

Regulamin równego traktowania w miejscu pracy

Zarząd/Dyrekcja organizacji szanuje i docenia różnorodność występującą w miejscu pracy, wynikającą z płci, wieku, (nie)pełnosprawności, orientacji seksualnej, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości. Różnorodność ta traktowana jest jako wartość dodana naszej organizacji, świadcząca o jej potencjale oraz przewadze rynkowej. Wierzymy, że realizowanie zasad równego traktowania w miejscu pracy przekłada się zarówno na lepsze wyniki finansowe organizacji, jak i lepsze relacje w niej panujące. W związku z tym ustalamy co następuje:

§ 1

Pojęcia ogólne

1. Nierówne traktowanie w miejscu pracy oznacza gorsze traktowanie pracownika/pracownicy, którego rezultatem jest nieuzasadnione, niesprawiedliwe oraz krzywdzące różnicowanie w stosunku do innych pracowników/pracownic organizacji.
2. Nierówne traktowanie w miejscu pracy zakazane jest na etapie: rekrutacji, ustalania warunków zatrudnienia, ustalania awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń i nagród/premii, zwolnień.
3. Nierówne traktowanie w miejscu pracy zakazane jest również w ramach bieżącego wykonywania codziennych czynności przez pracowników/pracownice poszczególnych szczebli, wynikających z zadań i obowiązków przypisanych do ich stanowisk pracy.
4. Na nierówne traktowanie w miejscu pracy składają się dyskryminacja oraz mobbing.
5. Na dyskryminację w miejscu pracy składają się kolejno: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie oraz molestowanie seksualne.

§ 2

Nierówne traktowanie w miejscu pracy

1. Dyskryminacja oznacza nierówne oraz gorsze traktowanie pracownika/pracownicy ze względu na jego/jej: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość.
2. Dyskryminacja bezpośrednia oznacza jawne oraz wprost wyrażane nierówne oraz gorsze traktowanie pracownika/pracownicy ze względu na jego/jej: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość.
3. Dyskryminacja pośrednia oznacza pozornie neutralne traktowanie pracownika/pracownicy, którego skutkiem jest jednak niekorzystna dysproporcja albo szczególnie niekorzystna sytuacja w porównaniu do wszystkich lub znacznej





mobbingowym oraz jakie kroki będą podejmowane przez organizację w przypadku wpłynięcia tego typu zgłoszenia.

3. W zależności od kategorii czynu, środki dyscyplinarne są zróżnicowane przez organizację: od pisemnego upomnienia, którego kopia zostaje dołączona do akt pracownika/pracownicę, aż po zwolnienie dyscyplinarne.

§ 7

Uwagi końcowe

1. Niniejszy regulamin obowiązuje z dniem podania go do publicznej wiadomości pracowników/pracownic organizacji.
2. Niniejszy regulamin nie wyklucza ani nie umniejsza uprawnień pracowników/pracownic do dochodzenia swoich praw dotyczących zażaleń na mocy odpowiednich przepisów prawa.
3. Uzupełnieniem dla treści niniejszego regulaminu są szczegółowe przepisy Kodeksu pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

