

Внесение вклада в борьбу за справедливость и формирование более инклюзивного общества

Равенство, разнообразие, инклюзивность

Мы продолжаем формировать корпоративную среду, создавая условия, в которых все сотрудники имеют равные возможности для успеха. Через коммуникационные кампании и тренинги Unilever повышает уровень осведомленности сотрудников и понимания важности равенства, разнообразия, инклюзии, а также обучаем работать с собственными неосознанными предубеждениями.

Одно из обязательств компании: к 2025 году 5% сотрудников будет приходиться на людей с инвалидностью. Unilever смогла трудоустроить большее количество кандидатов с инвалидностью благодаря введенному в 2020 году гибридному формату работы. На сегодняшний день в компании работают 33 сотрудника с инвалидностью. 21 сотрудник Unilever принял участие в 5 менторских программах для людей с инвалидностью, где в роли менторов помогал кандидатам с инвалидностью реализовать бизнес-проекты или построить план карьерного развития: 3 с фондом «Перспектива», 2 с фондом «Действуй». Программы направлены на обучение по составлению резюме, прохождению собеседования и повышению конкурентоспособности людей с инвалидностью на рынке труда.

Согласно ежегодному внутреннему опросу Unilever, 94% считают, что в компании создана среда, где у каждого есть равные возможности для успеха, 95% считают, что в их команде создана рабочая среда, в которой ценятся и учитываются мнение и точка зрения каждого.
Построение равноправной и инклюзивной культуры путем устранения дискриминации и предрассудков в наших рабочих практиках и процедурах

К 2025 году 5% штата компании будут составлять сотрудники с инвалидностью

33 

сотрудника с инвалидностью сейчас работает в компании в России



Согласно опросу UniPulse сотрудников Unilever в России и Беларуси:

94%

считают, что в компании создана среда, где у каждого есть равные возможности для успеха

95%

считают, что в их команде создана рабочая среда, в которой ценится и учитывается мнение и точка зрения каждого

Третий год подряд Unilever возглавляет комитет по деловой этике в Ассоциации менеджеров. Деятельность комитета призвана консолидировать лучшие практики из сферы бизнес-этики в России, а также выполнять просветительско-образовательную функцию, способствуя формированию высоких этических стандартов ведения бизнеса в компаниях разных отраслей, размеров и форм собственности.

Unilever расширяет принципы равенства на всех уровнях, внедряя дополнительные политики и процессы, основанные на принципах справедливости. С 2019 года действует программа декретного отпуска для пап, она дает возможность взять дополнительный отпуск длиной в 3 недели. На конец 2022 года средний стаж сотрудников в компании – 7 лет и 10 месяцев, средний возраст сотрудников – 40 лет. В компании действует Кодекс принципов ведения бизнеса, обновленную в 2022 году версию можно найти [по ссылке](#). Кодекс устанавливает четкий стандарт поведения для того, чтобы компания всегда делала правильный выбор, обеспечивая простую систему обязательств и запретов. Это документ, который не только защищает Unilever и каждого из сотрудников, но и помогает оказывать существенное влияние на жизни миллионов людей в цепочке создания ценности.

Будущее в сфере труда

Помочь 10 млн молодых людей получить необходимые навыки для их подготовки к трудоустройству до 2030 года

В ходе 2022 года команда по работе с брендом работодателя провела ряд карьерных консультаций и мини-кейс-чемпионатов, в которых участвовали более 400 студентов из вузов Москвы и Санкт-Петербурга. Они смогли посмотреть на работу внутри компании, подтянуть свои навыки и получить новые, которые им будут необходимы на старте карьеры. Студентам все также доступен подкаст [«Карьерный вопрос»](#) – подкаст-дискуссия о карьере для тех, кто только начинает ее строить. А еще для тех, кто хочет что-то изменить в работе, но пока не понимает, в какую сторону двигаться. Один выпуск – один карьерный вопрос. И 2 успешных молодых специалиста с противоположным опытом, которые готовы об этом вопросе как следует поспорить.

