



**KONTRAKT**

**POLITYKA RÓWNOŚCI SZANS  
I PRZECIWDZIAŁANIA NĘKANIU  
I ZASTRASZANIU**

---

Wrocław, 14.08.2017 r.

1	<u>DEKLARACJA</u>	3
2	<u>DEFINICJE</u>	3
3	<u>PROCEDURA W PRZYPADKU DYSKRYMINACJI</u>	4
4	<u>PROCEDURY PRZECIWDZIAŁANIA NĘKANIU I ZASTRASZANIU</u>	5
5	<u>DATA WPROWADZENIA</u>	6
6	<u>PYTANIA</u>	6
7	<u>ZMIANY</u>	6

Niniejsza polityka dotyczy twojego zatrudnienia we wszystkich placówkach, w których możesz wykonywać pracę na naszą prośbę.

## 1. Deklaracja

- 1.1 Grupa to pracodawca, który oferuje równe szanse i zobowiązuje się zapewniać, że warunki zatrudnienia pracownika lub kandydata są sprawiedliwe i niedyskryminujące. Oznacza to, że kandydaci do pracy i pracownicy będą traktowani sprawiedliwie niezależnie od ich płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, zmiany płci, rasy, pochodzenia, niepełnosprawności, religii lub przekonań religijnych.
- 1.2 Grupa będzie dążyć do promowania równych szans i przeciwdziałania nękanii i zastraszaniu poprzez upowszechnianie i prezentowanie niniejszej polityki podczas odpowiednich szkoleń i opracowywanie wytycznych dla osób odpowiedzialnych i podnoszenie świadomości poprzez rozwój personelu.
- 1.3 Ponadto, Grupa będzie nieustannie monitorować swoje polityki i praktyki, aby zapewnić, że się ich przestrzega. Pracownik ma prawo być traktowany z szacunkiem, co będzie skutkowało poprawą wyników, rozwojem osobistym i rozwojem kariery. Wszyscy dyrektorzy, kierownicy i pracownicy mają obowiązek wdrożyć niniejszą politykę.

## 2. Definicje

### 2.1 Dyskryminacja

- 2.1.1 Na potrzeby niniejszej polityki, dyskryminacja oznacza traktowanie osób w sposób mniej przychylny od innych z powodu ich płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, zmiany płci, rasy, pochodzenia, niepełnosprawności, religii lub przekonań religijnych, niezależnie od tego czy takie traktowanie będzie miało charakter bezpośredni czy pośredni poprzez stosowanie przepisów, kryteriów lub praktyk, które działają na niekorzyść takich osób.

### 2.2 Orientacja seksualna

- 2.2.1 Na potrzeby niniejszej polityki, orientacja seksualna oznacza orientację homoseksualną, heteroseksualną i biseksualną. Dyskryminacja może pojawiać się w oparciu o postrzeganie orientacji seksualnej danej osoby, nawet jeżeli jest ono błędne. Może również obejmować dyskryminację danej osoby ze względu na orientację seksualną osoby, z którą się ją łączy.

### 2.3 Zmiana płci

- 2.3.1 Na potrzeby niniejszej polityki, zmiana płci to życzenie bycia znanym jako osoba innej płci lub zmiany płci na przeciwną w stosunku do płci, z którą dana osoba się urodziła.

### 2.4 Religia lub przekonania religijne

- 2.4.1 Na potrzeby niniejszej polityki, religia lub przekonania religijne to jakakolwiek religia, przekonania religijne lub podobnego typu przekonania filozoficzne. To pojęcie nie obejmuje przekonań filozoficznych lub religijnych, o ile takie przekonania nie przypominają prze-

konań religijnych. Dyskryminacja może pojawiać się w oparciu o postrzeganie religijnych przekonań danej osoby, nawet jeżeli jest ono błędne. Może również obejmować dyskryminację danej osoby ze względu na religię lub przekonania religijne osób, z którymi się ją łączy.

## 2.5 Nękanie

2.5.1 Na potrzeby niniejszej polityki, nękanie to jakiegokolwiek wrogie, niepożądane, niewłaściwe i/lub obraźliwe zachowanie, które godzi w godność danej osoby, jej pewność siebie i dobre samopoczucie oraz kreuje wrogą atmosferę i powoduje, że dana osoba czuje się zastraszona, zdegradowana lub upokorzona.

## 2.6 Nękania na tle rasowym

2.6.1 Na potrzeby niniejszej polityki, nękanie na tle rasowym to działania, postawa, komentarze, gesty i zachowania, które są obraźliwe, upokarzające lub zastraszające. Takie zachowania obejmują komentarze mające na celu degradację, żarty, podteksty (insynuacje), drwiny lub przemoc fizyczną, które są degradujące na tle rasowym i potencjalnie obraźliwe, i nawiązują do rasy danej osoby, religii lub pochodzenia.

## 2.7 Molestowanie seksualne

2.7.1 Na potrzeby niniejszej polityki, molestowanie seksualne definiowane jest jako:

- Jakiegokolwiek czynności, postawa, komentarze, gesty i fizyczny kontakt natury seksualnej, które nie są pożądane i które w uzasadniony sposób mogą być postrzegane przez pracownika lub kandydata jako jawny lub domniemany warunek zatrudnienia.
- Jakiegokolwiek nieustępliwe, niepożądane działania, postawa, komentarz, gesty i kontakt fizyczny natury seksualnej, które mogą wywołać urazę, zakłopotanie i upokorzenie pracownika lub które stwarzają wrogą atmosferę pracy.

## 2.8 Zastraszanie

2.8.1 Na potrzeby niniejszej polityki, zastraszanie definiuje się jako powtarzające się zachowanie mające na celu kontrolę nad osobami lub wywołanie u nich poczucia niepewności na swoich stanowiskach lub zachowanie, które tym skutkuje.

## 2.9 Prześladowanie

2.9.1 Na potrzeby niniejszej polityki, prześladowanie definiuje się jako traktowanie osób w sposób mniej przychylny ze względu na to, co zrobiły lub w związku z korzystaniem przez nie ze swoich praw wynikających z przepisów prawnych lub przepisów dotyczących zatrudnienia.

# 3. Procedura w przypadku dyskryminacji

3.1 Wszyscy członkowie personelu mogą posłużyć się procedurą składania i rozpatrywania skarg Grupy, aby zgłosić zachowanie dyskryminujące. Skarga zostanie rzetelnie zbadana i rozpatrzona w oparciu o fakty ustalone w toku badania. Żadna osoba nie zostanie ukarana z powodu złożenia

nia takiej skargi, chyba że złoży ją w złej wierze. Jeżeli sprawa dotyczy nękania lub zastraszania jakiegokolwiek rodzaju, zostanie przeprowadzona procedura przeciwdziałania nękaniu i zastraszaniu określona poniżej.

3.2 Jakikolwiek pracownik, który dyskryminuje innego pracownika ze względu na jego płeć, stan cywilny, orientację seksualną, zmianę płci, rasę, pochodzenie, niepełnosprawność, religię lub przekonania religijne, będzie podlegać procedurze dyscyplinarnej Grupy. W poważnych przypadkach, w których zachowanie zostanie uznane za poważne przewinienie, będzie ono skutkować zwolnieniem ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli nie wystąpiły okoliczności łagodzące. Niniejsza deklaracja powinna zostać odczytana wraz z procedurą przeciwdziałania nękaniu i zastraszaniu określoną poniżej w punkcie 4.

## 4. Procedura przeciwdziałania nękaniu i zastraszaniu

4.1 Grupa, oprócz oferowania równych szans, zobowiązana jest również do zapewniania pracownikom środowiska pracy wolnego od nękania i zastraszania na tle seksualnym, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, zmiany płci, rasy, pochodzenia, niepełnosprawności, religii i przekonań religijnych. Obejmuje to wprowadzanie w zakłopotanie, upokarzanie, groźby i dyskryminację.

4.2 Odpowiednie środki zostaną podjęte, aby zapewnić, że żaden pracownik nie jest przedmiotem nękania i zastraszania. W rozumieniu tych zasad, Grupa nie akceptuje również żadnych przejawów zachowania, które mogą być postrzegane jako molestowanie seksualne.

4.3 Wszelkie zgłoszenia dotyczące nękania lub zastraszania powinny zostać przekazane dyrektorowi Grupy. Sprawa zostanie rozpatrzona w sposób dyskretny i poufny i zostaną podjęte odpowiednie działania. Obowiązkiem wszystkim pracowników, a przede wszystkim kierownictwa i przełożonych, jest zapewnienie wdrożenia polityki przeciwdziałania nękaniu i zastraszaniu. Nękanie i zastraszanie zostanie uznane za zaistniałe, jeżeli osoba, której sprawa dotyczy, wiedziała lub powinna wiedzieć, że jej zachowanie było niepożądane lub obraźliwe.

4.4 Nękanie i zastraszanie są wykroczeniami dyscyplinarnymi, które w najpoważniejszych przypadkach mogą skutkować zwolnieniem. Pracownicy powinni być świadomi, że w niektórych okolicznościach mogą być pociągnięci do osobistej odpowiedzialności za działania niezgodne z prawem.

4.5 Przypadki molestowania seksualnego i nękania na tle rasowym mogą być uznane za poważne przewinienia, które będą rozpatrywane zgodnie z polityką postępowania dyscyplinarnego Grupy i mogą skutkować zwolnieniem ze skutkiem natychmiastowym. Mniej poważne naruszenia mogą skutkować koniecznością przeprosin nękanego, wydaniem nagany, zawieszeniem lub przeniesieniem nękanego.

4.6 Następujące zasady obowiązują w przypadku zgłoszeń o nękaniu i zastraszaniu:

- Wszystkie zgłoszenia zostaną potraktowane poważnie i zostaną rozpatrzone w sposób poufny przez przeszkolonych bezstronnych pracowników.
- Wszystkie skargi zostaną wzięte pod uwagę i rozpatrzone zgodnie z procedurą składania i rozpatrywania skarg. Jeżeli Grupa ma powody przypuszczać, że bezpieczeństwo osobiste osoby zgłaszającej skargę lub innej może być zagrożone lub że zostało popełnione przestępstwo, Grupa

może podjąć prawne działania i/lub zawiadomić policję przed podjęciem wewnętrznych działań.

- Prześladowanie lub nękanie osoby zgłaszającej skargę lub osoby, na którą została złożona skarga lub świadków będzie traktowane jako wykroczenie dyscyplinarne.
- Zgłaszanie oszczerczych skarg będzie traktowane jako wykroczenie dyscyplinarne.

### 5. Data wprowadzenia

5.1 Niniejsza polityka wchodzi w życie w dniu rozpoczęcia funkcjonowania Grupy i nie obejmuje zdarzeń, które miały miejsce przed tą datą.

### 6. Pytania

6.1 Jeżeli masz jakieś pytania dotyczące niniejszej polityki oraz tego, w jaki sposób ona Ciebie dotyczy, zwróć się do swojego kierownika.

### 7. Zmiany

7.1 Niniejsza polityka podlega zmianom i aktualizacjom.