

Politika jačanja raznolikosti, pravednosti i uključivosti (DE&I)

Uvod

Raznolikost, pravednost i uključivost (engl. diversity, equity and inclusion, kratica DE&I) ključni su čimbenici uspjeha svakog društva. Kao Grupa koja posluje i na međunarodnom tržištu, vrijednosti raznolikosti, pravednosti i uključivosti smatramo presudnima za ostvarenje dugoročnog uspjeha u poslovanju te važnim čimbenicima svoje društvene odgovornosti.

Organizacijska kultura koju podržavamo odlikuje se raznolikošću koja je odraz različitih aspekata društva te zahvaljujući tome može odgovoriti na različite potrebe naših korisnika. Nadograđujemo te raznolikosti s ciljem ostvarenja poslovnog uspjeha, jer zaposlenici koji rade u timovima gdje postoji veća raznolikost ostvaruju bolje rezultate i inovativniji su. Takav pristup omogućuje nam da se istaknemo kao dobar poslodavac i poželjan poslovni partner.

„Ne odustajemo dok svi ne budu povezani.”

HT Grupa, kao jedna od vodećih grupacija u području telekomunikacija u Hrvatskoj, svojom deklariranom svrhom ističemo namjeru da ispunimo osnovnu ljudsku potrebu za povezanošću te da za to stvorimo potrebne tehnološke preduvjete.

Uslijed promjena u poslovanju i neprestanih društvenih promjena, kao što su svjetske demografske promjene, globalizacija i digitalizacija, preispitujemo i jačamo svoje ciljeve i Vodeća načela. Naša nastojanja uključuju i vrijednost uključivosti, kojom se naša svrha stavlja u prvi plan na nediskriminirajući, holistički i socijalno osjetljiv način, nadovezujući se na naše Vodeće načelo „Postupaj s poštovanjem i integritetom”.

U svim dimenzijama raznolikosti (vidjeti 4.1.), HT Grupa cijeni i promiče prilike za inovativnost koje proizlaze iz raznolikih vještina, mišljenja i ideja. Predani smo izgradnji radnog okruženja u kojem se to ostvaruje te njeguje osjećaj pripadnosti svih zaposlenika.

Istinske promjene u smjeru održivosti te napredak za društvo i njegove zaposlenike mogu se ostvariti samo uz predano sudjelovanje i osobnu odgovornost svih strana na koje se primjenjuje Politika za jačanje raznolikosti, pravednosti i uključivosti.

Naslovnici i područje primjene Politike

Ova se Politika primjenjuje na sve zaposlenike HT Grupe (članove Uprave, direktore, voditelje i sve zaposlenike, kao i na osobe koje su funkcionalno ekvivalentne zaposlenicima, kao što su agencijski radnici) u mjeri u kojoj odgovarajuće upravljačko tijelo ili nadležni član uprave donese odluku koja se primjenjuje na društvo kojim upravlja.

Prilagodba Politike

Prilikom provedbe ove Politike u članicama HT Grupe moraju se poštivati relevantni nacionalni zakoni, odgovarajuće uobičajene prakse i prava socijalnih partnera.

Pri provedbi potrebno je poštivati važeće zakone, kao i postojeće kolektivno-pravne propise i prava sudjelovanja nadležnih predstavničkih tijela radnika.

Raznolikost, pravednost i uključivost u HT Grupi

Definicija, strategije, ciljevi i prednosti raznolikosti, pravednosti i uključivosti

Raznolikost je pojam kojim se opisuju razlike među zaposlenicima društva na temelju demografskih, osobnih ili društvenih čimbenika. To uključuje sljedeće dimenzije raznolikosti: Dob, rodni identitet i rodno izražavanje, osobe s različitim fizičkim i mentalnim sposobnostima, nacionalnost, socijalno i etničko podrijetlo, društveni status, vjera i uvjerenja, političko mišljenje, zdravstveno stanje, seksualni identitet i seksualna orijentacija.

Pravednost se odnosi na temeljni stav da svaka osoba treba imati pravedne mogućnosti, pristup razvoju i prilike za razvoj, bez obzira na pojedinačne okolnosti.

Uključivost je pojam kojim se opisuje način na koji svjesno uključujemo različite osobe (zaposlenike i druge osobe poput kupaca) u rad i postupke donošenja odluka i dajemo im osjećaj pripadnosti i vrijednosti unutar naše organizacije.

Mijenjamo paradigmu: za nas raznolikost, pravednost i uključivost predstavljaju koncept koji može dati značajan doprinos poslovnom uspjehu HT-a d.d. i svakog društva HT Grupe kroz prepoznavanje, uvažavanje, uključivanje, pravedno postupanje i promicanje naših različitih pojedinačnih dionika (zaposlenika, dioničara, korisnika i dobavljača).

Prepoznajući i promičući raznolikost među svojim zaposlenicima, u HT Grupi nastojimo živjeti i promicati vrijednosti raznolikosti, pravednosti i uključivosti kao dio svoje organizacijske kulture. Sebe također vidimo kao aktivnog člana društvene zajednice i preuzimamo odgovornost kada su u pitanju društvena pitanja. Stoga se koristimo svojim utjecajem da bismo oblikovali promjene u područjima u kojima djelujemo i predani smo stvaranju otvorenog, raznolikog, digitalno i fizički uključivog i pravednog društva.

Prepoznavanje raznolikosti

HT Grupa prepoznaje prethodno navedene dimenzije raznolikosti i u potpunosti ih uzima u obzir prilikom provedbe koncepta raznolikosti, pravednosti i uključivosti. Ovisno o kontekstu, po potrebi se mogu razmotriti i druge dimenzije. Takve dimenzije uključuju obrazovanje, roditeljstvo, obiteljski status, kulturu, jezik, način razmišljanja i rada, pripadnost društvu i iskustvo. Svjesno i bez predrasuda priznajemo raznolikost svojih dionika i svojeg društvenog okruženja. Navedenu raznolikost promičemo proaktivnim djelovanjem u svojem društvenom i poslovnom okruženju. Zahvaljujući tome, stvaramo i jačamo veze koje nam omogućuju da iskoristimo sve prilike i potencijale.

Pravednost i jednake mogućnosti

Pravednost se odnosi na temeljni stav da svaka osoba treba imati pravedne mogućnosti, pristup i prilike za razvoj, bez obzira na pojedinačne okolnosti. Štoviše, svjesni smo toga da trebamo uložiti dodatne napore kako bismo posebnim mjerama pomogli nedovoljno zastupljenim skupinama te im na taj način pružili jednake prilike i uklonili prepreke.

Nastojimo na najmanju moguću mjeru svesti sve fizičke ili digitalne prepreke unutar svojeg poslovnog modela,

dajući visoki prioritet kriterijima pravednosti pored ekonomskih aspekata. Nastavljamo s integracijom osoba s invaliditetom na radno mjesto specijaliziranim sredstvima (npr. tehničkim pomagalima) kako bi i te osobe mogle sudjelovati u okruženju s jednakim radnim uvjetima.

Kako bismo postigli bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, nudimo raznolik portfelj inicijativa za ravnotežu između poslovnog i privatnog života i prilagođavamo ih svojem okruženju koje se neprestano mijenja. Sve brže promjene zahtijevaju sve veću fleksibilnost zaposlenika. Poštujemo individualne životne planove i podržavamo visoku fleksibilnost inovativnim oblicima naknada, fleksibilnim modelima radnog vremena i suvremenim uvjetima rada.

Uključivost je nerazdvojiva od svrhe našeg društva

Uključivost opisuje obrazac ponašanja kojim svjesno uključujemo različite osobe u rad i postupke donošenja odluka. Bezuvjetna, otvorena i osjetljiva interakcija sa svim dionicima osnovni je preduvjet za optimalno iskorištavanje svih operativnih potencijala. Stoga težimo ostvariti dobrobit zaposlenika i osigurati da se sva mišljenja mogu čuti. Obveza koju smo preuzeli i nastojanje da svi budu povezani također doprinosi stvaranju kulture i radnog okruženja u našem društvu u kojem svi imaju osjećaj pripadnosti i osjećaju da ih se prihvaća upravo onakvima kakvi jesu.

Djelovati s poštovanjem i integritetom

HT Grupa preuzima odgovornost za održavanje vrijednosti raznolikosti, pravednosti i uključivosti. Od svojih zaposlenika očekujemo da se ponašaju u skladu s ovom Politikom.

Poštovanje i integritet ključni su za naš dugoročni poslovni uspjeh. Težimo raznolikosti i ponašamo se odgovorno. Prema ljudima se odnosimo onako kako bismo željeli da se prema nama odnose.

Za nas integritet znači uvijek postupiti ispravno. Ne samo da se pridržavamo internih pravila, propisa i zakona, već uvijek djelujemo u skladu s našim Vodećim načelom „Postupaj s poštovanjem i integritetom”. Promičemo etičku osviještenost i jačamo ponašanje temeljeno na vrijednostima kako bismo postupili na ispravan način u svakoj situaciji. Mi smo hrabra organizacija koja se bori protiv nemoralnog i neetičkog ponašanja. Hrabrost u svakodnevnom poslovanju zahtijeva kompas vrijednosti koji se sastoji od poštenja, pouzdanosti, osjećaja zajedništva i solidarnosti. Jasno prozivamo sporna pitanja, neetične oblike ponašanja ili moguće nedolično ponašanje. Svi naši zaposlenici postupaju s integritetom i poštovanjem.

Zaposlenici HT Grupe imaju nultu stopu tolerancije prema svim oblicima izravnog ili neizravnog nasilja, diskriminacije ili uznemiravanja na poslu – bilo putem interneta ili u stvarnom životu. Također, ne toleriramo niti jedan oblik rasizma niti antisemitizma. Slijedom toga, kada zastupaju bilo koje društvo HT Grupe, zaposlenici moraju izbjegavati sva ponašanja koja bi mogla imati elemente diskriminacije ili uznemiravanja drugih osoba. To uključuje i način na koji se HT Grupa predstavlja na van (npr. marketinške aktivnosti).

Obvezujemo se na politiku nultog stupnja tolerancije na bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. U cijeloj Grupi sve incidente tretiramo ozbiljno i istražujemo sve optužbe za seksualno uznemiravanje. Sve optužbe o namjernom nedoličnom ponašanju bit će kažnjene u skladu s važećim zakonskim odredbama, bez obzira na status i položaj dotične osobe u Grupi.

U slučaju kršenja ili sumnje na kršenje ove Politike, zaposlenici se najprije trebaju obratiti svojoj neposredno nadređenoj osobi. Ako nije moguće postupiti u skladu s prethodnom odredbom, zaposlenici se mogu obratiti imenovanom povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika. Ako postoje naznake nesukladnog ponašanja, HT Grupa nudi portal „Reci mi!” za prijavljivanje takvog ponašanja. Putem portala „Reci mi!” informacije se mogu prijaviti i anonimno.

Unutarnji i vanjski referentni okvir

Ovom Politikom za jačanje raznolikosti, pravednosti i uključivosti naša je namjera njegovati vrijednosti raznolikosti, pravednosti i uključivosti kao dodatak našim organizacijskim dokumentima koji sadrže naša temeljna načela kao što su: Kodeks ponašanja, Vodeća načela i Smjernice za digitalnu etiku.

Nadalje, radimo na proširenju principa raznolikosti, pravednosti i uključivosti na cijeli svoj lanac vrijednosti kroz naš Kodeks ponašanja dobavljača, koji treba biti temelj za svaku suradnju s dobavljačima i konzultantima u HT Grupi.

Predani smo osnovnim okvirima kojima su obuhvaćena pitanja raznolikosti, pravednosti i uključivosti. To uključuje Opću deklaraciju o ljudskim pravima, smjernice Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) za multinacionalna poduzeća i Tripartitnu deklaraciju Međunarodne organizacije rada (ILO-a) o načelima za multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku, Konvenciju o Organizaciji za ekonomsku suradnju i razvoj, Vodeća načela za multinacionalna poduzeća i deset načela Globalnog sporazuma Ujedinjenih naroda. Nadalje, pridržavamo se smjernica iz direktiva EU-a protiv diskriminacije i lokalnih zakona u državama u kojima poslujemo.

Provođenje raznolikosti, pravednosti i uključivosti

Provođenje raznolikosti, pravednosti i uključivosti

U HT Grupi, organizacijske cjeline odgovorne za ljudske resurse, usklađenost poslovanja i pravne poslove odgovorne su za strategiju i upravljanje svim mjerama za jačanje raznolikosti, pravednosti i uključivosti koje se navode u ovoj Politici. Provođenje mjera za jačanje raznolikosti, pravednosti i uključivosti u skladu je s našim poslovnim ciljevima i strategijom. Kako bi se postigla održiva integracija raznolikosti, pravednosti i uključivosti u poslovni model i svakodnevno poslovanje HT Grupe, potrebno je pridržavati se sljedećih preporuka i radnji.

Središnjica

U ovom dijelu navodimo zajedničke mjere koje poduzimaju različita područja, jer se koristi od raznolikosti, pravičnosti i inkluzivnosti mogu postići jedino zajedničkim naporima.

Upravljanje i izvještavanje

- Nastaviti poticati raznolikost, pravednost i uključivost u našim najvišim strukturama korporativnog upravljanja kao što su Nadzorni odbor i Uprava odnosno Upravni odbor, na temelju zadanih ciljeva i pristupa koji se odražavaju u izvješćima o korporativnom upravljanju
- Izvještavati na temelju zakonskih obveza i odgovarati na upite povezane s raznolikosti, pravednosti i uključivosti koje drugi relevantni dionici (tj. investitori) upućuju svim društvima HT Grupe
- Suradnja različitih jedinica kako bi se omogućila odgovornost u organizaciji kad je riječ o raznolikosti, pravednosti i uključivosti

Planovi provedbe

- Osiguravanje fokusa i strategije na najvišoj razini upravljanja
- Savjetovanje i podrška mjerama HT Grupe za povećanje raznolikosti, pravednosti i uključivosti u rukovodećim timovima
- Praćenje rezultata u suradnji s odgovornim osobama za pojedino poslovno područje

Osposobljavanje i integracija

- Osiguravanje transparentnosti prema zaposlenicima o mogućnostima edukacije o različitim temama raznolikosti, pravednosti i uključivosti
- Smanjenje opasnosti od nesvjesnih pristranosti uključivanjem načela raznolikosti, pravednosti i uključivosti u procese područja za ljudske resurse
- Neprestano odražavanje težnje prema raznolikosti u procesima za odabir kandidata i procesima nasljeđivanja

Komunikacija i povezivanje

- Neprestano povećanje vidljivosti i prepoznavanja nedovoljno zastupljenih skupina primjenom posebnih mjera
- Obilježavanje događanja kojima se slavi raznolikost u svrhu promicanja principa raznolikosti, pravednosti i uključivosti interno i eksterno
- Održavanje čvrstih veza s različitim zajednicama važnima za raznolikost, pravednost i uključivost u okviru društva i izvan putem različitih radnih skupina

Nacionalne i inozemne poslovne jedinice

Svako društvo HT Grupe odgovorno je za daljnju provedbu Politike raznolikosti, pravednosti i uključivosti u svojoj organizaciji, na temelju preporuka:

- Provođenje analize aktualne situacije raznolikosti na temelju tri najutjecajnije demografske čimbenika vezana uz radne rezultate tima: spol, dob i nacionalnost, uz pomoć kvantitativnih i/ili kvalitativnih podataka. Rezultati su uključeni u provedbeni plan organizacije
- Neprestano prilagođavanje realističnih, ali ambicioznih ciljeva raznolikosti, pravednosti i uključivosti koji su usklađeni s poslovnim ciljevima organizacije
- Razmjena najboljih praksi unutar Grupe
- Godišnje praćenje napretka i odgovarajuće obavještanje upravljačkih tijela

Osobni angažman

Postizanje promjena i poboljšanja za društvo i zaposlenike zahtijeva predano sudjelovanje i osobnu odgovornost svih strana.

- Članovi uprave u društvima Grupe i ostale osobe na vodećim položajima služe kao uzor ostalima i imaju ulogu širenja i poticanja vrijednosti među zaposlenicima kojima upravljaju. Njihova je odgovornost provođenje raznolikosti, pravednosti i uključivosti u u djelo te promicati i poštivati preuzete obveze u tim područjima.
- Zaposlenici na svim razinama i područjima u Grupi, na nacionalnoj i međunarodnoj razini, integriraju raznolikost, pravednost i uključivost u svoj svakodnevni rad.

Ovom Politikom uvodimo holističko upravljanje vrijednostima raznolikosti, pravednosti i uključivosti te iznova preuzimamo obvezu i odgovornost za iste vrijednosti kroz snažnu kulturu uključivosti i pripadnosti.