



МНОГООБРАЗИЕ, РАВНОПОСТАВЕНОСТ И ПРИБОЩАВАНЕ В SHELL

**КАКВО ОЗНАЧАВАТ ТЕ ЗА SHELL, ВРЪЗКАТА ИМ СЪС
СТРАТЕГИЯТА НА КОМПАНИЯТА, ФОКУС ОБЛАСТИ,
РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ И СТЪЛБОВЕ НА DE&I ПОЛИТИКАТА
НА SHELL**

Какво означават за Shell многообразие, равнопоставеност и приобщаване

МНОГООБРАЗИЕТО е богатството от видими и невидими различия, които правят всеки човек уникален. В Shell се ценят различните гледни точки, опит, знания, култури и стилове на работа, с които всеки служител допринася в компанията. Shell има за цел да бъде отражение на многообразните общности, в които работи.

Всеки човек започва от различно място и **РАВНОПОСТАВЕНОСТТА** цели да адресира дисбаланса, така че да може да се постигнат справедливи резултати за всеки. Shell се стреми да създаде условия на равнопоставеност, като идентифицира и премахне пречките пред възможностите, така че служителите и общностите, в които живеят и работят, да могат да развият пълния си потенциал.

ПРИБОЩАВАНЕТО означава съзнателно и активно да се уважава, приема и цени уникалността на останалите като източник на сила. То е свързано с това да имаме смелостта да се намесим, когато видим, че липсва приобщаване. Shell се стреми да създаде култура на пълно приобщаване, в която всички служители се чувстват безопасно да бъдат себе си на работното място, имат чувство за принадлежност, и могат да говорят открито, да споделят идеи и дилеми, за да дадат своя принос за компанията.



МНОГООБРАЗИЕ

РАВНОПОСТАВЕНОСТ

ПРИБОЩАВАНЕ

Дефиниране на визията на компанията

Важно е една компания да има първо ясна визия за това къде иска да се позиционира от гледна точка на многообразието, равнопоставеността и приобщаването. Тази визия трябва да бъде тясно свързана с цялостната стратегия на компанията и е изключително важно лидерите на компанията на най-високо ниво и надолу да прегърнат идеята и нейната реализация и да я поставят наравно с останалите бизнес приоритети.

Визията на Shell е смела – да се превърне в една от най-многообразните и приобщаващи организации в света. Място, където всеки – от служителите до клиентите, партньорите и доставчиците – се чувства оценен, уважаван и има силно усещане за принадлежност.

Shell е внедрила тази цел в глобалната стратегия на компанията – Powering Progress („Ускоряваме прогреса“), защото вярва, че това е правилното нещо, което трябва да се направи, и това ще я укрепи като компания. Това ще обогати опита ѝ и ще помогне за създаването на иновации за бъдещето и по-добро обслужване на клиентите. Главният изпълнителен директор и изпълнителният комитет на компанията са отговорни за нейния напредък.

Определяне на фокус областите и ръководните принципи

Стратегията на компанията по отношение на многообразието, равнопоставеността и приобщаването трябва да е насочена към всеки един човек и това трябва да намери израз в политиките и практиките. Добре е компанията да определи в кои области конкретно да фокусира усилията си и да състави „пътна карта“ на това къде се намира в момента, къде иска да стигне и как смята да стигне дотам. Добре е също да дефинира основните принципи, от които ще се ръководи в действията ѝ.

4 фокус области за Shell

ПОЛ

РАСА И
ЕТНИЧЕСКА
ПРИНАДЛЕЖНОСТ

ПРИОБЩАВАНЕ И
РАВНИ
ВЪЗМОЖНОСТИ
НА ХОРА С
РАЗЛИЧНИ
СПОСОБНОСТИ

ЛГБТ+

Ръководни принципи за Shell

Това се отнася за всеки. Не е по желание, нито е просто формалност.

Ще държим себе си и другите отговорни. Като за всеки друг бизнес приоритет, ангажиментите на ръководството ще бъдат видими и ще измерваме напредъка си.

Изживяваме ценностите си. Ще възнаграждаваме и празнуваме напредъка и ще адресираме поведенията, които не са в съответствие с нашите ценности.

Това е едно пътешествие на учене. Когато стават грешки, ще се учим от тях. Ще обсъждаме открито какво се е случило и какво е необходимо, за да се държим различно в бъдеще.

Напредъкът е по-важен от съвършенството. Това се отнася до предприемане на действия, така че да отразяваме многообразието във всичките му форми и непрекъснато да се застъпваме за равнопоставеността и приобщаването.

Активната подкрепа е от решаващо значение. Ще отделим нужното време и ресурси за това.

Трите основни стълба

Трансформацията на Shell по отношение на многообразието, равнопоставеността и приобщаването е изградена върху три основни стълба. На следващите слайдове може да видите примери за реализиране на практика на съответните стълбове с конкретни цели и действия, предприети от компанията.

Първи стълб



Изживяваме
ценностите си

Втори стълб



Постигаме
максимални
резултати в
DE&I

Трети стълб



Печелим
доверието на
другите в нас



Изживяваме ценностите си

Примери за конкретни цели и действия:

Да изгради психологическа сигурност, за да могат служителите да се чувстват свободни да изказват своето мнение, да споделят опита си и да развият пълния си потенциал:

- Компанията е въвела задължителни обучения за служителите: „Уважение на работното място“, „Съзнателно приобщаване“ и екипни модули на теми Равнопоставеност и Активна подкрепа.

Да актуализира политиките си, за да подобри приобщаването, като се отчитат нуждите на отделни групи:

- Компанията предлага глобално минимум 8 седмици платен родителски отпуск (в зависимост от местното законодателство). Този отпуск важи за всички бащи, осиновители и родители партньори, приемащи нов член в семейството, независимо от техния пол, полова идентичност, сексуална ориентация и семейно положение. Това е в допълнение на глобалната политика на компанията за предоставяне на минимум 16 седмици платен отпуск по майчинство (отново в зависимост от местното законодателство).

Да подобри достъпа и приобщаването на служителите с различни способности:

- Компанията осигурява подкрепа и необходимите условия за хора с различни възможности по време на процеса на подбор и през цялата им кариера в Shell, включително чрез достъп до образователни материали, програми за обучение и лично и професионално развитие.
- Компанията е създала Портал за различни възможности, достъпност и приобщаване, който предлага цялостно ръководство за преките ръководители, лидерите, хората с различни възможности и колегите за създаване на работна среда, която е психологически безопасна, достъпна и приобщаваща за хората с различни възможности.

Да изгради приобщаващи лидери с цел да се преодолеят бариерите пред приобщаването:

- Shell запазва фокуса върху изграждането на лична отговорност и е въвела вътрешни модули за обучение на служителите на теми Равнопоставеност и Активна подкрепа.
- За да стимулира личното отношение и отговорност на всеки служител по темата, Shell проведе първата си глобална инициатива по темата „Многообразие, равнопоставеност и приобщаване в действие: как участваш ти?“ през октомври 2023 г., която се фокусира върху концепцията за „грижата, смелостта и любознателността“ във всекидневното общуване.

Втори стълб



Постигаме
максимални
резултати в
DE&I

- За да се постигнат тези високи резултати, е важно да има прозрачност при събиране на информацията и нейното използване, като се прилагат принципите на доброволност и анонимност/ конфиденциалност. Така например, Shell въведе възможност за служителите в редица държави (в съответствие с правния и културния контекст) да споделят доброволно в системата за човешки ресурси данни относно тяхната полова идентичност, сексуална ориентация, расова/ етническа принадлежност, увреждания. Целта е тези данни да бъдат анализирани, така че да могат да се идентифицират силните области и областите за подобрение по отношение на многообразието, равнопоставеността и приобщаването, и да се предприемат нужните действия от страна на компанията.
- Важно е също да се измерва и отчита прозрачно, вътрешно и външно, напредъкът спрямо поставените цели, свързани с многообразието, равнопоставеността и приобщаването. Това може да стане както по линия на годишните доклади, които компанията публикува, така и по линия на Директивата за корпоративно устойчиво отчитане.
- Shell предоставя на служителите достъп до онлайн информационно табло относно многообразието, равнопоставеността и приобщаването, и публикува данни относно напредъка по тази тема в упоменатите по-горе доклади.

Трети стълб



**Печелим
доверието на
другите в нас**

Shell има за цел да бъде двигател на промяната по отношение на многообразието, равнопоставеността и приобщаването. Компанията работи активно с доставчиците по линия на DE&I. Тя се стреми да разшири кръга от многообразни доставчици, с които работи, и да подобри средата от гледна точка на DE&I. Shell си партнира също активно с външни заинтересовани страни като НПО и други, които имат интерес по темата.