

PanLink AB

Różnorodność i równe szanse

Polityka Grupy

Sierpień 2017

PanLink AB – Polityka różnorodności i równych szans

PanLink AB i jej spółki zależne są zaangażowane w tworzenie miejsc pracy, które akceptują i promują różnorodność i równe szanse. Ceniemy, szanujemy i czerpiemy korzyści z wkładu ludzi o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i perspektywach, ponieważ polepsza to rozumienie potrzeb naszych klientów i innych interesariuszy. Różnorodność i integracja mogą przynieść pozytywne skutki dla biznesu, pojedynczych osób i społeczności. Może poprawić produktywność, być źródłem innowacji i zwiększyć zadowolenie klienta i partnerów biznesowych. Polityka ta ma na celu ułatwienie tworzenia sprawiedliwego i sprzyjającego integracji miejsca pracy, a także przyciągnięcie i utrzymanie jak najlepszych ludzi do wykonania pracy.

Różnorodność i równe szanse są przeciwieństwem stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Firma stosująca praktyki dyskryminacyjne w zatrudnieniu i obsadzaniu stanowisk, traci dostęp do talentów pracowników z szerszej grupy, a także może zaszkodzić swojej reputacji, potencjalnie wpływając na zyski firmy i wartość dla akcjonariuszy. Zgodnie z naszą polityką SOB, wszystkie firmy działające w ramach PanLink AB będą unikały zachowań dyskryminujących.

Polityka nakreśla nasze podejście do różnorodności i równych szans, i stanowi wskazówki dla konkretnych działań mających na celu promowanie różnorodności i równych szans, oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy.

Wymagania

Wszystkie firmy działające w ramach PanLink AB muszą respektować wszelkie właściwe prawa lokalne i krajowe, jak również promować kulturę różnorodności i równości w całej organizacji. Każda firma wprowadzająca działania mające na celu promowanie równości musi być świadoma różnorodności języków, kultur i sytuacji rodzinnych, charakteryzujących zatrudnione osoby.

Kierownicy muszą znać wymagania ustawodawcze dotyczące dyskryminacji w krajach, w których działają. Będą dążyć do rozwijania świadomości na temat różnych typów dyskryminacji, sytuacji, w których mogą wystąpić, oraz wpływu, jaki wywierają na zatrudnionych. Będą wspierać kulturę sprawiedliwości, uczciwości i godności, a także aktywnie działać w celu wykorzenienia u siebie i wśród pracowników postaw, które mogłyby być powodem dyskryminacji lub uprzedzeń.

Kierownicy będą wspierać wszystkich pracowników, bez względu na rasę, pochodzenie narodowe lub etniczne, wiek, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, zmianę płci, wyznanie lub światopogląd i zapobiegać wszelkim formom dyskryminacji w spójny i skuteczny sposób.

Jeśli dojdzie do zdarzenia, podczas którego pracownik lub ktokolwiek pracujący w miejscu pracy kontrolowanym przez pracodawcę stanie się ofiarą napastowania lub dyskryminacji ze strony innej osoby wykonującej pracę w miejscu pracy, pracodawca ma obowiązek zbadania okoliczności i podjęcia odpowiednich działań.

Zasady

1. Zapobiegaj wszelkim formom dyskryminacji, w tym wszelkim formom molestowania
2. Zajmuj się wszelkimi formami dyskryminacji konsekwentnie, szybko i skutecznie
3. Rozwijaj i promuj kulturę różnorodności i równości w całej organizacji
4. Rozwijaj i promuj kulturę sprawiedliwości, uczciwości i godności

Działania

Oczekujemy od wszystkich naszych spółek portfelowych spełnienia tych podstawowych wymagań:

- Wyznaczenie osoby wysokiego szczebla odpowiedzialnej za wdrażanie polityki firmy dotyczącej równych zasad zatrudnienia i monitorowanie wydajności.
- Stworzenie procedur uznających kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie za podstawę dla rekrutacji, przydzielania stanowisk, szkolenia i doskonalenia pracowników na wszystkich szczeblach.
- Rozwijanie praktyk rekrutacyjnych wolnych od uprzedzeń.
- Przechowywanie aktualnej dokumentacji dotyczącej rekrutacji, szkoleń i awansów, które zapewniają przejrzysty obraz rekrutacji, szans oferowanych pracownikom i ich postępów w organizacji.
- Zbieranie danych statystycznych w celu monitorowania równości w zakresie wynagrodzeń, świadczeń, awansów i dostępu do szkoleń w odpowiednich przypadkach.
- Zapewnienie szkoleń dla personelu w zakresie polityki i praktyk związanych ze zwalczaniem dyskryminacji.
- W przypadku wykrycia przypadków dyskryminacji, będą obecne odpowiednie procedury, mające na celu rozpatrywanie skarg, odwołań i zapewnienie ochrony pracownikom.
- Utworzenie wytycznych dla zapobiegania napastowaniu we wszystkich formach oraz planu awaryjnego dotyczącego postępowania przy przypadku wykrycia napastowania.

Definicje

O **równych szansach** mówimy, gdy zatrudnienie, edukacja, awanse i inne elementy związane z miejscem pracy są jednakowo dostępne dla wszystkich, niezależnie od cech, które nie są związane z samą pracą. Obejmuje również ułatwienie łączenia rodzicielstwa z pracą i karierą zawodową.

Różnorodność opiera się na stosowaniu polityki równych szans. Każdy jest inny, a różnorodność polega na akceptowaniu, poszanowaniu i ceniению różnic, które prezentujemy w miejscu pracy.

Równe szanse i różnorodność działają wspólnie poprzez identyfikowanie i radzenie sobie ze wszelkimi przypadkami nierówności i barier napotykanymi przez ludzi oraz poprzez docenianie, uczenie się i korzystanie z różnorodnych kultur obecnych wśród społeczeństwa i naszego personelu.

Przypadki **dyskryminacji** w pracy mają miejsce, gdy dana osoba jest traktowana mniej przychylnie, pomimo że podstawy takiego wykluczenia nie są związane z wymaganiami zajmowanego stanowiska. Cechy mogą obejmować wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, płeć, tożsamość płciową, wzrost, narodowość, poglądy polityczne, religię, orientację seksualną, kolor skóry i wagę.

Prepared by:	surename and name 2018-12-18	Verified by:	Kevin Quinn 2018-12-12	Approved by:	Paweł Napierała 2018-12-18
Alterations					
Edition no	Alterations and changes within new edition	Changed by:		Issue date	
1	First edition			2018-12-18	