



9.1. План забезпечення гендерної рівності в діяльності національних суб'єктів господарювання. 9.2. Структурування вимог меншин у бізнес-середовищі.



- ✓ Запровадження нормативних документів із гендерної рівності у поточну діяльність компанії
- ✓ Обов'язкові настанови та директиви ЄС стосовно діяльності національних меншин та інших офіційно визнаних спільнот
- ✓ Яким чином трудове законодавство підпорядковується ідеям гендерної рівності та захисту прав меншин?

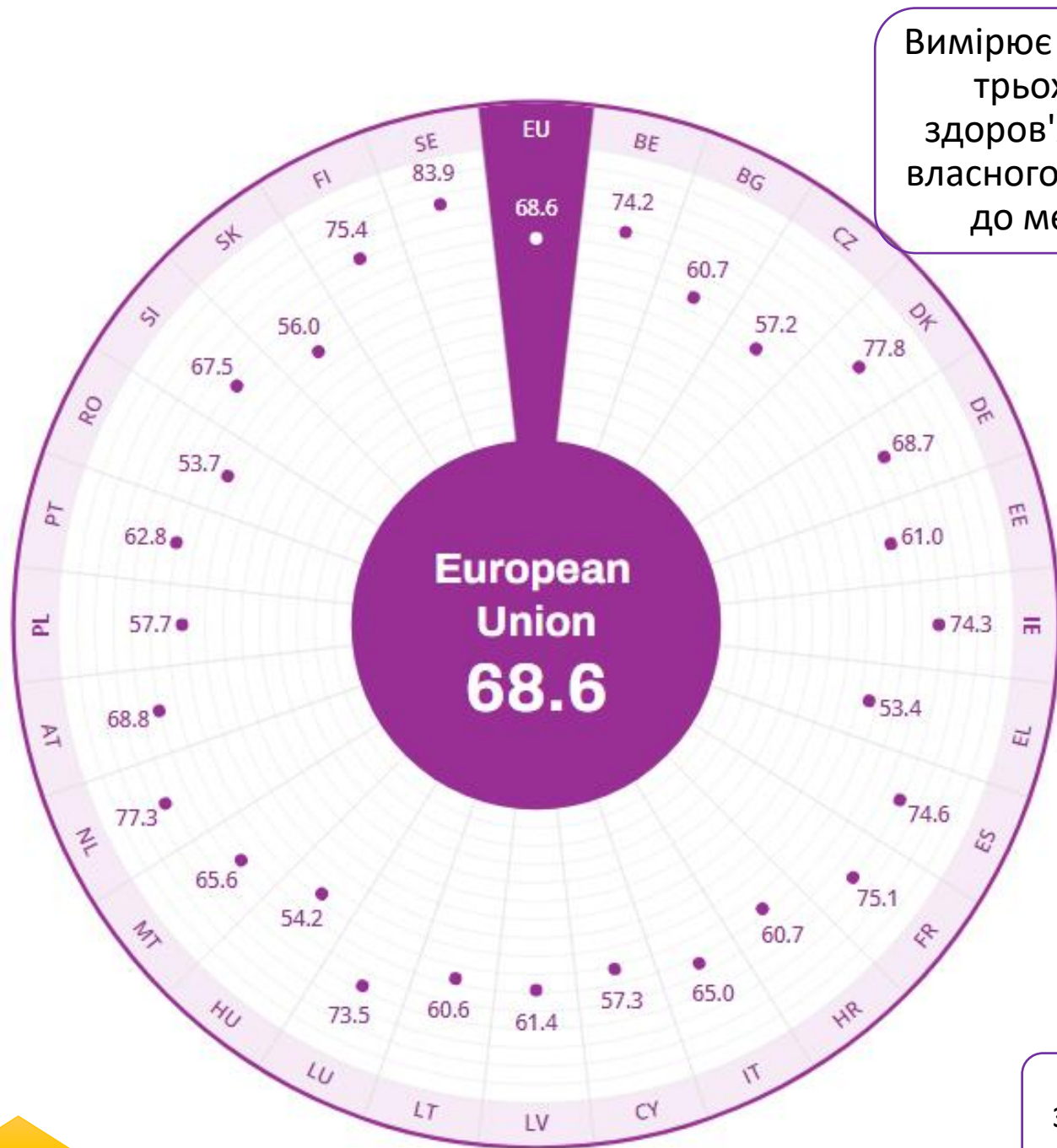




Gender Equality Index 2022

[Gender Equality
Index | European
Institute for Gender
Equality \(europa.eu\)](#)





Вимірює гендерну рівність у трьох аспектах: стан здоров'я, поведінка щодо власного здоров'я та доступ до медичних послуг.

якою мірою жінки та чоловіки можуть скористатися рівним доступом до працевлаштування та належними умовами праці

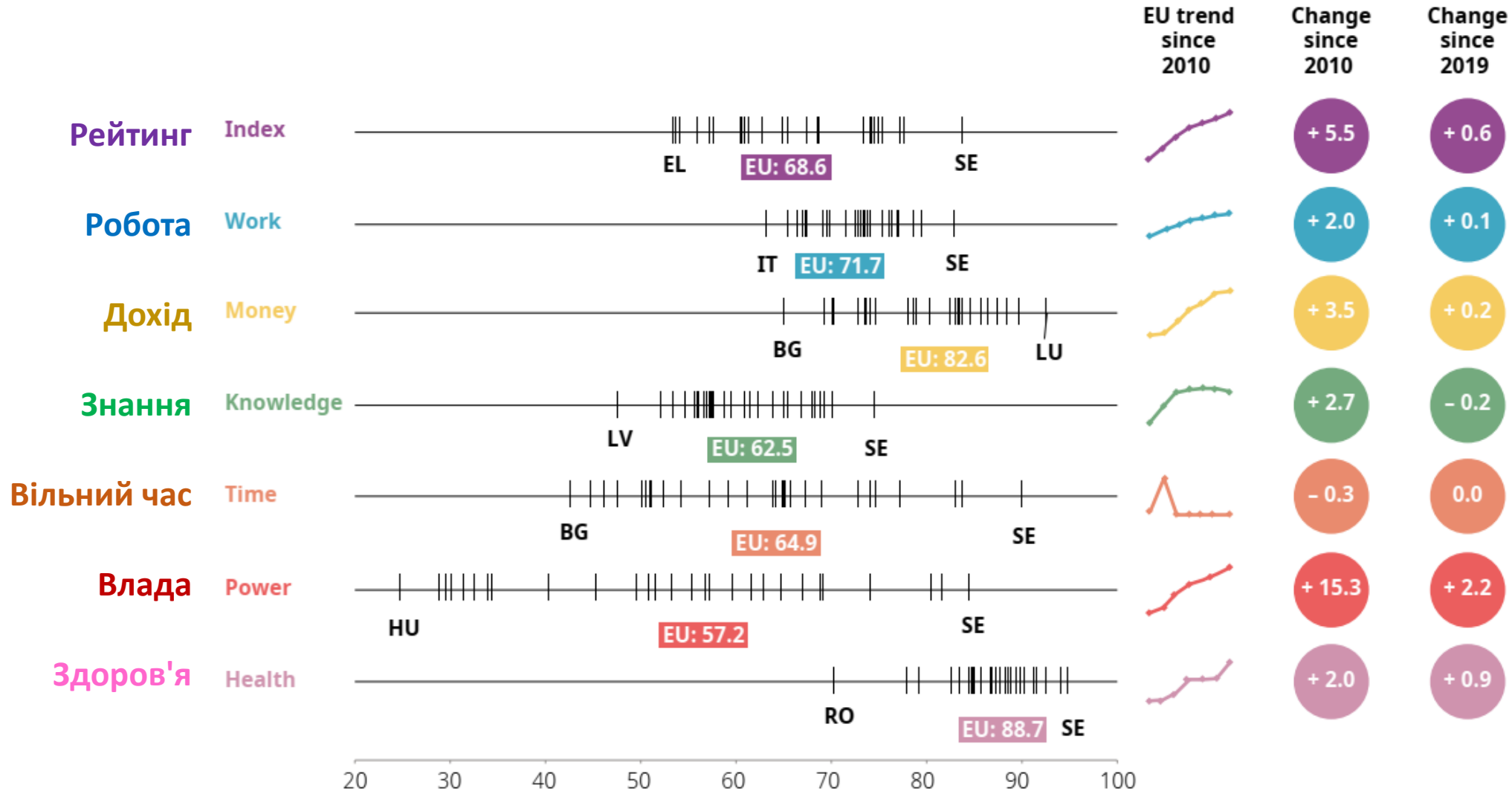
Посади, пов'язані з прийняттям рішень у політичній, економічній та соціальній сферах

Розподіл часу, витраченого на догляд за членами родини, домашню роботу та соціальну діяльність



доступ до фінансових ресурсів та економічне становище жінок і чоловіків

Рівень освіти, участь у навчанні та професійній підготовці впродовж життя та гендерна дискримінація





Erasmus+
Jean Monnet

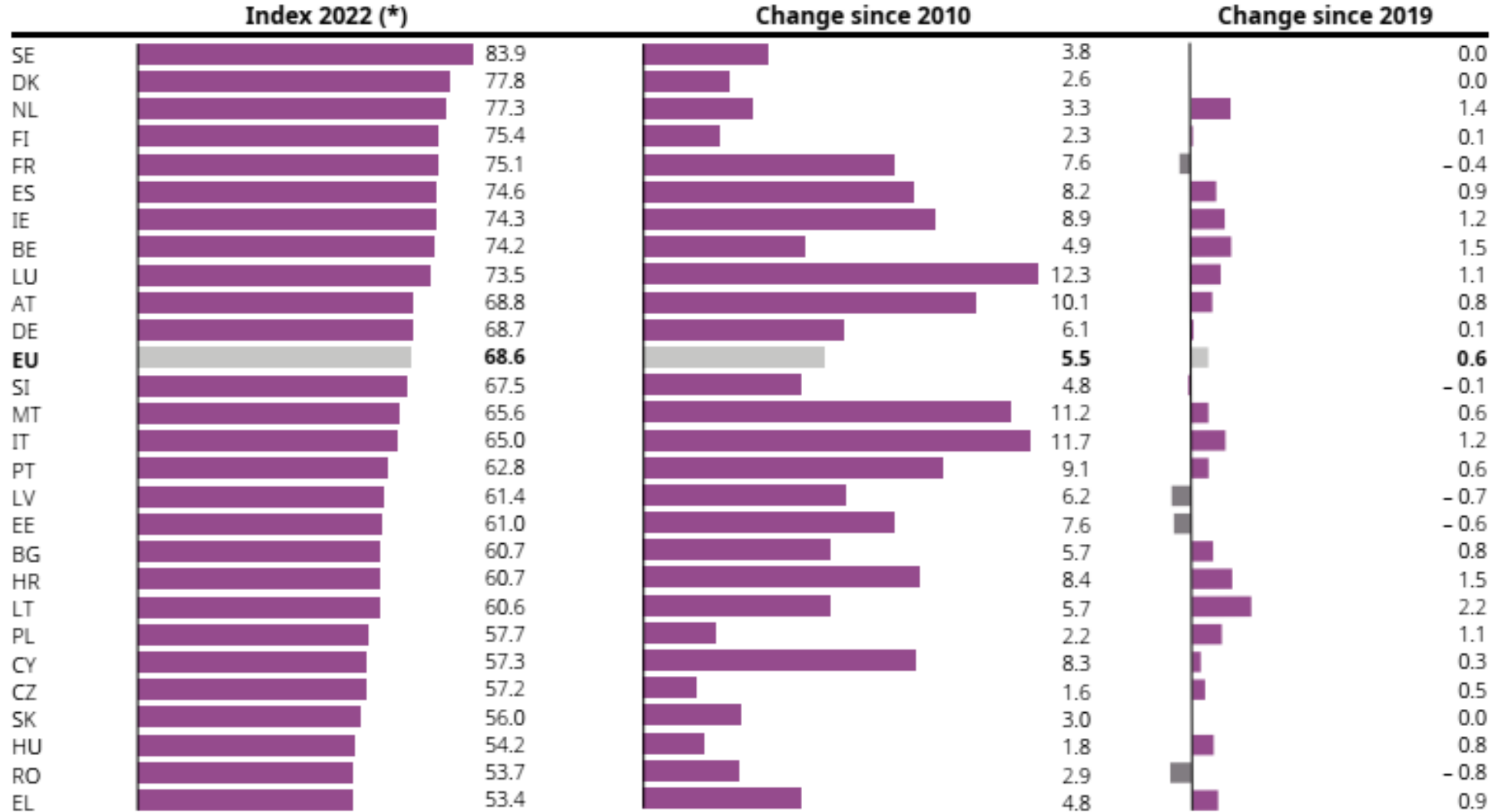


DigiTrade

EU4UA

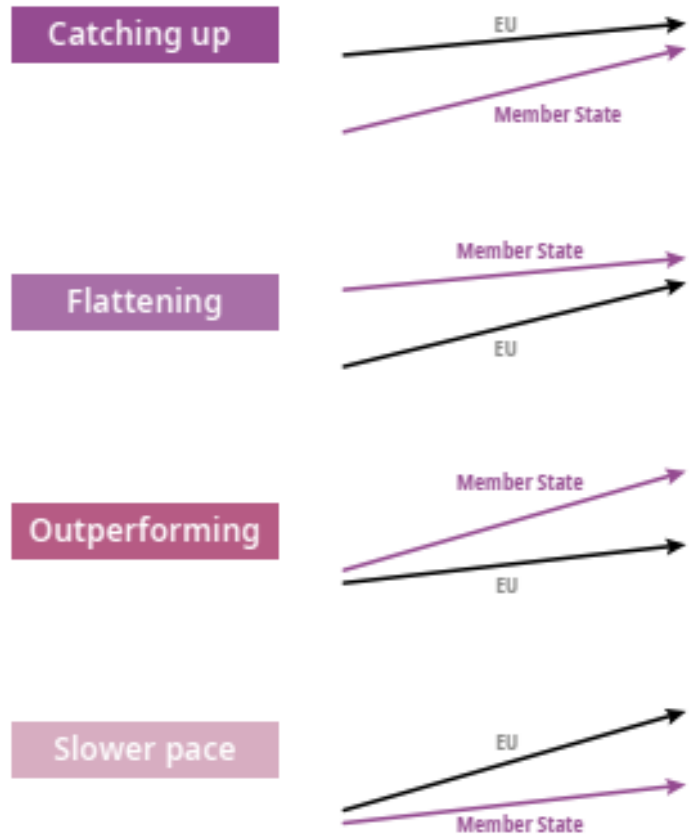
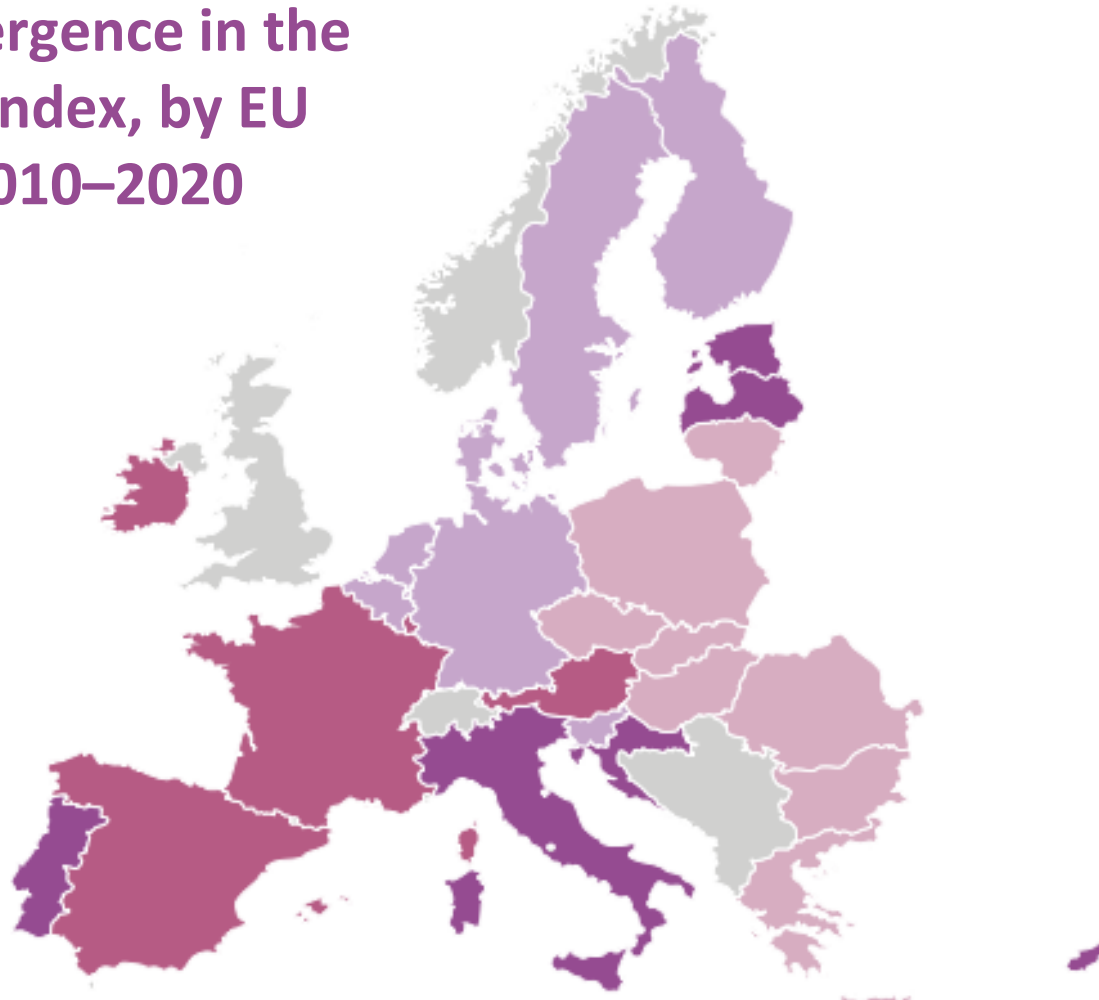


Co-funded by
the European Union



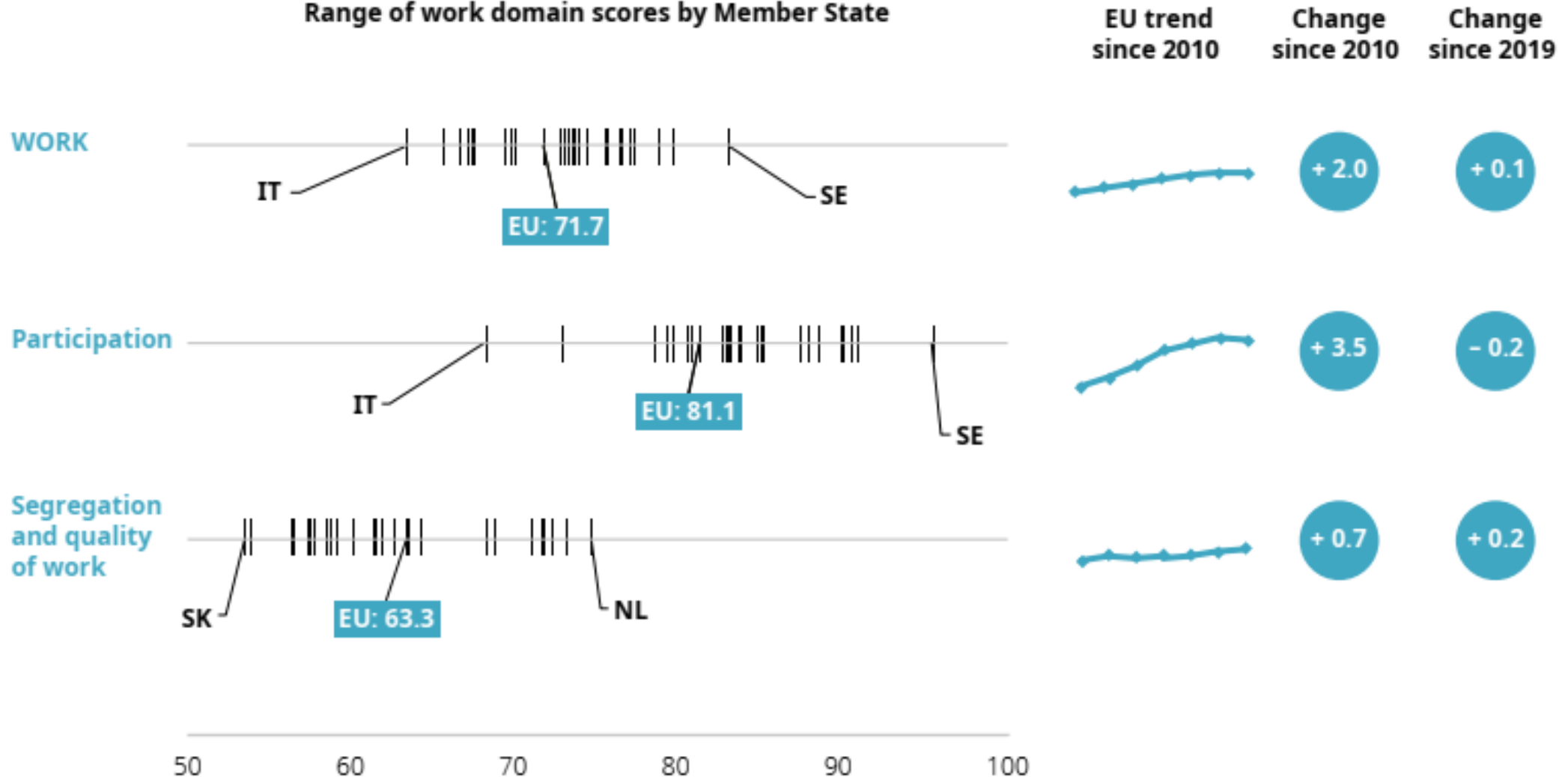


Patterns of convergence in the Gender Equality Index, by EU Member State, 2010–2020



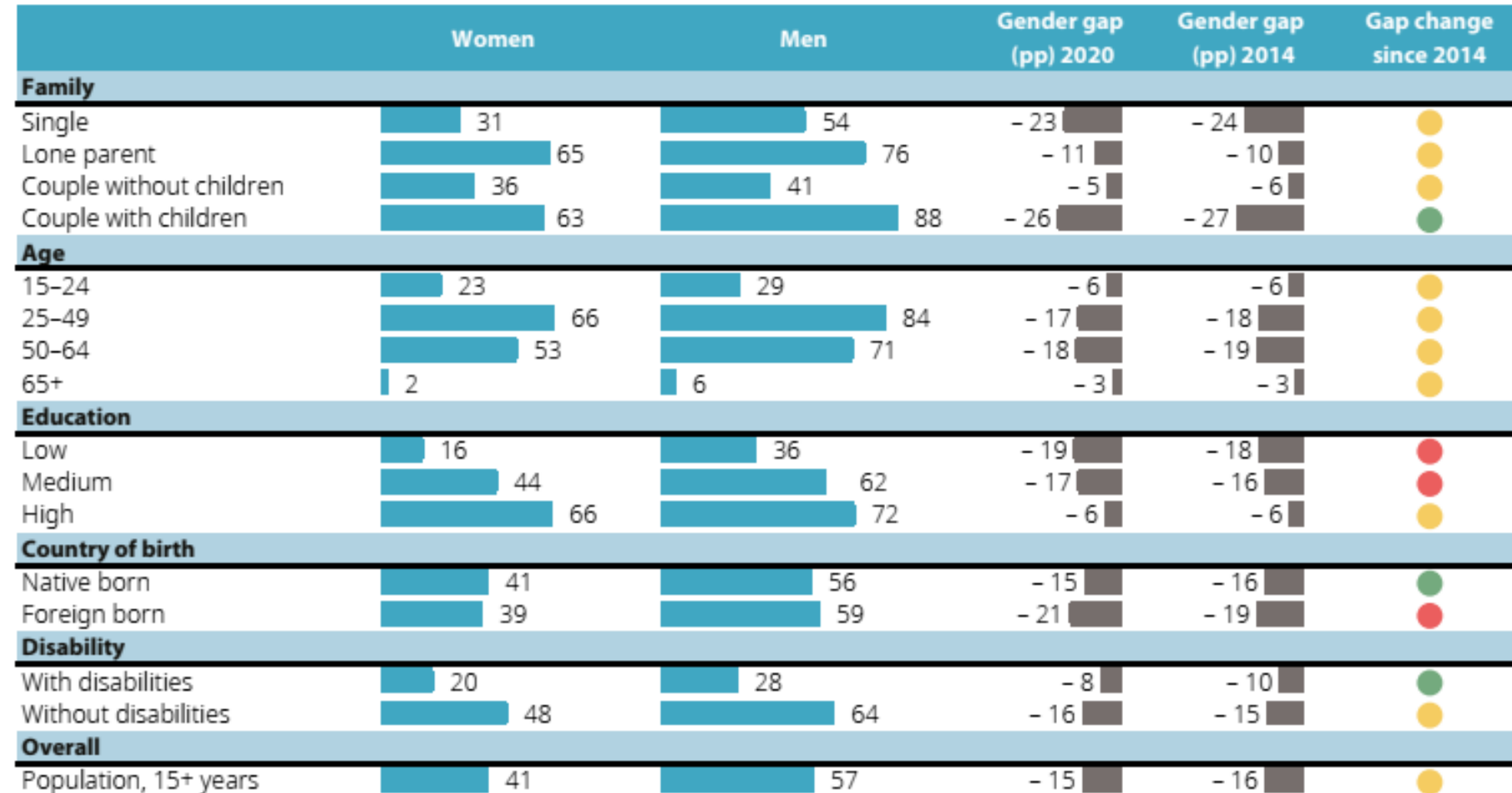


Range of work domain scores by Member State





Рівень зайнятості за статтю, складом сім'ї, віком, рівнем освіти, країною народження та інвалідністю (% , 15+, EU, 2020)



● Gap decreased

● No change

● Gap increased



Зміни у розбіжностях представлені трьома кольорами: зелений - зменшення з 2014 р. (гендерний розрив $\geq - 1$), червоний - збільшення з 2014 (гендерний розрив ≥ 1), жовтий - відсутність змін з 2014 (гендерний розрив між - 1 та 1).



Середньомісячний заріток за статтю, складом сім'ї, віком, рівнем освіти, країною народження та інвалідністю (PPS, 16+, EU, 2020)

Зміни у розбіжностях представлені трьома кольорами: зелений - зменшення з 2014 р. (гендерний розрив ≥ -1), червоний - збільшення з 2014 (гендерний розрив ≥ 1), жовтий - відсутність змін з 2014 (гендерний розрив між -1 та 1).

	Women	Men	Gender gap (PPS) 2020	Gender gap (PPS) 2014	Gap change since 2014
Family					
Single	2 456	2 813	- 357	- 323	●
Lone parent	2 145	3 223	- 1 078	- 1 137	●
Couple without children	2 216	3 207	- 991	- 798	●
Couple with children	2 151	3 169	- 1 018	- 1 015	●
Age					
16-24	1 386	1 443	- 57	- 134	●
25-49	2 073	2 687	- 614	- 631	●
50-64	2 171	3 227	- 1 057	- 918	●
65+	2 000	3 883	- 1 883	- 1 394	●
Education					
Low	1 304	1 863	- 559	- 528	●
Medium	1 764	2 363	- 599	- 568	●
High	2 661	3 917	- 1 256	- 1 101	●
Country of birth					
Native born	2 077	2 779	- 701	- 649	●
Foreign born	1 906	2 699	- 792	- 786	●
Disability					
With disabilities	1 931	2 504	- 573	- 659	●
Without disabilities	2 064	2 784	- 720	- 648	●
Overall					
Population, aged 16+	2 056	2 768	- 712	- 662	●

● Gap decreased
 ● No change
 ● Gap increased





Випускники вищих навчальних закладів за статтю, складом сім'ї, віком, країною народження та інвалідністю (% , 15+, EU, 2020)

	Women	Men	Gender gap (pp) 2020	Gender gap (pp) 2014	Gap change since 2014
Family					
Single	24	28	-4	-4	●
Lone parent	34	33	1	1	●
Couple without children	26	28	-2	-4	●
Couple with children	43	36	7	5	●
Age					
15-24	11	8	3	4	●
25-49	42	34	8	6	●
50-64	25	26	-1	-2	●
65+	13	21	-8	-9	●
Country of birth					
Native born	27	25	2	0	●
Foreign born	28	26	2	-1	●
Disability					
With disabilities	15	18	-3	-4	●
Without disabilities	31	28	3	1	●
Overall					
Population, 15+ years	27	26	1	0	●

Зміни у розбіжностях представлені трьома кольорами: зелений - зменшення з 2014 р. (гендерний розрив ≥ -1), червоний - збільшення з 2014 (гендерний розрив ≥ 1), жовтий - відсутність змін з 2014 (гендерний розрив між -1 та 1).



Gap decreased



No change



Gap increased





Люди, які щодня готують їжу та/або виконують хатню роботу, за статтю, складом сім'ї, віком, рівнем освіти, країною народження та інвалідністю (% 18+, EU, 2016)

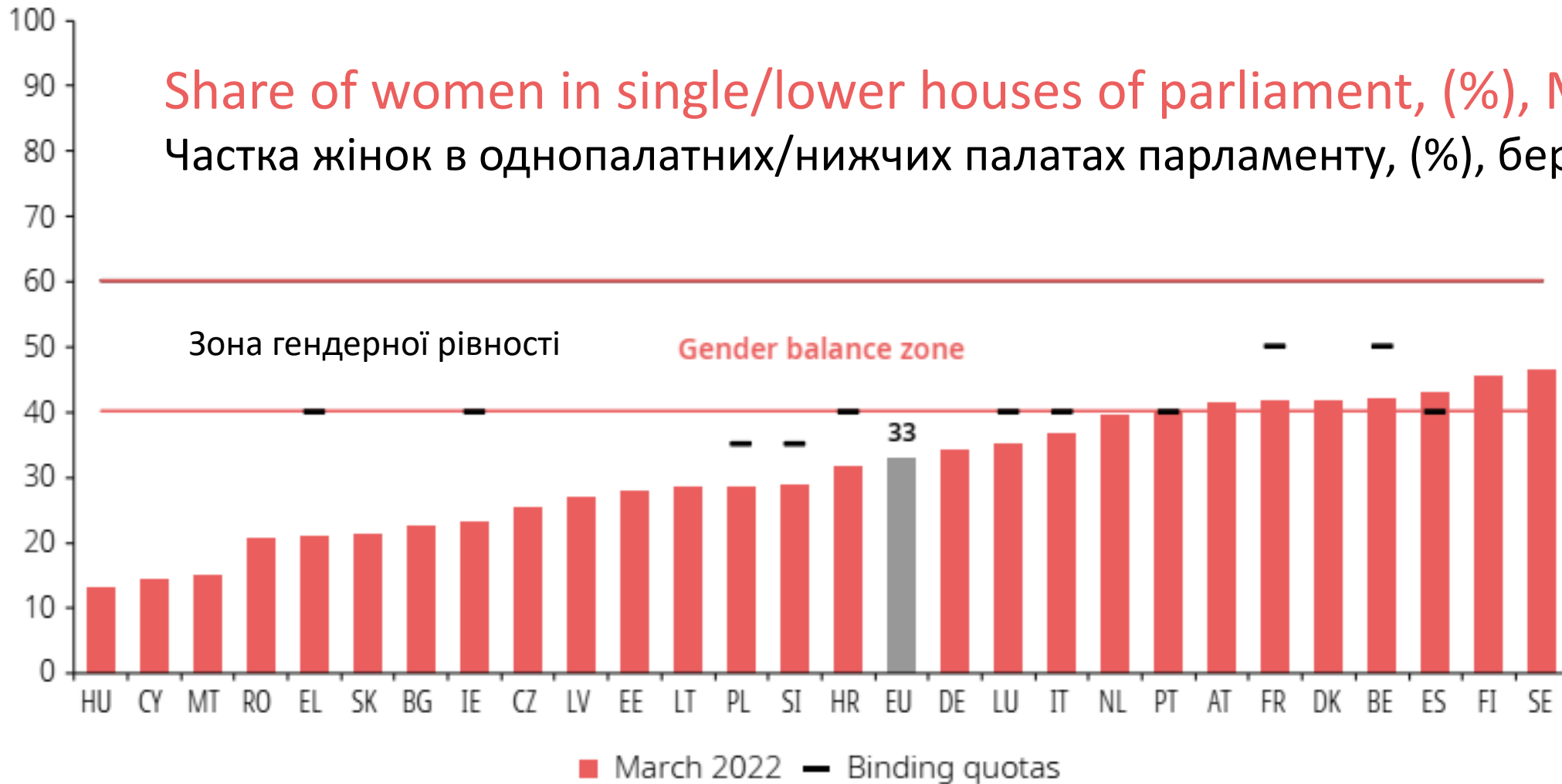
Зміни у розбіжностях представлені трьома кольорами: зелений - зменшення з 2014 р. (гендерний розрив ≥ -1), червоний - збільшення з 2014 (гендерний розрив ≥ 1), жовтий - відсутність змін з 2014 (гендерний розрив між -1 та 1).

	Women	Men	Gender gap (pp) 2020
Family			
Single	74	54	20
Lone parent	86	60	26
Couple without children	81	30	51
Couple with children	91	30	62
Age			
18-24	39	19	20
25-49	81	31	50
50-64	83	33	50
65+	81	37	44
Education			
Low	81	30	51
Medium	78	31	46
High	74	35	39
Country of birth			
Native born	78	32	46
Foreign born	82	31	51
Disability			
With disabilities	78	40	38
Without disabilities	78	30	48
Overall			
Population, 18+ years	78	32	46





Share of women in single/lower houses of parliament, (%), March 2022
 Частка жінок в однопалатних/нижчих палатах парламенту, (%), березень 2022



Quotas:
 BE, FR (50 %);
 IE, EL, ES, HR, IT,
 LU, PT (40%);
 PL, SI (35%)





У застосуванні до політики ЄС це означає, що суб'єкти, такі як державні службовці, усвідомлюють своє індивідуальне інституційне становище і позицію, яку "їхня" установа займає по відношенню до інших інституцій. Вони знають про численні обмеження і **"вікна можливостей"**

Теорія структуризації включає стратифікаційну модель агента і розрізняє три "шари" пізнання/мотивації

- **Несвідомі мотиви/пізнання:** "Несвідоме включає в себе ті форми пізнання та імпульсів, які або повністю витіснені зі свідомості, або з'являються у свідомості лише у спотвореній формі"
- **Дискурсивна свідомість:** "Те, що особи здатні сказати або вербально виразити про соціальні умови, в тому числі, особливо, про умови їхньої власної дії; свідомість, яка має дискурсивну форму"
- **Практична свідомість:** "Те, що особи знають (вірять) про соціальні умови, в тому числі особливо про умови власної дії, але не можуть висловити дискурсивно; жоден бар'єр репресії, однак, не захищає практичну свідомість, як у випадку з несвідомим".





Індивіди
(окремі особи)

"Дійові особи" є
замінником різних
можливих елементів і
включають в себе окремих
осіб, групи, установи та
організації.

Індивіди
(окремі особи)

Агенти ототожнюються з
"дійовими особами",
охоплюючи дві різні, але
пов'язані між собою групи

- по відношенню до установи чи організації, в якій вони працюють

- як представники своєї установи по відношенню до інших інституцій політичної підсистеми. Наприклад, це стосується того, як відповідальні за ґендерну рівність в установах чи організаціях, таких як Європейська Комісія, Європейський Парламент, соціальні партнери або неурядові організації, позиціонують свої інституції по відношенню до інших інституцій.





MEMBER STATES

EUROPEAN COUNCIL

EUROPEAN PARLIAMENT

EUROPEAN COMMISSION

Суб'єкти політики гендерної рівності в ЄС

перші директиви ЄС про рівну оплату за працю рівної цінності

- 1975

рівне ставлення на робочому місці

- 1976

рівний підхід у соціальному забезпеченні

- 1979

Директива про професійне соціальне забезпечення

- 1986

Директива про відпустку по догляду за дитиною

- 1996

***"Золотий вік" жіночої
політики ЄС***





European network of legal experts in
gender equality and non-discrimination

A comparative analysis of non-discrimination law in Europe

2022

Європейська мережа юридичних експертів з питань гендерної рівності та недискримінації (The European network of legal experts in gender equality and non-discrimination) була створена у 2014 р.

У 2000 р. було прийнято два законодавчі акти ЄС у сфері боротьби з дискримінацією:

**Директива про расову рівність
the Racial Equality Directive (2000/43/EC)**

**Директива про рівність у сфері зайнятості
the Employment Equality Directive (2000/78/EC)**

Ці правові положення були запроваджені в національні правові системи 27 держав-членів. Крім того, до мережі також входять країни-кандидати (**Албанія, Чорногорія, Північна Македонія, Сербія та Туреччина**) та країни ЄЕЗ (**Ісландія, Ліхтенштейн та Норвегія**), а також Сполучене Королівство, яке вийшло з ЄС 31.01.2020 р.






Всі держави-члени ЄС повинні були переглянути і змінити своє чинне законодавство відповідно до вимог директив. **Директива про расову рівність** і **Директива про рівність у сфері зайнятості** мали бути запроваджені в національне законодавство до 19 липня 2003 року і 2 грудня 2003 року відповідно в (тодішніх) 15 країнах-членах ЄС. Країни, що приєдналися до ЄС після цієї дати, повинні були запровадити обидві директиви до дати свого вступу: 1.05.2004 р. для 10 нових держав-членів, 1.05.2007 р. для Болгарії та Румунії і, нарешті, 1.07.2013 р. для Хорватії.

Сполучене Королівство офіційно вийшло з ЄС 31 січня 2020 року, і, відповідно, директиви про недискримінацію перестали застосовуватися безпосередньо у Великій Британії з 31 грудня 2020 року.

Нинішні країни-кандидати розпочали процес заміни норм і повинні привести своє національне законодавство у відповідність до законодавства ЄС до дати вступу в ЄС.

Більшість країн вирішили не визначати ознаки дискримінації у своєму національному законодавстві (наприклад, **Албанія, Бельгія, Хорватія, Франція, Угорщина, Італія, Латвія, Литва, Люксембург, Північна Македонія, Польща, Португалія, Румунія, Сербія, Словаччина та Словенія**). Невелика група країн включила визначення принаймні деяких підстав або в саме законодавство, або в супровідну документацію, наприклад, у пояснювальну записку. До цієї групи належать **Болгарія, Чехія, Данія, Естонія, Фінляндія, Німеччина, Греція, Ісландія, Ірландія, Чорногорія, Нідерланди, Швеція та Сполучене Королівство**. У багатьох країнах визначення або керівні принципи для визначення були згодом надані національними судовими рішеннями, зокрема в **Австрії, Кіпрі, Данії, Франції, Німеччині, Ірландії, Італії, Нідерландах та Сполученому Королівстві**. Всі країни включили загальний принцип рівного ставлення або конкретні ознаки дискримінації до своїх конституцій (за винятком **Сполученого Королівства**, яке не має писаної конституції). Конституційні положення, як правило, або не мають прямої дії, або мають вертикальну дію лише в судових процесах, де держава виступає **відповідачем**. Однак конституційні положення вважаються застосовними і до горизонтальних відносин в **Албанії, Болгарії, Кіпрі, Естонії, Фінляндії, Греції, Ісландії, Іспанії, Кіпрі, Ліхтенштейні, Люксембурзі, Нідерландах, Норвегії, Португалії, Сербії, Словенії, Туреччині, Фінляндії та Чорногорії**. Горизонтальна пряма дія залишається теоретичною або значною мірою дискусійною в меншості країн (наприклад, у **Бельгії, Угорщині, Італії та Північній Македонії**). У Франції на конституційні положення можна посилатися в судових процесах проти приватних осіб для оскарження законодавства за допомогою процедури "винятку конституційності", що вимагає звернення до Конституційної ради.





Country	Grounds of discrimination protected in general anti-discrimination legislation
ALBANIA (Law on Protection from Discrimination)	Gender, race, colour, ethnicity, language, citizenship, political, religious or philosophical beliefs, economic condition, education or social situation, gender identity, sexual orientation, characteristics of sex, life with HIV/AIDS, pregnancy, parentage, parental responsibility, age, family or marital condition, civil status, residence, health status, genetic predispositions, appearance, disability, affiliation with a particular group or any other grounds.
AUSTRIA (Equal Treatment Act; Federal Equal Treatment Act)	Gender, ethnic affiliation, religion, belief, age, sexual orientation. ⁷
BELGIUM (Racial Equality Federal Act; General Anti-Discrimination Federal Act)	Alleged race, colour, descent, ethnic or national origin, nationality, age, sexual orientation, civil status, birth, property (<i>fortune</i>), religious or philosophical belief, actual or future state of health, disability, physical or genetic features, political opinion, language, social origin, trade union opinion (<i>conviction syndicale</i>).
BULGARIA (Protection Against Discrimination Act)	Sex, race, national origin, ethnicity, human genome, nationality, origin, religion or faith, education, beliefs, political affiliation, personal or social status, disability, age, sexual orientation, family status, property status, or any other ground provided for by law or an international treaty to which Bulgaria is a party.





Country	Grounds of discrimination protected in general anti-discrimination legislation
CROATIA (Anti-discrimination Act)	Race or ethnic origin or colour, gender, language, religion, political or other belief, national or social origin, property, trade union membership, education, social status, marital or family status, age, health condition, ⁸ disability, genetic heritage, gender identity and expression, ⁹ sexual orientation.
CYPRUS (Equal Treatment in Employment and Occupation Law; Equal Treatment (Racial or Ethnic Origin) Law)	Racial and ethnic origin religion or belief, age, sexual orientation. ¹⁰
CZECHIA (Anti-Discrimination Act)	Race, colour, ethnic origin, nationality (<i>národnost</i>), sex, sexual orientation, age, disability, religion or belief. ¹¹
DENMARK (Act on the Prohibition of Discrimination in the Labour Market etc.; Act on Ethnic Equal Treatment)	Race, age, disability, skin colour, religion, belief, sexual orientation, political opinion, national, social or ethnic origin, gender identity, gender expression or gender characteristics.





Захист проти дискримінації, гарантований
національним законодавством

<p>ESTONIA</p> <p>(Equal Treatment Act)</p>	<p>Ethnic origin, race, colour, religion or other beliefs, age, disability or sexual orientation.¹²</p>
<p>FINLAND</p> <p>(Non-Discrimination Act)</p>	<p>Origin, age, disability, religion, belief, sexual orientation, nationality, language, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, state of health or other personal characteristics.</p>
<p>FRANCE</p> <p>(Law relating to the adaptation of National Law to Community Law in matters of discrimination¹³)</p>	<p>Mores, sexual orientation, sex, pregnancy, gender identity, belonging, whether real or supposed, to an ethnic origin, a nation, a race or a specific religion, physical appearance, place of residence or banking residence, last name, family situation, trade union activities, political opinions, age, health, disability, loss of autonomy, genetic characteristics, capacity to express oneself in a language other than French, apparent economic vulnerability, loss of autonomy.</p>
<p>GERMANY</p> <p>(General Act on Equal Treatment)</p>	<p>Sex, race or ethnic origin, religion or belief,¹⁴ disability, age, sexual identity.¹⁵</p>
<p>GREECE</p> <p>(Equal Treatment Law)</p>	<p>Racial or ethnic origin, descent, colour, religious or other beliefs, disability or chronic illness, age, family or social status, sexual orientation, gender identity or characteristics.</p>





Country	Grounds of discrimination protected in general anti-discrimination legislation
HUNGARY (Equal Treatment Act)	Sex, racial affiliation, colour of skin, nationality (not in the sense of citizenship), belonging to a national minority, mother tongue, disability, health condition, religion or belief, political or other opinion, family status, maternity (pregnancy) or paternity, sexual orientation, gender identity, age, social origin, financial status, part-time nature of employment legal relationship or other legal relationship relating to employment or fixed period thereof, belonging to an interest representation organisation, other situation, attribution or condition of a person or group.
ICELAND (Racial Equality Act; ¹⁶ Labour Equality Act ¹⁷)	Race or ethnic origin, religion or belief, disability, reduced capacity to work, age, sexual orientation, gender identity, gender expression, sex characteristics.
IRELAND (Employment Equality Acts ¹⁸ ; Equal Status Acts) ¹⁹	Gender, age, race, ²⁰ religion, civil status, family status, disability, sexual orientation, membership of the Traveller community, housing assistance.





Захист проти дискримінації, гарантований
національним законодавством

<p>ITALY</p> <p>(Legislative Decree on equality of treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin;²¹ Legislative Decree Implementing Directive 2000/78/EC for equal treatment in employment and occupation²²)</p>	<p>Race and ethnic origin, religion or belief, disability, age, sexual orientation.</p>
<p>LATVIA</p>	<p>_23</p>
<p>LIECHTENSTEIN</p>	<p>_24</p>
<p>LITHUANIA</p> <p>(Equal Treatment Act)</p>	<p>gender, race, nationality,²⁵ citizenship,²⁶ language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion.</p>
<p>LUXEMBOURG</p> <p>(General Anti-Discrimination Law;²⁷ Public Sector Law²⁸)</p>	<p>Race or ethnic origin, religion or belief, age, disability, sexual orientation, nationality.</p>





Захист проти дискримінації, гарантований
національним законодавством

Country	Grounds of discrimination protected in general anti-discrimination legislation
<p>MALTA</p> <p>(Equal Treatment in Employment Regulations; Equal Treatment of Persons Order)</p>	Racial or ethnic origin disability sex, sexual orientation, pregnancy or maternity leave, gender reassignment, age, religion or religious belief.
<p>MONTENEGRO</p> <p>(Law on the Prohibition of Discrimination)</p>	Race, skin colour, national affiliation, social or ethnic origin, affiliation to a minority nation or minority national community, language, religion or belief, political or other opinion, sex, sex change, gender identity, sexual orientation and/or intersex characteristics, health conditions, disability, age, material status, marital or family status, membership of a group or assumed membership of a group, political party or other organisation as well as other personal characteristics.
<p>NETHERLANDS</p> <p>(General Equal Treatment Act)</p>	Sex, race, religion, belief, political opinion, nationality, heterosexual or homosexual orientation, civil (or marital) status. ²⁹
<p>NORTH MACEDONIA</p> <p>(Law on Prevention and Protection Against Discrimination)</p>	Race, skin colour, origin nationality or ethnicity, sex, gender, sexual orientation, gender identity, belonging to a marginalised group, language, citizenship, social origin, education, religion or religious belief, political conviction, other convictions, disability, age, family or marital status, property status, health condition, personal capacity and social status or upon any other ground.





Erasmus+
Jean Monnet



DigiTrade

EU4UA



Co-funded by
the European Union

Захист проти дискримінації, гарантований
національним законодавством

<p>NORWAY</p> <p>(General Equality and Anti-Discrimination Act)</p>	<p>Gender, pregnancy, leave in connection with childbirth or adoption, care responsibilities, ethnicity,³⁰ religion, belief, disability, sexual orientation, gender identity, gender expression, age³¹ or combinations of these factors.</p>
<p>POLAND</p> <p>(Equal Treatment Act)</p>	<p>Gender, race, ethnic origin, nationality, citizenship,³² religion, belief, political opinion, disability, age, sexual orientation.</p>
<p>PORTUGAL</p> <p>(Law establishing the legal regime for the prevention, prohibition and combating of discrimination on the grounds of racial and ethnic origin, nationality, ancestry and territory of origin³³)</p>	<p>Racial and ethnic origin, colour, nationality, ancestry, territory of origin.³⁴</p>
<p>ROMANIA</p> <p>(Ordinance regarding the prevention and punishment of all forms of discrimination³⁵)</p>	<p>Race, nationality, ethnic origin, language, religion, social status, beliefs, sex, sexual orientation, age, disability, non-contagious chronic disease, HIV-positive status, belonging to a disadvantaged group, any other criterion.</p>





Country	Grounds of discrimination protected in general anti-discrimination legislation
SERBIA (Law on the Prohibition of Discrimination)	Race, skin colour, ancestry, citizenship, national affiliation or ethnic origin, language, religious or political beliefs, sex, gender, gender identity, sexual orientation, sex characteristics, level of income, financial position, birth, genetic characteristics, health, disability, marital and family status, previous convictions, age, appearance, membership of political, trade union and other organisations, other real or presumed personal characteristic.
SLOVAKIA (Anti-discrimination Act)	Sex, religion or belief, race, affiliation with a nationality (<i>národnosť</i>) or an ethnic group, disability, age, sexual orientation, marital status and family status, colour of skin, language, political or other opinion, national or social origin, property, lineage/gender or other status, the reason of reporting criminality or other anti-social activity.
SLOVENIA (Protection Against Discrimination Act)	Gender, ethnicity, race or ethnic origin, language, religion or belief, disability, age, sexual orientation, gender identity or gender expression, social standing, economic situation, education, any other personal characteristic.





SPAIN (Law on Fiscal, Administrative and Social Measures)	Race or ethnic origin, religion or belief, age, disability, sexual orientation.
SWEDEN (Discrimination Act)	Sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion and other belief, disability, sexual orientation, age.
TÜRKIYE	⁻³⁶
UNITED KINGDOM (GB: Equality Act)	Great Britain (England, Wales and Scotland): sex (including gender reassignment, married/civilly partnered status, pregnancy), colour, nationality (including citizenship), ethnic origins, national origins, disability, sexual orientation, religion or belief, age. Northern Ireland: ⁻³⁷





Після фінансової кризи ЄС та його держави-члени взяли курс на жорстку економію, посилюючи дерегуляцію в рамках **нового режиму економічного управління**, який маргіналізував цінності гендерної та соціальної рівності в рамках **економічної стратегії ЄС "Європа 2020" (the EC's 'Europe 2020' economic strategy)**.

Політичною відповіддю, застосованою в Європі після економічної кризи 2008 р., стала політика жорсткої економії - "комплекс заходів і регуляторних стратегій в економічній політиці, спрямованих на структурну перебудову шляхом скорочення заробітної плати, цін і державних витрат".





Неоліберальний економічний режим ЄС та його нова інституційна конфігурація суттєво вплинули на політику, прийняту після кризи, створивши новий режим економічного управління, який реорганізував координацію економічної політики відповідно до принципів "**дисциплінарного неолібералізму**" ('disciplinary neoliberalism')

Політичні заходи ЄС у відповідь на кризу насамперед включають зусилля, спрямовані на заохочення та координацію скорочення державами суверенного боргу за допомогою різних інструментів та дискурсів, покликаних змусити держави скоротити державні витрати. Програма жорсткої економії включає заходи, що сприяють дерегуляції та лібералізації ринку, в тому числі ринку праці, через послаблення норм трудового законодавства, децентралізацію колективних переговорів від держави до підприємств та скорочення заробітної плати.





[World's Best Employers 2022 \(forbes.com\)](https://www.forbes.com)



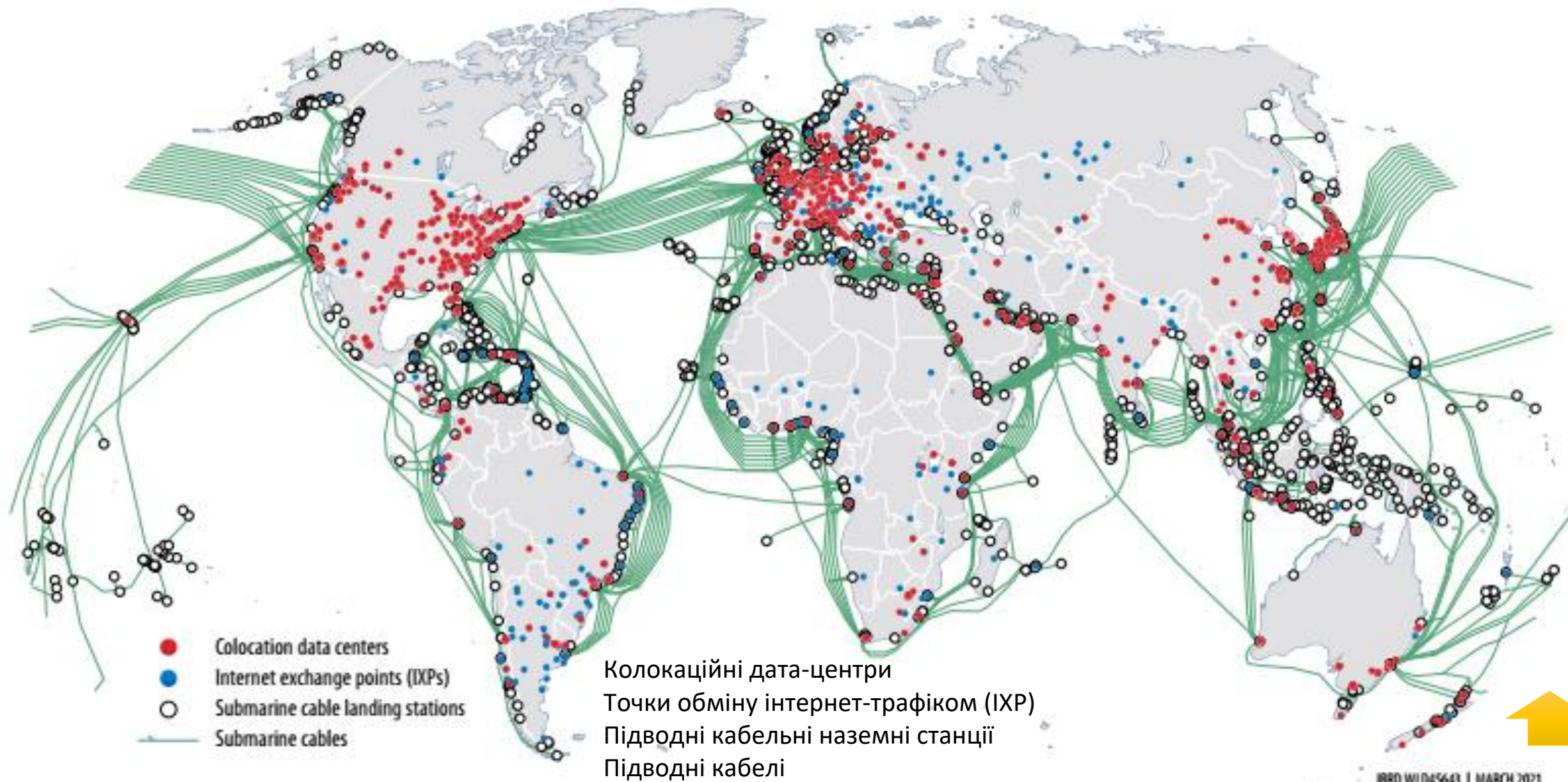
Велике звільнення - приливна хвиля людей, які добровільно залишають свої робочі місця - не показує жодних ознак уповільнення. Це глобальне явище, яке розпочалося на початку 2021 р. після пандемії Covid-19, суттєво змінило підходи до організації робочих місць. Поряд з вищими зарплатами, кращими пільгами, кар'єрними можливостями та балансом між роботою та особистим життям, працівники називають цілеспрямовану роботу головним пріоритетом. І їхні керівники звертають на це пильну увагу.



RANK	NAME	INDUSTRIES	COUNTRY/TERRITORY	EMPLOYEES
1.	Samsung Electronics	Semiconductors, Electronics, Electrical Engineering, Technology Hardware & Equipment	South Korea	266,673
2.	Microsoft	IT, Internet, Software & Services	United States	221,000
3.	IBM	Semiconductors, Electronics, Electrical Engineering, Technology Hardware & Equipment	United States	250,000
4.	Alphabet	IT, Internet, Software & Services	United States	156,500
5.	Apple	Semiconductors, Electronics, Electrical Engineering, Technology Hardware & Equipment	United States	154,000
6.	Delta Air Lines	Transportation and Logistics	United States	80,000
7.	Costco Wholesale	Retail and Wholesale	United States	288,000
8.	Adobe	IT, Internet, Software & Services	United States	25,988
9.	Southwest Airlines	Transportation and Logistics	United States	55,093
10.	Dell Technologies	Semiconductors, Electronics, Electrical Engineering, Technology Hardware & Equipment	United States	133,000



Map O.4 Data infrastructure is not yet widespread across all parts of the world



HOW MANY TIMES SHOULD YOU TRY?

by Anna Vital

3 times Steven Spielberg was rejected by University of Southern California, after which he dropped out to become a director



25 times Tim Ferris's book *The 4 Hour Work Week* was rejected by publishers



400 times



Richard Branson launched companies before he founded one 'out of this world' [Virgin Galactic]

300 times



founder of Pandora.com approached investors before he got funding

162 times



the author of this infographic made searches for this data

1009 times



Colonel Sanders who just started KFC was turned down when he tried selling his fried chicken recipe

1500 times



Sylvester Stallone was rejected when he tried selling his script and himself as the film 'Rocky'



5126 times



James Dyson created failed prototypes of his vacuum cleaner before succeeding

10000 times



Thomas Edison created failed prototypes of his electric bulb before succeeding

HOW MANY TIMES WILL YOU TRY?



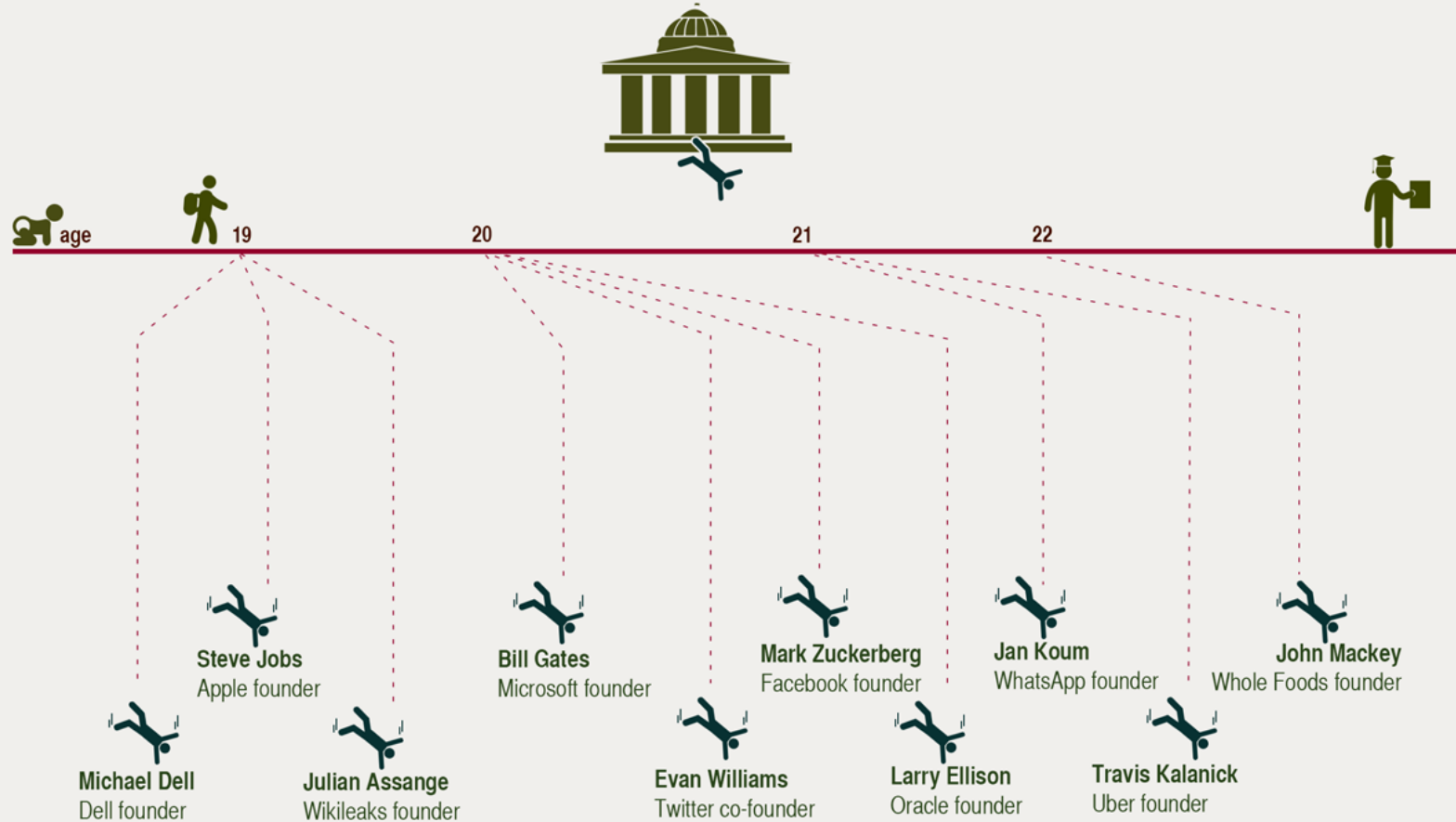
[4 inspiring short stories of starting up world famous companies \(yourstory.com\)](#)



LEARNING WITHOUT SCHOOL

by Anna Vital

ENTREPRENEURS WHO DROPPED OUT OF COLLEGE



I HAVE
NEVER LET SCHOOL
INTERFERE WITH MY EDUCATION.

Mark Twain

[This Is How
Famous Start-
Ups Began -
SuperMoney](#)





Інтерв'ю з найуспішнішим підприємцем: Ви через 10 років

- ✓ Видання (наприклад, рейтинг Forbes)
- ✓ **Анотація.** Що про Вас напише журналіст, який проводив інтерв'ю, у анотації до статті / тизері до відеороліку
- ✓ **Девіз.** Як Ви самі себе характеризуєте у 3 словах / фразах, пояснюючі свої ділові якості та успіх?
- ✓ **Місія.** Заради чого Ви витрачали свій час і кошти на справу свого життя? Чого прагнули досягнути?
- ✓ **Стратегія.** Які цілі поставили перед собою 10 років тому?
- ✓ **Критерії успіху.** Чого Ви спромоглися досягти, перелік результатів, що свідчить про правильність обраного шляху (3-7 пунктів).
- ✓ **Тактика.** Що Ви робили кожного дня, щоб рухатися до вершини?
- ✓ **Труднощі.** Що було найскладнішим саме для Вас і як Ви перемогли?
- ✓ **Поради початківцям.** Що б Ви порадили людям, які хотіли б повторити Ваші успіхи?

Для натхнення

[Successful entrepreneurs: 100+ business success stories | Startups.co.uk](https://www.startups.co.uk/successful-entrepreneurs-100-business-success-stories/)

