьми. Торгівля людьми означає здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передавання, приховування або утримання людей шляхом загрози, силою або її застосуванням чи іншими формами примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або вразливістю становища чи через підкуп, у вигляді платежів або вигод, для отримання згоди особи, яка контролює іншу особу. Попри певні заходи з протидії торгівлі людьми проблема залишається вельми актуальною. Це негативне явище має різні форми – від викрадення людей до продажу їх шляхом обману, шантажу чи використання вразливого становища особи. Ситуація, що склалася, потребує консолідації зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а також міжнародних і громадських організацій і бізнес-структур. Торгівля людьми є третім найприбутковішим злочином у світі після контрабанди наркотиків і зброї. У квітні 2005 року в Україні підрозділ з боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, МВС України було надано статус Департаменту. Департамент має понад 350 співробітників, які працюють по всій країні. За моніторинговими оцінками, близько 100 000 українців постраждали внаслідок торгівлі людьми за часи незалежності – від 1991 року. Росія, Польща й Туреччина є головними країнами призначення для жертв торгівлі людьми з України. Близько 5 % потерпілих як від трудової, так і від сексуальної експлуатації становлять неповнолітні, 24 % потерпілих – чоловіки (2007–2008 роки), 69 % мають середню, спеціальну технічну або вищу освіту, 76,4 % – мешканці міст, 81 % мали незадовільне матеріальне становище. За наявною інформацією більшість потерпілих із Дніпропетровської області – молодь віком 16–25 років, багато з них – учні або випускники ПТУ, серед потерпілих були вихованці дитячих будинків. Ця проблематика не могла залишити байдужою компанію БДО, яка доволі активно співпрацює у сфері працевлаштування з різними навчальними закладами, організовує стажування для молоді в рамках набуття професійного досвіду (майже 70 % топ-менеджменту компанії становлять випускники ВНЗ, які свого часу потрапили на стажування до компанії БДО й розпочали свій професійний шлях із помічників). Зараз у компанії працює чимало молоді, яка перебуває в зоні ризику.

Саме тому Компанія БДО, головний офіс якої розміщений у Дніпропетровську (має також представництво в Києві), виступила ініціатором спільної ініціативи з тристоронньої співпраці БДО з Міжнародною організацією з питань міграції (МОМ), а також Дніпропетровською обласною громадською організацією «Промінь». 12–13 березня 2009 року в дніпропетровському офісі компанії БДО проходив дводенний тренінг з формування соціального партнерства у сфері запобігання торгівлі людьми. У рамках цього тренінгу було визначено стратегічну програму реалізації проекту «Волонтерська ініціатива «БДО Баланс-Аудит» із запобі-



гання торгівлі людьми», окреслено цільову аудиторію – учні спеціальних професійних училищ і технікумів, вихованці дитячих будинків Дніпропетровської області. Від 29 березня до 16 квітня 2009 року співробітниками компанії БДО було проведено 11 інформаційних семінарів у рамках презентацій-дискусій. Загальна аудиторія семінарів – понад 900 осіб. Крім того, з 1 до 23 жовтня 2009 року додатково було проведено 10 семінарів. Загальна аудиторія – понад 260 осіб. Реалізацією цього проекту опікувався Департамент персоналу, керівником якого є Таранова Юлія. До реалізації були залучені співробітники маркетингової служби. «Мета – надання учням інформації про явище торгівлі людьми, ознайомлення з правилами легального працевлаштування, навчання та перебування за кордоном, формування моделі безпечної поведінки в соціумі, формування всебічного уявлення суспільства про компанії-роботодавці на території України. І, як результат, – зниження статистики випадків такого антигуманного явища, як торгівля людьми» – зазначає керівник проекту.

РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМНОЇ СИТУАЦІЇ. 12–13 березня 2009 року в дніпропетровському офісі компанії для співробітників компанії БДО проводили дводенний тематичний тренінг з формування соціального партнерства у сфері запобігання торгівлі людьми, який ініційований Міжнародною організацією з питань міграції (МОМ) спільно з організацією «Промінь». Міжнародна організація з питань (МОМ – www.iom.org.ua), що має представництво в Україні, заснована 1951 року і є провідною міжурядовою організацією в міграційній сфері й тісно співпрацює з урядовими, міжурядовими та громадськими установами й організаціями.

Тренери громадської організації «Промінь» та представництва МОМ в Україні в інтерактивній формі розповіли учасникам про торгівлю людьми, висвітлили масштаби цієї проблеми в Дніпропетровській області, визначили її причини та наслідки. На прикладах типових історій було розглянуто основні складові злочину, надано інформацію щодо того, куди звертатися, якщо виникла ситуація торгівлі людьми. Учасники тренінгу розглядали історії постраждалих в економічному ракурсі, опираючись на факт купівлі-продажу та отримання прибутків; тренери акцентували увагу присутніх на багатогранності та складності проблеми. Олена Моргун, тренер із Дніпропетровської обласної громадської організації «Промінь», висловила задоволення тим, що відстань між представниками приватного бізнесу та громадянським суспільством щороку зменшується. «Для запобігання торгівлі людьми потрібна системна скоординована робота, і тренінг для співробітників БДО – її непоганий початок». У рамках цього тренінгу було визначено стратегічну програму реалізації проекту «Волонтерська ініціатива «БДО» із запобігання торгівлі людьми», окреслено цільову аудиторію – учні спеціальних професійних училищ і технікумів, вихованці дитячих будинків Дніпропетровської області.

РЕЗУЛЬТАТИ ПРИЙНЯТОГО РІШЕННЯ. У період з 29 березня по 16 квітня 2009 року співробітниками компанії БДО було проведено 11 інформаційних семінарів у рамках презентацій-дискусій. Загальна аудиторія семінарів – понад 900 осіб. Водночас у період з 1 по 23 жовтня 2009 року було проведено додатково 10 семінарів. Загальна аудиторія – понад 260 осіб. Під час семінарів вихованці дитячих будинків та учні професійних навчальних закладів ознайомилися з презентаційним матеріалом, переглянули відеофільми «Станція призначення – життя» та «Небезпечна гра», брали участь в обговоренні, ставили запитання спікерам-волонтерам, ділилися враженнями. Відеосемінар не обмежувався переглядом відеороликів. Як актуалізація була обрана форма попередньої довірчої бесіди про те, що таке рабство, якими є його форми. Судячи з запитань, що їх ставили учасники семінару, зворотний зв'язок відбувся, тема викликала інтерес у багатьох підлітків. Багато хто з них довідався про правила безпечного перебування і працевлаштування за кордоном та про запобіжні заходи в складних ситуаціях, пов'язаних із вербуванням чи сумнівними пропозиціями від незнайомих людей і повсюдної, але далеко не завжди достовірної реклами у ЗМІ. На семінарі висвітлювалися актуальні проблеми, пов'язані із сучасним складним економічним становищем у світі й в Україні зокрема. Учні змогли отримати вичерпну інформацію про типові випадки вербування і трафіку необізнаних неповнолітніх, які шукають засоби для проживання й виявляються ошуканими злочинцями, які торгують людьми. Головний меседж компанії БДО – усвідомлення аудиторією семінарів тенденції вербування злочинцями майбутніх жертв серед соціально незахищеної молоді, і передусім серед сиріт, соціальних сиріт, дітей і молоді з малозабезпечених сімей. Торговці людьми, які зазвичай видають себе за роботодавців, входять у довіру до молодих дівчат і хлопців, користуються їхньою непоінформованістю, довірливістю, бажанням знайти за кордоном кращу долю, вирватися з бідності, а іноді – із тенет родинного насильства. Одним зі шляхів розв'язання такої проблеми компанія БДО вважає демонстрацію найкращих прикладів роботодавців України. Ми доволі активно співпрацюємо у сфері працевлаштування з різними навчальними закладами, організовуємо стажування для молоді в рамках набуття професійного досвіду. Головний здобуток і гордість компанії полягає у тому, що 70 % топ-менеджменту БДО становлять випускники ВНЗ, які свого часу потрапили на стажування в компанію й розпочали свій професійний шлях з асистентів аудиторів. «Одним із головних напрямів стратегічного планування в рамках корпоративної соціальної відповідальності для компанії БДО, крім усього іншого, є розвиток соціальних проектів і формування постійних партнерських відносин з державними структурами, органами регіональної й місцевої влади, спілками, засобами масової інформації,



іншими стейкхолдерами. Головна мета нашої компанії – підвищити рівень поінформованості населення та усвідомлення проблеми торгівлі молодими людьми і як результат – зменшити кількість людей, які стають жертвами цього злочину, за рахунок демонстрації кращих прикладів компаній-роботодавців України, які є гарантом соціальних сфер і, по суті, відповідають за добробут людини та її родини. Ми прагнемо демонструвати приклад високої соціальної відповідальності перед державою та суспільством і приділяємо велику увагу формуванню навичок, мотивації та причетності співробітників до питань КСО», – зазначає керівник проекту Тараканова Юлія.

Наводимо кілька відгуків стосовно семінару:

«Семінар був цікавим, актуальним, пізнавальним» (заступник директора з виховної роботи Коледжу електрифікації Дніпропетровського державного аграрного університету І.А. Дяченко);

«Лекцію й фільм прослухали й переглянули студенти трьох груп зі спеціальності «Соціальна робота». Студенти озброїлися знаннями, які знадобляться їм у практичній і волонтерській діяльності. Дякуємо пред-



ставникам ТОВ АФ «БДО Баланс-Аудит» за проведену зі студентами роботу» (методист з виховної роботи Індустріального коледжу О.А. Іщенко);

«Адміністрація педагогічного колективу співробітників і вихованців дитячого будинку дякують за проведення семінару на актуальну тему, особливо необхідну для наших дітей» (директор дитячого будинку № 1 В.В. Бехтерев);

«На семінарі діти ознайомилися з можливими проблемами, що виникають в сучасному світі, – торгівля людьми, рабство й інші види використання людини... Надана інформація допоможе орієнтуватися в оголошеннях у різних ЗМІ, застерігає від виражених вчинків (заступник директора з виховної роботи дитячого будинку-інтернату В.В. Легка).

Вибірка ґендерно зорієнтованих ініціатив компаній на основі звітування в рамках Глобального договору

Дослідження соціальних звітів компаній на присутність у них питань щодо ґендерної рівності показало, що компанії рідко звітують окремо про питання ґендеру, хоча включають пов'язані з ґендером показники до своїх звітів, а також наголошують загальне визнання важливості питань ґендерної рівності.

Зрозуміло, що включення пов'язаної з ґендером інформації до звітності про сталий розвиток може допомогти організаціям публічно продемонструвати свою відповідальність перед жінками. Це полегшує всім зацікавленим сторонам усвідомлення впливу діяльності компаній, її продукції та послуг як на жінок, так і на чоловіків. До того ж звіт може допомогти стейкхолдерам, якими є працівники, місцеві громади, споживачі та інвестори, зрозуміти, як звітування організацій може посприяти ґендерній рівності в межах сфери їхнього впливу.

Далі наводимо дані вибірки за результатами аналізу поданих звітів компаній, які оперують на території України, в рамках виконання покладених на себе зобов'язань згідно з вимогами до підписантів Глобального договору.

КОКА-КОЛА БЕВЕРІДЖИС УКРАЇНА

Контактна особа:

Олеся Жулинська, Директор зі зв'язків з громадкістю
51-й км Петербурзького шоссе, с. Велика Димерка, Київська обл., 07442
тел.: +380 44 490 0707
факс: +380 44 490 0701
e-mail: ozhulynska@eur.ko.com

Кока-Кола Беверіджис Україна виробляє та розповсюджує безалкогольні напої, соки, воду, каву та чай по всій Україні. Наша компанія – член Кока-Кола Геленік Груп, яка обслуговує близько 550 мільйонів людей у 28 країнах. Ця група є одним із найбільших виробників безалкогольних напоїв у світі.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик:

Адреса електронної версії звіту:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/BFF6940A-0B23-4707-A195-EE90444D337A/COP.pdf

Global Compact Annual Communication On Progress

Заява про підтримку

Кока-Кола Геленік підтримує Глобальний договір ООН з 2005 р., і вона була першою компанією-виробником безалкогольних напоїв, яка стала «Визнаним Звітувальником» (Notable Reporter). Група є підписантом Водного мандату першої особи (CEO Water Mandate) та Турботи про клімат (Caring for Climate), вона зобов'язалася розробляти та запроваджувати відповідні стратегії у своїй діяльності, у ланцюгу постачальників та поза ним. Кока-Кола Беверіджис Україна, крім запровадження 10-ти Принципів Глобального Договору у свою діяльність, сприяє застосуванню відповідальних бізнес-практик у сфері прав людини, праці, навколишнього середовища та протидії корупції. Кока-Кола Беверіджис Україна переконана, що дотримання її соціальної та екологічної відповідальності є важливою частиною її нинішнього комерційного успіху та успіху в довготривалій перспективі. Компанія вірить, що вона може сприяти досягненню значних змін через діяль-



ність на локальному рівні, допомагаючи іншим компаніям запроваджувати Глобальний Договір у різному національному та культурному контексті в країнах, де представлена компанія Кока-Кола Хелленік.

Права людини

Зобов'язання або політика компанії

Короткий опис внутрішньої системи

У компанії Кока-Кола Беверіджис Україна існує Кодекс ділової етики, Політика щодо забезпечення рівності, Політика щодо ВІЛ/СНІДу та Політика з прав людини.

Права людини: Поміж інших бізнес-зобов'язань компанія намагається значно покращити свої досягнення із забезпечення прав людини. Для досягнення цієї мети компанія:

- Навчає й тренує працівників, зокрема менеджерів, у сфері застосування політики з прав людини.
- Відстежує та вимірює власні досягнення в політиці.
- Систематично оцінює свої досягнення в плані найкращих практик, щоби постійно збільшувати свої очікування та досягнення.

Забезпечення рівності можливостей: Політика компанії передбачає заборону дискримінації у будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі або сімейного статусу.

Баланс між роботою та особистим життям: Компанія визнає та просуває здоровий баланс між роботою та особистим життям своїх працівників та поважає обов'язки своїх працівників поза робочим середовищем. Компанія визнає, що кожен має право на відпочинок та вільний час, включно з обґрунтованим обмеженням робочих годин та періодичною оплачуваною відпусткою.

Підхід щодо ВІЛ/СНІД: Компанія Кока-Кола Беверіджис Україна чітко дотримується конфіденційності всієї інформації щодо ВІЛ-статусу та стану працівників. Компанія підтримує добровільність тестування і не буде жодним чином примушувати нових або наявних працівників проходити огляд або тестування на ВІЛ/СНІД, якщо лише не буде правової підстави для такого тестування.

Трудові стандарти

Принцип 6. Комерційні компанії мають сприяти дієвому викоріненню дискримінації стосовно зайнятості та працевлаштування.

Зобов'язання або політика компанії

Політика компанії передбачає, що її діяльність організована таким чином, щоб захищати здоров'я та безпеку своїх працівників та громади у тій місцевості, де компанія веде власний бізнес. Раціональний технологічний режим сприяє безпеці робочого середовища. У компанії існує Кодекс ділової етики, Політика щодо забезпечення рівності, Політика з прав людини та політика з безпеки здоров'я, які включають питання праці.

Короткий опис внутрішньої структури

Кока-Кола Беверіджис Україна намагається забезпечити рівні можливості для всіх своїх працівників і не застосовує дискримінації у жодних аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі або сімейного статусу.

Жоден працівник не зазнає фізичних, сексуальних, расових, психологічних, вербальних або будь-яких інших форм домагань чи образ. Компанія забезпечує дієвість відповідних процедур для виявлення випадків порушення цього стандарту швидкою та ефективною реакцією на них.

Конкретні результати

2) Згідно з даними дослідження, проведеного компанією, 82 % працівників вважають, що компанія застосовує найкращі практики ведення бізнесу й має високоякісне управління; 76 % вважають, що цінності Кока-Кола Беверіджис є близькими до їхніх цінностей; 64 % задоволені балансом між роботою та особистим життям у компанії.



ГРУПА КОМПАНІЙ «ФОКСТРОТ»

Контактна особа: Людмила Лозова, PR-директор
вул. Дорогожицька, 1, м. Київ, 04119
www.foxtrot.com.ua
тел.: +38 044 247 70 15,
e-mail: lozovaya-l@foxtrot.kiev.ua

Група компаній «ФОКСТРОТ» — одна із найбільших комерційних структур України, що вже 5 років стабільно працює в економічному просторі країни та на міжнародному ринку. Сьогодні бізнес ГКФ представлений трьома напрямками діяльності:

- 1) ретейл побутової техніки та електроніки (торговельні мережі «Фокстрот. Техніка для дому», «Фокстрот. Цифрова техніка», «FoxMart», «Техношара», загалом - близько 300 магазинів у форматі «супер та гіпермаркет»);
- 2) ретейл годинників (торговельні мережі «Секунда» та «Montres» – понад 50 магазинів та бутиків);
- 3) системне управління нерухомістю (компанія DEPOT Development Group, до портфеля якої входить 167 об'єктів торговельної, офісної та складської нерухомості в Україні й Молдові).

Категорія ґендерно зорієнтованих практик: Рівні можливості праці, недискримінація

Адреса електронної версії звіту:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/8AD98D78-CB1C-4CC5-A0CB-D8EAAD50C555/COP.pdf

Нефінансова звітність «Звіт з прогресу 2008»

Зобов'язання ГК «ФОКСТРОТ» у рамках Глобального договору

— Відповідальність перед суспільством:

- ГК «ФОКСТРОТ» успішно розвиває бізнес, щороку створюючи близько тисячі робочих місць;
- сплачує податки, наповнюючи державний бюджет;
- бере участь у розв'язанні гострих соціальних проблем у державі й сприяє розвитку громадянського суспільства.

— Відповідальність перед співробітниками та їхніми родинами:

- співробітники Групи компаній «ФОКСТРОТ» мають сучасні умови праці;
- забезпечуються гідним рівнем соціальних гарантій;
- підвищують власну кваліфікацію через програми корпоративного навчання;
- заохочуються програмами мотивації та утримання талановитих менеджерів.

— Відповідальність у сфері навколишнього середовища та екології:

- активна участь у розв'язанні екологічних проблем сучасності;
- мінімізація негативного впливу на довкілля;
- економне використання природних ресурсів у процесі власної діяльності.

— Систематичне спонсорство і благо:

- збереження історичної пам'яті;



- сприяння розвитку освіти;
- підтримка вітчизняної культури;
- популяризація спорту як основи здорового способу життя;
- допомога соціально незахищеним верствам населення.

Принципи у сфері праці

Принцип 6: Комерційні компанії мають сприяти дієвому викоріненню дискримінації стосовно зайнятості та працевлаштування.

Підтримка принципів:

– ГК «ФОКСТРОТ» не використовує дитячої праці (мінімальний вік, в якому людина може працювати в компанії – 18 років), засуджує будь-які форми примусової праці, унеможлиблює прояви дискримінації за ознаками статі, раси, національності, мови, віку, місця проживання, релігії та політичних переконань.

Практика з упровадження принципів:

ГК «ФОКСТРОТ» надає своїм співробітникам соціальні гарантії й пропонує нові стандарти життя та праці:

1. Ми гарантуємо рівні можливості для всіх кандидатів на роботу, об'єктивне оцінювання особистих та ділових якостей.
2. Ми пропонуємо постійне підвищення кваліфікації персоналу.
3. Ми створюємо позитивний моральний клімат, що виключає будь-які прояви дискримінації або неповаги до співробітників.
4. Ми забезпечуємо на робочому місці здорові умови роботи, що стимулюють високу продуктивність праці.
5. Ми пропонуємо систему пільг та компенсацій для працівників ГК «ФОКСТРОТ».

Недопустимість дискримінації

У ГК «ФОКСТРОТ» весь процес найму та підготовки персоналу чітко регламентований корпоративними положеннями та стандартами, в яких задекларовано неприпустимість дискримінації працівників компанії за національністю, віком, статтю, віросповіданням – як на етапі добору персоналу, так і в подальшому кар'єрному зростанні. Ми беремо до уваги лише сумлінність, чесність та компетентність співробітників. Жінки, котрі працюють у «ФОКСТРОТі», мають ті самі права й обов'язки, що й чоловіки, отримують таку саму заробітну платню, такі самі компенсації та мають відповідати тим самим вимогам, що й чоловіки, які обіймають аналогічні посади. Жінкам належить серйозна позиція в топ-менеджменті компанії.

КОНЦЕРН ГАЛНАФТОГАЗ

Контактна особа: Олесь Пограничний, PR-менеджер

вул. Пластова, 1

м. Львів, 79056

www.galnaftogas.com

тел: +38 032 298 96 01

факс: +38 032 298 96 02

e-mail: OPogranychny@gng.com.ua

Концерн Галнафтогаз – провідна українська компанія, основною діяльністю якої є роздрібна реалізація пального та супутніх товарів через власну мережу автозаправних станцій «ОККО». Компанія входить до трійки лідерів за обсягами продажу нафтопродуктів на роздрібному ринку України й до числа найбільших власників автозаправних мереж в Україні. Концерн володіє мережею АЗК «ОККО», що охоплює 265 сучасних автозаправних комплексів.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик: Рівні можливості праці, недискримінація

Адреса електронної версії звіту:

http://www.galnaftogas.com/php_uploads/data/otherfiles/Communication_on_Progress_UKR.pdf



Глобальний договір ООН. Повідомлення про досягнуті результати та загальний прогрес «Концерну Галнафтогаз», серпень 2009

Права людини

Дії та заходи, проведені минулого року/заплановані на наступний рік

У 2008 році розпочався масштабний проект «безбар'єрності» (безперешкодного доступу до наших заправок маломобільних груп населення – людей в інвалідних візках). Інженери та проектанти «Концерну Галнафтогаз» ретельно вивчили всі вимоги, щоб об'єкти громадського призначення відповідали нормам безбар'єрності, з огляду на це було внесено відповідні зміни до проектів АЗК «ОККО». На більшості АЗК «ОККО», побудованих від 2008 року, дотримано українські та міжнародні вимоги безбар'єрності. Усі АЗК «ОККО», що зараз реконструюються або реконструватимуться в майбутньому, також будуть переобладнані відповідно до вимог безбар'єрності.

Проект триває, зараз ми облаштовуємо АЗК «ОККО» спеціальними місцями для паркування автомобілів, за кермом яких перебувають інваліди. На початку 2009 року Комітет доступності при Львівській облдержадміністрації визнав АЗК «ОККО» у Львові на вул. Дж. Вашингтона, 12 доступними і дав дозвіл на використання спеціального міжнародного символу доступності на території заправки. Депутати наголосили, що це перший випадок в Україні, коли АЗК пройшла аудит і отримала підтвердження на відповідність стандартам безбар'єрності. Зараз на розгляді Комітету з безбар'єрності перебуває ще низка АЗК у Львівській області.

Мережа АЗК «ОККО» планує й надалі розширювати проект із запровадження умов безбар'єрності на своїх комплексах, щоб забезпечити рівні умови для повноцінного життя в суспільстві для всіх громадян.

Стандарти і нормативи праці

Принцип 6: Бізнес-заклади мусять викоринити дискримінацію стосовно зайнятості та професії.

Наша політика та зобов'язання

Політика «Концерну Галнафтогаз» у сфері трудових відносин ґрунтована на безперечному дотриманні всіх норм чинного трудового законодавства України та застосуванні міжнародних принципів, що стосуються управління персоналом. Ми не підтримуємо й категорично засуджуємо застосування дитячої праці, примусової або обов'язкової праці, будь-які прояви дискримінації. Стратегічною метою діяльності наряду персоналу Компанії є створення умов та можливостей для вдосконалення і розвитку кожного працівника. «Концерн Галнафтогаз» створює для своїх співробітників значні можливості для розвитку професійного потенціалу та кар'єрного розвитку.

ІНТЕРПАЙП

Контактна особа: Євгеній Бузикін, менеджер із зовнішніх зв'язків

<http://interpipe.biz/ru/company.html>

тел.: +38 056 238 95 48

факс: +38 056 238 94 82

e-mail: evgeniy.buzikin@interpipe.biz

Інтерпайп – виробник сталевих труб і залізничних коліс. У 2007 році Компанія постачала свою продукцію до 76 країн світу через мережу торговельних офісів, розміщених в Україні, Росії, Казахстані, Європі, США й на Близькому Сході. Крім того, ця міжнародна компанія швидко зростає, лідер трубної індустрії у Східній і Центральній Європі.

Категорія гендерно зорієнтованих практик

Адреса електронної версії звіту:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/11D49CDA-F12B-4C5B-8719-165B8217F4CC/COP.pdf

ANNUAL REPORT FOR THE UN GLOBAL COMPACT ABOUT ACHIEVEMENT AND MUTUAL PROGRESS 2007 (Щорічний звіт для «Глобального договору ООН» про досягнуті результати у загальному прогресі 2007 р.)

Заява про підтримку принципів

Після приєднання до Глобального договору ООН трубно-колісна Компанія ІНТЕРПАЙП реалізує його



положення в рамках корпоративної бізнес-стратегії, тим самим підтверджуючи свою відданість принципам соціальної, екологічної та ділової відповідальності.

Завдяки Глобальному договору ІНТЕРПАЙП прагне:

- свідомо й ефективно реалізовувати соціальну політику;
- створювати більш розвинену і сталу структуру Компанії;
- бути частиною нової культури в контексті міжнародного бізнесу;
- здобути статус партнера, якого обирають найвідоміші мультинаціональні корпорації;
- управляти ризиками за проактивним підходом; підвищувати мотивацію серед співробітників та ефективність Компанії загалом.

ІНТЕРПАЙП готовий реалізовувати принципи Глобального договору у своїй щоденній економічній і виробничій діяльності.

Права людини

ІНТЕРПАЙП – багатокультурна Компанія. В ІНТЕРПАЙП працюють громадяни України, Росії, Німеччини, Казахстану, Сирії, Швейцарії, США, ОАЕ та інших держав. Назагал – 20 національностей. Ми шануємо традиції і дотримуємося вимог норм міжнародного права й національного законодавства в країнах присутності Компанії: України, Росії, Казахстану, Швейцарії, ОАЕ, США.

ІНТЕРПАЙП підтримує Декларацію ООН з прав людини, підтверджуючи це своєю корпоративною політикою.

ІНТЕРПАЙП поважає й дотримується прав людини незалежно від статі, раси, національності, мови, віку, місця проживання, віросповідання та політичних переконань.

Стандарти й норми праці

ІНТЕРПАЙП засуджує будь-які форми ставлення до людини без належної поваги і дискримінації на робочому місці, не використовує дитячої і примусової праці.

ЗАТ «СИСТЕМ КЕПІТАЛ МЕНЕДЖМЕНТ»

Контактна особа: Джок Мендоза-Вілсон, директор з міжнародних зв'язків та відносин з інвесторами
вул. Постишева, 117, м. Донецьк, 83001
<http://www.scm.com.ua>
e-mail: jockmw@scm.com.ua

Систем Кепітал Менеджмент (СКМ) – провідна фінансово-промислова група України. Головний офіс компанії розташований у Донецьку на Сході України. Основна діяльність СКМ сконцентрована в шести сферах бізнесу: гірничо-металургійному, електроенергетичному, фінансовому, а також у телекомунікаціях, медіа-бізнесі та нерухомості. Також СКМ володіє й управляє активами в інших галузях економіки, якими є: видобуток глини, роздрібна торгівля, торгівля нафтопродуктами тощо.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик: Рівність можливостей зайнятості

Адреси електронних версій звітів:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/0ECF3EA1-0978-4BD2-A968-C34F9897DDE2/COP.pdf

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/6245CDD6-783B-468E-8E28-B5DFE5B4FCEB/COP.pdf

ЗВІТ ПРО СТАЛИЙ РОЗВИТОК «СИСТЕМ КЕПІТАЛ МЕНЕДЖМЕНТ» 2007

Благодійні пожертвування

Діти з обмеженими можливостями

ДТЕК і «Шахта «Комсомолець Донбасу» підтримують щорічний фестиваль дитячої і юнацької творчості «Ми – молоді, ми – рівні!». Це один із небагатьох в Україні фестивалів, у якому можуть брати участь діти з обмеженими можливостями з усієї країни. Мета фестивалю – дати дітям можливість реалізувати себе у твор-



чості.

ЗВІТ ПРО ПРОГРЕС у запровадженні принципів Глобального договору ООН у 2006 році

Умови праці

Права людини і поведінка на робочому місці

Група СКМ підтримує Декларацію ООН про права людини: поважає і дотримується прав людини незалежно від статі, раси, національності, мови, віку, місця проживання, релігії та політичних переконань; забороняє будь-яку форму образ, погроз, приниження чи дискримінації на робочому місці; не використовує дитячої й примусової праці. Підприємства Групи піклуються про людей з обмеженими фізичними можливостями: створюють для них робочі місця, сприяють їхній соціальній реабілітації.

Програма підготовки кадрового резерву в ДТЕК

ДТЕК забезпечує своїм працівникам рівні можливості щодо ефективного професійного розвитку. З цієї метою 2006 року ДТЕК розробила систему управління результативністю. Система передбачає диференційований підхід до стимулювання працівників з урахуванням їхнього внеску в підвищення ключових показників діяльності компанії. Управління результативністю розпочинається з відбору найперспективніших працівників на підставі оцінювання за відповідними критеріями. Система управління кадровим резервом має три етапи. Перший етап – комплексне щорічне оцінювання діяльності персоналу за рівнем компетенції і результативністю. Оцінювання результативності – аналіз досягнення ключових показників ефективності, які розроблені для кожного працівника і впливають зі стратегічних завдань компанії. На другому етапі для працівників, котрі впродовж року досягли найвищих результатів, організовується «Центр розвитку», який оцінює рівень компетенції працівника і його потенціал. Результат комплексної оцінки «Центру розвитку» дає підстави ухвалити рішення про внесення працівника до кадрового резерву ДТЕК та про підготовку індивідуальних планів розвитку для резервістів. Ця програма стартувала в керівній компанії ДТЕК 2006 року і в перспективі пошириться на всі її підприємства.

ВОЛЯ КАБЕЛЬ

Контактна особа: Аліна Сігда, керівник відділу зв'язків із громадськістю
вул. Васильківська, 4, м. Київ
<http://www.volia.com>
тел. +38 044 207 70 92
e-mail: asigda@volia.com

ГК «ВОЛЯ» – національний український провайдер (надалі – компанія), що об'єднує провайдерів, які здійснюють свою діяльність у 19 містах України. Комплекс сучасних телекомунікаційних послуг компанії включає: кабельне цифрове телебачення, високошвидкісний доступ до Інтернету, відео-на-замовлення та голосовий зв'язок.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик: Рівність можливостей праці, недискримінація, баланс між роботою та особистим життям

Адреса електронної версії звіту:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/13EB145E-35C8-4EE9-898A-FD967714492D/COP.pdf

РАЗОМ ДО НОВИХ ВИСОТ

Звіт із прогресу Групи Компаній «Воля»

Плани на 2008–2009 роки

Права людини та допомога людям з особливими потребами

1. Продовження успішної співпраці з Національним комітетом спорту інвалідів України (далі – НКІУ) та більш активне залучення співробітників до підтримки інвалідного руху:

Трудові практики:



Запровадження Року сім'ї в компанії, розширення корпоративної Ліги КСВ в інші регіони України (Західний, Центральний, Східний).

Принцип 2: Комерційні компанії мають гарантувати, що їхня діяльність не сприятиме порушенню прав людини.

Найважливішим питанням для компанії залишається турбота про власних співробітників, адже це – головний пріоритет і капітал компанії. Тому «ВОЛЯ» прагне посилити їхню зацікавленість роботою і таким чином стати іще бажанішим місцем для працевлаштування. У компанії відсутні обмеження при прийомі на роботу за національними, релігійними та політичними ознаками. У компанії послідовно підтримуються сімейні цінності. 3% співробітників головного підрозділу «ВОЛІ» є одне одному родичами. Це – 48 родин, причому в 16-ти з них у нашій компанії працюють чоловік та дружина, у 21-й – хтось із батьків та дитина, в 11-ти – брати чи сестри. Причини працевлаштування родичів є гордістю для нашої компанії: батьки порадили дітям, діти рекомендували батькам, чоловік – дружині, дружина – чоловікові. Проте «ВОЛЯ» не обмежується тільки підтримкою інституту сім'ї. Специфіка послуг, які надає компанія, позначилася на кількісному переважанні серед працівників саме чоловіків (60% чоловіків, 40% – жінок), але при цьому дотримується принцип рівності можливостей.

Трудові практики

Компанія у своїй діяльності ґрунтується на положеннях конвенції Міжнародної організації праці та документах інших організацій, спрямованих на забезпечення свободи зібрань, справедливого й чесного ставлення до співробітників, у тому числі при розгляді конфліктів чи порушенні поведінки. Принципи, яких дотримується компанія, – рівність, толерантність, просування прав жінок, баланс між сімейним і робочим життям.

КИЇВСТАР

Контактна особа: Андрій Воловник, менеджер з КСВ
www.kyivstar.net
тел.: +38 044 466 04 66
e-mail: csr@kyivstar.net
«Київстар» – національний оператор мобільного зв'язку.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик:

Адреса електронної версії звіту: http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/5C175AF7-B42A-4419-8B73-211AF3AC89BA/COP.pdf

Звіт про корпоративну соціальну відповідальність компанії «Київстар» за 2008 рік

РОЗДІЛ 1

Як ми працюємо

Робоче середовище та права людини

Компанія забезпечує дотримання прав людини, в тому числі передбачених Загальною Декларацією прав людини та конвенціями ООН. Створюючи сприятливе робоче середовище, Компанія забезпечує відповідність його вимогам визнаних міжнародних конвенцій, зокрема базовим конвенціям Міжнародної організації праці. Робота колективу нашої Компанії ґрунтується на повазі особистої гідності, недоторканості особистого життя та прав кожної людини, а також недопущення їх порушень чи обмежень. Відносини з працівниками, споживачами, постачальниками, конкурентами, органами влади та суспільством загалом урегульовані, окрім норм чинного законодавства, Корпоративним кодексом поведінки компанії, який визначає стандарти належної ділової поведінки та бізнес-етики співробітників. У компанії розроблено й запроваджено «Положення про управління персоналом у ЗАТ «Київстар Дж.Ес.Ем.», що містить загальні засади управління трудовим колективом та організаційною структурою. Ефективним інструментом контролю за дотриманням прав і свобод працівників є комплайнз-функція. Її призначення



– забезпечення відповідності діяльності компанії нормам чинного законодавства України, корпоративних документів, загальноприйнятих норм бізнес-етики та стандартів належної ділової поведінки. Вказану функцію очолює комплайнз-менеджер, який водночас є Радником президента компанії. Кожен працівник компанії у разі, якщо йому стане відомо про факт порушення норм Корпоративного кодексу поведінки, зобов'язаний повідомити про це свого безпосереднього керівника та/або комплайнз-менеджера задля негайного врегулювання ситуації та вжиття всіх необхідних заходів для її виправлення. Ключовим принципом діяльності компанії є неухильне дотримання всіх положень чинного законодавства України та повага до культурних традицій інших народів. Таким чином у компанії формується позитивне, відповідальне й здорове робоче середовище, що сприяє впровадженню інновацій та професійному розвитку.

Рівні можливості та різноманітність

Ми впевнені в тому, що різноманітність нашого колективу є безумовною цінністю для успішного ведення бізнесу «Київстар». Чоловіки та жінки різного віку, з різним життєвим досвідом та інтересами, ми тим самим добре розуміємо потреби наших клієнтів. Підґрунтям сприятливого робочого середовища компанії є толерантність та повага до поглядів і цінностей колег. «Київстар» виступає проти всіх форм дискримінації в будь-яких її проявах і докладає всіх можливих зусиль для забезпечення рівності як у трудових, так і в інших відносинах між співробітниками. У компанії немає місця прямій та непрямій дискримінації за ознакою раси, статі, сексуальної орієнтації, віку, фізичної повноцінності, мови, релігії, політико-правових та інших поглядів, національного чи соціального походження, майнового, соціального та іншого статусу. Трудова атмосфера в «Київстар» позбавлена загроз, образ та інших виявів агресії стосовно оточуючих. Надійними гарантами цього є чинний Корпоративний кодекс поведінки та комплайнз-функція. Компанія забезпечує рівні можливості при прийомі на роботу всім кандидатам, в тому числі людям з особливими потребами. Всі вони можуть бути абсолютно впевненими у всебічному й об'єктивному розгляді всіх кандидатур, які подаються на вакансії в «Київстар». Ми переконані, що різноманітність поглядів, підходів, думок, культурних традицій і професіонального досвіду є запорукою успішної творчої робочої атмосфери й інноваційного розвитку компанії.

НІКО

Контактна особа: Олена Мацібох, голова правління ВБФ «Крона» групи компаній «Ніко»

м. Київ, вул. Сковороди, 19

<http://www.niko.ua>

тел.: +38 044 206 00 00

факс: +38 044 206 00 01

e-mail: o.matsibokh@niko.ua

«Ніко» – офіційний дилер Mitsubishi в Україні, працює на українському ринку від 1995 року. Провідним видом діяльності компанії є продаж автомобілів Mitsubishi та гарантійне і технічне обслуговування, їх продаж оригінальних запасних частин, аксесуарів для автомобілів, автокосметики. Концерн «Ніко» за результатами 2005 року було визнано кращим автомобільним дилером в Україні.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик: Антидискримінаційна політика, гідна праця, рівні можливості праці

Адреса електронної версії звіту: http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/DC76CB3F-CEE9-420A-BEFC-18DB56A7B07E/COP.pdf

НЕФІНАНСОВЕ ЗВІТУВАННЯ «ЗВІТ З ПРОГРЕСУ»

Права людини

Антидискримінаційна політика, права співробітників на свободу об'єднання, свободу політичних та релігійних преференцій закріплено в Кодексі ділових та етичних норм Працівника «Ніко». Відповідальність «Ніко» перед своїми працівниками базується на концепції гідної праці МОП і спрямована на одночасне забезпечення економічного зростання та соціальних цінностей. «Ніко» розглядає створення та забезпечення стабільних робочих місць як інвестиції в добробут працівників. Кількість та різноманітність робочих місць, що створені та постійно діють на підприємствах «Ніко», поряд із конкурентними зарплатами сприяє позитивному впливу на регіональні економічні ринки.



«Ніко» на регулярній основі:

1. Проводить аналіз кількості та структури зайнятості на своїх підприємствах, приділяючи особливу увагу таким параметрам як: загальна зайнятість на підприємствах «Ніко» із розбивкою за категоріями (віком, статтю, регіоном, видом договору тощо), плинність персоналу, виплати та пільги працівникам тощо.

4. «Ніко» вважає ключовим елементом розвитку організації збереження й удосконалення людського капіталу, а тому впроваджує системи постійної підготовки та перепідготовки співробітників, сприяє постійному розширенню бази їхніх знань. «Ніко» стежить за рівномірністю інвестицій у цій сфері, забезпечуючи рівні можливості для вдосконалення на персональному й організаційному рівні всім співробітникам.

5. «Ніко» також сприяє персональному розвитку співробітників шляхом регулярного оцінювання результативності та рівня задоволеності співробітників, використовуючи найкращі практики моніторингу та підтримки набору навичок своїх співробітників. «Ніко» забезпечує рівень різноманітності та рівних можливостей в організації як показник якості людського капіталу. Представникам різних вікових груп, статей, національностей та меншин забезпечено рівні можливості для роботи на різних ланках підприємств «Ніко», зокрема й у керівному складі. «Ніко» застосовує принцип рівної винагороди за працю рівної цінності згідно з Конвенцією 100 МОП «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівноцінну працю».

ТУРИСТИЧНА КОМПАНІЯ «БІТСКО»

Контактна особа: Лонська Катерина Вячеславівна, директор
бульв. Чоколівський, 33, кв. 21, м. Київ, 03087
Тел: +38 044 452 44 11
Факс: +38 044 450 38 33
Email: nng@bytsko.kiev.ua

Туристична компанія Бітско є лідером українського ринку з надання туристичних послуг, ділового туризму і корпоративного обслуговування.

Основні напрями діяльності:

- 1) конференц-сервіс (організація семінарів, конференцій, обслуговування делегацій);
- 2) організація прийому на території України (туризм та обслуговування бізнес-партнерів);
- 3) запрошення, візові підтримки, готелі, екскурсії, транспорт, додаткові послуги;
- 4) зарубіжний туризм (відпочинок та ділові подорожі);
- 5) організація перевезень (авіа, залізниця, автобуси, автомобілі).

Категорія ґендерно орієнтованих практик:

Адреса електронної версії звіту:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/F1DA3B70-2127-413C-95B6-712537EF4BFC/COP.doc

ЗВІТ З ПРОГРЕСУ

1. Підтримка захисту прав людини

Основні напрями внутрішньої системи дій:

- Кожен працівник нашої Компанії за власним бажанням обрав своє місце роботи і не утримується примусово.
- Кожен працівник має право на відпочинок та соціальну підтримку відповідно до Конституції



України.

- Кожен працівник сам бере участь в управлінні країною шляхом голосування на виборах, без примусового впливу з боку внутрішнього керівництва Компанії.

- Ми прагнемо просвіщати та сприяти повазі прав та свобод особистості. У своїй професійній діяльності ми спираємося на такі принципи:

- Надаючи свої послуги, Ми не робимо розрізень щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження клієнтів.

2. Гарантування міжнародних трудових стандартів

Туристична компанія Бітско дотримується міжнародних стандартів та нормативів праці.

Основні напрями внутрішньої системи дій:

- У туристичній компанії Бітско виключено абсолютно всі види примусової праці. Кожен працівник може звільнитися згідно з чинним законодавством України.

У компанії Бітско не використовують дитячої праці; керівництво заохочує інформування серед партнерів з приводу основних засад та норм праці.

ДТЕК

Контактна особа: Кирил Єрмишин, менеджер з КСВ та міжнародних відносин

вул. Мечникова, 2 А, Бізнес-Центр «Парус», 23-й поверх, м. Київ, 01601

www.dtek.com.ua

Тел.: +38 044 581 45 39

Факс: +38 044 581 45 52

Email: ermichine.kirill@dtek.com

ДТЕК – вертикальна інтеграція підприємств, які утворюють ефективний виробничий ланцюжок від видобутку вугілля до генерації й дистрибуції електроенергії. Взаємовигідна співпраця вуглевидобувних і генеруючих підприємств, впровадження передових технологій, професійний менеджмент, зважена соціальна політика дають змогу ДТЕК зберігати провідні позиції на паливно-енергетичному ринку України. Персонал усіх рівнів і ланок Компанії згуртований у потужний колектив. На підприємствах, розташованих у Донецькій, Дніпропетровській, Луганській та Запорізькій областях, працюють близько 52 тисяч осіб.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик:

Антидискримінаційна політика

Адреса електронної версії звіту:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/DA73B3B4-5087-4967-8F58-5F2F5EB5EB84/COP.pdf

ДТЕК – ГЛОБАЛЬНИЙ ДОГОВІР ООН «ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПРОГРЕС» Травень 2009 року

Дотримання прав людини

Одразу після приєднання до Глобального договору ООН ДТЕК увійшов до числа активних учасників української мережі, що об'єднує сьогодні близько 130 організацій (понад половину є великими бізнес-компаніями). У 2008 році наша Компанія очолила Робочу групу «Бізнес і права людини», створену в рамках мережі Глобального договору. Цей факт мав особливе значення для нас у зв'язку зі святкуванням у 2008 році 60-ї річниці прийняття Генеральною Асамблеєю ООН Загальної декларації прав людини.

У квітні 2008 року за підтримки ДТЕК разом з неурядовою організацією «Центр розвитку корпоративного громадянства» і Представництвом ООН в Україні мережею Глобального договору в Україні був організований семінар, присвячений питанням прав людини і впливу їх на бізнес. У перебігу семінару фахівці Датського інституту прав людини ознайомили українські компанії з інструментом оцінювання ризиків, пов'язаних з порушенням прав людини; семінар, за відгуками учасників, посприяв системному розумінню взаємозв'язку між права-



ми людини та бізнес-діяльністю. За нашої ініціативи разом із Представництвом ООН в Україні у жовтні 2008 року проходила ознайомлювальна зустріч учасників Робочої групи з прав людини з українським Омбудсменом Н.Карпачовою. На зустрічі було порушено низку загальних і вузькоспеціалізованих тем і питань, з яких Група в цілому й окремі її учасники змогли продовжити плідний діалог і взаємодію з офісом Омбудсмена.

Зрештою, ДТЕК став ініціатором спільної Заяви керівників компаній – учасників Глобального договору з актуальних питань захисту й заохочення прав людини напередодні святкування 60-ї річниці ухвалення ООН Загальної декларації прав людини. Згідно із Заявою, опублікованою в грудні 2008 року низкою українських ЗМІ, право на життя, неприйняття й активна протидія дискримінації, захист людської гідності, верховенство права й демократичний спосіб правління, свобода профспілкової діяльності, право на працю й на адекватне соціальне забезпечення – це лише деякі з основних тем, що поєднують проблематику прав людини із завданнями компаній і підприємців з розбудови й сталого розвитку бізнесу на принципах корпоративної відповідальності.

ПРОСТО-СТРАХУВАННЯ

Контактна особа: Олена Маркова, начальник управління
вул. Герцена, 10, м. Київ, 04050
www.pro100.com.ua
тел. + 38 044 206 28 85
факс. + 38 044 206 28 84
Email: elenam@pro100.ua

ЗАТ “Просто-Страховання” - класична страхова компанія, метою діяльності якої є захист людей і суспільства від різноманітних ризиків. Компанія допомагає зміцнювати фінансову стабільність, надає людям упевненість у завтрашньому дні. Компанія пропонує понад 40 різних продуктів і програм страхування, зокрема: страхування автотранспорту; страхування відповідальності власників транспортних засобів; страхування майна; страхування вантажів; медичне страхування та страхування від нещасних випадків.

Категорія ґендерно зорієнтованих практик: Антидискримінаційна політика

Адреса електронної версії звіту:

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/F406E58E-1AF7-415F-8B11-F3F6C2D7FC84/COP.pdf

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ДІЯЛЬНІСТЬ КОМПАНІЇ УПРОДОВЖ 2007 РОКУ

Права людини

Комерційним компаніям потрібно:

1. Забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.
2. Стежити, щоб їхня діяльність не була пов'язана з порушенням прав людини.

Праця

Комерційним компаніям потрібно:

3. Підтримувати свободу зібрань, забезпечувати дієве визнання права на колективні угоди.
4. Сприяти викоріненню примусової чи обов'язкової праці.
5. Сприяти дієвому викоріненню дитячої праці.
6. Сприяти дієвому викоріненню дискримінації стосовно зайнятості та працевлаштування.

Підтримка принципів

Наша компанія розуміє значення і цілком підтримує міжнародні принципи прав людини на працю: свободу зібрань і право на колективні угоди. Компанія жодним чином не застосовує і виступає проти примусової, обов'язкової або дитячої праці. Ми виступаємо проти дискримінації стосовно зайнятості і працевлаштування, зокрема розрізнення людей за ознаками раси, віри, етнічної належності, освіти, віку, майнового статусу.

Упровадження принципів

Принципи соціальної відповідальності стосовно праці прямо впливають з принципів забезпечення



прав людини, дотримання яких компанією ми висвітлювали в попередньому розділі.

Позиція компанії полягає в тому, що належність до певної раси, етносу, віросповідання, освіти, вік і майновий статус – це особиста справа кожної людини. Єдина вимога, що її висувають до кожного співробітника компанії – наявність професійних якостей, що відповідають його посаді. Тому компанія не збирає жодних даних про расовий, етнічний, релігійний чи майновий стан співробітників. У компанії працюють люди різного віку, які мають різну освітню підготовку, студенти, інваліди.

У компанії жодним чином не застосовують дитячої, примусової чи обов'язкової праці. Єдина вимога до працівників компанії – дотримуватися посадових інструкцій та інших нормативних документів компанії.

ГЕШТАЛЬТ КОНСАЛТИНГ ГРУП

Контактна особа: Силковська Вікторія, менеджер зі зв'язків із громадськістю
вул. Народного Ополчення, 5-А, м. Київ, 03151
www.gestalt.com.ua
тел.: +38 044 249 71 10
факс: +38 044 490 51 65
Email: office@gestalt.com.ua

Місією компанії Гештальт Консалтинг Груп є надання якісних послуг з розвитку персоналу та підвищення бізнес-показників нашим клієнтам у всіх секторах економіки. Ми робимо це головним чином шляхом проведення конференцій, семінарів, надання тренінгових та консалтингових послуг та завдяки довгостроковому партнерству з постачальниками та клієнтами задля підвищення конкурентоспроможності, взаємних переваг та добробуту на благо економічного розвитку України.

Категорія гендерно зорієнтованих практик: Антидискримінаційна політика, гідна праця, рівні можливості праці.

Адреса електронної версії звіту: http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/7E86982A-55AA-433F-A8D9-AD6C627C4165/COP.doc

«ЗВІТ З ПРОГРЕСУ» КОМПАНІЇ ГЕШТАЛЬТ КОНСАЛТИНГ ГРУП, 2007 рік

Права людини

1. Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» забезпечує та поважає захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.

2. Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» забезпечує, щоб їхня діяльність не зумовлювала порушення прав людини.

Стандарти праці

3. Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» підтримує свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.



ДОДАТКИ

4. Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» виступає проти примусової праці.

5. Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» різко засуджує використання дитячої праці.

6. Компанія «Гештальт Консалтинг Груп» сприяє викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування у власній компанії.

Прагнення компанії відповідати концепції гідної праці Міжнародної організації праці:

- Праця, що здатна забезпечити конкурентоспроможність країни.
- Справедливий зарібок працівника
- Безпека на робочому місці
- Соціальний захист
- Перспективи особистого професійного зростання
- Активна участь в ухваленні управлінських рішень
- Рівні стартові позиції та можливості для чоловіків і жінок.

Додаток 1

Копія листа- запиту (зі структурою кейсу включно)

Шановний представник компанії!

Федерація роботодавців України (ФРУ) користується цією нагодою, щоби засвідчити вашій компанії свою повагу і звернутися з проханням взяти участь у дослідженні гендерночутливих практик серед українських компаній, що впроваджується Федерацією в рамках міжнародного проекту.

Проект “Рівність жінок і чоловіків у світі праці” впроваджується в Україні за сприяння Міжнародної організації праці та Європейської Комісії в Україні і має на меті – зміцнення потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у царині праці шляхом розроблення, впровадження та моніторингу гендерночутливої політики та програм зайнятості. В рамках Проекту передбачено проведення заходів для підвищення обізнаності, поширення



інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння практичних змін та пілотних програм. Діяльність Проекту спрямована на акумулювання українськими партнерами набутого передового досвіду з питань розроблення та впровадження гендерночутливої політики.

У рамках проекту проводиться дослідження серед українських (за територіальною ознакою) соціально-відповідальних компаній, з метою виявлення й акумулювання кращих прикладів запровадження гендерно зорієнтованих ініціатив на рівні підприємства.

Виявлені приклади будуть включені в дослідження із подальшим поширенням у рамках структур ЄС та ООН. Додатково буде створено спеціалізований сайт, який ввійде до загальноєвропейської мережі й буде спрямований на популяризацію гендерних ініціатив у рамках програм з корпоративної соціальної відповідальності. Сайт матиме окремий розділ, присвячений найкращим для наслідування прикладам українських компаній.

У разі Вашої зацікавленості та наявності відповідних практик просимо надати інформацію стосовно гендерно зорієнтованих практик вашої компанії для включення у дослідження. Орієнтовну форму подання інформації додаємо. (Додаток 1). У разі необхідності є можливість проведення інтерв'ю.

Із додатковими питаннями, будь ласка, звертайтеся до Ольги Юріївни Шаварової, радника Департаменту міжнародних зв'язків ФРУ. Тел. +38044 2517039.

Заступник Генерального директора

Р.М. КУРІНЬКО

СТРУКТУРА ПОДАННЯ ІНФОРМАЦІЇ

1. ПОВНА НАЗВА КОМПАНІЇ

2. НАЗВА ПРАКТИКИ (стисло в одному реченні сутність практики)

3. КОРОТКИЙ ОПИС КОМПАНІЇ:

- історія компанії з важливими моментами розвитку;
- профіль і галузь діяльності;
- місце серед інших компаній своєї галузі (лідер або лідер у чомусь);
- чим займається компанія, продукція та послуги компанії;
- успіхи компанії;
- щорічні прибутки (якщо це відкрита інформація);
- кількість працюючих, кількість департаментів;
- кількість офісів в Україні та світі;
- кількість країн, в яких працює компанія;
- веб-сайт.

4. ЛОГО КОМПАНІЇ/ОРГАНІЗАЦІЇ

5. ОПИС СИТУАЦІЇ

- опис ситуації, загальний стан гендерних питань в компанії, на ринку, слабкі та сильні сторони, конкуренти;
- хронологія;



- чому вона виникла;
- який департамент/ти був/ли залучені у цю ситуацію, цитата керівника цього департаменту;
- як ця ситуація могла вплинути на діяльність компанії.

6. ОПИС УХВАЛЕНОГО РІШЕННЯ

- яке рішення було ухвалене;



- хронологія процесу виконання ухваленого рішення;
- опис самого рішення;
- чому обрали саме це рішення;
- які технології були використані;
- чи виникали певні організаційні/технічні труднощі під час вирішення ситуації;
- як ці труднощі були подолані;
- скільки коштів, часу, інших ресурсів було витрачено для реалізації ухваленого рішення.

7. РЕЗУЛЬТАТИ

- якими є результати ухваленого рішення;
- як ухвалене рішення вплинуло на внутрішній клімат у компанії;
- що мало статися з компанією, якби це рішення не було ухвалене?
- детальний опис результатів, можливо з використанням кількісних та\або якісних показників.

8. ІНШІ ВАЖЛИВІ МАТЕРІАЛИ АБО ІНФОРМАЦІЯ

Додаток 2

Список компаній реципієнтів листа- запиту

1. BDO Баланс Аудит
2. Кока-Кола
3. Едіпрес Україна
4. Інтел
5. Київстар
6. Лайф
7. МЕТРО
8. Майкрософт Україна
9. Концерн Галнафтогаз
10. Кредитпромбанк
11. Ніко
12. ВАТ Інститут Транспорту Нафти
13. СКМ
14. Тетра Пак
15. ТНК-ВР



16. Немірофф
17. Сіменс Україна
18. XXI століття
19. Бритіш Американ Тобакко Україна
20. Вітмарк
21. Гештальт Консалтинг Груп
22. ГК ВОЛЯ
23. ГК ФОКСТРОТ
24. ДТЕК
25. ЗАТ Просто-Страхування
26. Інтерпайп Україна
27. ІСД
28. КБ Надра

Додаток 3.

Список соціальних звітів, які було проаналізовано

Кока-Кола

GLOBAL COMPACT ANNUAL COMMUNICATION ON PROGRESS 2008
http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/BFF6940A-0B23-4707-A195-EE90444D337A/COP.pdf

ФОКСТРОТ

Нефінансова звітність «Звіт з прогресу 2008»
http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/8AD98D78-CB1C-4CC5-A0CB-D8EAAD50C555/COP.pdf

Галнафтогаз

Глобальний договір ООН. Повідомлення про досягнуті результати та загальний прогрес
«Концерну Галнафтогаз», серпень 2009 року.
http://www.galnaftogas.com/php_uploads/data/otherfiles/Communication_on_Progress_UKR.pdf

Інтерпайп

ANNUAL REPORT FOR THE UN GLOBAL COMPACT ABOUT ACHIEVEMENT AND MUTUAL PROGRESS 2007
http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/11D49CDA-F12B-4C5B-8719-165B8217F4CC/COP.pdf

СКМ

SCM: Sustainability Report 1/2007 - 12/2007
http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/0ECF3EA1-0978-4BD2-A968-C34F9897DDE2/COP.pdf

System Capital Management: Communication On Progress 1/2006 - 12/2006



http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/6245CDD6-783B-468E-8E28-B5DFE5B4FCEB/COP.pdf

Grace Period Letter 1/2007 - 12/2007

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/2E26DF91-97E3-413F-8D9E-67BD52A922A8/COP.pdf

Інститут Транспорту Нафти

Communication on Progress 2008-2009

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/9BEA7B84-FE60-4101-835D-A8C9360F95F4/COP.pdf

Communication on Progress 2007-2008

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/5DED66D6-F754-41BC-9466-A2A2E5F3F741/COP.pdf

Воля Кабель

Building new strategy 11/2008 - 11/2009

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/86C60B65-7B33-4DE3-A8A9-3F3D6A915D26/COP.pdf

Reaching new heights together 11/2006 - 11/2008

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/13EB145E-35C8-4EE9-898A-FD967714492D/COP.pdf

Київстар

Corporate Social Responsibility Report 1/2007 - 12/2007

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/1CA7D2A7-B1D6-410C-B70F-1EC69F54CE8F/COP.pdf

Соціальний звіт КИЇВСТАР. 2008 рік

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/5C175AF7-B42A-4419-8B73-211AF3AC89BA/COP.pdf

Ніко

Grace Period Letter 9/2008 - 9/2009

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/ED02D8BE-564B-4247-A857-B09FCB121429/COP.pdf

Global Compact report 9/2007 - 9/2008

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/DC76CB3F-CEE9-420A-BEFC-18DB56A7B07E/COP.pdf

Bytsko

Report 12/2007 - 12/2008

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/F1DA3B70-2127-413C-95B6-712537EF4BFC/COP.doc

ДТЕК

DTEK COP May 2009

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/DA73B3B4-5087-4967-8F58-5F2F5EB5EB84/COP.pdf



Надра

NADRA BANK Corporate Social Responsibility Report for 2007

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/4F1866D2-ECCC-4CAA-8BFD-A0CF72606C01/COP.pdf

Просто-Страхування

Communication on Progress 1/2008 - 12/2008

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/631BF200-31DE-412E-B9AD-660543206618/COP.pdf

Communication on Progress 1/2007 - 12/2007

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/F406E58E-1AF7-415F-8B11-F3F6C2D7FC84/COP.pdf



Гештальт

COP Gestalt 1/2008 - 12/2008

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/42795BF6-5980-4506-BC66-D1B33259B6B8/COP.doc

COP Gestalt 1/2007 - 12/2007

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/7E86982A-55AA-433F-A8D9-AD6C627C4165/COP.doc

XXI Століття

Звіт з КСО за 2008 рік

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/F8D4F418-C5F5-4FEA-89D4-D2DCE4519E0C/COP.pdf

Звіт з КСО за 2007 рік

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/D3FE051F-833A-4B95-89EC-3BC3FDBE7362/COP.pdf

Товариство з обмеженою відповідальністю «ТНК-ВР КОММЕРС» (Україна)

Нефінансовий звіт за 2008 рік

Повідомлення про прогрес за Глобальним договором ООН

http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/9FD55DB6-DB25-43A5-83B5-6D81BDDFA573/COP.pdf

Додаток 4

Список розсилки з портала CSRJOURNAL

1. Nords PR Ukraine
2. ООО МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ
3. Speak Up Agency
4. HOSHVA PR
5. Piraeus Bank
6. Intel Ukraine Microelectronics Ltd.
7. ОАО «Днепроспецсталь»
8. Mary Kay Ukraine
9. Бритіш Американ Тобакко Україна
10. Компанія «XXI Століття»
11. ЮФ «Юрвнешсервис»
12. OBI Consulting Ukraine
13. ТОВ «ЮК «Ващенко, Бугай і партнери»
14. ЗАО «Смарт-холдинг»
15. Віннер Імпортс Україна
16. Компанія «Вітмарк-Україна»



17. CLEVER Group
18. ООО АФ «БДО Баланс – Аудит»
19. DLA Piper Ukraine LLC
20. СК Індиго
21. СКМ
22. «EVENT ua» LTD
23. AIESEC в Україні
24. Alfa-Bank
25. ALLSEEDS Group
26. ArselorMittal
27. Baker Tilly Ukraine
28. BBH
29. Beeline
30. Calyon Bank
31. CFK Consulting company
32. CISCO
33. Citi
34. Coca-Cola Ukraine
35. Concorde Development
36. Data Lux
37. Deloitte&Touche
38. Delta Air Lines
39. Dragon Capital
40. Edipresse Ukraine
41. Ernst & Young
42. Erste
43. Euro Кредит
44. FOYIL SECURITIES
45. Fozzy Group



46. GILYONER
47. Hay Group
48. HCM Group
49. IDS Group
50. IFAK Ukraine
51. Johnnie Walker
52. JTI
53. Jurvneshservice Law Firm
54. Kievstar
55. KPMG
56. Kraft Foods International
57. Life:)
58. McDonalds
59. Meeting Point Ukraine
60. Meta
61. METRO Cash&Carry
62. Microsoft Ukraine
63. Morgan Stanley
64. МТС-Україна
65. Nemiroff
66. Philips
67. PLEON Talan
68. Procter & Gamble Ukraine
69. PRP Ukraine
70. PWC
71. Samsung
72. Shell Ukraine Exploration and Production I LLC
73. Siemens
74. SunInBev
75. Telenor
76. The PBN Company



77. Winner Imports Ukraine
78. Xerox
79. Азот
80. АСТЕРС
81. БАНК ФОРУМ
82. БТА
83. БЦ ПАРУС
84. БЮРО ВЕРІТАС
85. ВАСИЛЬ КІСІЛЬ І ПАРТНЕРИ
86. ВАТ СК «ПЗУ Україна»
87. Воля Кабель
88. ГК «Нові продукти»
89. Група компаній «Планета»
90. Група компаній «Рост»
91. Група компаній «ФОКСТРОТ»
92. ДП «Капарол Україна»
93. ДТЕК
94. Єврокар
95. Завод шампанських вин «Новий Світ»
96. ЗАО «Атолл Холдинг»
97. ЗАО «Донецксталь МЗ»
98. ЗАО «Оболонь»
99. ЗАО «Софтлайн»
100. ЗАО Завод марочних вин і коньяків «Коктебель»
(у складі групи «Союз-Віктан»)
101. Видавничий дім HRD
102. Інтерпайп Україна
103. ІСД



