



РЕЙТИНГ КОМПАНІЙ, ДРУЖНІХ ДО РОДИН 2021

Розроблено в рамках проекту «Трамплін до рівності» за підтримки Швеції та за сприяння Офісу Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України



ТРАМПЛІН
ДО 
 РІВНОСТІ



АВТОРКИ-УПОРЯДНИЦІ:

Марина Саприкіна, керівниця Центру «Розвиток КСВ»

Алла Зінченко, експертка Центру «Розвиток КСВ»

ЕКСПЕРТНА ТА МЕТОДОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА:

Наталія Кошовська, програмна аналітиkinя

Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні, UNFPA

Лала Зінкевич, координаторка проекту «Трамплін до рівності»

Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні, UNFPA

©UNFPA

©Центр «Розвиток КСВ»

Опитування проведено Центром «Розвиток КСВ» на замовлення UNFPA Україна в рамках проекту «Трамплін до рівності: Проект зі зміни соціальних норм та викорінення гендерних стереотипів задля сталого розвитку та добробуту жінок та чоловіків в Україні», що реалізується за фінансової підтримки Швеції. Висновки належать авторам і можуть не відповідати офіційній позиції Швеції чи UNFPA.



“ «Забезпечення гендерної рівності є одним із ключових принципів, на якому побудовано шведське суспільство. Всі громадяни, незалежно від статі, мають право працювати та утримувати себе, а також дотримуватися балансу роботи та сім'ї. Це сприяє рівній залученості як чоловіків, так і жінок на ринку праці та позитивно впливає на економічну спроможність країни.»

**Тобіас Тибєрг,
Надзвичайний і Повноважний
Посол Швеції в Україні**



“ «Попри те, що практики балансу між роботою та родиною ще не є масовими для компаній в Україні, результати Рейтингу засвідчують, що більшість великих компаній розуміють важливість та необхідність розробки нових стратегій управління, які б враховували інтереси та потреби співробітників.»

**Хайме Надаль,
Голова Представництва
Фонду ООН у галузі
народонаселення в Україні,
UNFPA**



“ «Критерії Рейтингу стануть своєрідною дорожньою картою для бізнесу, на основі якої буде розроблено заходи, щоб компанії могли ставати все більше дружніми до родин і підвищували свій бренд роботодавця. Приємно, що завдяки Рейтингу кращих практик в Україні стане більше.»

**Марина Саприкіна,
Керівниця Центру
«Розвиток КСВ»**

ЗМІСТ

Глосарій	5
Резюме	7
Від «балансу» до «синергії» між роботою та родиною	9
Методологія рейтингу	14
Результати Рейтингу компаній, дружніх до родин	19
Поширеність практик балансу роботи і родини компаній учасниць Рейтингу	20
Корпоративні політики підтримки працівників/-ць, які мають родини	22
Політики балансу роботи і сім'ї	24
Робоче місце і графік роботи компаній, дружніх до родин	27
Програми соціальної підтримки працівників/-ць, які мають родини	30
Програми матеріальної підтримки працівників/-ць, які мають родини	36
Додаток 1. Результати Рейтингу компаній, дружніх до родин	37
Додаток 2. Досвід Швеції у забезпеченні гендерної рівності	41

ГЛОСАРІЙ

**У РЕЙТИНГУ ТЕРМІНИ ВЖИВАЮТЬСЯ
У ТАКОМУ ЗНАЧЕННІ:**

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ


рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

ПОЛІТИКА ВІДПОВІДАЛЬНОГО БАТЬКІВСТВА

офіційні документи компанії, в яких відображені принципи та організаційні рішення, які спрямовуються на забезпечення можливості працівників/-ць поєднувати роботу в компанії та догляд та піклування за дітьми.

ПОЛІТИКИ, ДРУЖНІ ДО РОДИН

офіційні документи або розділи в інших офіційних документах компанії, в яких відображені принципи та організаційні рішення, які спрямовуються на забезпечення можливості працівників/-ць поєднувати роботу в компанії та родинні обов'язки (передусім – догляд за дітьми та членами родини, які потребують піклування), підтримка родин працівників/-ць.



**ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ
ДОМАШНЬОМУ
НАСИЛЛЮ**

закріплення в офіційних документах або розділах офіційних документів компанії принципів та дій, які спрямовані на формування нетерпимого ставлення до насильства у родині, надання різних форм допомоги (юридична, психологічна, матеріальна допомога, додаткові заходи безпеки на робочому місці тощо) постраждалим особам.

**ПОЛІТИКА ПІДТРИМКИ
ТАТІВ**

принципи та дії, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у піклуванні за дітьми, зокрема, щодо забезпечення рівного доступу до відпусток по догляду за дитиною як матері, так і батька, підтримки потенціалу татів у вихованні дітей тощо.

**ПРАКТИКИ,
ДРУЖНІ ДО РОДИН**

програми або окремі дії, які спрямовуються на забезпечення можливості працівників/-ць поєднувати роботу в компанії та родинні обов'язки (передусім – догляд за дітьми та членами родини, які потребують піклування), підтримка родин працівників/-ць. Ці дії можуть бути закріплені у корпоративних політиках, дружніх до родин.

РЕЗЮМЕ

Рейтинг компаній, дружніх до родин, було проведено Фондом ООН у галузі народонаселення в Україні, UNFPA, вперше у 2021 році. 50 компаній з 16 галузей економіки продемонстрували свої політики і практики підтримки працівників, які мають родини. Здебільшого це виявились великі компанії з кількістю працюючих понад 250 осіб.



Лідерами рейтингу стали:

- **STARLIGHTMEDIA** – у номінації «Великий бізнес» (понад 250 працівників)
- **ПОЛЬФАРМА ЮА** – у номінації «Середній бізнес» (від 50 до 250 працівників)
- **NOTA GROUP** – у номінації «Малий бізнес» (від 10 до 50 працівників).



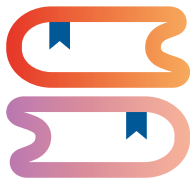
Переважна більшість компаній мають **КОРПОРАТИВНІ ПОЛІТИКИ БАЛАНСУ РОБОТИ ТА СІМ'Ї (80%)** та **ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (78%)**. Більшість з них інтегровані в інші корпоративні політики. Здебільшого окремі розділи щодо гендерної рівності, балансу роботи та сім'ї, відповідального батьківства, підтримки татів, протидії домашньому насильству існують в Кодексах етики, політиках різноманіття або well-being програмах. Окремі програми балансу роботи і сім'ї або відповідального батьківства мають тільки 16% компаній.



ПРОГРАМИ ВІДПОВІДАЛЬНОГО БАТЬКІВСТВА включають в себе додаткові оплачувані дні декретної відпустки, додаткові оплачувані дні батькам при народженні дитини, святкуванні визначних дат в житті дитини (Свято 1 вересня для дітей молодшої школи, випускний бал, участь дитини у турнірах і конкурсах тощо), догляді за малолітніми дітьми або членами родини, які потребують піклування; матеріальну допомогу при народженні дитини, дружнє до дітей приміщення та вбиральні тощо.



Важливо відмітити, що практично всі компанії-учасниці Рейтингу впровадили **ГНУЧКИЙ ГРАФІК РОБОТИ** (пандемія COVID-19 значно прискорила цей процес і можливість гнучкого графіку роботи отримали всі працівники/-ці компанії), коли відслідковується тільки відпрацьовані години, без прив'язки до чітко визначеного часу початку та закінчення роботи, або надання можливості працювати віддалено. Додаткові популярні практики компаній у підтримці працівників/-ць, які мають родини: надання «сімейних годин» (додаткових оплачуваних годин або днів до відпустки для батьків, які мають дітей або членів родини, яким потрібен догляд), включення членів родини до програм медичного страхування, проведення спільних з членами родини працівників/-ць культурно-мистецьких чи спортивних заходів.



Менш поширеними серед українських компаній-учасниць Рейтингу є практика **НАДАННЯ ФІНАНСОВОЇ ДОПОМОГИ НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ ДІТЬМИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ ТА СТВОРЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ ДИТЯЧИХ САДКІВ**. Про них заявили тільки 10% та 2% компаній відповідно.

ВІД «БАЛАНСУ» ДО «СИНЕРГІЇ» МІЖ РОБОТОЮ ТА РОДИНОЮ

Світ живе в новій реальності. Пандемія COVID-19 змусила компанії і людей працювати дистанційно, з дому. Ця ситуація мала і свою негативну рису – на жаль, кількість робочих годин для співробітників/-ць зросла. Велике навантаження і вдома, і на роботі вплинуло на ментальне і фізичне здоров'я людей. Закриття дитячих садочків і переведення шкіл на дистанційне навчання, догляд за хворими членами родини потребували все більше часу працівників/-ць, але відповідно до досліджень Британської Фундації ментального здоров'я, 40% респондентів скаржились на те, що через великий обсяг роботи не могли приділити достатньо уваги іншим аспектам свого життя.

Існуюча ситуація в різних країнах світу вплинула на те, що організації і компанії глобально почали шукати нові форми підтримки балансу між роботою та сім'єю для своїх співробітників/-ць. Більше того, дотримання балансу між професійними обов'язками та родинами стало пріоритетом і для державної політики, особливо в контексті розширення ролі чоловіків у виконанні сімейних обов'язків, передусім у догляді за

ДОСЛІДЖЕННЯ В США СЕРЕД 2500 ПРАЦЮЮЧИХ БАТЬКІВ ЗАСВІДЧИЛО, ЩО ТІЛЬКИ



30% ОПИТАНИХ
МАЛИ БУДЬ-ЯКУ ФОРМУ
ПІДТРИМКИ,



20% ОПИТАНИХ
МАЛИ ЗВІЛЬНИТИСЯ АБО
ЗМЕНШИТИ КІЛЬКІСТЬ РОБО-
ЧИХ ГОДИН ЧЕРЕЗ ВІДСУТ-
НІСТЬ ДОПОМОГИ З ДІТЬМИ.

дітьми. В Україні Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» (2021 р.) фактично зрівняв права чоловіків і жінок на декретну відпустку і сприяв забезпеченню рівних можливостей для чоловіка і жінки у питаннях поєднання роботи з сімейними обов'язками.

ПАНДЕМІЯ СУТТЄВО ВПЛИНУЛА НА ЖІНОК: СЕРЕД ЗАГАЛЬНОЇ КІЬКОСТІ



2,3 МЛН

ЖІНОК В США, ЯКІ СТАЛИ
БЕЗРОБІТНИМИ В ПЕРІОД
ПАНДЕМІЇ, 26% ЖІНОК

ЗВІЛЬНИЛИСЬ З РОБОТИ ЧЕРЕЗ ВІДСУТНІСТЬ ДОПОМОГИ З ДІТЬМИ.

Work-life balance (баланс роботи і сім'ї) є важливою складовою дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок й чоловіків. Це – концепт, що включає належні пріоритети між особистим і сімейним життям з однієї сторони, і роботою – з іншої. Вперше цей вислів було використано у 70-х роках минулого століття для опису балансу між особистим життям і роботою. У ці роки роботодавці вважали дану концепцію, в основному, як перевагу, що надавалась працюючим матусям, які «боролись» із вимогами компаній «бути на роботі» і вихованням дітей. Першою компанією із структурованою програмою балансу між сім'єю і роботою стала компанія Kellogg, яка у 1930 році запровадила чотири зміни по 6 годин замість традиційних трьох змін по 8 годин. Запроваджені компанією зміни призвели не лише до покращення корпоративної атмосфери, але й до підвищення ефективності і продуктивності.

У 80-х роках міжнародні компанії почали вносити зміни до своїх HR політик. Зокрема, з'явилися такі практики як: відпустка по догляду за дитиною, програми допомоги працівникам, гнучкий робочий графік, робота вдома. Саме в цей період про практики почали говорити не тільки з точки зору переваг для жінок, а й для чоловіків, родин та самих організацій.

90-ті роки та 2000-ні стали закріпленням політик балансу між родиною та роботою в діяльності міжнародних компаній. Пандемія актуалізувала ці питання і надала цьому тренду масштабності. Українські компанії почали також більш активно впроваджувати ці політики. В той же час не тільки COVID-19 став своєрідним драйвером цього питання, а й самі співробітники/-ці пріоритезували догляд за членами родини та власним ментальним здоров'ям замість збільшеного обсягу робочих завдань. За дослідженням компанії Mavenlink, співробітники/-ці різного віку вважають баланс між родиною та роботою важливим аспектом корпоративної культури. Це підтверджує і дослідження компанії Randstad 2021 року, коли було опитано 190 000 людей в 34 країнах. Дослідження довело, що баланс між роботою і особистим життям є важливим критерієм під час пошуку роботи для 65% людей. В деяких країнах, наприклад, цей критерій є важливішим за зарплату. Зокрема, це стосується 2/3 мешканців Великобританії. В цьому контексті

варто згадати дослідження Edelman Trust barometer, яке зафіксувало, що майже 50% респондентів/-ок, які змінюють роботу, роблять це тому, що хочуть мати кращий спосіб життя (кращий баланс між робочим і особистим життям, прагнення до роботи з меншою ймовірністю вигорання, мати гнучкий графік і віддалене місце роботи, безпечніше робоче місце). І ця причина більш розповсюджена, ніж незадоволеність кар'єрним зростанням і заробітною платнею (31%).

Важливо звернути увагу на те, що деякі експерт/-ки говорять вже не про «баланс», оскільки його досягнути дуже важко, а про «синергію» між роботою і родиною, що допомагає співробітникам/-цям відчувати наповненість особистого і професійного життя. Якщо ця синергія порушується, то люди починають відчувати стрес. Дослідження від Mental Health America (МНА) і Total Brain визначили, що 60% молодих людей від 18 до 34 років відзначили, що їх продуктивність на роботі знизилась через стрес, який в них виникає, коли вони намагаються поєднати робочі та особисті обов'язки.

Саме тому компанії сьогодні намагаються збільшити обсяг підтримки родин своїх співробітників/-ць. **ЦЕ ПРИНОСИТЬ СВОЇ ВИГОДИ КОМПАНІЯМ, А САМЕ:**



**БІЛЬШ ЩАСЛИВІ
СПІВРОБІТНИКИ/-ЦІ З КРАЩИМ
МЕНТАЛЬНИМ ЗДОРОВ'ЯМ**



**КРАЩА ПРОДУКТИВНІСТЬ І
КЛІЄНТООРІНТОВАНІСТЬ**



**ПІДВИЩЕНА ЛОЯЛЬНІСТЬ ТА
ДОВІРА ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ:
78% ОПИТАНИХ ПРАЦІВ-
НИКІВ/-ЦЬ В СЕРПНІ 2021 РОКУ
В РАМКАХ EDELMAN TRUST
BAROMETER ЗАЗНАЧИЛИ, ЩО
ТЕ, ЯК КОМПАНІЯ СТАВИТЬСЯ
ДО СВОЇХ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, Є
ОДНИМ ІЗ НАЙКРАЩИХ ПОКАЗ-
НИКІВ РІВНЯ ДОВІРИ ДО НЕЇ.**



**МЕНША ПЛІННІСТЬ ЛЮДЕЙ
І ЗМЕНШЕННЯ ВИТРАТ НА
РЕКРУТИНГ**

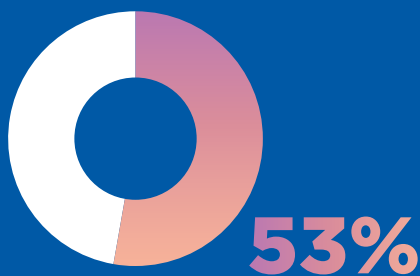


**ПОКРАЩЕНИЙ БРЕНД РОБО-
ТОДАВЦЯ: ОДНИМ З КРИТЕРІЇВ
МІЖНАРОДНОГО ДОСЛІДЖЕН-
НЯ ПРИВАБЛИВОСТІ БРЕНДУ
РОБОТОДАВЦЯ RANDSTAD
EMPLOYER BRAND RESEARCH
Є БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА
ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ.**

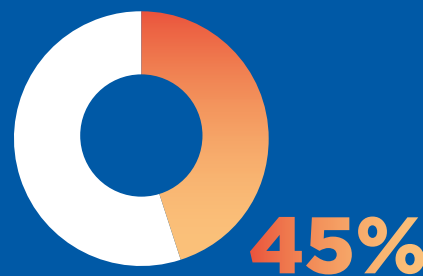
В Україні існує інший аспект проблеми. У 2019 році UNFPA презентував результати дослідження «ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І ВІДПОВІДЬ НА ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО У ПРИВАТНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ: ЗАКЛИК ДО ДІЇ», відповідно до якого з'ясувались певні виклики, пов'язані з підтримкою родин:



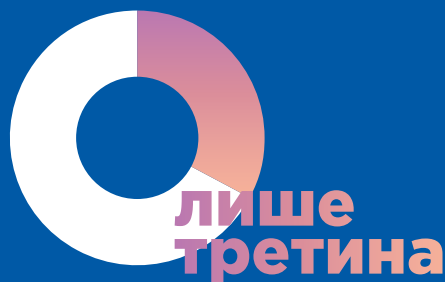
зазначають, що в їхніх компаніях відсутні спеціальні політики, дружні до працівників/ць із сімейними зобов'язаннями



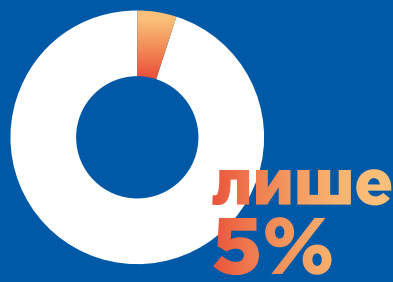
відчувають потребу в корпоративних політиках стосовно забезпечення балансу «робота-сім'я»



менше половини опитаних погодилися з тим, що керівництво ставиться однаково до жінок і чоловіків при наданні відпустки по догляду за дитиною через її хворобу




з них визнала, що жінки та чоловіки можуть у рівній мірі скористатися відпусткою по догляду за дитиною до 3-х років



чоловіків серед офісних працівників скористалися відпусткою по догляду за дитиною до 3-х років



майже чверть опитаних жінок і чоловіків у вітчизняних компаніях зазнали домашнього насильства; переважна більшість із них — жінки (81%)



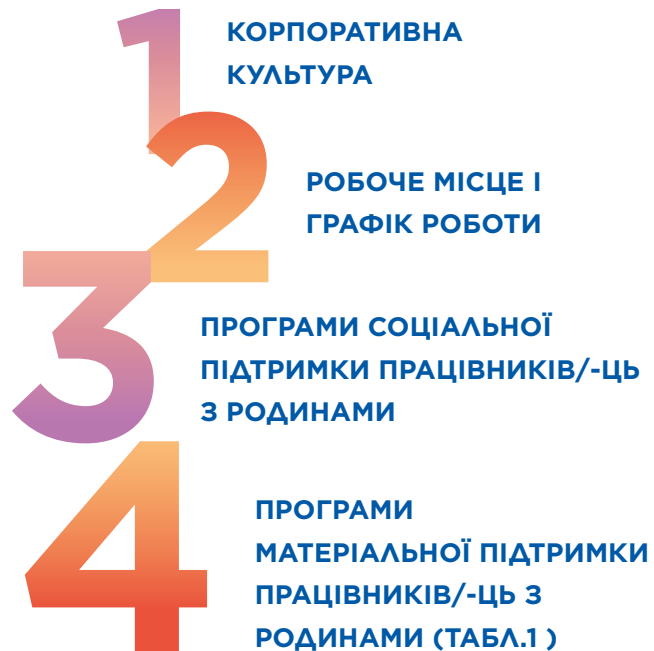
Як бачимо, практики балансу між роботою та родиною ще не є масовими для компаній в Україні. Проте частина компаній в Україні впроваджують такі практики.

З метою відзначення компаній, які впроваджують політику балансу роботи і сім'ї та поширення їхніх практик на інші компанії, в Україні вперше проводиться Рейтинг «Компанії, дружні до родин» (Best Family Friendly Company Ranking).

МЕТОДОЛОГІЯ РЕЙТИНГУ

Рейтинг побудований на основі оцінювання експертками інформації, наданої компаніями протягом серпня-вересня 2021 р. Компанії добровільно надавали інформацію за 2020-2021 роки, заповнюючи онлайн-анкету. Заявку на участь у Рейтингу подало **50 КОМПАНІЙ 16 ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ.**

Під час складання Рейтингу оцінювалась інформація за **ЧОТИРМА КАТЕГОРІЯМИ:**



УЧАСТЬ У РЕЙТИНГУ ВЗЯЛИ 48 ПРИВАТНИХ ТА 2 ДЕРЖАВНІ КОМПАНІЇ.

КОЖНА П'ЯТА КОМПАНІЯ - УЧАСНИЦЯ РЕЙТИНГУ (11 з 50) - ЦЕ ІТ КОМПАНІЯ.

КОЖНА ДЕСЯТА КОМПАНІЯ - ЗІ СФЕРИ КОНСАЛТИНГУ (6 КОМПАНІЙ) ТА РІТЕЙЛУ (5 КОМПАНІЙ).

МАЙЖЕ 3/4 КОМПАНІЙ-УЧАСНИЦЬ РЕЙТИНГУ (37 КОМПАНІЙ) - ЦЕ ВЕЛИКІ КОМПАНІЇ З КІЛЬКІСТЮ ПРАЦЮЮЧИХ ПОНАД 250 ОСІБ.

9 КОМПАНІЙ - З ЧИСЛА КОМПАНІЙ СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ (ВІД 50 ДО 250 ПРАЦІВНИКІВ).

3 КОМПАНІЇ - КОМПАНІЇ МАЛОГО БІЗНЕСУ (ВІД 10 ДО 50 ПРАЦІВНИКІВ).

1 КОМПАНІЯ З КІЛЬКІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ДО 10 ОСІБ.

Критерії в категоріях були визначені на основі результатів фокус-групи за участю потенційних працівників/-ць, які мають родини і дітей. Учасники/-ці визначили пріоритетні для них політики і практики, які під час укладання методології отримали найвищу кількість балів.

До участі у Рейтингу не допускалися компанії наступних секторів: алкоголь, продаж тютюнових виробів та гемблінг.

Для участі у Рейтингу компанія мала своєчасно подати заповнену Анкету і підтвердити достовірність поданої в Анкеті інформації для ТОП 5 компаній, які набрали найбільшу кількість балів в номінаціях «Великі компанії (понад 250 працівників/-ць)» та «Середній бізнес» (від 50

до 250 працівників/-ць), «Малий бізнес» (від 10 до 50 працівників/-ць) та «Мікропідприємства» (до 10 працівників/-ць) та ТОП 3 компанії кожної галузі.

Оцінювання відбувалось на основі інформації, наданої компаніями в анкетах (50% від максимальної кількості балів, передбачених методологією Рейтингу) та аналізу підтверджуючих документів, опису практик, фото (в т.ч. і тих, які знаходяться у відкритих джерелах – сайтах і соціальних мережах компаній).

Позиція компанії в Рейтингу «Компанії, дружні до родин» по відношенню до інших компаній, є сумою балів, отриманих відповідно до критеріїв оцінювання.

ТАБЛИЦЯ 1. КАТЕГОРІЇ І КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

КРИТЕРІЙ	МАКСИМАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА – 10 БАЛІВ	
Наявність окремої політики гендерної рівності	2
Наявність окремої політики протидії домашньому насильству	2
Наявність окремої політики підтримки балансу між роботою і сім'єю (або політики відповідального батьківства)	2

Наявність окремої політики, що передбачає відпустки по догляду за дитиною саме для татів (більше, ніж за чинним законодавством)	2
---	----------

Інформування працівників/-ць щодо принципів, цінностей та/або корпоративних політик гендерної рівності, та/або протидії домашньому насильству, та/або балансу між роботою і сім'єю	2
--	----------

РОБОЧЕ МІСЦЕ І ГРАФІК РОБОТИ - 25 БАЛІВ

Заявка на відбір персоналу, критерії відбору персоналу, анкета претендента/-ки не містять обмежень щодо віку кандидатів, статі та сімейного стану (якщо це не вимагається специфікацією вакансії)	4
---	----------

При проведенні співбесід забезпечується присутність фахівців/-чинь обох статей	2
--	----------

Надання гнучкого графіку роботи працівникам/-цям, які мають дітей або членів родини, що потребують догляду (у випадку відсутності гнучкого графіку роботи для всіх працівників/-ць компанії)	4
--	----------

Надання додаткових оплачуваних годин/днів відпустки батькам при народженні дитини, визначних дат в житті дитини (Свято 1 вересня для дітей молодшої школи, випускний бал, участь дитини у турнірах і конкурсах тощо)	4
--	----------

Надання додаткових оплачуваних годин/днів відпустки для догляду за членами родини, що потребують догляду	4
--	----------

Надання додаткових оплачуваних годин/днів відпустки для догляду за членами родини, що хворіють на COVID-19	4
--	----------

Наявність дитячої кімнати в офісі компанії	3
--	----------

ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ - 45 БАЛІВ

Програми медичного страхування працівника/-ці та членів його/її родини (діти, дружина/чоловік)	4
Допомога при переїзді (relocation assistance) для працівників/-ць, які мають дітей, якщо це відбувається за ініціативи роботодавця	2
Програми психологічної підтримки членів родини працівника/-ці (дітей, дружини/чоловіка)	3
Програми запобігання домашньому насильству та формуванню нетерпимості до всіх його проявів	3
Проведення спільних спортивних, культурних, освітніх заходів для працівників/-ць та їхніх дітей та/або родин	3
Програми «родинних абонементів» (родинні wellness program) (заняття у спортклубах, відвідування басейну тощо)	2
Наявність корпоративного дитячого садку (власного, або угода із закладом дошкільної освіти громади, іншої компанії)	3
Програми літнього відпочинку для дітей працівників/-ць	3
Програми підтримки працюючих матерів, діти яких перебувають на грудному вигодовуванні (окрема кімната, можливість зберігання і доставки молока, сервіси віддалених нянь тощо)	3
Компанія реалізує програми для гармонійного (поступового) повернення співробітниць з декрету (програми адаптації, наставництва тощо)	3

Програми підтримки татів	3
Заходи/програми за участі лікаря/-ки, дієтолога/-ині, психолога/-ині тощо для працівників/-ць, які мають дітей з метою підтримки батьківських ресурсів	3
Заходи/програми знайомства дітей працівника/-ці з компанією, де працює/-ють їхні батьки	3
Заходи з інформування працівника/-ці та членів його/її родини в період пандемії COVID-19 (інформація щодо запобігання захворюванню, вакцинування тощо)	3
Мотиваційна програма для вакцинації від COVID-19 співробітників/-ць та їх родичів	4
ПРОГРАМИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ - 20 БАЛІВ	
Надання матеріальної допомоги працівникам/-цям на весілля, при народженні дитини, похованні членів родини	4
Надання матеріальної допомоги працівникам/-цям на здобуття освіти дітей (оплата послуг дитячого садка, вища освіта тощо)	4
Компанія надає матеріальну допомогу працівникам/-цям, які мають членів родини (діти, дружина/чоловік), що потребують догляду (окрім оплачуваних годин/днів відпустки)	4
Надання матеріальної допомоги працівникам/-цям для догляду за членами родини (діти, дружина/чоловік), що хворіють на COVID-19 (окрім оплачуваних годин/днів відпустки)	4
Надання матеріальної допомоги дітям працівника/-ці, які померли	4

РЕЗУЛЬТАТИ РЕЙТИНГУ КОМПАНІЙ, ДРУЖНИХ ДО РОДИН



ЛІДЕРАМИ РЕЙТИНГУ
«КОМПАНІЇ, ДРУЖНІ ДО
РОДИН» СТАЛИ:

STARLIGHTMEDIA
КОМПАНІЯ З ЧИСЕЛЬНІСТЮ
ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ ПОНАД
250 ОСІБ, СФЕРА ДІЯЛЬ-
НОСТІ - ЗМІ

ПОЛЬФАРМА ЮА
ФАРМАЦЕВТИЧНА КОМПА-
НІЯ, КІЛЬКІСТЬ ПРАЦІВНИ-
КІВ/-ЦЬ ВІД 50 ДО 250 ОСІБ

NOTA GROUP
КОМПАНІЯ З ЧИСЕЛЬНІСТЮ
ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ ВІД 10 ДО
50 ОСІБ, СФЕРА ДІЯЛЬНОС-
ТІ - КОНСАЛТИНГ.

ГАЛУЗЕВІ ЛІДЕРИ:

- **STARLIGHTMEDIA** - серед ЗМІ
- **ELEKS** - серед ІТ компаній
- **ПОЛЬФАРМА ЮА** - серед фармацевтичних компаній
- **EY** - серед консалтингових компаній
- **UNILEVER УКРАЇНА** - серед компаній ритейла
- **FERREXPO** - серед металургійних компаній
- **НАЦІОНАЛЬНА ЕНЕРГЕТИЧНА КОМПАНІЯ «УКРЕНЕРГО»** - серед компаній енергетичного сектору
- **«ВФ УКРАЇНА» (VODAFONE УКРАЇНА)** - серед телекомунікаційних компаній
- **СИСТЕМА КОМПАНІЙ КОКА-КОЛА В УКРАЇНІ** - серед компаній харчової промисловості
- **DANONE УКРАЇНА** - серед компаній громадського харчування
- **ПРЕДСТАВНИЦТВО ELECTROLUX GROUP В УКРАЇНІ (DC «ELECTROLUX LLC» ТА ELECTROLUX LLC UKRAINE)** - серед компаній електроніки та побутової техніки
- **ЛОРЕАЛЬ УКРАЇНА** - серед компаній оптової торгівлі
- **ДРАГОН КАПІТАЛ** - серед фінансових компаній
- **ГРУПА ЛОГІСТИЧНИХ КОМПАНІЙ ZAMMLER** - серед компаній поштових та логістичних послуг
- **МХП** - серед агрокомпаній

Загальні результати рейтингу представлені у Додатку 1.

ПОШИРЕНІСТЬ ПРАКТИК БАЛАНСУ РОБОТИ І РОДИНИ КОМПАНІЙ УЧАСНИЦЬ РЕЙТИНГУ

Здебільшого компанії-учасниці Рейтингу впроваджують заходи щодо облаштування робочого місця та обрання графіку роботи, який би допомагав підтримувати баланс між роботою та родиною, а найменше – надають матеріальну підтримку працівникам/-цям, які мають родини (див. табл. 2).

У більшості компаній заходи з підтримки працівників/-ць, які мають родини, інтегровані в різноманітні корпоративні політики та інструкції. Окремі **ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ БАЛАНСУ РОБОТИ І СІМ'Ї** або частини в інших корпоративних програмах мають:

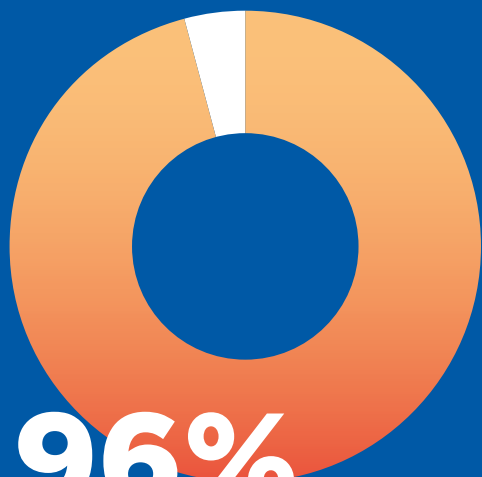


- STARLIGHTMEDIA
- ПОЛЬФАРМА УКРАЇНА
- INTELLIAS
- ЛОРЕАЛЬ УКРАЇНА
- EY
- КИЇВСТАР
- ДАНОН В УКРАЇНІ
- NESTLÉ

**ТАБЛИЦЯ 2. ПОШИРЕНІСТЬ ПРАКТИК
БАЛАНСУ РОБОТИ І РОДИНИ КОМПАНІЙ
УЧАСНИЦЬ РЕЙТИНГУ**

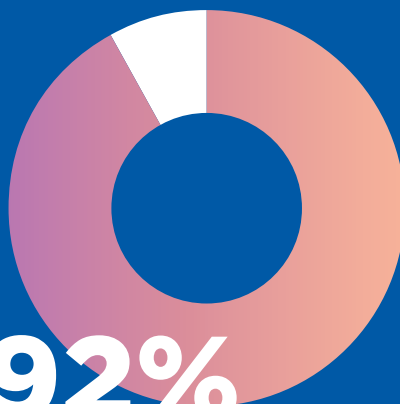
Категорії оцінювання	Максимальна кількість балів	Середня кількість балів
Корпоративна культура	10	5
Робоче місце і графік роботи	25	15,6
Програми соціальної підтримки працівників/-ць, які мають родини	45	24
Програми матеріальної підтримки працівників/-ць, які мають родини	20	9,5

НАЙБІЛЬШ ПОШИРЕНИМИ ПРАКТИКАМИ КОМПАНІЙ З ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ Є:



96%
компаній

проведення спільних спортивних, культурних, освітніх заходів для працівників/-ць та їхніх дітей та/або родин



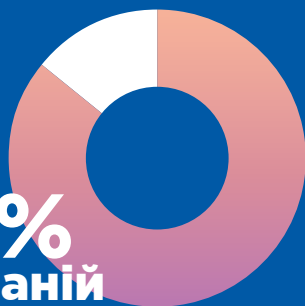
92%
компаній

дотримання гендерно-чутливих підходів при наймі персоналу



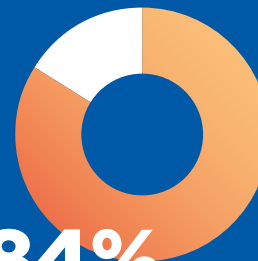
90%
компаній

програми медичного страхування працівника/-ці та членів його/її родини (діти, дружина/чоловік)



86%
компаній

надання гнучкого графіку роботи



84%
компаній

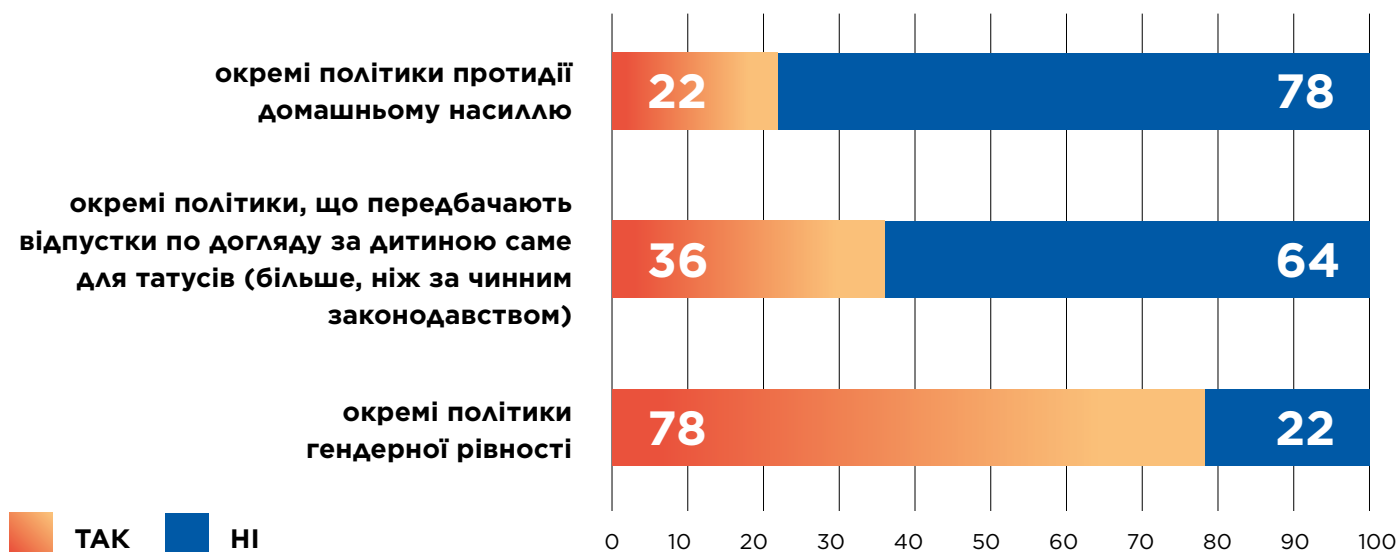
надання допомоги при переїзді (relocation assistance) для працівників/-ць, які мають дітей, якщо це відбувається за ініціативи роботодавця

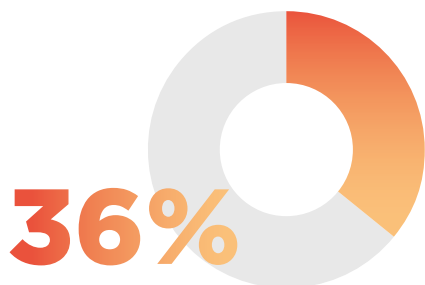
КОРПОРАТИВНІ ПОЛІТИКИ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ

Серед корпоративних політик підтримки працівників/-ць, які мають родини, **НАЙБІЛЬШ ПОШИРЕНОЮ Є ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**. Її **ВПРОВАДЖУЄ БІЛЬШЕ НІЖ 2/3 (39) КОМПАНІЙ УЧАСНИЦЬ РЕЙТИНГУ** (рис.1.). Найменш поширеними є політики протидії домашньому насильству. Їх має тільки 22% компаній-учасниць

Рейтингу. В той же час, про здійснення заходів протидії запобігання домашньому насильству та формування нетерпимості до всіх його проявів повідомили 32% компаній: Ferrexpo, Danone Україна, ВФ Україна (Vodafone Україна), Лореаль, StarLightMedia, IT-Інтегратор, Nestlé та інші.

РИС. 1. НАЯВНІСТЬ КОРПОРАТИВНИХ ПОЛІТИК КОМПАНІЙ УЧАСНИЦЬ РЕЙТИНГУ, %





Хоча більш ніж **1/3 КОМПАНІЙ-УЧАСНИЦЬ** Рейтингу зазначили, що вони мають окрему **КОРПОРАТИВНУ ПОЛІТИКУ, ЩО ПЕРЕДБАЧАЮТЬ ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ САМЕ ДЛЯ ТАТУСІВ**, аналіз опису цієї політики засвідчив, що здебільшого компанії надають передбачені законодавством країни відпустки тривалістю до 14 днів. Окремі заходи/програми або пункти в інших політиках компаній мають наступні компанії:

FERREXPO

ЯКЩО ПОДРУЖЖЯ Є ПРАЦІВНИКАМИ КОМПАНІЇ, НА ПЕРІОД ДЕКРЕТНОЇ ВІДПУСТКИ КОМПАНІЯ КОМПЕНСУЄ РІЗНИЦЮ В ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ СПІВРОБІТНИКА/-ЦІ, ЯКИЙ/-А ЗНАХОДИТЬСЯ В ДЕКРЕТІ І ДО ЦЬОГО ОТРИМУВАВ/-ЛА ВИЩУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ, ЙОГО/ЇЇ ПАРТНЕРУ/-ЦІ, ЩОБ СІМЕЙНИЙ БЮДЖЕТ НЕ ВТРАЧАВ КОШТИ.

ЛОРЕАЛЬ УКРАЇНА

ДОДАТКОВІ ДНІ ВІДПУСТКИ МОЛОДИМ ТАТАМ У ПЕРШИЙ РІК ПІСЛЯ НАРОДЖЕННЯ ДИТИНИ (10 ДОДАТКОВИХ ОПЛАЧУВАНИХ ДНІВ НАДАВАЛИ ДО ТОГО, ЯК ВСТУПИВ У СИЛУ НОВИЙ ЗАКОН), А З 2022 РОКУ МОЛОДІ ТАТИ МАТИМУТЬ МОЖЛИВІСТЬ ВЗЯТИ 6 ТИЖНІВ ДОДАТКОВОЇ ОПЛАЧУВАНОЇ ВІДПУСТКИ (ВКЛЮЧАЮЧИ 2 ТИЖНІ ПЕРЕДБАЧЕНОЇ ЗАКОНОДАВСТВОМ).

STARLIGHTMEDIA

НАДАННЯ 5 ДОДАТКОВИХ ДНІВ ОПЛАЧУВАНОЇ ВІДПУСТКИ БАТЬКАМ.

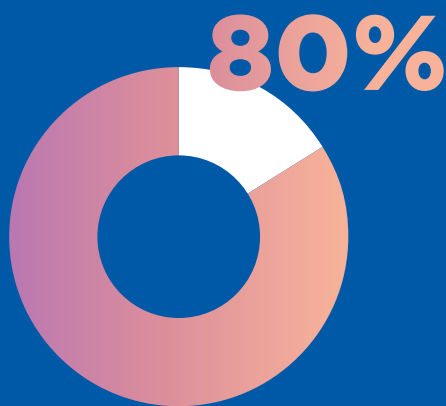
NESTLE

НАДАННЯ БАТЬКОВІ ДОДАТКОВИХ 5 ДНІВ ВІДПУСТКИ ДО 14-ДЕННОЇ ВІДПУСТКИ, РЕГЛАМЕНТОВАНОЇ ЗАКОНОДАВСТВОМ.

ЕРАМ

НАДАННЯ ТАТУСЯМ З ОПЛАЧУВАНИХ ДНІВ ПРИ НАРОДЖЕННІ ДИТИНИ.

ПОЛІТИКИ БАЛАНСУ РОБОТИ І СІМ'Ї



Переважає **БІЛЬШІСТЬ КОМПАНІЙ** зазначили, що мають окрему **ПОЛІТИКУ ПІДТРИМКИ БАЛАНСУ РОБОТИ І СІМ'Ї (АБО ПОЛІТИКИ ВІДПОВІДАЛЬНОГО БАТЬКІВСТВА)**. В той же час, аналіз опису цих програм засвідчив, що у більшості компаній підтримка працівників/-ць, які мають родини, та їхніх родин інтегровані в інші корпоративні політики, здебільшого в політики благополуччя. До найбільш поширених **ПРАКТИК ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ, ТА ЇХНІХ РОДИН** відносяться:

-
- **НАДАННЯ ГНУЧКОГО РОБОЧОГО ГРАФІКУ ПРАЦІВНИКАМ/-ЦЯМ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ**
 - **МОЖЛИВІСТЬ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ**
 - **ДОДАТКОВІ ОПЛАЧУВАНІ ДЕКРЕТНІ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ (ЯК МАТЕРІВ, ТАК І ТАТІВ)**
 - **ДОДАТКОВІ ОПЛАЧУВАНІ ГОДИНИ/ДНІ РОБОТИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ РОДИННИХ СПРАВ**
 - **НАДАННЯ МЕДИЧНОЇ СТРАХОВКИ І ДЛЯ РОДИН ТА ДІТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ**
 - **ОРГАНІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНИХ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАЛУЧЕННЯМ ЧЛЕНІВ РОДИН ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАХОДІВ ДЛЯ ДІТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ**
 - **ЩЕПЛЕННЯ ВІД COVID-19 ЧЛЕНІВ РОДИНИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ.**
-

Крім того, окремі кампанії в рамках практик підтримки родин з дітьми:

- надають дозвіл на перебування дітей з батьками на робочому місці в офісі, в т.ч. і створення дитячих кімнат (Mazars, IT-Інтегратор, ZAMMLER);
- формують культуру відсутності робочих контактів після завершення робочого часу та у відпустці (МетЛайф, Ашан, Ferrexpro);
- запроваджують щомісячні індивідуальні зустрічі з коучем, під час яких обговорюються і питання балансу роботи-сім'ї (Декатлон Україна);
- створюють кімнати для грудного годування (Nestlé)
- компенсують повну заробітну плату протягом відпустки по вагітності та пологам (Unilever Україна);
- закупили кисневі концентратори, які безкоштовно надаються в оренду і для членів родини (ЕРАМ);
- вводять kids month (цілий місяць присвячений дітям працівників/-ць, включає в себе подарунки для дітей залежно від їхньої вікової категорії та заняття з англійської/мистецтва/логіки) (ELEKS).

ОКРЕМІ ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ БАЛАНСУ РОБОТИ І СІМ'Ї (АБО ПОЛІТИКИ ВІДПОВІДАЛЬНОГО БАТЬКІВСТВА) МАЮТЬ:

STARLIGHTMEDIA (ПРОГРАМУ ПІДТРИМКИ БАТЬКІВСТВА «ЗІРОЧКИ» ТА WELL-BEING ПРОГРАМУ NEW PHILOSOPHY);

ПОЛЬФАРМА ЮА (ПРОГРАМА «РАЗОМ ІЗ РОДИНОЮ»);

ЛОРЕАЛЬ УКРАЇНА (В РАМКАХ ПРОГРАМИ SHARE&CARE);

EY (ПРОГРАМА ПІДТРИМКИ ПРАЦЮЮЧИХ МАТЕРІВ І БАТЬКІВ);

INTELLIAS (ПОЛІТИКА ВІДПОВІДАЛЬНОГО БАТЬКІВСТВА);

КИЇВСТАР (ПРОГРАМА «КРУТОСОФІЯ», СЕРЕД ЇЇ СКЛАДОВИХ: «СІМ'Я, ВІДПОЧИНОК ТА ХОБІ», «БАЛАНС МІЖ ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ТА РОБОТОЮ»);

ГРУПА КОМПАНІЙ ДАНОН В УКРАЇНІ (ПОЛІТИКА ПІДТРИМКИ БАТЬКІВСТВА);

NESTLE (GLOBAL PARENTAL SUPPORT POLICY, MATERNITY PROTECTION POLICY).



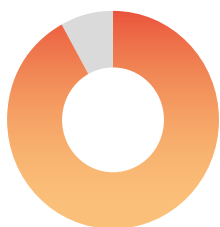
«Корпоративна програма підтримки батьківства «Зірочки» StarLightMedia передбачає: безкоштовні курси з підготовки до пологів та батьківства; пільги на проходження лабораторних досліджень; гнучкий графік роботи для майбутніх батьків, що хочуть поєднати роботу та останні місяці вагітності; корпоративний транспорт для робочих потреб за два місяці до пологів; організацію робочого місця вдома з повним технічним забезпеченням та кур'єрською доставкою документів; скорочений графік роботи в разі дострокового повернення з відпустки з догляду за дитиною; додаткову оплачувану відпустку для татів; а також подарунок новонародженій від компанії. У 2021 році програму було розширено: облаштуванням окремих кімнат для батьків та дитини, створенням ігрових дитячих зон на локаціях, курсами психологічної підтримки батьків під час пандемії. Крім того, було створено корпоративну ERG (спільноту співробітників), що, зокрема, опікується темою підтримки батьківства – оцінюючи ефективність корпоративних політик та пропонуючи нові ініціативи».

StarLightMedia

Компанії інформують працівників/-ць щодо існуючих політик балансу між роботою і сім'єю (97% компаній-учасниць Рейтингу зазначили про це). Найбільш розповсюдженими методами інформування є розміщення інформації на внутрішніх веб-ресурсах та в соціальних мережах компанії; публікації в корпоративних

ЗМІ та розсилка; внутрішні тренінги, вебінари, лекції, зустрічі з керівництвом компанії; залучення зовнішніх спікерів/-ок на освітні заходи і зустрічі. Представники/-ці майже третини компаній (30%) зазначили, що відповідна інформація надається в адаптаційних програмах та при прийомі на роботу нових співробітників/-ць.

РОБОЧЕ МІСЦЕ І ГРАФІК РОБОТИ КОМПАНІЙ, ДРУЖНИХ ДО РОДИН



92%

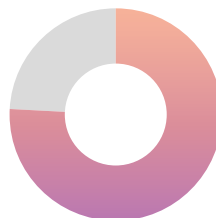
**ПРАКТИЧНО ВСІ
КОМПАНІЇ-УЧАСНИЦІ
РЕЙТИНГУ ЗАЗНАЧИЛИ,**

ЩО КОРПОРАТИВНІ ЗАЯВКИ НА ВІДБІР ПЕРСОНАЛУ, КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ, АНКЕТА ПРЕТЕНДЕНТА/-КИ НЕ МІСТЯТЬ ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО ВІКУ КАНДИДАТІВ, СТАТІ ТА СІМЕЙНОГО СТАНУ (ЯКЩО ЦЕ НЕ ВИМАГАЄТЬСЯ СПЕЦИФІКАЦІЄЮ ВАКАНСІЇ).

Деякі компанії зазначили, що існує специфікація деяких вакансій, передусім тих, які передбачають роботу на складі, де вимагається робота з вантажами, роботу у сфері промислового виробництва (обмеження за станом здоров'я відповідно до вимог охорони праці) та ролі в художньому продукті, де сюжетом визначається стать персонажів.

Однією із складових дотримання гендерного паритету є присутність фахівців/-чинь обох статей при проведенні співбесід. Трохи більше половини (54%) компаній-учасниць Рейтингу зазначили, що в них застосовується подібна практика.

Найбільш розповсюдженим компонентом політик, дружніх до родини, щодо робочого місця і графіку роботи є надання гнучкого графіку роботи, його застосовують 86% компаній (рис.2).

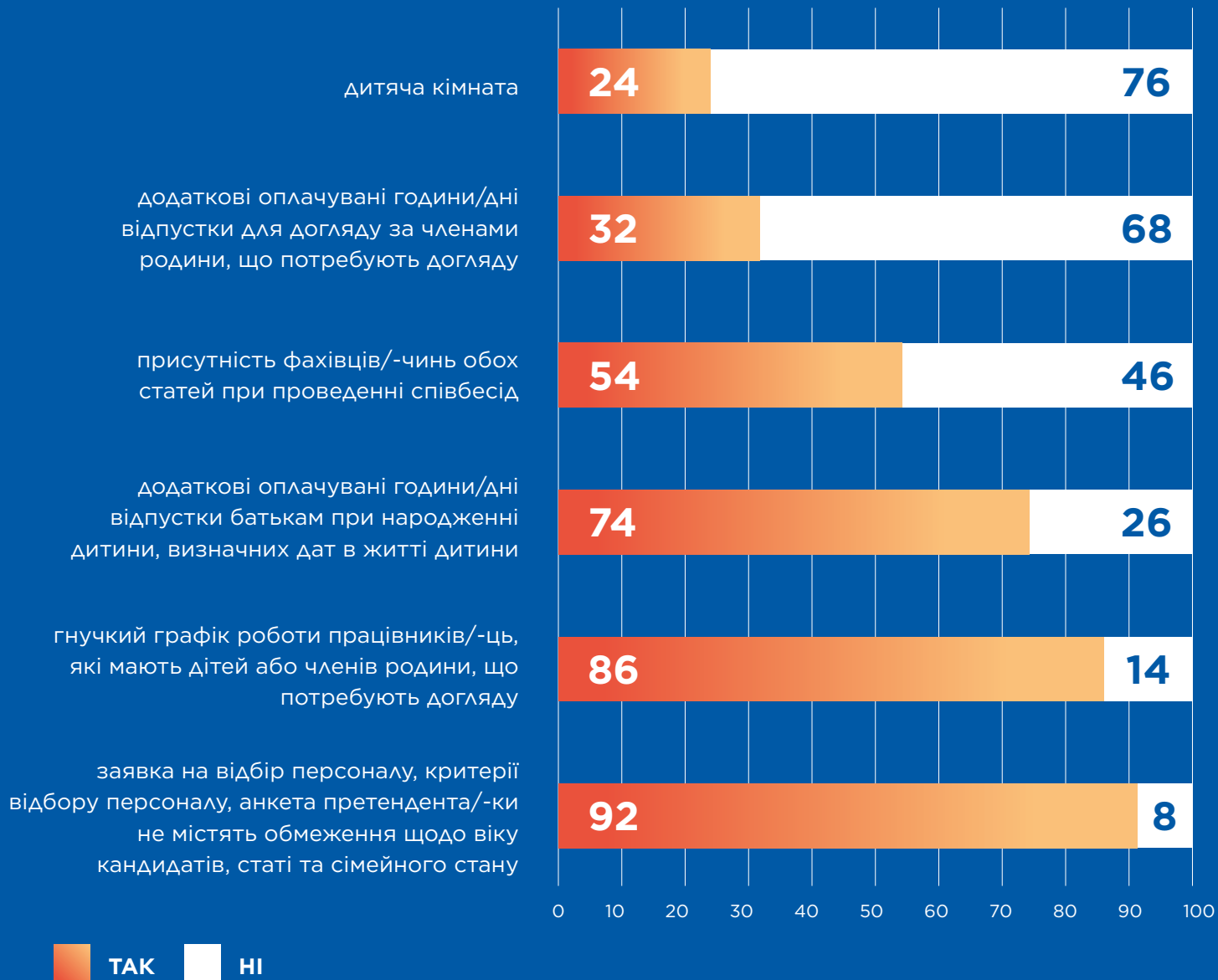


74%

**БІЛЬШЕ ПОЛОВИНИ
КОМПАНІЙ НАДАЮТЬ
ДОДАТКОВІ ОПЛАЧУВАНІ**

ГОДИНИ/ДНІ ВІДПУСТКИ БАТЬКАМ ПРИ НАРОДЖЕННІ ДИТИНИ, ВИЗНАЧНИХ ДАТ В ЖИТТІ ДИТИНИ.

РИС. 2. ПРАКТИКИ КОМПАНІЙ В КАТЕГОРІЇ «РОБОЧЕ МІСЦЕ І ГРАФІК РОБОТИ КОМПАНІЙ, ДРУЖНІХ ДО РОДИН», %





ТРЕТИНА

КОМПАНІЙ-УЧАСНИЦЬ РЕЙТИНГУ (32% КОМПАНІЙ) НАДАЮТЬ ДОДАТКОВІ ОПЛАЧУВАНІ ГОДИНИ АБО ДНІ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДІТЬМИ АБО ЧЛЕНАМИ РОДИНИ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ПІКЛУВАННЯ, ТА ДОДАТКОВІ ОПЛАЧУВАНІ ГОДИНИ АБО ДНІВ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ЧЛЕНАМИ РОДИНИ, ЩО ХВОРІЮТЬ НА COVID-19.

Менш поширеною практикою для українських компаній є створення дитячих кімнат в офісі компанії (про їх існування зазначили 24% компаній, які беруть участь у Рейтингу). Безумовно, на поширеність такої практики вплинула пандемія COVID-19, в умовах якої більшість компаній перевели працівників/-ць на формат віддаленої роботи.



ДИТЯЧІ КІМНАТИ В ОФІСАХ МАЮТЬ КОМПАНІЇ INTELLIAS, ВФ УКРАЇНА (VODAFONE УКРАЇНА), МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ УКРАЇНА, STARLIGHTMEDIA ТА ІНШІ КОМПАНІЇ.

В цілому слід зазначити, що компанії, які впроваджують практики балансу роботи і сім'ї, застосовують традиційні практики гнучкого графіку роботи та віддаленої роботи для працівників/-ць, що мають родини і дітей, дотримання гендерно чутливих підходів при наймі персоналу та наданні додаткових оплачуваних годин і днів працівникам/-цям, які мають родини.

ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ

НАЙБІЛЬШ ПОШИРЕНИМИ ПРАКТИКАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ В КОМПАНІЯХ-УЧАСНИЦЯХ РЕЙТИНГУ Є:

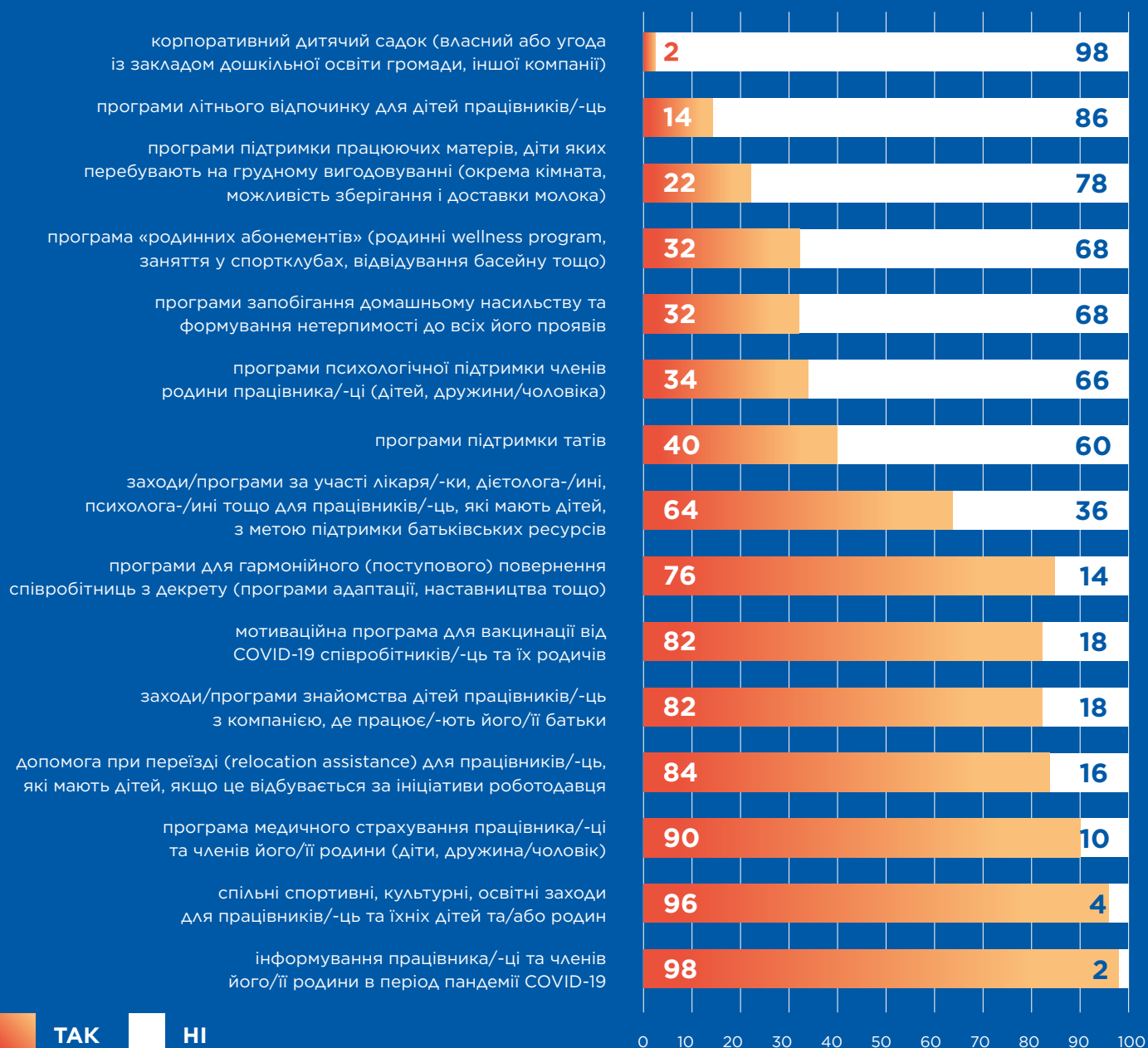
- проведення спільних спортивних, культурних, освітніх заходів для працівників/-ць та їхніх дітей та/або родин (96% компаній) (рис.3);
- програми медичного страхування працівника/-ці та членів його/її родини (діти, дружина/чоловік) (90% компаній);
- надання допомоги при переїзді (relocation assistance) для працівників/-ць, які мають дітей (84% компанії). Серед форм допомоги при переїзді (relocation assistance) найчастіше надається:
 - повна або часткова компенсація витрат на оренду житла;
 - відшкодування транспортних витрат на перевезення майна;
 - консультація і допомога у пошуку школи, дитячого садочку;
 - юридична підтримка в оформленні документів;
 - одноразові виплати для підтримки переїзду та декілька днів оплачуваної відпустки для переїзду.
- Деякі компанії також надають допомогу у працевлаштуванні дружини/чоловіка, підтримують працівника/-цю у процесі інтеграції на новому місці (одна з компаній забезпечує навіть коуча/психолога для адаптації на новій локації);
- знайомство дітей працівника/-ці з компанією, де працює/-ють його/її батьки, проводиться у 82% компанії. Здебільшого для дітей організують свята (день захисту дітей, новорічні і різдвяні свята тощо) День відкритих дверей, в рамках якого не тільки вітають дітей, а і знайомлять з офісом компанії і робочими місцями батьків. Деякі компанії проводять конкурси дитячого малюнку «Місце, де працюють мої батьки», віртуальні тури, корпоративні спортивні змагання, участь яких можуть взяти і діти.

- **ELEKS** проводить Kids month (зустрічі з дітьми та батьками з різних тематик);
- **KPMG** – Kids Day
- В офісах компанії **Тева Україна** та **Ашан Рітейл Україна** проводять Family Day з різноманітними активностями;
- **Данон Україна** організовує екскурсії для дітей та родин на завод (до пандемії), «День самоуправління в Данон» та різноманітні активності на відкритому повітрі (в умовах карантину);
- **Київстар** залучає дітей працівників/-ць до профорієнтаційних курсів, які вони проводять для дітей старшого шкільного віку,
- **ВФ Україна (Vodafone Україна)** залучає дітей працівників/-ць до зйомок корпоративного серіалу для співробітників/-ць;
- **Система Компаній Кока-Кола в Україні** щороку проводять «День сім'ї Кока Кола» (до пандемії проводився у форматі сімейного пікніка зі змаганнями та розвагами для дітей і дорослих), в рамках якого проводяться екскурсії виробництвом для членів родин співробітників/-ць компанії;
- **EPAM Україна** реалізує програму eKids де діти працівників/-ць знайомляться з основами програмування (до пандемії заняття відбувалися на території компанії),
- **StarLightMedia** – проект StarLight.Next.

Практично всі учасники Рейтингу відзначили, що до пандемії COVID-19 ці свята і екскурсії для дітей були постійними, а зараз більшість з них переходить у онлайн формат.

- програми для гармонійного (поступового) повернення співробітниць з декрету впроваджує 76% компаній. Це програми наставництва або менторства (наприклад, Програму менторства має ІТ Інтегратор) або політики скороченого робочого дня для працівниць, які повертаються з декрету. Наприклад, Лореаль Україна реалізує програму slow start для жінок, які повертаються з декретної відпустки. Програма передбачає можливість працювати протягом 2 перших місяців після декрету за більш гнучким графіком, який працівниця погоджує зі своїм керівництвом.
- 64% компаній проводить різноманітні заходи (за участі лікаря/-ки, дієтолога/-ини, психолога/-ини тощо) для працівників/-ць, які мають дітей з метою підтримки батьківських ресурсів. Здебільшого, це он-лайн зустрічі, робота з психологом/-инею або коучем.

РИС. 3. ПРОГРАМИ І ЗАХОДИ КОМПАНІЇ З СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ, %



МЕНШ ПОШИРЕНИМИ Є:

- програми підтримки татів (40% компаній);
- програми психологічної підтримки членів родини працівника/-ці (дітей, дружини/чоловіка) впроваджує тільки 34% компаній. Здебільшого компанії-учасниці Рейтингу впроваджують заходи або програми психологічної підтримки своїх співробітників (72% компаній). Найбільш поширеними серед них є: лінії психологічної підтримки, консультації психологів (в т.ч. і онлайн), створення служб первинної психологічної підтримки/допомоги (DataArt, StarLightMedia, Сингента, МХП тощо), консультації психолога/-ині у рамках медичного страхування, спеціалізовані тренінги, вебінари та онлайн зустрічі з психологом/-инею, майстер-класи з питань ментального здоров'я, послуги консультацій з психологом/-инею в пакеті медичного страхування. Декілька компаній впроваджують програми підтримки ментального здоров'я (SoftServe, Система Компаній Кока-Кола в Україні тощо). Деякі компанії зазначили, що тільки розробляють програми ментального здоров'я співробітників/-ць і сподіваюсь їх запустити наприкінці 2021 року. Для родин співробітників/-ць існує можливість долучитися до онлайн зустрічей та вебінарів з психологом/-инею та скористатися послугами гарячої лінії підтримки;
- «родинні абонементи» (родинні програми благополуччя) (заняття у спортклубах, відвідування басейну тощо) практикує 32% компаній (як правило, це часткова оплата абонементів у спорт клуби для працівників/-ць);
- програми або окремі заходи із запобігання домашньому насильству та формування нетерпимості до всіх його проявів реалізують 32% компаній. Зазначили про їх впровадження ВФ Україна (Vodafone Україна), Лореаль Україна, StarLightMedia, ІТ-Інтегратор, Nota Group, Тева Україна, Nestlé, Ferrexpro та інші. Найбільш поширеними формами допомоги запобігання домашньому насильству та надання допомоги жертвам домашнього насильства є консультації психолога/-ині та юриста/-ки, зміна графіків роботи, спеціалізовані тренінги, лекцій та відео-зустрічей з експертами/-тками. Лореаль Україна, в рамках розробленої Політики з протидії домашньому насильству, пропонує співробітникам/-цям, які страждають від домашнього насильства крім консультативної допомоги, заходи із забезпечення безпеки на робочому місці, а саме переведення територіально до іншого офісу, тимчасовий перерозподіл робочих ролей і обов'язків, зміну графіка роботи або робочих змін тощо;
- програми підтримки працюючих матерів, діти яких перебувають на грудному вигодовуванні (окрема кімната, можливість зберігання і доставки молока, сервіси віддалених нянь тощо) мають 20% компаній: Nestlé, Danone

Україна, Unilever Україна, StarLightMedia та інші. А Національна енергетична компанія «Укренерго» повідомила про фінальну стадію будівництва нової офісної будівлі, яка передбачає дитячу кімнату, у т.ч. із зоною для грудного вигодовування;

- програми літнього відпочинку для дітей працівників/-ць реалізує тільки 14% компаній;
- про існування корпоративного дитячого садка (власного або за угодою із закладом дошкільної освіти громади, іншої компанії) повідомила тільки DataArt.

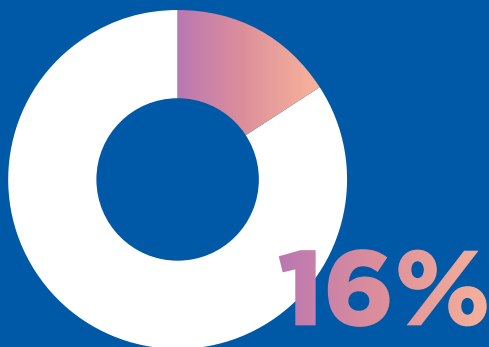
Компанії активно **ВПРОВАДЖУЮТЬ ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ COVID-19**, а саме інформування працівника/-ці та членів його/її родини та впровадження мотиваційних програм для вакцинації від COVID-19 співробітників/-ць та їх родичів. Щодо заходів з інформування працівника/-ці та членів його/її родини в період пандемії COVID-19, то варто відзначити, що крім поширення офіційної інформації щодо вірусу, перебігу хвороби, лікування, запобігання зараженню, вакцинації тощо через канали внутрішньо корпоративної комунікації, організовували і проводили вебінари-консультації з лікар(к)ами, зустрічі з керівництвом і топ-менеджментом компаній. Крім традиційних каналів інформування, деякі компанії застосовували і нові комунікаційні технології і заходи, спрямовані на підтримку працівників/-ць.

“ «Від початку пандемії в компанії було створено Команду з оперативного реагування, яка діє на постійній основі, збираючи та аналізуючи інформацію щодо поширення пандемії у локаціях, де розташовані наші офіси, та здійснює оперативне інформування працівників засобами корпоративного зв'язку». **SoftServe Inc**

“ «Особливу увагу ми приділили ефективній онлайн-комунікації, яка б компенсувала нестачу живої взаємодії команд в офісі. Для підтримки корпоративного онлайн-життя ми запровадили нові канали взаємодії: провели понад 20 зустрічей на онлайн-кухні *IntelliMornings*, надсилали щомісячні новини від CEO, організували *Yoga-challenge*, *Work from Home chat* тощо. Також виокремили канал для оперативного обговорення пов'язаних з COVID-19 питань у внутрішній соціальній мережі *Covid FAQ*. Окремо комунікували через розсилки про централізовану вакцинацію колег та їх рідних». **Intellias**



компаній організували вакцинацію працівників/-ць та членів їх родин.



компаній організували мотиваційні програми. Здебільшого мотиваційні програми будуються на поширенні історій працівників/-ць компанії, які вже вакцинувалися. Деякі компанії надавали працівникам/-цям додаткові вихідні дні за умови поганого самопочуття після вакцинації. Частина компаній в мотиваційних програмах впроваджує заходи фінансового стимулювання.

“ «Лотерея серед працівників, які зробили щеплення, із цінними призами, сертифікатами на подорож, сувенірні набори для зміцнення здоров'я, брендowana сувенірна продукція компанії. Тематичні сюжети на корпоративному телебаченні, сюжети про досвід вакцинації інших працівників». **Ferrexpo**

“ «...фінансова премія вакцинованим співробітникам». **Unilever Україна**

“ «Вакцинованим співробітникам у випадку захворювання на COVID-19 компанія буде відшкодувати всі витрати на лікування. Під час можливого впровадження локдауну, вакциновані співробітники матимуть змогу користуватися таксі за рахунок компанії». **СП ТОВ «Драгон Капітал»**

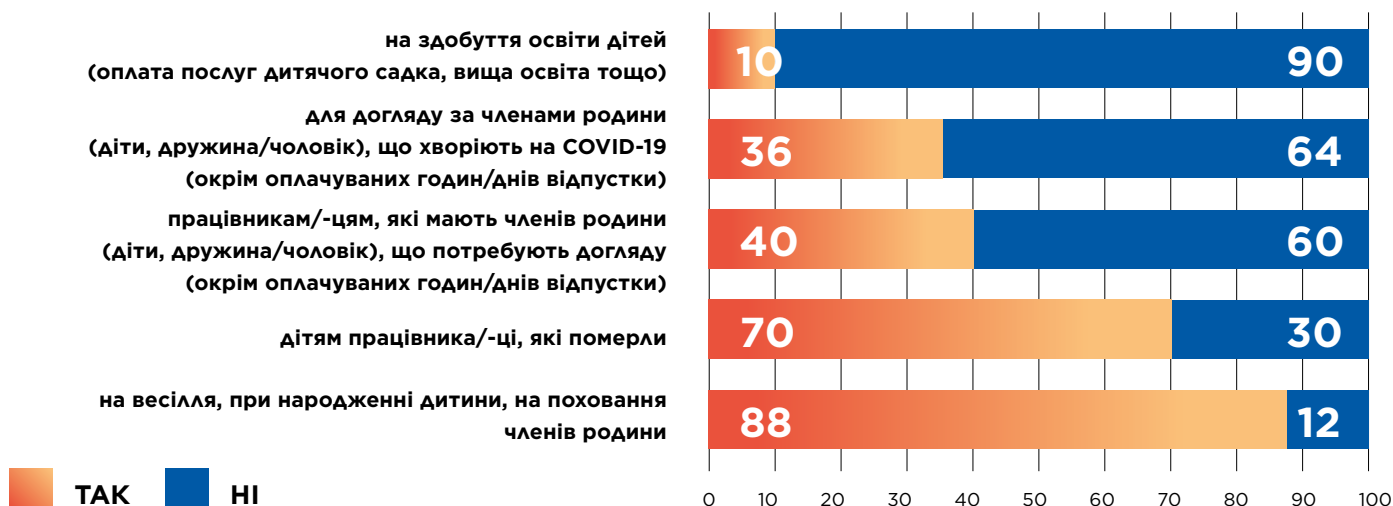
ПРОГРАМИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ, ЯКІ МАЮТЬ РОДИНИ

Практики матеріальної підтримки працівників/-ць, які мають родини, не є поширеними серед учасників Рейтингу (рис. 4). Здебільшого компанії надають матеріальну допомогу на весілля, при народженні дитини, поховання членів родини (88%) та дітям у випадку смерті батьків, які були працівниками/-цями цієї компанії (70%). Підтримують матеріально своїх працівників/-ць, які мають членів родини, що потребують догляду, 20% компаній, а у випадку

догляду за членами родини, що хворіють на COVID-19 – 36% компаній.

Найменш поширеною практикою компаній у наданні матеріальної допомоги працівникам/-цям є надання допомоги на здобуття освіти дітей (оплата послуг дитячого садка, вища освіта тощо). Тільки 10% компаній зазначили цей вид допомоги родинам працівників/-цям. Серед них: Санофі, Група логістичних компаній ZAMMLER та інші.

РИС. 4. КОРПОРАТИВНА МАТЕРІАЛЬНА ДОПОМОГА ПРАЦІВНИКАМ/-ЦЯМ, %



ДОДАТОК 1

РЕЗУЛЬТАТИ РЕЙТИНГУ КОМПАНІЙ, ДРУЖНИХ ДО РОДИН

МІСЦЕ РЕЙТИНГУ	НАЗВА КОМПАНІЇ	СФЕРА ДІЯЛЬНОСТІ	КІЛЬКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ	КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ
1	StarLightMedia	ЗМІ	понад 250 осіб	68
2	ELEKS	ІТ	понад 250 осіб	67
3	Unilever Україна	Рітейл	понад 250 осіб	66
4	Ferrexpo	Металургія	понад 250 осіб	62,5
5	Польфарма ЮА	Фармацевтика	від 50 до 250 осіб	59
5	Intellias	ІТ	понад 250 осіб	59
7	ПрАТ «ВФ Україна» (Vodafone Україна)	Телекомунікації	понад 250 осіб	58,5
7	Тева Україна	Фармацевтика	понад 250 осіб	58,5
9	EY	Консалтинг	понад 250 осіб	57
10	Nota Group	Консалтинг	від 10 до 50 осіб	56

11	Система Компаній Кока-Кола в Україні	Харчова промисловість	понад 250 осіб	54
12	Danone Україна	Громадське харчування	понад 250 осіб	53,5
13	ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»	Рітейл	понад 250 осіб	53
14	ПрАТ «Національна енергетична компанія «Укренерго»	Енергетика	понад 250 осіб	51
15	ІТ-Інтегратор	ІТ	понад 250 осіб	50,5
16	Представництво Electrolux Group в Україні (DC «Electrolux LLC» та Electrolux LLC Ukraine)	Електроніка та побутова техніка	понад 250 осіб	47,5
16	Nestlé	Харчова промисловість	понад 250 осіб	47,5
18	Санофі в Україні	Фармацевтика	понад 250 осіб	47
19	KPMG	Консалтинг	понад 250 осіб	45,5
20	ПрАТ «Укргідроенерго»	Енергетика	понад 250 осіб	45
20	Shell Retail Ukraine	Енергетика	понад 250 осіб	45
20	СП ТОВ «Драгон Капітал»	Фінанси	від 50 до 250 осіб	45

23	Група логістичних компаній ZAMMLER	Поштові та логістичні послуги	понад 250 осіб	42
24	Київстар	Телекомунікації	понад 250 осіб	36,5
25	Монделіс Україна	Харчова промисловість	понад 250 осіб	35,5
26	ТОВ «Лореаль Україна»	Оптова торгівля	понад 250 осіб	35
27	lifecell LLC	Телекомунікації	понад 250 осіб	34
27	Avenga	IT	понад 250 осіб	34
29	DataArt	IT	понад 250 осіб	32,5
30	SoftServe Inc.	IT	понад 250 осіб	31,5
30	ПРАТ «МХП»	Агропромисловий сектор	понад 250 осіб	31,5
32	GlobalLogic Ukraine	IT	понад 250 осіб	30,5
32	Mars Ukraine	Оптова торгівля	від 50 до 250 осіб	30,5
34	PricewaterhouseCoopers	Консалтинг	понад 250 осіб	27,5
35	Лінія магазинів EVA	Рітейл	понад 250 осіб	27
35	Сингента	Агропромисловий сектор	понад 250 осіб	27

37	KPMG	Консалтинг	понад 250 осіб	26
38	ДП «Ейвон Косметікс Юкрейн»	Оптова торгівля	від 50 до 250 осіб	25,5
39	Ашан Рітейл Україна	Рітейл	понад 250 осіб	24
40	GOLAW	Консалтинг	від 10 до 50 осіб	23,5
40	Леново Юкрейн	ІТ	від 10 до 50 осіб	23,5
42	EPAM Україна	ІТ	понад 250 осіб	23
43	ТОВ «Роберт Бош Лтд»	Оптова торгівля	від 50 до 250 осіб	21
44	Mazars	Консалтинг	від 50 до 250 осіб	20,5
45	Luxoft	ІТ	понад 250 осіб	20
46	ТОВ «Серв'є Україна»	Фармацевтика	понад 250 осіб	17,5
47	ФОП Фещук Юлія Олексіївна	Громадське харчування	до 10 осіб	16,5
48	Киддисвіт	Оптова торгівля	понад 250 осіб	16
49	Рабен Україна	Поштові та логістичні послуги	понад 250 осіб	14,5
50	ТОВ «Декатлон Україна»	Рітейл	від 50 до 250 осіб	14

ДОДАТОК 2

ДОСВІД ШВЕЦІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Забезпечення гендерної рівності є одним із ключових принципів, на яких побудовано шведське суспільство. Усі громадяни/-ки незалежно від статті мають право працювати та утримувати себе, а також будувати своє життя, дотримуючись балансу роботи та сім'ї.

Метою запровадження цього підходу на національному рівні було посилення економічної спроможності країни. Саме тому протягом тривалого часу Швеція збільшувала кількість робочої сили, шляхом залучення як чоловіків, так і жінок.



**У 1974 РОЦІ ШВЕЦІЯ
СТАЛА ПЕРШОЮ
КРАЇНОЮ У СВІТІ,
ЯКА ЗАПРОВАДИЛА
ВІДПУСККУ ПО ДОГЛЯДУ
ЗА ДИТИНОЮ.**

ДЕКРЕТНА ВІДПУСТКА У ШВЕЦІЇ

У ШВЕЦІЇ БАТЬКИ МАЮТЬ ПРАВО НА

480 ДНІВ ОПЛАЧУВАНОЇ
ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ

**ЗА ДИТИНОЮ ПІСЛЯ ЇЇ НАРОДЖЕННЯ АБО
УСИНОВЛЕННЯ. КОЖЕН З БАТЬКІВ МАЄ**

90 ДНІВ, ПРИЗНАЧЕНИХ ВИКЛЮЧНО
ДЛЯ БАТЬКА АБО МАТЕРІ.

У Швеції батьки мають право на 480 днів оплачуваної відпустки по догляду за дитиною після її народження або усиновлення. Кожен з батьків має 90 днів, призначених виключно для батька або матері. Ці дні не можуть бути передані партнеру/-ці. Батько/матір однак/одиначка мають право самостійно скористатись всією відпусткою.

Відпустку по догляду за дитиною можна використовувати протягом часу, поки дитині не виповниться вісім років. Право на відпустку

надається при народженні кожної дитини (за виключенням багатоплідного народження), тому батьки можуть накопичувати відпустку від кількох дітей. Крім 480 оплачуваних днів, батьки також мають законне право на 25% скорочений робочий день, поки дитині не виповниться вісім років.

ДОСВІД ПРЕДСТАВНИЦТВА ШВЕДСЬКОЇ КОМПАНІЇ: ELECTROLUX

Компанія дотримується **ПРИНЦИПІВ РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ІНКЛЮЗІЇ**. В рамках «Політики з управління людьми» та «Політики робочого місця вільного від харасменту», компанія зазначила неприпустимість домагань та сексуального насилля на робочому місці (harassment), окреслила механізм розгляду повідомлень про домагання, канали подання таких повідомлень та процедури захисту від помсти за повідомлення.

В рамках своєї політики різноманітності та інклюзії Electrolux також приєднався до **WORKPLACE PRIDE**, спрямованого на покращення життя ЛГБТ людей на робочих місцях у всьому світі та у вересні 2021 року став підписантом Принципів розширення прав та можливостей жінок (WEPs), які допомагають бізнесу впроваджувати гендерну рівність та розширювати можливості для жінок на робочому місці, у бізнесі та в суспільстві загалом.

Одним з пріоритетів компанії є **БАЛАНС РОБОТИ ТА ПЕРСОНАЛЬНОГО ЖИТТЯ**. Для підтримки балансу роботи та життя компанія запровадила короткий робочий день у п'ятницю для можливості провести час з родиною, скорочення робочого дня влітку, проведення квестів (працівники виконують серію завдань, що спонукають до піших прогулянок, відвідування парків) та змагань (пройдені кілометри з призами за дистанції).



ДЛЯ РОДИН ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ КОМПАНІЯ ВПРОВАДЖУЄ ПРОГРАМИ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ,



НАДАЄ МАТЕРІАЛЬНУ ДОПОМОГУ ПРИ ВИЗНАЧНИХ ПОДІЯХ В ЖИТТІ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ (ВЕСІЛЛЯ, НАРОДЖЕННЯ ДИТИНИ), ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ЧЛЕНАМИ РОДИНИ, ЩО ХВОРІЮТЬ НА COVID-19 АБО ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ТИМИ, ХТО ПОТРЕБУЄ ДОГЛЯДУ.

Діти працівників/-ць запрошуються на свята в офіс компанії, для них проводяться конкурси з призами «Намалюй місце роботи твоїх батьків».

