

ntss

SAFETY • FIRE • ENVIRONMENT

ПОЛИТИКА РАВЕНСТВА, РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИИ (EDI)

Данная политика разработана в соответствии со стандартом ISO 30415 и внедряется в интегрированном виде совместно с системами менеджмента ISO 45001, ISO 14001, ISO 27001 и ISO 21001.

РЕДАКЦИЯ

Описание изменений	Описание изменений	Описание изменений
Первоначальная публикация	0	20.04.2016
Формат политики	1	18.10.2018
Внесены изменения в содержание	2	28.04.2026

ПОЛИТИКА РАВЕНСТВА, РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИИ(EDI)

Как NTSS, мы привержены продвижению равных возможностей, созданию инклюзивной и разнообразной рабочей среды, а также предотвращению незаконной дискриминации в сфере занятости и во взаимодействии с клиентами и поставщиками.

Мы признаём, что наши сотрудники, клиенты и поставщики обладают различными характеристиками, опытом, потребностями и ожиданиями. Мы понимаем, что люди с различным происхождением, навыками, установками и опытом привносят новые идеи и точки зрения. Понимание, признание ценности и эффективное управление этими различиями приносит пользу на индивидуальном, командном и организационном уровнях.

Мы стремимся создать инклюзивную рабочую среду, в которой индивидуальные различия ценятся и уважаются, и где каждый сотрудник может реализовать свой потенциал и максимально раскрыть свой вклад.

Мы стремимся обеспечить равные возможности и равное отношение для всех сотрудников и кандидатов на работу. Мы также стремимся гарантировать, что ни одно лицо не подвергается менее благоприятному обращению или неблагоприятному положению вследствие необоснованных практик по признакам возраста, инвалидности, гендера, гендерного перехода, брака или гражданского партнёрства, беременности и материнства, расы, религии или убеждений, пола или сексуальной ориентации.

Ключевым элементом обеспечения равенства возможностей в сфере занятости является создание рабочей среды, в которой ко всем относятся с достоинством и уважением в соответствии с нашими основными ценностями, и которая свободна от всех форм преследования и травли. Наша организация придерживается политики нулевой терпимости к любым формам травли, преследования или дискриминации.

Данная политика разработана для поддержки реализации наших обязательств. Соблюдение этой политики также направлено на предотвращение участия сотрудников в незаконных актах дискриминации. Для получения подробных рекомендаций по вопросам преследования, сексуального преследования и травли следует обратиться к нашей Политике против преследования и травли.

Данная политика не является частью какого-либо трудового договора и не создаёт никаких договорных прав.

1. Определения

Равенство: означает справедливое отношение ко всем и обычно связано с применимым законодательством.

Разнообразие: означает наличие различий между людьми.

Инклюзия: означает такую культуру, в которой люди с различным опытом и особенностями могут участвовать в рабочей среде, чувствовать себя комфортно и уверенно, оставаться собой и работать в соответствии с потребностями бизнеса. Инклюзия обеспечивает, чтобы каждый человек ценился и мог вносить вклад.

Буллинг / Травля Нежелательное поведение со стороны отдельного лица или группы, которое заставляет человека чувствовать себя некомфортно, униженно, подавленно или находящимся под угрозой.

Преследование: Нежелательное поведение, связанное с защищёнными характеристиками, такими как пол, гендерный переход, раса (включая цвет кожи, национальность, этническое или национальное происхождение), инвалидность, сексуальная ориентация, религия или убеждения и возраст, которое нарушает достоинство человека или создаёт запугивающую, враждебную, унизительную или оскорбительную среду.

Сексуальное преследование: Нежелательное вербальное, невербальное или физическое поведение сексуального характера. Такое поведение может нарушать достоинство человека или создавать запугивающую, враждебную, унизительную или оскорбительную среду. Даже единичный случай может считаться сексуальным преследованием. Менее благоприятное отношение к человеку за принятие или отклонение такого поведения также считается сексуальным преследованием.

2. Правовая основа

Прямая или косвенная дискриминация в процессах найма или трудоустройства по следующим основаниям является незаконной:

- Возраст
- Инвалидность
- Пол
- Гендерный переход
- Беременность и материнство
- Раса (включая цвет кожи, национальность, этническое или национальное происхождение)
- Сексуальная ориентация
- Религия или убеждения
- Брак или гражданское партнёрство

Эти характеристики называются «защищёнными характеристиками».

Дискриминация также может быть незаконной после окончания трудовых

отношений (например, отказ в предоставлении рекомендации).

Сотрудники не должны допускать дискриминации или преследования в отношении действующих или бывших сотрудников, кандидатов на работу, клиентов, поставщиков или посетителей. Это требование распространяется как на рабочее место, так и на деятельность вне рабочего места (включая взаимодействие с клиентами и деловыми партнёрами), а также на все мероприятия, связанные с работой.

Работодатели обязаны обеспечивать разумные условия (адаптации) для облегчения доступа к услугам для лиц с инвалидностью. Это включает устранение физических барьеров, внесение необходимых изменений и устранение факторов, препятствующих доступу к услугам. Поставщики услуг также должны заранее предусматривать возможные барьеры доступа и принимать соответствующие меры.

3. Виды незаконной дискриминации

Прямая дискриминация: возникает, когда с человеком обращаются менее благоприятно из-за фактической или предполагаемой защищённой характеристики. Например, отказ в приёме на работу женщине из-за её беременности является прямой дискриминацией.

Ассоциативная дискриминация: возникает, когда с человеком обращаются менее благоприятно из-за его связи с лицом, обладающим защищённой характеристикой.

В ограниченных случаях работодатель может применять прямую дискриминацию, если для конкретной должности существует подлинное профессиональное требование, связанное с защищённой характеристикой. Однако такое требование должно быть необходимым для выполнения работы и соразмерным средством достижения законной цели.

Косвенная дискриминация: возникает, когда на первый взгляд нейтральное положение, критерий или практика ставит лиц с определённой защищённой характеристикой в менее благоприятное положение по сравнению с другими, и это не может быть обосновано как соразмерное средство достижения законной цели.

Преследование: Нежелательное поведение, связанное с защищённой характеристикой (за исключением брака/гражданского партнёрства и беременности/материнства), которое нарушает достоинство человека или создаёт запугивающую, враждебную, унизительную или оскорбительную среду. При этом не имеет значения, было ли такое воздействие намеренным.

Ассоциативная дискриминация: возникает, когда человек подвергается дискриминации или преследованию из-за своей связи с другим лицом, обладающим защищённой характеристикой.

Дискриминация по восприятию: возникает, когда человек подвергается дискриминации или преследованию из-за предположения, что он обладает

защищённой характеристикой, даже если это не соответствует действительности.

Виктимизация: возникает, когда сотрудник подвергается неблагоприятному обращению из-за того, что он подал жалобу в соответствии с законодательством или поддержал такую жалобу, либо подозревается в этом (например, лишение возможностей обучения или продвижения). Однако лица, подающие заведомо ложные или злонамеренные жалобы, не подлежат защите.

Невыполнение разумных адаптаций: возникает, когда физическая особенность, правило или практика ставит человека с инвалидностью в существенно неблагоприятное положение, а работодатель не предпринимает разумных мер для устранения или снижения этого неблагоприятного положения.

4. Цели

Мы установили следующие цели:

Равенство

- Исключить незаконную дискриминацию во всех аспектах трудовой деятельности, включая найм, продвижение, возможности обучения, оплату труда и льготы
- Ограничивать требования к должностям и кандидатам только теми критериями, которые необходимы для эффективного выполнения работы
- Оценивать кандидатов в процессах найма и продвижения на основе их соответствия, компетентности и квалификации
- Не использовать статус инвалидности или личные/семейные обязанности в качестве критериев принятия решений, если это не является объективно необходимым
- Обеспечивать рабочую среду, свободную от преследования и травли, основанную на достоинстве и уважении

Разнообразие

- Анализировать существующее разнообразие в организации (например, различия в оплате труда, результаты опросов и т.д.)
- Чётко коммуницировать связь между разнообразием и организационными ценностями и целями
- Предпринимать позитивные меры для повышения уровня разнообразия в процессах найма и отбора
- Измерять, вести отчётность и устанавливать целевые показатели по эффективности в области разнообразия и инклюзии

Инклюзия

- Создавать инклюзивную рабочую среду через рабочую группу по разнообразию
- Понимать и поддерживать потребности людей с различными требованиями
- Принимать меры на основе анализа обратной связи сотрудников
- Пересматривать политики и процедуры, чтобы они учитывали разнообразные потребности сотрудников, клиентов и заинтересованных сторон

5. Достоинство на рабочем месте / Буллинг и преследование
В организации действует отдельная политика, регулирующая вопросы буллинга и преследования (включая сексуальное преследование). Порядок рассмотрения таких случаев подробно изложен в данной политике.

6. Клиенты, поставщики и лица, не являющиеся сотрудниками
Незаконная дискриминация не допускается в отношении клиентов, поставщиков или посетителей, которые используют или намереваются использовать продукты, услуги и возможности, предоставляемые нашей организацией.

Если вы считаете, что подверглись буллингу или преследованию со стороны клиента, поставщика, посетителя или любой третьей стороны, вы должны немедленно сообщить об этом своему руководителю. Важно не пытаться самостоятельно урегулировать такие ситуации и предоставить руководителю возможность принять необходимые меры.

7. Ответственность
Для обеспечения эффективной реализации данной политики назначен представитель высшего руководства, несущий общую ответственность за её применение. Данное лицо обеспечивает внедрение политики в рамках своей зоны ответственности, рассматривает возникающие вопросы и при необходимости привлекает поддержку соответствующих подразделений.

Для поддержки эффективной реализации политики создана Рабочая группа по разнообразию, ответственная за разработку предложений и внедрение необходимых мероприятий.

Предоставление экспертных консультаций, обучение, методическая поддержка и необходимая отчётность, связанные с реализацией политики, находятся в ведении соответствующих подразделений.

В рамках данного направления определены следующие действия:

- Принятие соответствующих мер в рамках дисциплинарных процедур в отношении сотрудников, нарушающих данную политику
- Обеспечение необходимого инструктажа и обучения, в особенности для руководителей

- Информирование сотрудников об их обязанностях в рамках данной политики
- Мониторинг эффективности политики и регулярный пересмотр процессов её реализации

8. Роли и обязанности

Все сотрудники (включая удалённых работников; независимо от того, работают ли они на полной ставке, неполной ставке, по срочному или временно́му договору) обязаны соблюдать данную политику.

В этом контексте от сотрудников ожидается:

- Понимать и применять положения политики
- Осознавать влияние своего поведения на других
- Распознавать различные формы дискриминации и избегать их
- Противодействовать неподобающему поведению
- Сообщать о случаях преследования и травли

Руководители дополнительно несут ответственность за:

- Обеспечение реализации данной политики
- Демонстрацию надлежащего поведения в качестве примера
- Создание поддерживающей рабочей среды
- Реагирование на неподобающее поведение
- Незамедлительную передачу жалоб в соответствующие подразделения
- Обеспечение проведения необходимых расследований
- Принятие соответствующих мер в случаях нарушений

Соответствующие подразделения несут ответственность за:

- Информирование сотрудников
- Предоставление консультаций и разъяснений
- Организацию обучения
- Мониторинг эффективности политики

Сотрудникам рекомендуется сообщать о наличии инвалидности своим руководителям или в соответствующие подразделения, чтобы можно было

обеспечить необходимую поддержку.

9. Мониторинг и пересмотр

Данная политика регулярно контролируется с целью оценки её эффективности и обновляется в соответствии с изменениями законодательства.

Персональные данные, собираемые для оценки равных возможностей, обрабатываются в соответствии с политиками защиты данных. Подробная информация об использовании таких данных изложена в Уведомлении о конфиденциальности сотрудников.

10. Обучение

Все сотрудники проходят обучение по вопросам равенства, разнообразия и инклюзии в рамках процесса адаптации.

Руководители несут ответственность за установление надлежащих стандартов поведения, выступают в качестве ролевых моделей и обеспечивают соблюдение данной политики своими командами.

11. Жалобы

Если вы считаете, что подверглись преследованию, буллингу или виктимизации, вы можете подать жалобу в соответствии с нашей Политикой против преследования и буллинга либо в рамках соответствующих процедур.

Ни одно лицо, добросовестно подавшее жалобу о дискриминации, не будет подвергнуто виктимизации или какому-либо неблагоприятному обращению.

Однако жалобы, поданные недобросовестно или признанные ложными, будут рассматриваться в рамках Дисциплинарной процедуры и могут повлечь дисциплинарные меры, включая увольнение.

12. Нарушение данной политики

Все сотрудники обязаны соблюдать данную политику, и любое её нарушение будет рассматриваться крайне серьёзно.

Нарушения, совершённые сотрудником, могут быть квалифицированы как грубое дисциплинарное нарушение и повлечь меры в рамках Дисциплинарной процедуры, включая немедленное увольнение.

В случае несоблюдения данной политики лицами, не являющимися сотрудниками, поставщиками или третьими сторонами, NTSS оставляет за собой право немедленно прекратить деловые отношения с соответствующим лицом или организацией без уведомления и компенсации.

Лица, участвующие в незаконной дискриминации, могут нести личную ответственность по возникающим требованиям о возмещении ущерба.
Если вы считаете, что данная политика была нарушена, вам рекомендуется как

можно скорее сообщить об этом своему руководителю.

13. Клиенты и поставщики услуг

NTSS, как правило, оставляет за собой право выбирать своих клиентов. Однако ни одному клиенту не может быть отказано в предоставлении услуг на основании защищённой характеристики.

Услуги, предоставляемые клиентам и потенциальным клиентам, оказываются в соответствии с применимым законодательством о равенстве. При необходимости могут применяться законные меры позитивного действия.

Все сотрудники, поставщики, представители и иные третьи лица отбираются исключительно на основе требований к работе, заслуг и соответствия. В этих процессах дискриминация не допускается.

14. Область применения и соблюдение законодательства

Хотя данная политика в основном разработана с учётом законодательства Турции, NTSS обязуется соблюдать законы и нормативные акты во всех странах, в которых она осуществляет свою деятельность.

Политика будет толковаться и применяться, насколько это возможно, в соответствии с применимыми правовыми требованиями. При необходимости NTSS оставляет за собой право отступать от положений данной политики для обеспечения соблюдения юридических обязательств.

УТВЕРДИЛ

ASUMAN ERKUL

