



ПОЛИТИКА ЗА МНОГООБРАЗИЕ, РАВНОПОСТАВЕНОСТ И
ПРИБЩАВАНЕ

	Позиция	Име	Подпис
Собственик на политиката и одобряващ	Главен изпълнителен директор	Джейсън Кинг	
Мениджъри на политиката	Главен директор Хора и култура	Галина Чулева	
	Главен директор Корпоративна политика	Михаела Калайджиева	
	Главен търговски директор	Богдан Узелац	



Политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване

1. Цел и област на приложение

Многообразието, равнопоставеността и приобщаването са ключови за растежа и успеха на нашата компания. Разнообразната и приобщаваща работна среда насърчава креативността и иновациите, защото позволява на всеки член на екипа да допринесе чрез своя уникален опит, знания и перспективи. Това води до по-ефективно вземане на решения, по-добра ангажираност и задържане на служителите и доближава бизнеса до различните групи от хора, на които предоставя услуги.

Целта на настоящата Политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване е да установи основните принципи, правила и изисквания, които трябва да бъдат спазвани от всички служители на Йеттел България по отношение на трудовите им правоотношения, поведение на работното място, работа с клиенти, разработване на продукти и услуги и комуникация с различни заинтересовани страни (колеги, клиенти, доставчици, местни общности и др.).

Компанията изпълнява своята политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване в процесите по подбор на персонал, като предоставя равни възможности за кариерно развитие и обучение и прилага справедливи практики за възнаграждение, грижа за здравето, безопасността и благосъстоянието на служителите. Работим за повишаване на осведомеността по темите, свързани с многообразието, равнопоставеността и приобщаването, избягваме дискриминационното поведение и език, стремим се към приобщаване на всички хора и предоставяме достъпност на работното място, достъпност на услугите и практикуваме този тип поведение и по веригата на доставките.

Политиката на Йеттел България се прилага за всички служители, независимо от вида или срока на договора им или позицията им в компанията.

2. Определения, акроними и съкращения

DEI (от англ. Diversity, Equity and Inclusion) означава многообразие, равнопоставеност и приобщаване.

Многообразието (бел. ред. Многообразие на работното място се постига при наличие на различни хора в определена група) включва всички наши човешки различия и приемането и зачитането на факта, че всеки човек е уникален. Факторите на многообразието описват индивидуалните различия. Те включват, но не се ограничават до раса, каста, цвят на кожата, национален произход, пол, полова идентичност, сексуална ориентация, религия, възраст, семейно положение или състояние на бременност, увреждане, членство в съюз или политическа принадлежност, образование и професионален опит, таланти, нагласи, перспективи, качества, способности и други аспекти.

Равнопоставеността се стреми да насърчава справедливостта и справедливото отношение, като предоставя персонализирани решения, които отчитат уникалните обстоятелства и нужди на отделни лица или групи. Служителите са ценени заради уменията, знанията и способностите си на работното място, а не заради индивидуалните си характеристики. Трябва да се подчертае разликата между равенство и равнопоставеност. Въпреки че и двете насърчават справедливостта, равенството постига това, като третира всички еднакво, независимо от нуждите и обстоятелствата. Равнопоставеността постига това, като третира хората по различен начин според нуждите, обстоятелствата и отчитането на историческите и системните неравенства.

Приобщаването означава човек да изпитва чувство за принадлежност и приемане, такава среда дава възможност на всеки да се чувства свободен да изрази себе си автентично и да допринесе със своите уникални таланти и перспективи, независимо от различията си. Приобщаващата култура и среда



Политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване

осигуряват равен достъп до ресурси и възможности за всички. Те също така дават възможност на хората и групите да се чувстват сигурни, уважавани, чути, ангажирани, мотивирани и ценени заради своята идентичност.

3. Принципи, правила и други изисквания

Нашите ценности "Helpful" (полезен, в помощ на някого) и "Responsible" (отговорен) са основата за насърчаване на принципите на многообразието, равнопоставеността и приобщаването. Ние се стремим да създаваме **полезни**, вълнуващи и разнообразни продукти, услуги и работна среда, като в същото време оставаме **отговорни** към нашия работодател, клиенти, общност и околна среда.

Заетост, кариерно развитие, възнаграждение и работна среда

Настоящата политика обхваща всички аспекти на заетостта, които включват подбор на персонал, определяне на възнаграждение за извършен труд и допълнителни придобивки, професионално развитие и обучение, проучвания за ангажираността на служителите, повишения, трансфери, оценки на представянето, програми за здраве и благополучие на служителите, условия на труд, дисциплинарни процедури и процедури за подобряване на представянето, прекратяване на заетостта и непрекъснато развитие на работна среда, която да насърчава:

- Уважителна комуникация и сътрудничество между всички служители;
- Работа в екип, участие и ангажираност на служителите, представляващи всички групи в компанията и различните гледни точки на служителите;
- Привличане и задържане на таланти;
- Учене и развитие, лидерство, стипендии и инициативи за развитие на таланта;
- Дейности за здравето, безопасността и благополучието, насочени към посрещане на разнообразните нужди на нашите служители;
- Справедливо възнаграждение въз основа на качествени критерии;
- Нашият принос към общностите, в които извършваме нашата дейност, за насърчаване на по-голямо разбиране и уважение към многообразието.

Използване на приобщаващ, несексистки и недискриминационен език

В Йеттел България насърчаваме използването на приобщаващ и недискриминационен език. Когато комуникираме с колеги, клиенти или други заинтересовани страни, не трябва да използваме дискриминационни препратки, свързани с раса, каста, цвят, национален произход, пол, полова идентичност, сексуална ориентация, религия, възраст, семейно положение или бременност, увреждане, членство в съюз или политическа принадлежност, образование и професионален опит, талант, нагласи, виждания, качества, способности и други подобни аспекти.

Използването на сексистки, предубедени или дискриминационни препратки към която и да е група в изображенията, документите, рекламните и търговските материали вътрешно и външно не е разрешено или прието.

Повишаване на осведомеността и обучения

За да създадем приобщаваща работна среда и да насърчим такова поведение сред служителите, ние се стремим да образоваме и информираме хората относно тези основни умения. Всички служители, и особено лидерите и служителите, участващи в подбора на персонал, трябва да бъдат обучени да избягват неосъзнати предразсъдъци, стереотипно мислене и др.



Политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване

Достъпност

В Йеттел България се стремим да направим услугите си достъпни за всички, като се съобразяваме с нуждите на всички групи хора при разработването на продуктите и услугите си. Също така се опитваме да направим всички наши магазини и офиси достъпни, така че никой да не бъде възпрепятстван да получи достъп до тях.

Ние се ангажираме да приобщим хората с увреждания в нашата работна среда, като им даваме възможност да придобият ценен опит и като правим достъпни съоръженията си и работните места.

4. Съответствие с принципите на многообразието, равнопоставеността и приобщаването

Създаването на приобщаваща среда, в която всеки се чувства ценен, не е отговорност на конкретни хора, това е отговорност на всеки, независимо от неговата позиция в компанията. Важно е всички ежедневно да следваме едни и същи принципи.

Нашите отговорности като служители и колеги:

- Да уважаваме и да се отнасяме към всички хора справедливо;
- Да създаваме и насърчаваме приобщаваща среда без дискриминация, тормоз и обиди;
- Да подобряваме осведомеността си за потенциалните неосъзнати предразсъдъци и техния ефект върху способността ни да бъдем по-приобщаващи и да си сътрудничим един с друг;
- Да спазваме Етичния кодекс и вътрешните политики на Йеттел България;
- Да докладваме на прекия си ръководител, HR или длъжностното лице по етика и съответствие, ако узнаем за някакъв вид дискриминация.

Нашите отговорности като лидери:

Нашите лидери оказват пряко влияние върху работната среда и условията в нашите екипи. Като лидери те имат допълнителни отговорности:

- Винаги да демонстрират приобщаващо лидерско поведение, да ценят и изслушват различните гледни точки. Да бъдат модел за подражание за приобщаващо и уважително поведение в работната среда и всички дейности, свързани с работата;
- Да създават безопасна и приобщаваща работна среда без дискриминация, тормоз и обиди;
- Да адресират по подходящ начин всяко поведение, което не е в съответствие с тази или други политики, или с приложимите закони, уреждащи равните възможности, многообразието, равнопоставеността и приобщаването, и да се обърнат към HR или длъжностното лице по етика и съответствие, ако е необходимо;
- Да гарантират, че при вземане на решения, свързани със заетостта, няма наличие на дискриминация чрез смекчаване на неосъзнатите предразсъдъци в решенията за наемане на работа и практиките на развиване на талантите (включително процеса по наемане, процесите по определяне на заплащането, оценка на представянето, кариерното развитие в компанията);
- Да насърчават многообразието и приобщаващата среда в екипа и да избират от широк набор от кандидати с различни таланти;
- Да осигурят разумни условия за служителите, които имат различни увреждания, както и тези, които искат да спазват религиозни обичаи или практики.

Йеттел България уважава, поддържа и защитава основните човешки права на всеки, с когото работи, с когото е в партньорски отношения или над когото дейността на компанията може да окаже влияние.



Политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване

Имаме нулева толерантност към всяко нарушение на тези права, включително към използването на детски труд, принудителен труд или трафика на хора.

Стремим се да осигурим професионална среда, която набляга на сплотеността и толерантността между членовете на екипа. Независимо от обстоятелствата, ние не толерираме никаква форма на тормоз. Това включва всяка форма на тормоз, като използване на обиден език или дискриминация въз основа на пол, възраст, раса, религия, национален произход, увреждане или сексуална ориентация.

Ако служител се сблъска с тормоз или друго нарушение съгласно настоящата политика, служителят е длъжен да го докладва на своя ръководител, HR или на канала за подаване на сигнали свързани с етиката и съответствието: compliance@yettel.bg

5. Определяне на цели, свързани с многообразието, равнопоставеността и приобщаването и измерване на тяхното постигане

Стремим се да създадем една по-многообразна и приобщаваща работна среда. Ето защо ще си поставим цели по отношение на многообразието, равнопоставеността и приобщаването, за да насърчим създаването на работно място, където се наблюдава безпристрастното поведение и липсват дискриминационни нагласи.

Ще следим ефективността на нашите инициативи и редовно ще оценяваме напредъка си спрямо поставените цели, като се стремим да се подобряваме.

6. Други заинтересовани страни

Йеттел България насърчава наличието на политики на равнопоставеност и недискриминация при подбора, определяне на възнаграждението, обучението, промотирането, прекратяването на трудовото правоотношение или пенсионирането и сред своите подизпълнители и доставчици.

Ние признаваме нашата отговорност да установяваме, насърчаваме и поддържаме високи стандарти за социална и екологична устойчивост и бизнес етика по цялата ни верига на доставки. Ето защо PPF Telecom Group и Йеттел България се ангажират и изискват от всички свои доставчици да спазват принципите, определени в Кодекса за поведение на доставчиците.

В допълнение, ние ще се стремим да демонстрираме нашата ангажираност към многообразна, равнопоставена и приобщаваща среда към нашата местна общност, като организираме или участваме в инициативи по тези теми.

7. Документи за справка

- Етичен кодекс
- Политика за етика и съответствие
- Принципи за поведение на доставчиците на PPF

8. История на промените

Верне	Вид на промяната (ново изискване, актуализация, формулировка)	Разположение (глава)	Описание на основните ревизии	Дата
1	Нов документ	Цялата политика	Създаване и одобрение на документа.	21.6.2024



Политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване

2				
3				