



Co-funded by the
European Union



Erasmus+



Модуль 3 «Основні напрямки європейського гуманістичного підходу до розвитку організаційно-культурного та соціального середовища організації»

Лекція 2 «Вектор корпоративної соціальної відповідальності бізнесу»

Викладач: к.е.н., доц. Калюжна Юлія Вікторівна





ПЛАН ЛЕКЦІЇ



- 1 Роль Ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу**
- 2 Соціальні норми і ефективність корпоративної соціальної відповідальності**
- 3 Соціально відповідальне інвестування**
- 4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі**





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Поняття «ґендер» сформульовано у канадській Хартії прав та свобод, де ґендер є окресленим набором характеристик у культурному аспекті, що визначають соціальну поведінку жінок і чоловіків та відносини між ними. Таким чином, **ґендер стосується** не просто жінок та чоловіків, а й відношень між ними та шляхів побудови їх соціальних ролей.

ґендер означає сукупність соціальних і культурних норм поведінки чоловіка і жінки, які можуть змінюватися у залежності від часу і культури.



Стать – це біологічні відмінності між жінками і чоловіками, які не змінюються у залежності від часу і культури.

маскулінність і **фемінінність**
(соціальні уявлення про те,
що означає бути чоловіком або жінкою),
які відображають **ґендерну ідентичність**

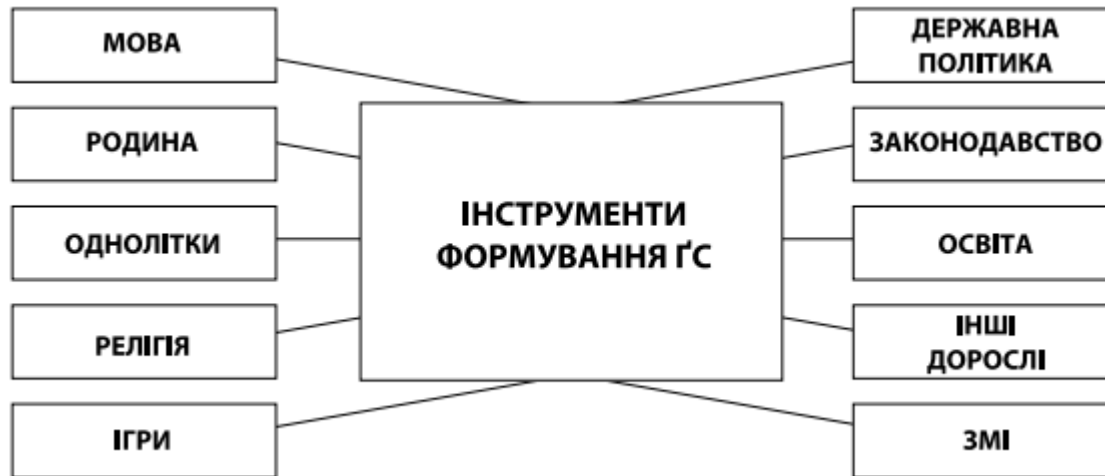




1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

ґендерні відмінності формуються у процесі соціалізації — навчання ролі чоловіків і жінок, який відбувається від перших днів народження до статевозрілого віку, і меншою мірою — пізніше.

На це впливають сімейне виховання, школа, взаємодія з іншими людьми та соціо-рольова активність.



Інструменти формування ґендерних стереотипів





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

ґендерна дискримінація не тільки заважає повноцінній самореалізації людини, а й шкодить економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку підприємств та держави

ґендерна дискримінація коріниться в **стереотипах та ролях, котрі суспільство визначає як очікувані або ж як норму поведінки для жінок і чоловіків** в певний період свого історичного розвитку. Наразі в розвинутих країнах змалечку і дівчатка, і хлопчики чують від батьків, вчителів, з екранів телевізорів: «Ти можеш стати ким захочеш». Але в країнах, що розвиваються, поділ на чоловічі та жіночі сфери діяльності, коло чоловічих та жіночих інтересів, прав і обов'язків окреслені набагато чіткіше, а несхвалення суспільства за порушення встановлених рамок може бути досить жорстким.

Важливо провадити систематичну, неперервну просвітницьку роботу та **перешкоджати розповсюдженню проявів дискримінації** в будь-якому вигляді





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Стереотип – стійкий і спрощений образ чи уявлення про явище, подію, людину чи групу людей, яка сприймається людиною без будьякої попередньої оцінки

- Стереотипи – найбільш важко визначена перешкода у створенні принципово нових відносин у соціумі та переході до якісно нової демократичної держави; складаються під впливом соціальних умов і власного життєвого досвіду.
- Особливість стереотипів – міцно проникають у підсвідомість, тому їх дуже важко не лише здолати, але й взагалі усвідомити.
- Аналогія з айсбергом: лише невелика частина знаходиться на поверхні, що робить його небезпечним і руйнівним.
- Стереотипи згубно впливають на всі сфери нашого життя, зокрема на відносини з оточенням.
- Стереотипи є індивідуальні або масові.
- Стереотипи масової свідомості є найбільшим бар'єром у встановленні рівноправних позицій жінок і чоловіків у політичній, економічній та культурній сферах





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Ґендерні стереотипи – внутрішні та зовнішні установки відносно ролей чоловіків і жінок у суспільстві:

- виконують нормативно-вказівну роль, зумовлюючи сліпе наслідування певної статевої ролі;
- нав'язують емоційно-оціночну функцію (дискредитують або навпаки – делігитимізують, що стає на заваді егалітарній ідентичності);
- біполяризують судження, спрощують людське бінарністю логіки: чим більше ти чоловік, тим менше ти жінка і навпаки;
 - схематизують бачення людини, як представника біологічної статі, а не особистості;
- інтегрують ґендерну ієрархію у політичну, ідеологічну, військову субординацію тощо





1. Роль ґендеру, раси та віку в управлінні людськими ресурсами

Стереотипна диференціація чоловічих та жіночих ролей

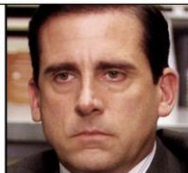
- Маскулинність-фемінність як протиставлення «чоловічого» та «жіночого»;
- «Чоловіча» та «жіноча» поведінка є вродженою і залежить від статі.
- Анатомічно «сильна» та «слабка» статі властива відповідно «маскулінна» та «фемінна» поведінка.
- Сила жінки – в її слабкості: емансипація зробила із жінки чоловіка!
- Чоловік – «голова» сім'ї, годувальник, а жінка – її «берегиня».
- Головне призначення жінки – народження і виховання дітей.
- Жінка без сім'ї та дітей є неповноцінною.
- Б`є – значить любить. Закохані коли сваряться, то тільки тішаться.
- Молодість та краса жінки є головною запорукою її щастя.



ЯК ВІДЗНАЧИТИ 8 БЕРЕЗНЯ НА РОБОТІ

- ✗ ЗГАДАТИ ПРО ЖІНОК РАЗ НА РІК
- ✗ ПОДАРУВАТИ УСІМ ЖІНКАМ КВІТИ
- ✗ ПОДАКУВАТИ ЗА «ОКРАСУ КОЛЕКТИВУ»
- ✗ ПОДАРУВАТИ ЖІНКАМ КУРСИ КУЛІНАРІЇ ЧИ СЕРТИФІКАТИ НА ПОКУПКУ КОСМЕТИКИ
- ✗ ВЛАШТУВАТИ СТЕРЕОТИПНИЙ КОРПОРАТИВ

- ✓ ПРОВЕСТИ ґЕНДЕРНИЙ АУДИТ
- ✓ ВІДЗНАЧИТИ ДОСЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИЦЬ
- ✓ ЗРОБИТИ РОБОЧИЙ ПРОСТІР ТА ГРАФІК ДРУЖНІМ ДО ЖІНОК І СІМЕЙ
- ✓ СПІЛЬНА ВЕЧЕРЯ БЕЗ СТЕРЕОТИПІВ ЧИ ГРА «БУТИ ЖІНКОЮ»
- ✓ НАПРАЦЮВАТИ КОРПОРАТИВНУ ПОЛІТИКУ ПРОТИДІЇ ДОМАГАННЯМ І СЕКСИЗМУ





1. Роль ґендеру, раси та віку в управлінні людськими ресурсами



Стереотипна диференціація чоловічих та жіночих ролей

- Успішність чоловіка визначається кількістю грошей, що він заробляє, та високим соціальним статусом.
 - Чоловіки – більш егоїстичні, товстошкірі, пихаті, нездатні до співпереживання.
 - Жінки – емоційніші, вразливі, мають слабку нервову систему, тому як щось, то відразу у сльози.
 - «Бабина дорога – від печі до порогу». Хатня робота, виховання дітей – усе це жіноча справа.
- Чоловік у кращому разі може допомогти дружині.
- Тільки жінка може бути берегинею миру та злагоди в сім'ї, суспільстві.
 - У чоловічій природі закладено войовничість.
 - Тільки окремі жінки здатні виконувати провідні ролі у підприємництві, виробництві, політиці.
 - Жінкам краще орієнтуватися на другорядні ролі.
- Чоловіки краще впорюються з керівними посадами і більше розуміються на політиці, економіці, науці.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Необхідно зважати на сучасне розуміння ролі жінок та чоловіків

- Більшість чоловіків не можуть бути багатими і впливовими, внаслідок чого у них занижується самооцінка. Щоб відчувати себе успішними, вони повинні постійно працювати ще довше і тяжче, а такий спосіб життя часто призводить до стресового фізичного та психологічного стану. Соціальний наголос на вартості чоловіка, що визначається кількістю грошей, які він заробляє, може також суперечити самоактуалізації (реалізації власного потенціалу), оскільки чоловіки часто обирають фах і кар'єру у залежності не від своїх уподобань, а від того, який дохід вони приносять. Окрім того, через те, що робота забирає основний час чоловіків, вони витрачають менше часу на своїх дітей.
- Чоловіки здатні до співчуття та співпереживання не менше, ніж жінки. От тільки зовні вони не завжди виказують свої почуття, адже змалечку їх привчали контролювати та тримати все в собі.
- Поріг емоційної чутливості не має статевих меж. Культурологічні традиції призвичаюють чоловіків не виказувати емоцій, приховувати сльози, носити свої переживання у собі. Слабкодухі жінки не рідкість, проте чимало є і слабкодухих чоловіків.
- Жодна стаття не має природних схильностей до «другорядної», обслуговуючої діяльності. Подібний розподіл праці характерний для патріархальних взаємин. Партнерський тип сімейних стосунків побудований на взаємозамінності, коли домашню роботу виконує не жінка чи дівчина, а той член сім'ї, хто має вільний час.
- Морально-психологічний клімат сім'ї залежить від обох – чоловіка та дружини.
- Саме соціальне оточення часто проковує та схвалює чоловічу агресивність, силу та вміння постояти за себе, вважаючи їх центральною складовою мужності. На жаль, за відповідних обставин жінки також можуть виявляти брутальність, агресивність, здатні скоїти вбивство.
- Жінки нічим не поступаються чоловікам у фаховій придатності до найрізноманітніших видів діяльності. Серед жінок є відомі вчені, керівники фірм, підприємств, а також міністри, прем'єри урядів, командири космічних екіпажів та президенти країн: всі вони чудово дають раду своїм обов'язкам





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

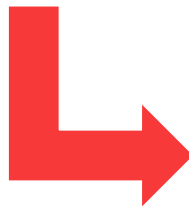


Іван Богдан
CEO Yakaboo

28 вересня 2022 року

Зустріч «Українська книга: після війни, геть від Москви»

«У цілому більше купують (книжки) жінки – як завжди, витрачають кошти, які заробляли чоловіки».



Іван Богдан

около 2 нед. назад



Хочу публічно принести всім свої щирі вибачення. Мій невдалий вислів вчора під час панельної дискусії про портрет сучасного українського читача викликав у соцмережах справедливе обурення.

Я усвідомлюю, що такі формулювання неприпустимі у жодній формі та за будь-якої ситуації.

Повірте, я дуже жалкую про вчорашній інцидент. Ніколи так не мислив та не маю жодних упереджень в ґендерному питанні.

Це важливий урок для мене. Я усвідомлюю всю відповідальність і розумію наслідки.

Ми у компанії прийняли непросте, але правильне спільне рішення - я йду з посади CEO Yakaboo.



560



259



76





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу



Олексій Арестович
радник
голови ОП

лютий 2021 рік

Прямий ефір програми «Свобода слова» на ICTV
«Ви зовнішність президента обговорюєте... Не так бронезилет сидить, не так каска – ви ж до рівня жіночого гуртожитку опустилися ПТУшного, розумієте?»



Сергій Рудик
нардеп

28 січня 2021 року

Засідання Верховної Ради

«Мене дивує, як і кожного в цьому залі, що дівчинка, якій 32 роки, закликає нас проголосувати за один із дуже важливих документів».



Ірина Верещук
віцепрем'єр-
міністрка
України

жовтень 2020 рік

Інтерв'ю для видання gordopua

«Я зараз, коли слухаю про ці «рівні можливості», «феміністичні рухи», «як політик-жінка має відрізнятись від політика-чоловіка», я їм кажу: «В армію. І все стане на свої місця».

Мізоґінія або **женоненавісництво**, **жононенавісництво**, **жінконенавісництво** — ненависть, зневага, огида, упередженість до жінок.

Проявляється в численних формах, таких як соціальне виключення, сексизм, ворожість, андроцентризм, патріархат, чоловічі привілеї, пониження жінок, позбавлення жінок громадянських прав, насильство проти жінок, сексуальна об'єктивація



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Приклади сексизму і мови ворожнечі з боку публічних людей

Українські жінки та каштани

Президент Віктор Янукович, розповідаючи у Давосі про промо-кампанію України до чемпіонату з Європи з футболу 2012 року, назвав принадами країни каштани, що квітнуть, й жінок. «І у містах українських почнуть роздягатися жінки. Побачити цю красу – це чудово», - сказав Янукович.

Президент зводить функції українських жінок до краси, природи, а отже ототожнює жінок з речами, що є сексизмом. Українські жінки є досить освіченими, активно залученими до ринку праці й розбудови держави, тож, наголос слід робити на цьому, а не на зовнішності та біологічних ознаках. Окрім того, може здатися, що такий акцент на красі жінок та оголеній зовнішності – це прихована реклама секс-туризму до України.

Взято із матеріалу Ольги Веснянки для Німецької хвилі, 31.01.2011
<http://dw.de/p/107W6>

Жінки і футбол

Головний тренер "Шахтаря" Мірча Луческу: «Я б все ж не ставив жінок судити матчі, тому що вони занадто сентиментальні, а через це, можливо, починають допомагати комусь». Так він прокоментував матч поміж "Динамо" й "Оболонь", що закінчився з рахунком 4:0. Луческу заявляє, що як мінімум два голи тоді були забиті з офсайду. На його погляд, помічниця головного судді Наталя Рачинська припустилася помилок, бо вона - жінка: «Жінки починають, можливо, через сантименти трохи допомагати одній з команд. По-іншому мені пояснити складно, коли два метри поза грою», - сказав він.

Такі «сексистські заяви» сприяють формуванню нетерпимого ставлення до жінок у професійному футболі, який традиційно вважається «чоловічою» територією. Позитивні тенденції до залучення жінок у футбольну сферу, які проводить Федерація футболу України, зводяться нанівець, коли всесвітньо відомі тренери на зразок Луческу надають сексистські коментарі».



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу



**Жан
Беленюк**
нардеп

серпень 2019 року
Пост в Instagram

«Бабі – квіти, спортсменам – медалі!
Дивися не переплутай, Кутузов!»



**Володимир
Зеленський**
президент
України

17 червня 2019 року
Офіційний візит у Париж

«Завжди було уявлення у всьому світі
... а туристи казали, що в Україні дуже
гарно, дуже смачно та дуже гарні люди,
особливо жінки. Так, усе це є, і воно
залишається нашим брендом».





1. Роль ґендеру, раси та віку в управлінні людськими ресурсами



"Готую позов про захист честі": керівниця музею Голодомору прокоментувала хейт проти себе

Ігор Серов 07:32, 28.07.23 24к 2 хв

Поділитись:      



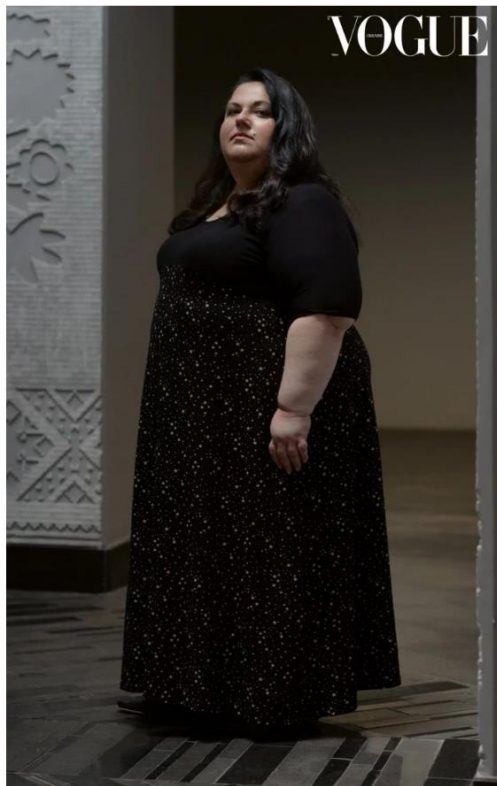
Леся Гасиджак

Користувач соцмереж Клим Братківський опублікував неоднозначний пост, в якому розкритикував зовнішність в.о.директорки музею.

Цей допис викликав обурення суспільства, на захист керівниці виступило чимало публічних українців.



1. Роль ґендеру, раси та віку в управлінні людськими ресурсами



Директорка Національного музею Голодомору-ґеноциду Леся Гасиджак знялася для видання VOGUE Україна після того, як зазнала хвилі критики з боку користувачів мережі через свою зовнішність.

«.. в українському суспільстві спалахнув скандал: Леся Гасиджак, в. о. директора Музею Голодомору, зазнала хейту і бодішеймінгу. Її професійні якості піддали сумніву через зовнішність та вагу. Ми знову стикнулися з тим, що жінку обговорюють саме через вигляд. Але в цій історії зачіпає **не лише цькування, а й те, що експертність жінки знецінили виключно через її зовнішність**»



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

ґендерна дискримінація та сексизм у рекламі

Ілюстрація 1



Ілюстрація 2



Нетерпиме ставлення до людей через їх стать називають **СЕКСИЗМОМ**. Сексизм проявляється у так званій дискримінації за ознакою статті (ґендеру).

Новий підхід: «Не треба «сексистських стоперів» – покажи споживчі цінності товару та його переваги!»



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Гендерна дискримінація та сексизм у рекламі



<https://www.uam.in.ua/gkr/ukr/cases/>

ІНДУСТРІАЛЬНИЙ
ГЕНДЕРНИЙ
КОМІТЕТ З РЕКЛАМИ

Сьогодні: 06 Субота
Квітень 2024

Є/С UKP ENG

Зробити запит

Персональний вхід: Логін: Пароль: Увійти Забули пароль? Завеселюватися Пошук по сайту:

Стандарти

Як подати скаргу?

Індустріальний Гендерний Комітет з Реклами

- Головна
- Задачі
- Історія створення
- Склад комітету
- Проголошувати закляття
- Інтерв'ю з учасниками ринку
- Кейси
- Публікації
- Контакти
- Регіональні представництва ІГКР

Дисциплінарний комітет

Регіональні представництва ІГКР

31.07.2023

Стратегічна сесія ІГКР: напрацювання нових інструментів ІГКР для воєнного та післявоєнного періодів.

28-29 липня 2023 року відбулася «Стратегічна сесія ІГКР: напрацювання нових інструментів ІГКР для воєнного та післявоєнного періодів», організована Індустріальним Гендерним Комітетом з Реклами в партнерстві з FES-Ukraine.

Захід зібрав очільників регіональних представництв Комітету, представників ДПСС, рекламного сектору та юристів.

Протягом трьох днів учасники заходу мали можливість:

- ✓ Представити результати діяльності своїх підрозділів
- ✓ Обмінятися досвідом та техніками протидії появі дискримінаційного рекламного контенту
- ✓ Освідомитися із змінами в чинному рекламному законодавстві
- ✓ Дослідити використання сексистського контенту в соціальній рекламі та у комунікаціях волонтерських об'єднань
- ✓ Розробити хед-лайн у громадських комунікаціях
- ✓ Обговорити експертні завершення ІГКР через призму змін в рекламному законодавстві України.

У фокусі Стратегічної сесії був також аналіз тенденцій змін рекламного контенту із початком повномасштабного вторгнення. Було виокремлено та проаналізовано ключові тематичні та структурні зміни в рекламних сюжетах, визначено коло найбільш активних на сьогодні рекламодавців, напрацьовані можливі алгоритми для подальшої плідної співпраці.

Щиро вдячні всім учасникам за плідну роботу та Збройним Силам України за можливість зустрітись в онлайн-форматі.

06.07.2023

Робота Індустріального гендерного комітету з реклами включена до звіту Ради Європи про боротьбу з сексизмом у рекламі.

Робота Індустріального гендерного комітету з реклами включена до звіту Ради Європи про боротьбу з сексизмом у рекламі.

У жовтні 2021 року представники ІГКР брали участь у міжнародному семінарі «Боротьба з сексизмом у рекламі: вмилися на практику», який провела Рада Європи в Україні. Спільно з колегами презентували відеоролик досвіду України. За результатами цього семінару та консультації, що відбулися після нього, був підготовлений посібник із рекомендаціями щодо боротьби з сексизмом у рекламі.

Дякуємо авторському колективу та Раді Європи за можливість поширення прогресивного досвіду України. Посібник можна завантажити за посиланням:

<https://www.coe.int/en/web/inclusion-and-antidiscrimination/-/combating-sexist-advertising-in-eastern-euro-pe-ways-ahead>

714.02_01_01-01-09.pdf

Стандарти підписали:

- Українська Асоціація Маркетингу
- Українська Федерація Рекламістів
- Українська Комісія з Організації Соціальної Відповідальності Бізнесу
- Індустріальний Телевізійний Комітет
- ДМ UA

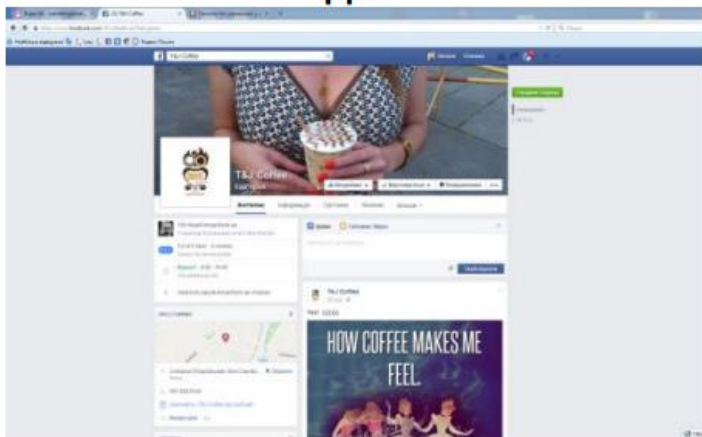


1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

ґендерна дискримінація та сексизм у рекламі

Кейси: <https://www.uam.in.ua/gkr/ukr/cases/>

ДО



ЗАРАЗ





1. Роль ґендеру, раси та віку в управлінні людськими ресурсами

ґендерна дискримінація та її прояви



This *Franzbrötchen* represents the 400,000 graphic works in the MK&G Hamburg

The *crumb* represents works by women: **1.5%**

A MESSAGE FROM THE GUERRILLA GIRLS

THESE GALLERIES SHOW NO MORE THAN 10% WOMEN ARTISTS OR NONE AT ALL.

Blum Helman	Fun
Mary Boone	Marian Goodman
Grace Borgenicht	Pat Hearn
Diane Brown	Marlborough
Leo Castelli	Oil & Steel
Charles Cowles	Pace
Marisa Del Re	Tony Shafrazi
Dia Art Foundation	Sperone Westwater
Executive	Edward Thorp
Allan Frumkin	Washburn

SOURCE: ART IN AMERICA ANNUAL 1984

A PUBLIC SERVICE MESSAGE FROM GUERRILLA GIRLS
CONSCIENCE OF THE ART WORLD

UNDER SURVEILLANCE THIS YEAR:

SEPT: "Monumental Drawings" Brooklyn Museum CHARLOTTE KORN, CURATOR

OCT: "French Art Today" Guggenheim Museum DAVID GREENBERG

NOV: "The Spiritual in Art" L.A. County Museum LOU FREEDMAN, SAULZBERG TOWERS

DEC: "The Continuing Present" M.O.C.A. Los Angeles SUELLA BROWN, PULBRI

JAN: "Recent British Sculpture" Chicago Museum of Contemporary Art STEPHANIE DEAL

FEB: "The 20th Century Wing" Metropolitan Museum of Art STEPHEN WAX

MAR: "1967: At the Crossroads" Philadelphia Institute of Contemporary Art DAVID KAPLAN

APR: "The Whitney Biennial" WALTER D'ARCO, CURATOR

The Menil Collection, Houston

"Avant Garde in the 80's" L.A. County Museum HEATHER FOX

MAY: "Ecole Peinture" The New Museum of Contemporary Art WILLIAM CLANDINE

"The British Edge" Boston Institute of Contemporary Art ELIZABETH BASSMAN

JUNE: "Recent American Sculpture" Albright-Knox Gallery MICHAEL ALPERT

(A PARTIAL SELECTION)

HOW MANY WOMEN HAD ONE-PERSON EXHIBITIONS AT NYC MUSEUMS LAST YEAR?

Guggenheim	0
Metropolitan	0
Modern	1
Whitney	0

SOURCE: ART IN AMERICA ANNUAL 1984

A PUBLIC SERVICE MESSAGE FROM GUERRILLA GIRLS
CONSCIENCE OF THE ART WORLD

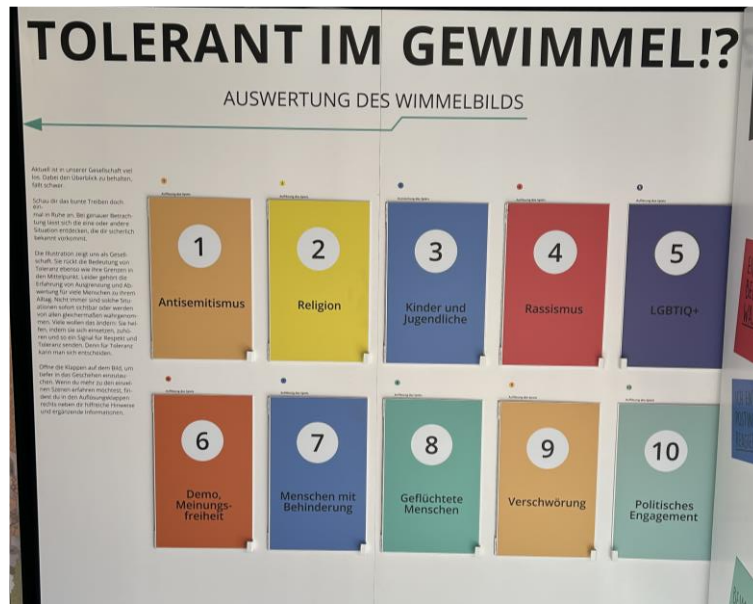


1. Роль ґендеру, раси та віку в управлінні людськими ресурсами



Соціальні нерівності, ксенофобія та дискримінація

“Біфобія” і “трансфобія” використовуються для опису нетерпимості та дискримінації ЛГБТ-спільноти

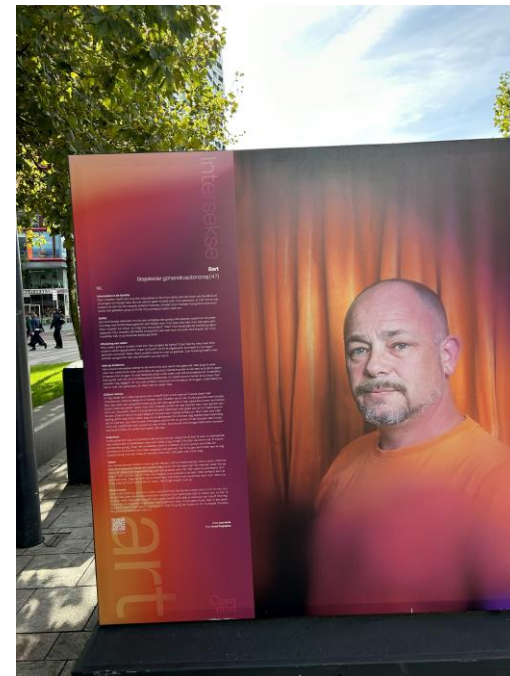
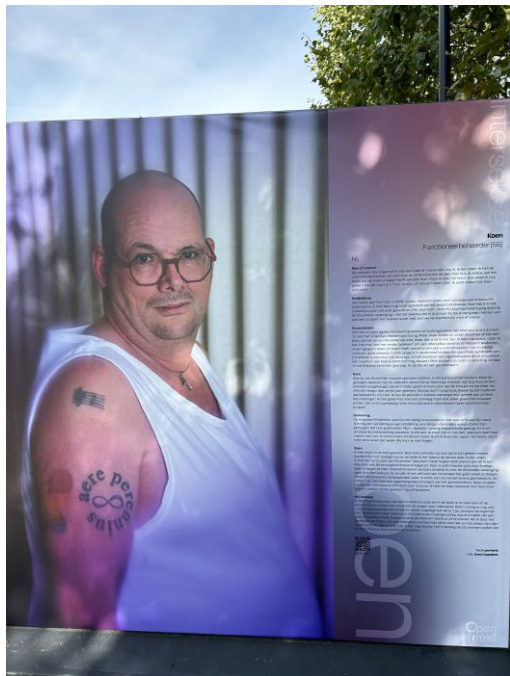




1. Роль ґендеру, раси та віку в управлінні людськими ресурсами



Соціальні нерівності, ксенофобія та дискримінація





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Дискримінація за віком. Ейджизм

Ейджизм (англ. ageism, від слова age – вік) — дискримінація людини на підставі її віку, поширена як у формальних, так і в неформальних сферах життя суспільства.

Проявляється в готовності адекватно сприймати і співпрацювати лише з людьми, які відповідають заздалегідь установленим віковим критеріям. Саме поняття «ейджизм» було запропоновано в 1969 році директором Національного інституту старіння, США (англ. National Institute on Aging) геронтологом Робертом Батлером, дослідивши дискримінацію одних вікових груп іншими.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу



yaroslava.gres • Подписаться



yaroslava.gres • Про вік, який нічого не значить

На другому фото Людмила Вікторівна. Їй 66 років і ми згадуємо про це тільки в одному випадку — коли розповідаємо нашу історію.

У серпні 2019 в музеї Ешера в Гаазі я побачила, що персонал — від гідів до адміністраторів — явно пенсійного віку. Мені гордо розповіли, що тут працюють самі пенсіонери. Самі обирають графік, щоб не перевтомлюватися, отримують невелику зарплату, а головне — "почуваються живими і потрібними".

Я написала @sashatodorchuk, що ми маємо втілити цю ідею в агенції. Сашко відповів «робимо!» і разом з фондом Життєлюб ми почали пошук нашого офіс-менеджера.

Окрім тестового завдання, умова була лише одна — кандидат чи кандидатка мали бути старше 65 років.

На співбесіді Людмила Вікторівна справила грандіозне враження. Аж раптом вона сказала: дорогі мої Грес і Тодорчук, я мрію працювати у вас всією душею, але розумію, що маю відкрити вам правду прямо зараз і поступитися цим місцем комусь іншому...

Ми завмерли.

Справа в тім, - сумно сказала Людмила Вікторівна, - справа в тім, що мені тільки 64.

Що ж, - сказав Сашко, - Дякуємо за чесність. Це дуже шляхетно. А тепер прийміть, будь ласка, нашу пропозицію і виходьте на роботу у зручному для вас графіку.

Минуло 2 роки. Я не уявляю команди без цієї жінки. Професійна, активна, відкрита до нового, сповнена цікавості





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Етика спілкування з людьми з інвалідністю



«Інвалід»



«Каліка»



Особа з інвалідністю — у Конвенції ООН на першому місці стоїть людина, а не її порушення здоров'я. У 2018 року підписано Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України”, за яким у положеннях законів слова “інвалід”, “дитина-інвалід” замінено словами “особа з інвалідністю”, “дитина з інвалідністю”. Завдяки цим змінам норми чинного законодавства стали відповідати положенням Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Термін «інвалід» було змінено на термін «людина з інвалідністю».



Особа з інклюзією



«Прикута до інвалідного візка» — ні, не прикута. Візок — це спосіб пересування! Людину ніхто не приковує, вона так само їсть, спить, приймає душ і т.д.



«Калясочник»



Пересувається за допомогою колісного крісла!

Якщо розмовляєте з людиною, яка пересувається за допомогою крісла колісного, то оберіть положення на рівні очей цієї людини або перемістіться і сядьте поряд. Не хапайте за колеса, за ручки коляски візка, не штовхайте, хочете допомогти — потурбуйтеся як.



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Етика спілкування з людьми з інвалідністю



«Обмежені можливості» – обмеження існують у всьому, та вони жодного стосунку до осіб з інвалідністю не мають. До прикладу, ви мрієте придбати автівку, але у вас обмеження у фінансах — це ж не привід думати, що така людина з інвалідністю.



Людина, яка має труднощі в спілкуванні. Будьте терплячими — слухайте її уважно, не перебивайте і не виправляйте.

Створювати світ на толерантності, людяності та цінностях - завжди актуально.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Етика спілкування з людьми з інвалідністю

ЗВИКНІТЬ САМІ І ПОЯСНІТЬ ДІТЯМ!

**ЗАРАЗ НА ВУЛИЦЯХ, ВСЕ ЧАСТІШЕ, БУДУТЬ З'ЯВЛЯТИСЬ НОВІ
КРАСИВІ ЛЮДИ.**

В НИХ НЕ БУДЕ ОЧЕЙ, РУК І НІГ.

ЇХНІ ОБЛИЧЧЯ ПОНІВЕЧЕНІ УЛАМКАМИ І ТІЛА ВКРИТІ РУБЦЯМИ!

ЦІ ЛЮДИ – ПРЕКРАСНІ!

ЦІ ЛЮДИ – ГЕРОЇ!

**ПІДНАТУЖТЕСЬ ТРИШЕЧКИ І СПРОБУЙТЕ ВСІМ СВОЇМ ВИДОМ
ПОКАЗАТИ ЇМ, ЩО ВОНИ НІЧИМ НЕ ВІДРІЗНЯЮТЬСЯ ВІД ВАС.**

СПРОБУЙТЕ НЕ ТИКАТИ В НИХ ПАЛЬЦЯМИ І

НЕ СУПРОВОДЖУВАТИ ЇХ ДОВГИМ, ПОВНИМ ЖАЛЮ, ПОГЛЯДОМ.

ТЕПЕР ЦЕ НАШЕ СЬОГОДЕННЯ І З ЧАСОМ ВИ ЗВИКНЕТЕ.



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Соціальні нерівності, ксенофобія та дискримінація

Ксенофобія - страх або ненависть до чужинців чи іноземців або до всього, що є чужим чи іноземним.

Ксенофобія

Широкі значення ксенофобії

ґрунтується на загальному понятті страху перед «іншими» і включає **загалом негативне ставлення до представників «інших груп»**, виокремлення належності до яких відбувається за ознакою як раси, етнічності, національності, так і статі, сексуальності, віку, класу, регіону проживання, функціональної неспроможності (чи за станом здоров'я) тощо.

У **вузькому значенні** (більш поширеному серед дослідників) **ксенофобією** вважають **негативне ставлення до представників певних рас, національностей та етносів**, яке виявляється у негативних емоціях та упередженому ставленні до представників інших культур.



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Соціальні нерівності, ксенофобія та дискримінація

Виділяють цілу низку розповсюджених у сучасному світі видів (або проявів) ксенофобії (тобто, низку так званих «фобій» - суспільних страхів) як **етнофобія, гомофобія, антисемітизм, сексизм, ісламофобія, ромофобія тощо.**

Найбільш загальним поняттям є **етнофобія** – різновид ксенофобії, що виступає у вигляді нетолерантного ставлення до представників інших соціальних груп за расовою або етнічною ознакою. У багатьох західних країнах об'єктом етнофобії виступають **мігранти і біженці, тобто, представники «інших країн**, зазвичай також «іншого» етнічного походження. Приклади етнофобії в європейському світі притаманні майже усім державам, які мають мігрантів чи/та біженців.



Рисунок 6. Етноцентричний кут зору. Для пінгвінів центром світу є Антарктида.



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Соціальні нерівності, ксенофобія та дискримінація

Останнім часом дослідники та правозахисники звертають увагу на такі форми ксенофобії як **ісламофобія, ромофобія та антисемітизм**.

Зокрема, інколи боротьба з тероризмом (яка стала актуальною після подій у США 11 вересня 2001 р, терористичних актів у лондонському метро у 2005 р.) набуває відвертого характеру **ісламофобії** – страху перед представниками мусульманського віросповідання.

Ще один прояв ксенофобії стосується поняття **антисемітизму** – ворожого ставлення до євреїв як релігійної та етнічної групи, що може мати прояви від певних нетолерантних зображень стосовно євреїв (у вигляді фашистської свастики на стінах будинків), поширення антисемітської літератури до крайніх проявів ксенофобії, про яких зазначено вище – геноциду проти єврейського населення (голокосту).

Правозахисники і дослідники зазначають, що явище **ромофобії** – дискримінації та ворожого ставлення по відношенню до ромів (циган) – це реалії сучасної Європи та України зокрема.

Якщо взяти до уваги гомосексуальність, то у суспільстві може існувати такий вид ксенофобії як **гомофобія** – вороже ставлення до гомосексуалів, їхнього стилю життя і культури.

Нетерпиме ставлення до людей через їх стать називають СЕКСИЗМОМ. Сексизм проявляється у так званій дискримінації за ознакою статі (ґендеру).



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Protest vor Bundestag am Sonntag

Demos gegen Rechtsextremismus in Brandenburg und Berlin

Sa 20.01.24 | 17:55 Uhr



Video: rbb24 Brandenburg aktuell | 20.01.2023 | Ronja Bachofer/Rico Herkner | Bild: PRESSCOV via ZUMA Press Wire

HAMBURG, KÖLN, LEIPZIG

Sieben Tage, mehr als 150.000 Menschen: Deutschlandweite Proteste gegen Rechts

Das Bedürfnis, Farbe zu bekennen, scheinen in Deutschland derzeit viele Menschen zu haben. Mehr als 150.000 Menschen protestierten in der vergangenen Woche gegen Rechtsextremismus und die AfD.



von Mirjam Bittner
19.01.2024, 17:16

MERKEN



© Hamburger Senat / Twitter

1 von 10



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Расова дискримінація

Расизм – це усвідомлене чи несвідоме переконання у первинній перевазі однієї раси над іншою, з якого випливає, що «вища» раса повинна посідати домінуюче місце та панувати над тими, хто відноситься до «нижчої» раси.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Расова дискримінація





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

#representationmatters on TikTok





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) — це концепція управління, в рамках якої компанії інтегрують соціальні та екологічні проблеми у свої бізнес-операції і взаємодіють зі своїми зацікавленими сторонами.

У сьогоdnішньому соціально свідомому середовищі співробітники й клієнти надають велике значення роботі та витрачають гроші на підприємства, які віддають пріоритет корпоративній соціальній відповідальності.

КСВ вимагає від кожного бізнесу поводитися етично та покращувати якість життя суспільства. Кожен бізнес повинен добровільно прийняти рішення — зробити свій внесок в краще суспільство і більш чисте довкілля або не робити цього. КСВ це концепція, яка встановлює вдалий баланс між економічними, екологічними, етичними і соціальними проблемами бізнесу.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Напрямки КСВ



**Навколишнє
середовище**



**Підвищення
енергоефективності**

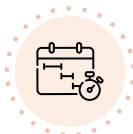


**Сумлінна ділова
практика**

Відносини компанії зі спеціальними групами інтересів, поліпшення становища меншин...



Людські ресурси



Участь спільноти

Громадські заходи, пов'язані зі здоров'ям, освітою і мистецтвом, а також іншими заходами, які допомагають розкрити потенціал працівників.



Якість продукту

Якість та безпечність продукту, задоволеність клієнтів, правдивість в рекламі, повнота і чіткість маркування, відповідність праву інтелектуальної власності



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Корпоративна соціальна відповідальність — це механізм допомоги суспільству та одночасно розвитку бізнесу.

Кращі світові компанії використовують дану концепцію для того, щоб балансувати між прямим заробітком і розв'язанням соціальних проблем.

Так чому ж нам не стати краще і робити все для розвитку своєї компанії та суспільства?





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Концепція позитивної дискримінації як елемент соціальної відповідальності бізнесу

Позитивна дискримінація (або позитивні дії) — це заходи, спрямовані на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо.

Вони полягають у **наданні ряду переваг (особливих прав, пільг)**, а також використанні **системи квотування**, тобто виділення певної кількості робочих місць представникам цільових груп — особам, які за віком, статтю, соціальним походженням, мовою чи з інших обставин не можуть користуватися всіма правами людини нарівні з іншими особами, оскільки виникає ситуація, коли рівні права не надають рівних можливостей дискримінованій групі. Це так звані особливо вразливі групи населення. До їх числа відносяться жінки, неповнолітні, біженці, апатриди (особи, що не мають громадянства), інваліди, особи похилого віку тощо.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Расова дискримінація ?

З 1 жовтня 2022 у Нігерії забороняється знімати у рекламі іноземних моделей та акторів, а також використовувати їх для озвучки рекламних роликів

Fed Min of Info & Cu
@FMICNigeria · Читати

Ban on the use of Foreign Models and Voice-Over Artists on the Nigerian Advertising Medium/Media

ARCON
Advertising Regulatory Council of Nigeria

BAN ON THE USE OF FOREIGN MODELS AND VOICE-OVER ARTISTS ON THE NIGERIAN ADVERTISING MEDIUM/MEDIA

In line with the Federal Government's policy of developing local talent, inclusive economic growth and the need to take necessary steps and actions aimed at growing the Nigerian advertising industry, the Advertising Regulatory Council of Nigeria (ARCON), being the apex advertising, advertisement and marketing communications' regulatory agency of the Federal Government, has in accordance with its statutory mandates, responsibilities and powers as conveyed by the Advertising Regulatory Council of Nigeria Act No. 23 of 2022 bans the use of foreign models and voice-over artists on any advertisement targeted or exposed on the Nigerian advertising space with effect from 1st October 2022.

All advertisements, advertising and marketing communications materials are to make use of only Nigerian model and voice-over artist.

Ongoing campaigns are permitted to run out their terms, however, subsequent applications for revalidation for continued exposure of such materials will not be granted by the Advertising Standards Panel (ASP).

1:35 пп · 23 серп. 2022

681 Відповісти Поширення



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Способи запровадження позитивної дискримінації у бізнесі з КСВ

Пільговий режим

можна зарезервувати пости або посади для незахищених груп



Фокус

розміщення відкритих вакансій в районі з більш високим рівнем безробіття, швидше за все, буде рівносильним позитивним діям

Використання вмінь як переваг

навички і досвід, знання мов, які найчастіше можна знайти серед представників меншин, стають активом або вимогою для роботи



Підтримка

розширення можливостей для навчання або створення груп лобіювання



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Приклади позитивної дискримінації бізнесу з КСВ у Європі



У Польщі стаття 183b (3) Трудового кодексу прямо передбачає, що «при найманні на роботу не порушують принципу рівного ставлення будь-які дії, що вживаються протягом обмеженого часу, мають на меті вирівнювання можливостей для всіх або тільки для визначеного числа працівників, що належать до групи, сформованої на підставі одного або декількох пунктів, перелічених у статті 183a (1) Трудового кодексу, з метою зменшення нерівності de facto в області, описаної в цьому положенні».

Фактично, Трудовий кодекс Польщі передбачає, що коли на посаду претендують дві однаково кваліфіковані особи, з рівнозначним досвідом та навичками, проте різної статі, перевага може надаватись особам жіночої статі і такі дії не будуть вважатись дискримінацією, якщо представництво жінок у відповідній компанії, а саме на управлінських посадах, є відсотково меншим.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Приклади позитивної дискримінації бізнесу з КСВ у Європі



На рівні законодавства Бельгії існують Федеральний закон про расову рівність і Федеральний закон про боротьбу з дискримінацією, прийняті в 2007 році, які допускають відмінності в зверненні за ознакою раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження у випадках вжиття заходів позитивного характеру.

Для того, щоб позитивні заходи були введені в якості невід'ємного громадського інтересу, вони повинні носити тимчасовий характер до того часу, доки не буде подолано дисбаланс, а права третіх сторін не будуть надмірно і несприятливо порушені. Якщо ці умови виконуються, федеральне законодавство спрямоване на усунення або зменшення, але не на запобігання нерівності *de facto*, і на те, що такі дії відповідають критерію пропорційності.





1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Приклади позитивної дискримінації бізнесу з КСВ у Європі



У 2006 році Норвегія впровадила радикальні заходи щодо поліпшення ґендерного балансу при управлінні великими компаніями на високому рівні, а саме 40% квот, призначених для жінок-директорів компаній. Нові правила вступили в силу в 2008 році і передбачали жорсткі санкції, в тому числі примусове припинення таких організацій, у разі недотримання вимог. Незважаючи на деякі недоліки, нормативи квот Норвегії визнані в якості поворотного моменту і викликали інтерес на європейському та глобальному рівнях. Законодавці з різних країн, включаючи Бельгію, Францію, Німеччину, Ісландію та Італію, надихнулися цією моделлю.



Португалія приєдналася досить недавно: Закон, прийнятий в червні 2017 року, в січні 2018 року ввів 33,3% ґендерну квоту в адміністративні та наглядові органи компаній державного сектора, а також зареєстрованих на біржі компаній з січня 2020 року.



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Найкращі антидискримінаційні практики бізнесу з КСВ

Мережеві проекти для підтримки жінок	
Європейська мережа жінок-послів підприємництва¹³	Створена в 2009 році і наразі налічує 270 учасниць із 22 країн. Мережа передбачає менторську підтримку для жінок у підприємстві, передбачає можливість налагодити зв'язки, мережі та перейняти досвід інших жінок у підприємницькій діяльності.
Жіночий клуб Європейської Бізнес Асоціації	Можливість залучення жінок, які є членами Європейської Бізнес Асоціації. до спілкування, взаємопідтримки та обміну досвідом. У клубі впроваджено практику так званої «успішної історії», коли самі жінки розповідають про свої успіхи як в роботі, так і соціальній сфері, сім'ї.
Клуб «Відкриваючи вікна» для жінок-професіоналок¹⁴)	Ініціатива компанії Майкрософт для обміну досвідом та новими ідеями серед жінок, які працюють у сфері управління. Формат зустрічей: бізнес-сніданки, які стосуються різноманітних тем (інновації у житті жінок, розвиток соціальних мереж, розвиток міжнародної кар'єри для жінок, баланс роботи та сімейного життя). Ініціативи клубу: залучення успішних жінок до менторства, програма виховання молодих жінок-лідерок.



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Найкращі антидискримінаційні практики бізнесу з КСВ

Найкращі практики забезпечення ґендерної рівності на роботі	
Політика рівних можливостей та розмаїття у Британській Раді	37,5 робочих годин на тиждень, декретна відпустка та відпустка для батька новонародженої дитини, особлива відпустка для навчання, гнучкий графік роботи або тимчасова зайнятість або скорочений робочий тиждень, залучення дітей співробітників до корпоративних заходів
Ernst & Young Україна, з 2010 року - нові аспекти програми підтримки матерів	можливість жінкам із дітьми до 14 років використати одну годину протягом робочого дня (п'ять годин на тиждень) на свій розсуд (наприклад, на розв'язання поточних справ, пов'язаних із сім'єю і дітьми); гнучкий робочий графік для мам, які працюють; додаткові повністю оплачувані 5 днів у зв'язку із відсутністю на роботі через хворобу дитини тощо.
Майкрософт Україна	Баланс між життям і роботою (гнучкий графік роботи, можливість роботи з дому тощо). В результаті у компанії жінки становлять 35.6%, що є досить високим показником у порівнянні із світовими стандартами 20-30% жінок у сфері інформаційних технологій



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Найкращі антидискримінаційні практики бізнесу з КСВ

Найкращі світові практики	
Європейський стандарт ґендерної рівності ¹⁹	Створена фондом «Arborus» під патронажем Європейської Комісії, ця відзнака – перший Європейський стандарт з рівності в світі праці, мета якої - створення по всій Європі спільної культури, яка була б націлена на просування рівності чоловіків і жінок в світі. В 2011 р. відзнакою було нагороджено «Mobistar» та групу «France Telecom-Orange»
Німецька компанія Deutsche Telekom ²⁰	В 2010 р. запровадила 35% квоту задля збільшення кількості жінок-менеджерок. Мета квотування – надати можливість талановитим працівникам незалежно від статі реалізуватися у професійному житті. Окрім того, 60% випускниць університетських програм із сфери бізнесу – жінки, які повинні мати можливість самореалізації.
Італійська компанія Telecom Italia ²¹	Разом з іншими італійськими компаніями взяла участь у Лабораторії з рівних можливостей, розробивши в 2008 р. посібник «Практикуючи ґендерну рівність у кар'єрах»



1. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Найкращі антидискримінаційні практики бізнесу з КСВ

Робоча група «Жінки на лідерських позиціях» ²²	Започаткувала компанія Sony в 2005 р. задля впровадження інноваційних засобів щодо поширення ґендерного розмаїття у компаніях. До складу робочої групи увійшли такі компанії як Sony, Canon, Groupe Danone, DaimlerChrysler Financial Services, IBM, Intel, Janssen Pharmaceutica, Microsoft, STMicroelectronics, TNT, Toyota, Vattenfall
У Данії в 2007 році ²³	Міністр із ґендерної рівності та Конфедерація данських промисловців започаткували групу із десяти послів із ґендерної рівності у менеджменті , мета діяльності яких – збільшення кількості жінок у керівництві державних і приватних компаній.
В Ісландії у 2000 році ²⁴	Був прийнятий Закон про батьківську відпустку , який надає можливість як жінкам, так і чоловікам поєднувати сімейні обов'язки і роботу після народження дитини. В результаті 90% татів беруть виділені спеціально для них 97 днів відпустки, аби провести перші дні дитини разом з нею.





2. Соціальні норми і ефективність корпоративної соціальної відповідальності

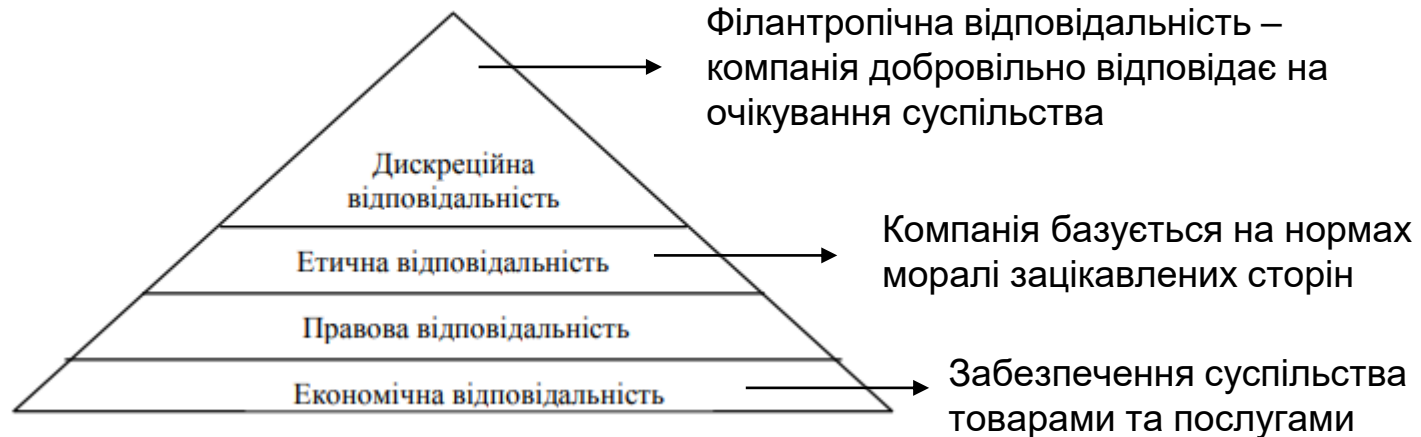


Ступені та складові соціальної відповідальності





2. Соціальні норми і ефективність корпоративної соціальної відповідальності



Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А.Керолла





3. Соціально відповідальне інвестування



Соціально відповідальне інвестування (англ. Socially responsible investing, SRI) – підтримка фізичними та інституціональними інвесторами тих компаній, які не тільки мають ефективні показники рентабельності, але і відрізняються соціально відповідальною поведінкою.

7 головних стратегій відповідального інвестування:

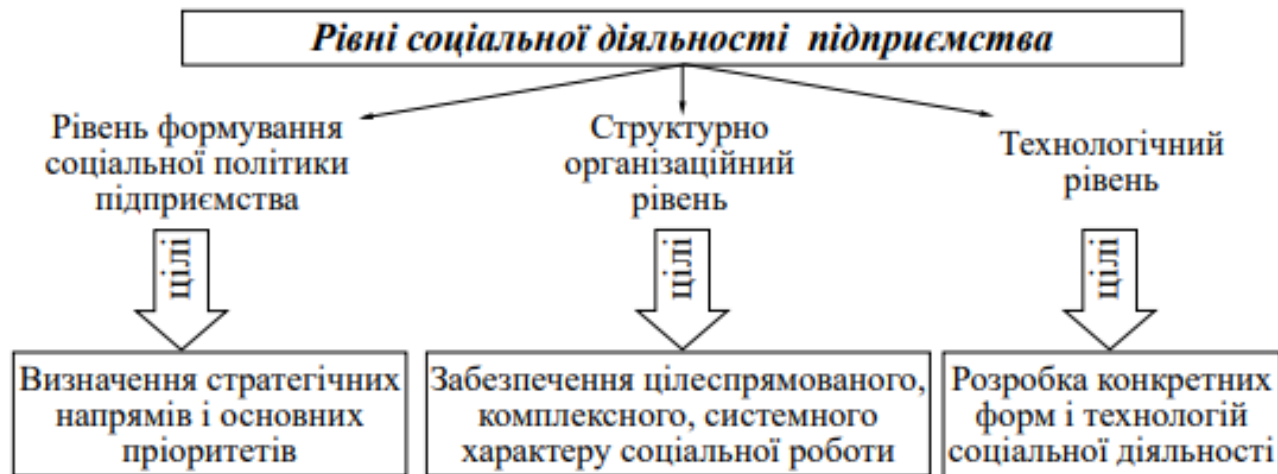
- **тематичне стале інвестування** – інвестиції, пов'язані з конкретними питаннями сталого розвитку (наприклад, вкладення у вирішення проблем зміни клімату, охорону здоров'я тощо);
- **скринінг (відбір)**, заснований на визначених принципах/нормах – інвестиційні стратегії, які передбачають відбір компаній на підставі відповідності ESG-критеріям (environmental, social and governance);
- **інвестиційний вибір на підставі відбору цінних паперів «кращих» компаній у своєму класі** (best-inclass);
- **виключення (етичний підхід)** – інвестори виключають зі своїх портфельів цінні папери емітентів компаній з таких галузей, як алкогольна, тютюнова промисловість, азартні ігри, порноіндустрія тощо;
- **інтеграція ESG-критеріїв у фінансовий аналіз** – даний метод включає докладний аналіз ESG-критеріїв поряд з фінансовими показниками і спрямований на виявлення потенційного впливу (негативного чи позитивного) соціальних/екологічних/управлінських факторів на розвиток компанії;
- **активна участь акціонерів** (наприклад, шляхом голосування на зборах акціонерів або взаємодії з компаніями) у здійсненні впливу на діяльність емітентів в області СВБ;
- **якісний вплив інвестицій** – поряд з фінансовою прибутковістю очікуються також позитивні соціальні та екологічні зміни.



SRI є одним із потенційних напрямів розвитку консалтингового бізнесу в Україні



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі





4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

Для запровадження ґендерної рівності на управлінському рівні організації:

- . визначають чіткі й конкретні **зобов'язання для забезпечення ґендерного різноманіття** в роботі організації, оформлюють їх у план із 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;
- . проводять **тренінги для сприйняття рівності та протидії несвідомої упередженості**;
- . розробляються антидискримінаційні критерії **наймання співробітників, умов зайнятості** (гарантованість роботи, відмінності в оплаті праці або пільгах, призначення, привілеї, оцінка результатів роботи, навчання, дисципліна, звільнення або будь-яка інша сфера зайнятості) ...



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

Антидискримінаційні критерії наймання співробітників. Що не можна запитувати на співбесіді?

- 1. Вік/дата народження.** Як правило, у більшості рішень про наймання на роботу вік не вважається значущим, тому запитання про дату народження є недоречним.
- 2. Раса, релігія, національне походження.** Ці запитання, як правило, недоречні – як у заявах про прийняття на роботу, так і під час співбесід.
- 3. Фізичні особливості, обмежені можливості.** Якщо ставляться запитання стосовно вимог про зріст і вагу, то такі вимоги повинні бути безпосередньо пов'язані з виконанням роботи.
- 4. Членство у профспілках.** Можливому роботодавцю недоречно ставити заявнику запитання про те, чи є він або вона членом профспілки.
- 5. Арешт, судимості.** Запитання щодо арештів є недоречними, крім випадків, коли заявник розглядається як претендент на роботу, «чутливу до безпеки», і роботодавець проводить розслідування, щоб визначити, чи дійсно заявник скоїв злочин, за який його чи її арештували.
- 6. Наркотики, паління.** Допускається запитувати заявника, чи вживає він або вона наркотики або палить.
- 7. Стан здоров'я.** Про це запитувати не варто.
- 8. Стать, сексуальна орієнтація, сексуальна ідентифікація.** Про це також цікавитись не бажано.
- 9. Вагітність, наміри щодо бажання мати дітей, сімейний стан тощо.** Такі запитання не повинні мати місце взагалі.
- 10. Інші проблемні сфери.** Запитання стосовно того, чи має заявник друзів або родичів, працюючих на роботодавця, можуть бути недоречними, якщо роботодавець віддає перевагу таким заявникам. А запитання стосовно нерухомості заявника, визнані недоречними та дискримінаційними.



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

ВПРАВИ

Приклад 1. Для неї немає роботи

Жінка з Призрені (Косово) три роки тому була обрана першою жінкою-директором спецшколи. Вона захворіла на лейкемію, а як тільки одужала та повернулася до роботи, шкільна рада звільнила її з посади. Вона поскаржилась до Співки працівників освіти, але результату не було. Тоді вона надіслала письмову скаргу до Міністерства освіти, котре відреагувало позитивно: вона знову отримала посаду, але лише формально, як вихователь у тій самій школі, без права працювати. Жінка могла лише отримувати зарплату, причому набагато меншу, ніж директорська. На своє прохання надати їй можливість працювати отримала відмову від нового директора-чоловіка.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком гендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспівка?



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

ВПРАВИ

Приклад 2. Казка?

Марта, австралійський диспетчер, виявила, що диспетчери-чоловіки мають набагато більший зарплатний пакет і отримують більшу грошову допомогу, ніж вона. Жінка почала розслідувати це, після чого її відразу ж перевели з диспетчерів, намагаючись примусити до звільнення. Їй сказали, що водіям важко слухатися жінок. Через рік такого тиску вона пішла з роботи та подала скаргу щодо дискримінації за ознакою статі. У ході примирної процедури її роботодавець визнав, що до Марти ставилися несправедливо, й погодився добровільно виплатити їй 15000 австралійських доларів, а також надіслав листа з вибаченнями.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Чи могли б ви уявити, що такий результат матиме місце у вашій країні?



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

ВПРАВИ

Приклад 3. Надто стара для власника

Д.С., 45 років (Сербія), подала заяву до приватної компанії про прийняття на роботу, побачивши публічне оголошення про цю посаду. З усіх кандидатів, які подали заяву на цю посаду, вона єдина мала потрібну кваліфікацію та досвід. Представник компанії сказав їй про це під час співбесіди, а також повідомив, що її буде призначено на цю посаду. За тиждень ця сама особа зателефонувала жінці та вибачилася, сказавши, що не може її взяти на роботу, так як власнику компанії потрібна співробітниця «на десять років молодше». Було прийнято молодшу особу, в якій не було необхідної кваліфікації. Д.С. повідомила про цей випадок жіночу групу своєї профспілки, але результатів не отримала.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

ВПРАВИ

Приклад 4. Винна в тому, що є матір'ю

М.Р. (Чорногорія) – одинока мати двох дітей шкільного віку; її чоловік загинув в автомобільній катастрофі, коли діти були дуже малі. До осені 2002 року вона працювала продавцем у громадській компанії. Але після того, як дану організацію приватизував і викупив приватний роботодавець, М.Р. була негайно звільнена, а на її посаду прийнято молодшого чоловіка. У неофіційному роз'ясненні, наданому їй роботодавцем, зазначалося, що їй довелося звільнити, тому що вона раніше кілька разів брала лікарняний через хворобу дітей. Жінка звернулася до профспілки та попросила правової допомоги. Профспілка надіслала тривожний сигнал до інспекції праці, вимагаючи поновлення М.Р. на роботі, зокрема через те, що звільнення було незаконним і без пояснень. Роботодавець відмовився. Профспілка ініціювала судовий розгляд, але трудові спори тривають довго, затягуючись на багато років. М.Р. почала працювати нелегально, щоб прогодувати й вивчити дітей, а це не дає права вимагати грошової допомоги або допомоги за соціальним забезпеченням під час судового розгляду.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком гендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

ВПРАВИ

Приклад 5. Ледача чи сильна

Європейський суд виніс ухвалу на користь М.С., встановивши, що працездатна особа незаконно піддавалася дискримінації за ознакою інвалідності. М.С. подала позов проти свого роботодавця, фірми «Етрідж Лоу», заявляючи, що її примусово звільнили з посади через її прохання взяти вихідні для догляду за своїм чотирирічним сином-інвалідом. М.С. поступила на роботу до вказаної фірми у 2001 році на посаду юридичного секретаря. Рік потому вона народила сина з серйозними проблемами дихальної системи. Жінка розповіла, що керівники назвали її «ледацю», коли вона попросила вихідний для догляду за хворим сином. Вона погодилася на добровільне скорочення, але згодом подала позов за примусове звільнення та дискримінацію за ознакою інвалідності.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком гендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

ВПРАВИ

Приклад 6. Літати неповний робочий час?

Льотчиця, якій було відмовлено у праві працювати на умовах неповного робочого часу, щоб доглядати дитину, виграла справу про дискримінацію за ознакою статі. 26-річна Джессіка Стармер сказала, що їй довелося звільнитися з роботи у «Брітіш Ейрвейз», де вона отримувала 50 тис. фунтів на рік, якщо б начальство не скоротило їй робочий час, аби вона могла доглядати дочку. Стармер, яка літала по 800 годин на рік на «Ейрбасі А320» з аеропорту Хітроу, подала позов до суду з трудових питань, який прийняв ухвалу на її користь. «Бути професійним пілотом цивільної авіації та матір'ю – абсолютно сумісні поняття. Якщо б мене примусили піти, це було б особистою трагедією для мене й моєї родини», – сказала Стармер.

«Брітіш Ейрвейз» категорично заперечувала факт дискримінації за ознакою статі. Компанія заявила також, що було б надто дорого мати пілотів, які б працювали по дві години, виконуючи обов'язки Стармер. Представник профспілки заявив: «Для того, щоб налітати 2000 годин, треба близько п'яти років – саме цей аспект компанія враховуватиме, коли ухвалюватиме рішення про можливість вашої роботи за графіком, скороченим на 50 відсотків». Це все одно, що заборонити льотчицям після прийняття на роботу до компанії народжувати дитину протягом п'яти років.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком гендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?



4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності у бізнесі

ВПРАВИ

Приклад 7. Литовські чоловіки проти служби охорони здоров'я

Бюро Уповноваженого з питань ґендерної рівності Литви постановило, що Національна служба охорони здоров'я винна у дискримінації, яка полягає у тому, що вона не покриває повністю витрати на активне лікування раку простати. Перед цим позивачі поскаржилися, що покриття витрат на лікування раку молочної залози становить 100 відсотків, а раку простати – 80 відсотків. Це є випадком дискримінації за ознакою ґендеру.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертв.
4. Що ви думаєте про результат?



Дякую за увагу!

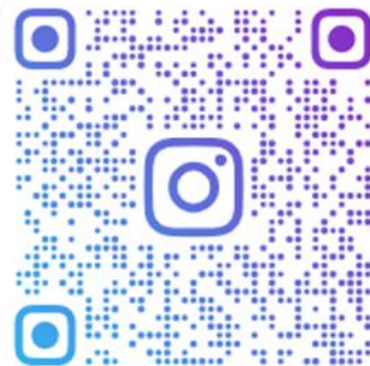
Долучайтесь до соціальних мереж проекту:



[humeu.project](https://www.instagram.com/humeu.project)



www.facebook.com/groups/humeu



HUMEU.PROJECT