

Ład korporacyjny

# Procedura Grupy dotycząca różnorodności i akceptacji



## WPROWADZENIE

Dążymy do stworzenia sprawiedliwego i integracyjnego środowiska pracy, umożliwiającego wszystkim pracownikom wnoszenie indywidualnego i cennego wkładu w działalność firmy. Jesteśmy również zdeterminowani, aby zapewnić tę samą otwartość wszystkim naszym klientom, dostawcom, partnerom biznesowym i społecznościom, w których działamy.

Od wszystkich naszych pracowników w całej Grupie oczekujemy pomocy w budowaniu pozytywnego środowiska pracy, poprzez wspieranie współpracowników oraz traktowanie innych osób z szacunkiem, godnością i uprzejmością. Oczekujemy, że nasi menadżerowie będą stanowić wzór w tej dziedzinie poprzez zniechęcanie do uprzedzeń, a także będą dawać dobry przykład swoim własnym zachowaniem.

Niniejsza procedura określa nasze podejście do kwestii różnorodności i akceptacji w Grupie oraz nasze oczekiwania wobec wszystkich pracowników w ramach wspierania i przestrzegania naszych zasad.

Oczekiwania te dotyczą wszystkich pracowników w całej Grupie. Jeżeli istnieją lokalne wymogi prawne lub regulacyjne, będą one miały pierwszeństwo. Jednakże we wszystkich pozostałych okolicznościach niniejsza procedura musi obowiązywać w całej Grupie.

Niniejsza procedura obowiązuje również wykonawców, agentów, podwykonawców oraz inne osoby pracujące na rzecz lub w imieniu SIG plc.

*W niniejszym dokumencie „SIG” oznacza SIG plc oraz jej podmioty powiązane. Zaimki „nasz” oraz „my” odnoszą się do SIG plc*

## ZASADY

Różnorodność i akceptacja wiążą się z rozpoznawaniem i wykorzystywaniem wartości, jakie różnice wnoszą do organizacji. Jako międzynarodowy pracodawca, doceniamy różnorodność naszych pracowników i korzyści, jakie przynosi ona w osiągnięciu naszych celów.

Kluczowe zasady naszego podejścia są następujące:

- zachęcanie, promowanie i utrzymywanie integracyjnego i wspierającego środowiska pracy, które odzwierciedla prawa jednostek do sprawiedliwego traktowania i szacunku oraz umożliwia im realizację swojego potencjału
- rekrutowanie, rozwijanie i zatrzymywanie talentów w oparciu o umiejętności, kwalifikacje, doświadczenie, wyniki, zachowania i osiągnięcia, przy zastosowaniu jasno określonych, sprawiedliwych i akceptacyjnych kryteriów
- inwestowanie w rozwój pracowników, ich sprawiedliwe i równe traktowanie oraz wspieranie uczciwej i otwartej kultury, która docenia różnice
- wspieranie pracowników w pracy w sposób odpowiadający ich sytuacji poprzez wspieranie elastycznej pracy, oferowanie stanowisk w niepełnym wymiarze godzin oraz zachęcanie do dzielenia się pracą i zmiany w zakresie obowiązków, jeśli jest to możliwe
- opracowywanie procedur i praktyk, mających na celu ukierunkowanie i sterowanie sposobem, w jaki postępujemy zarówno wewnątrz organizacji, jak i z naszymi

zewnętrznymi interesariuszami, które jasno określają nasze zasady i oczekiwania, zapewniają uczciwość i spójność podejścia oraz doceniają indywidualność

- zrozumienie naszych klientów i społeczności, w których działamy, aby zapewnić doskonałą obsługę naszej coraz bardziej różnorodnej klienteli
- upewnienie się, że wszyscy pracownicy SIG mają świadomość swoich praw i obowiązków związanych z różnorodnością i akceptacją
- zachęcanie liderów, pracowników oraz naszych zewnętrznych partnerów i interesariuszy do wprowadzania pozytywnych zmian poprzez aktywne wspieranie naszej różnorodności i zasad akceptacji

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ

### Odpowiedzialność pracowników

Obowiązkiem wszystkich pracowników jest promowanie kultury i podejścia do pracy wspierających nasze zasady różnorodności i akceptacji.

Od pracownika oczekuje się:

- zrozumienia i przestrzegania procedury oraz zgłaszania wszelkich incydentów lub domniemyanych incydentów, które mogłyby zostać uznane za naruszenie zasad do swojego Bezpośredniego Przełożonego lub Działu HR
- promowania naszych zasad dotyczących różnorodności i akceptacji, a także zgłaszania zaobserwowanych lub zasłyszanych sytuacji, które jego zdaniem nie są zgodne z naszymi oczekiwaniami
- zgłaszania wszelkich potencjalnych problemów związanych z dyskryminacją, represjami, mobbingiem lub nękaniami do osoby, której dotyczy skarga. Każdy pracownik zgłaszający problem w celu rozwiązania sprawy w sposób inny niż formalne postępowanie, uzyska wsparcie.
- posiadania świadomości, że za każdy akt bezprawnej dyskryminacji można ponieść osobistą odpowiedzialność również poza firmą.

### Odpowiedzialność kierownictwa

Od Menadżera oczekuje się:

- zapewnienia wdrożenia procedury, przeszkolenia pracowników w zakresie jej przestrzegania i stosowania się do niej
- wzięcia na siebie odpowiedzialności poprzez omówienie i rozwiązywanie z osobą składającą skargę wszelkich zarzutów przeciwko współpracownikowi lub członkowi społeczności związanemu z SIG, o których uzyska wiedzę
- zapewnienia dalszego doradztwa, wsparcia i szkolenia dla Działu HR, jeżeli jest to konieczne.

## NIEDOPUSZCZALNE ZACHOWANIE, MOBBING I NĘKANIE

W celu promowania oraz utrzymania różnorodnego i akceptującego środowiska pracy, które pozwala wszystkim pracownikom czuć się docenianymi, ważne jest, aby wszyscy byli świadomi zachowań, które mogą stanowić molestowanie, nękanie lub niedopuszczalne zachowanie o negatywnym wpływie na inne osoby.

### Niedopuszczalne zachowanie

Postępowanie, które uznawane jest za niedopuszczalne, obejmuje m.in.:

- niepożądany kontakt fizyczny, komentarze, spojrzenia, insynuacje o charakterze osobistym lub sugestywnym, które mogą być obraźliwe
- jakiegokolwiek formy represji, fizycznej lub psychicznej, ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, narodowość, kolor skóry, wyznanie, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, chorobę / stan zdrowia, przekonania religijne lub tym podobne, niezależnie od tego, czy podstawy te są rzeczywiste, czy domniemane
- obraźliwy język lub zachowanie, w tym żarty i obelgi
- pokazywanie obraźliwych materiałów wizualnych, w tym o charakterze seksualnym
- propozycje seksualne, w tym przysługi ze strony osoby na wyższym stanowisku w odniesieniu do zakresu obowiązków i rozwoju kariery zawodowej drugiej osoby
- zachowania zastraszające lub upokarzające

### Mobbing

Termin „mobbing” często wiąże się z prześladowaniem lub uciskiem przy użyciu siły lub gróźb. Większość przypadków mobbingu w miejscu pracy występuje jednak na znacznie niższym poziomie, który można opisać jako ciągłe lub powtarzające się niepokojenie lub dokuczanie.

Rodzaje zachowań, które mogą stanowić mobbing i są niedopuszczalne, niezależnie od okoliczności, obejmują między innymi:

- ciągłą, nieuzasadnioną krytykę lub ośmieszanie, zwłaszcza gdy ma to miejsce w obecności innych pracowników, na przykład podczas zebrania
- obraźliwe uwagi lub bezpodstawne groźby
- podważanie kompetencji osoby lub grupy pracowników poprzez przeciążanie ich zbyt dużą ilością pracy
- uniemożliwienie danej osobie dostępu do możliwości rozwoju lub promocji

### Nękanie

Termin „nękanie” dotyczy niepożądanych zachowań prowadzących do:

- naruszenia godności danej osoby lub
- tworzenia zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska pracy.

Kwestie lub skargi dotyczące niedopuszczalnego zachowania, mobbingu lub nękania mogą mieć charakter delikatny lub osobisty. Niezależnie od tego, czy niedopuszczalne zachowania są

zamierzone, czy też nie, należy pamiętać, że to, co nie obraża jednej osoby, może być obraźliwe dla innej.

## ŚRODKI

Firma dąży do:

- zapewnienia, aby nasza procedura i praktyki w zakresie zatrudnienia były zgodne z obowiązującymi przepisami i powiązanymi z nimi dyrektywami oraz ustawami krajowymi
- informowania wszystkich pracowników o naszym zaangażowaniu na rzecz różnorodności, akceptacji i równości szans
- rozwijania i utrzymywania środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, mobbingu i nękania
- zatrudniania najbardziej kompetentnych osób na każdym stanowisku niezależnie od ich pochodzenia
- zapewnienia, aby dostęp do szkoleń, rozwoju i promocji opierał się wyłącznie na wartościach merytorycznych
- zapewnienia, aby istniał sposób postępowania umożliwiający każdemu pracownikowi, który uważa, że doświadczył niesprawiedliwego traktowania ze strony firmy lub współpracownika, szybkie rozwiązanie ewentualnych problemów
- szkolenia pracowników w zakresie naszych oczekiwań dotyczących różnorodności i akceptacji.

## ZGŁASZANIE NIEDOPUSZCZALNEGO ZACHOWANIA

Pracownicy, którzy zgodnie z niniejszą procedurą zgłaszają faktyczne obawy lub skargi, nie będą w żadnym wypadku narażeni na niekorzystne traktowanie lub represje, niezależnie od tego, czy zgłaszają obawy w swoim własnym imieniu, czy też w imieniu kogoś innego.

Jeżeli jednak zostanie stwierdzone, że pracownik umyślnie złożył fałszywą lub bezpodstawną skargę na inną osobę w związku z nękaniami lub mobbingiem, może zostać wobec niego podjęte postępowanie dyscyplinarne.

Nasze zasady dotyczące niedopuszczalnego zachowania, mobbingu i nękania obejmują również naszych partnerów zewnętrznych, na przykład klientów, dostawców, gości i innych współpracowników. Pracownicy powinni zgłaszać wszelkie niedopuszczalne zachowania, mobbing i nękanie przez osoby trzecie swojemu przełożonemu, który podejmie odpowiednie działania.

## DALSZE WSKAZÓWKI I WSPARCIE

Aby uzyskać odpowiedzi na pytania dotyczące treści niniejszej procedury lub dalsze wskazówki, bądź wsparcie, prosimy o kontakt z lokalnym przedstawicielem Działu HR. Dalsze informacje na temat zgłaszania zastrzeżeń można uzyskać, zapoznając się z poniższymi dokumentami:

- Procedura Grupy dotycząca informowania o nieprawidłowościach
- Procedura lokalna dotycząca skarg

**Meinie Oldersma**

**CEO**

Numer wydania: 01

Data: Listopad 2019 r.

Osoba odpowiedzialna: Group HR Director