

POLITYKA ZATRUDNIENIA

Stowarzyszenie na Rzecz Efektywności Energetycznej
i Rozwoju Odnawialnych Źródeł Energii "HELIOS"



Wersja z dnia 03.06.2024 r.

Wstęp

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie równego traktowania wszystkich pracowników i kandydatów do pracy, zgodnie z zasadą równości szans, a także promowanie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń.

Polityka stanowi deklarację w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Opisuje działania i normy obowiązujące na etapie rekrutacji, zmierzające do stworzenia przyjaznego środowiska pracy dla pracowników, opartego na wzajemnym szacunku, nieustannym rozwoju i odpowiedzialności. Określa również normy i wartości, jakimi powinni kierować się pracownicy przestrzegający zasad współżycia społecznego.

Polityka obowiązuje wszystkich pracowników firmy, w tym osoby na stanowiskach kierowniczych, oraz dotyczy wszystkich aspektów zatrudnienia, w tym:

- rekrutacji i selekcji,
- warunków zatrudnienia,
- awansów i szkoleń,
- wynagradzania,
- rozwiązywania stosunku pracy.

Każda osoba zatrudniona w przedsiębiorstwie jest zobowiązana od zapoznania się z Polityką i stosowania się do jej zapisów.

Zasady polityki

1. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Pracownicy traktowani są równo w zakresie:
 - nawiązania stosunku pracy
 - ustalania warunków zatrudnienia
 - awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
 - rozwiązania stosunku pracy.
2. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
3. Każdy pracownik ma prawo do wynikających z Kodeksu pracy: maksymalnego wymiaru czasu pracy, okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.
4. Pracownicy i pracodawca mają prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.
5. Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

6. Pracownicy mają prawo do informacji dotyczącej widetek wynagrodzenia przypisanych do poszczególnych stanowisk.
7. Surowo zabroniona jest każda forma dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć (dotyczy to również molestowania seksualnego i mobbingu), rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
8. W przypadku wykrycia nierówności lub działań dyskryminacyjnych, podejmowane są działania naprawcze.
9. Przedsiębiorstwo zapewnia równość szans w procesach rekrutacyjnych – ogłoszenia o pracę są formułowane neutralnie pod względem płci, a decyzje kadrowe opierają się wyłącznie na kwalifikacjach i doświadczeniu. Przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu zakazane jest stosowanie kryteriów dyskryminujących z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd czy orientację seksualną. Każdy z kandydatów jest oceniany wyłącznie pod kątem stawianych wymagań, doświadczenia i kwalifikacji zawodowych.
10. Wszyscy pracownicy mają możliwość korzystania z elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna, godziny pracy dostosowane do indywidualnych potrzeb, elastyczne harmonogramy czy też praca na część etatu, by wspierać godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Metody komunikacji wewnętrznej dopuszczają formuły okresowych spotkań roboczych w formie wideo- lub telekonferencji.
11. Pracownicy posiadający cechy niepełnosprawności ruchowej, nie są zobowiązani do uczestnictwa w spotkaniach zespołu roboczego na miejscu w zakładzie pracy, ale mogą na bieżąco brać aktywny udział w dyskusjach poprzez narzędzia teleinformatyczne i komunikatory internetowe, pozostając w stałym kontakcie z innymi członkami zespołu.
12. Pracodawca troszczy się, aby przestrzeń zakładu pracy wolna była od barier architektonicznych uniemożliwiających poruszanie się osobom z niepełnosprawnościami.
13. Relacje między pracownikami mają opierać się na zasadach wzajemnego szacunku oraz poszanowania wszelkiej odrębności, w tym kulturowej, religijnej i językowej. Zakazane są wszelkie praktyki dyskryminujące, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz na przynależność państwową.
14. W trakcie wykonywania obowiązków służbowych pracownicy powinni mieć na uwadze, aby podejmowane przez nich działania, przygotowywane dokumenty, zasoby cyfrowe, opracowywane produkty i usługi były zgodne z zasadami uniwersalnego projektowania oraz przygotowane w sposób zapewniający ich

dostępność zgodnie ze standardem informacyjnopromocyjnym oraz standardem cyfrowym.

Monitorowanie

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji prowadzone są działania polegające na:
 - bieżącej diagnozie sytuacji w zakładzie pracy,
 - działaniach informacyjnych i doradczych.
2. Osoby odpowiedzialne za kadry w przedsiębiorstwie regularnie analizują dane dotyczące zatrudnienia pod kątem równości płci.
3. Pracownicy mają prawo zgłaszać skargi dotyczące naruszenia zasad równości oraz wszelkie działania dyskryminujące oraz mobbingujące, pojawiające się zarówno wśród pracowników jaki i personelu zarządzającego.
4. Pracownicy mogą zgłaszać przypadki naruszeń anonimowo.
5. Wszystkie zgłoszenia naruszeń są rozpatrywane przez powoływaną w tym celu komisję, w skład której wchodzi przedstawiciel personelu zarządzającego oraz przedstawiciel pracowników.

Podstawa prawna

Polityka opiera się m.in. na:

- Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
- Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy,
- Kodeksie pracy