

Dokumenta nosaukums	Daudzveidības un iekļaušanas politika
Atbildīgie par politiku	Karīna Svensone (Karin Svensson) un Natālija Farfana Santosa (Natalia Farfan Santos) (Cilvēki un Kultūra)
Citas ieinteresētās puses	Cilvēki un kultūra, ilgtspēja un komunikācija
Politika pēdējoreiz pārskatīta (datums)	2021. gada jūnijs
Redakcija	1,0
Politiku apstiprināja (nosaukums / datums)	Grupās vadības komanda
Politika ir spēkā no	2020. gadā

Daudzveidības un iekļaušanas politika



Mērķis un darbības joma.....	3
Saturs.....	3
1. Mūsu mērķi daudzveidības un iekļaušanas jomā.....	3
2. Piemērošanas joma.....	3
3. Kāpēc <i>Tele2</i> ir svarīga daudzveidība un iekļaušana.....	3
4. Ko <i>Tele2</i> nozīmē daudzveidība un iekļaušana.....	3
5. Uzņēmuma pienākumi.....	3
6. Darbinieku pienākumi	4
7. Daudzveidības un iekļaušanas politikas pielietojums	4
i. Darbā pieņemšanas un atlases process.....	4
ii. Paaugstinājums un karjeras izaugsme.....	4
iii. Apmācības.....	4
iv. Atalgojums un atzinība.....	4
8. Mūsu mērķi daudzveidības un iekļaušanas jomā.....	4
9. Politikas pārkāpumi.....	5

Mērķis un darbības joma

Tele2 cenšas panākt, lai visā mūsu darbībā būtu iedibināta daudzveidīga un iekļaujoša kultūra. Atšķirības tiek atzītas un novērtētas, lai ikviens varētu strādāt pēc iespējas labāk. Mēs patiesi ticam, ka daudzveidība veicina rīcību, inovācijas un rentabilitāti.

Tāpēc mums ir ļoti svarīgi, lai būtu tāda politika, kas apliecina mūsu ambīcijas un atbalsta daudzveidību un iekļaušanu.

Šajā dokumentā atradīsiet informāciju par mūsu apņemšanos, kā arī par to, kāpēc un kā dažādība un iekļaušana tiek īstenota *Tele2*.

Saturs

1. Mūsu mērķi daudzveidības un iekļaušanas jomā

Mūsu ilgtermiņa mērķis ir izveidot iekļaujošu vidi, kurā dažādi talanti var sasniegt vislabākos rezultātus, un tajā pašā laikā izveidot dzimumu līdzsvarotu darbaspēku. Līdz 2023. gadam mūsu mērķis ir panākt, lai 60% darbinieku būtu vīrieši un 40% – sievietes.

Tele2 daudzveidība un iekļaušana nozīmē, ka ikviens var parādīt darbā savu patieso un pilnvērtīgo būtību. Tas attiecas ne tikai uz dzimumu, dzimuma identitāti, etnisko piederību, vecumu, seksuālo orientāciju, invaliditāti, bet arī uz izglītību, izcelsmi un dažādu pieredzi.

Mūsu galvenais aspekts ir iekļaušana. Iekļaujošas kultūras veidošana ir tikpat svarīga, cik pārmaiņas faktiskajos dažādības rādītājos. Iekļaušanas kultūra veicina atvērtību, cieņu, autentiskumu, iecietību, izaicinājumus, viedokļu atšķirības un dažādu perspektīvu vērtību. Tie visi ir *Tele2* vērtību pamatelementi.

Apvienojot personas ar dažādām perspektīvām un ikvienam sniedzot iespēju pilnveidot savas prasmes un pieredzi, mēs nodrošināsim gan izcilu klientu apkalpošanu un ienesīgumu akcionāriem, gan arī iegūsim augsti motivētus darbiniekus.

Mēs ticam, ka būsim vislabākie, kad sasniegsim savu mērķi – daudzveidīgu un talantīgu darbaspēku, kas atspoguļo mūsu apkalpotos klientus.

2. Piemērošanas joma

Šī politika attiecas uz visiem darbiniekiem *Tele2* grupā.

3. Kāpēc *Tele2* ir svarīga daudzveidība un iekļaušana

Tele2 vīzija ir būt viedākajam telekomunikāciju uzņēmumam, kas sniedz sabiedrībai neierobežotas iespējas. Mēs uzskatām, ka to varam sasniegt tikai tad, ja nodrošināsim, ka mūsu darbaspēks atspoguļo mūsu daudzveidīgo klientu bāzi, lai izstrādātu piedāvājumus, kas labāk atbilst viņu vajadzībām, vienlaikus radot komerciālas priekšrocības.

Konkrētāk, tas mums palīdzēs:

- augt un sasniegt labus uzņēmējdarbības rezultātus, spējot piesaistīt, iesaistīt un noturēt daudzveidīgus talantus;
- ieviest inovācijas un nepārtraukti atjaunoties, izmantojot mūsu darbinieku un citu ieinteresēto personu daudzveidīgās perspektīvas, prasmes un pieredzi.
- darboties kā sociāli atbildīgam uzņēmumam, kam ir patiesi pozitīva ietekme uz sabiedrību kopumā. Daudzveidība, iekļaušana, vienlīdzība, cieņa un diskriminācijas novēršana ir iestrādātas mūsu uzņēmuma kultūrā un ir saistītas ar mūsu vērtībām, kas ir daļa no mūsu Rīcības kodeksa.

4. Ko *Tele2* nozīmē daudzveidība un iekļaušana

- Darbinieku daudzveidības un dažādības pieņemšana neatkarīgi no vecuma, dzimuma, dzimumidentitātes, invaliditātes, rases, nacionālās vai etniskās izcelsmes, reliģijas, valodas, ģimenes vai civilās partnerības statusa, politiskajiem uzskatiem, seksuālās orientācijas un citiem aspektiem.
- Perspektīvu daudzveidības novērtēšana — mūsu darbinieku un citu ieinteresēto personu dažādo personību, domāšanas, prasmju, pieredzes un darba stila izmantošana.
- Elastīgas organizācijas izveidošana — tādu darba apstākļu radīšana, kas atbilst dažādu personību vajadzībām dažādos karjeras un dzīves posmos (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājumā).
- Radīt atvērtu, iekļaujošu un uz sadarbību vērstu klimatu, kurā ikviens var būt viņš pats, just atbalstu un uzdrīkstēties paust savu viedokli.
- Katra darbinieka goda un cieņas respektēšana, nulles tolerance pret jebkāda veida iebiedēšanu, uzmākšanos vai vajāšanu.
- Centieni sasniegt augstākus standartus nekā tiesību aktos noteiktos. Aktīva tādas kultūru veicināšana, kas atbalsta daudzveidību un vienlīdzīgas iespējas.

5. Uzņēmuma pienākumi

- Nodrošināt, lai visi darbinieki respektētu labas uzvedības un rīcības standartus saskarsmē ar kolēģiem un personām, ar kurām viņi ikdienā sadarbojas, strādājot *Tele2* (definēts kā daļa no mūsu Rīcības kodeksa un Diskriminācijas likuma 2008:567). *Tele2* arī jānodrošina, lai nekavējoties tiktu veikti pasākumi, ja uzvedība neatbilst šīm prasībām.
- Piedāvāt darba vidi, kas atbilst mūsu darbinieku dažādajām vajadzībām, un veikt pielāgojumus, lai apmierinātu darbinieku ar jebkādu invaliditāti vajadzības, ja tas ir pamatoti un praktiski iespējams.
- Nodrošināt, ka mūsu atalgojuma un darba samaksas procedūras un to rezultāti nav diskriminējoši.

- Nodrošināt, ka mūsu darbā pieņemšanas process veicina daudzveidību un ļauj mums veidot daudzveidīgāku darbspēku.
- Nodrošināt elastīgu darba vidi, kas ļauj vecākiem apvienot darbu ar bērnu aprūpi, ja to atļauj uzņēmējdarbības prasības.
- Nodrošināt, ka mēs attīstām un veicinām vadītājus un darbiniekus ar iekļaujošu domāšanu, kas atzīst un atbalsta individuālās atšķirības, kā arī atbalsta daudzveidības un iekļaušanas programmas virzību visā, ko darām.
- Nodrošināt, ka lēmumi, kas skar nodarbinātību, ikdienas darbu, apmācības, paaugstināšanu amatā un karjeras pilnveidošanu, balstās uz konkrētās personas spēju novērtējumu un patiesajām profesionālajām prasībām.
- Nodrošināt, ka visas iekšējās publikācijas un materiāli saturiski un vizuāli atspoguļo mūsu darbinieku daudzveidību.
- Regulāri pārskatīt politiku un tās praktisko piemērošanu un veikt jebkādas atjauninājumus, lai turpinātu darbu pie jebkādas diskriminējošas prakses identificēšanas un izskaušanas.

6. Darbinieku pienākumi

- Būt cieņpilniem un uzmanīgiem vienam pret otru un mūsu atšķirībām visā, ko darām.
- Katru dienu būt par patiesu paraugu mūsu vērtībām un kultūrai.
- Nediskriminēt kolēģus un citas personas, ar kurām viņi ikdienā saskaras, strādājot *Tele2*.
- Sadarboties ar vadītājiem, lai radītu un uzturētu iekļaujošu darba vidi, kurā tiek novērtēts ikvienas personas unikālais ieguldījums.
- Sadarboties ar vadītājiem, lai novērstu jebkādas diskriminējošas darbības un/vai uzmākšanos, kas var tikt konstatēta.

7. Daudzveidības un iekļaušanas politikas pielietojums

i. Darbā pieņemšanas un atlases process

Tele2 atzinīgi vērtē un pieņem visus kandidātus neatkarīgi no viņu identitātes. Mēs cenšamies veidot kolektīvu, kas atspoguļo vietējo kopienu un mūsu klientu daudzveidību. Mēs nodrošināsim taisnīgu attieksmi visā darbā pieņemšanas procesā, jo īpaši attiecībā uz:

- nodrošināt, lai mūsu darba sludinājumi būtu atbilstoši un nediskriminējoši (satura, valodas un attēlu ziņā), un tajā pašā laikā saistoši gan sievietēm, gan vīriešiem;
- pielikt papildu pūles, lai piesaistītu nepietiekami pārstāvētas grupas, meklējot darbiniekus, sazinoties un iesaistoties darba tirgū;
- atlasīt tikai tos kandidātus, kuru prasmes un pieredze atbilst darba prasībām, un vienlaikus paplašināt mūsu kompetences prasības, lai nodrošinātu daudzveidības prasību izpildi;
- darba intervijās uzdot godīgus, objektīvus un uz kompetenci balstītus jautājumus;
- uzraudzīt darbā pieņemšanu un atlasī, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas visā procesā, un veikt pasākumus, lai novērstu jebkādu diskriminējošu darbību.

ii. Paaugstinājums un karjeras izaugsme

Iekšējās paaugstināšanas un karjeras attīstības procesā galvenā uzmanība tiks pievērsta sniegumam, prasmēm un potenciālam, nevis pieņēmumiem, kas balstīti uz vecumu, dzimumu, invaliditāti, dzimumidentitāti, ģimenes vai civilās partnerības statusu, grūtniecību vai maternitāti, etnisko izcelsmi, reliģiju vai seksuālo orientāciju vai citām pašidentifikācijas kategorijām. *Tele2* mērķis ir kļūt par vietu, kur attīstās talanti. Lai kas jūs būtu un lai no kurienes jūs būtu, jūs esat gaidīts *Tele2*.

iii. Apmācības

Apmācību mērķis ir uzlabot darba rezultātus, pilnveidot prasmes un sagatavot darbiniekus jauniem amatiem un pienākumiem. Tāpat kā darbā pieņemšanas un karjeras izaugsmes procesā, lēmumi par apmācību nepieciešamību tiek balstīti uz personas pilnveidošanās vajadzībām, nevis uz dažādības vai pašidentifikācijas aspektiem.

iv. Atalgojums un atzinība

Tele2 nodrošina vienādu atalgojumu par identisku pienākumu veikšanu. Algu pārskatīšanas procesa pamatā ir katras personas individuālais sniegums. Atalgojuma sistēma tiek regulāri pārskatīta. *Tele2* mērķis ir nodrošināt iekļaujošu pabalsta sistēmu, un pabalsts ir atkarīgs no vietējās tirgus situācijas un amata pozīcijas.

8. Mūsu mērķi daudzveidības un iekļaušanas jomā

Mēs ik gadu izvirzām izmēramus mērķus daudzveidības un iekļaušanas sasniegšanai. Valde un Grupas vadības komanda ik gadu pārskata šos mērķus un to izpildi. Mēs ziņojam par daudzveidības un iekļaušanas datiem katrā gada pārskatā. Atsevišķas struktūrvienības izvirza izmēramus mērķus, kas attiecas uz to konkrēto uzņēmējdarbības daļu.

Mērķi

1. Līdz 2023. gadam mēs kļūsim par uzņēmumu ar vienlīdzīgu dzimumu pārstāvniecību visos uzņēmuma līmeņos (ar vienlīdzīgu dzimumu pārstāvniecību mēs saprotam 40–60% abu dzimumu pārstāvju).
2. Mēs pieņemam darbiniekus saskaņā ar mūsu principu 2+1 (t. i., mēs pieņemam darbā 2 sievietes uz katru vīrieti komandās, kurās pastāv dzimumu nelīdzsvarotība).
3. Mēs veidojam iekļaušanas kultūru, ko mēra ar *My Voice*.

Plašāka informācija ir pieejama dažādības un iekļaušanas stratēģijā un gada plānā sadaļā [Tell Us](#) (iekšēji) vai tele2.com

(ārēji).

9. Politikas pārkāpumi

Jebkādu šīs daudzveidības un iekļaušanas politikas pārkāpumu gadījumā vērsieties pie sava vadītāja. Ja problēma netiek atrisināta, vai tuvākais vadītājs nav piemērots, lai novērstu pārkāpumu, vērsieties pie augstākā līmeņa vadītāja un/vai personāla daļas.

Lai nodrošinātu ētisku uzņēmējdarbības rīcību pēc visaugstākajiem standartiem, par darbībām, kas pārkāpj Rīcības kodeksu vai šo politiku, var arī ziņot:

<mailto:report.violation@tele2.com>

Vairāk par mūsu trauksmes celšanas politiku varat lasīt šeit: <https://www.tele2.com/sustainability/whistleblowing-policy/>