Thule Group
Polityka Zakazująca Dyskryminacji i Nękania

Thule Group AB
(Nr rej. w ewid. gosp. 556770-6311)

Przyjęto w październiku 2019

Wydano przez: Kajsa von Geijer, starszy wiceprezes ds. HR & Zrównoważonego rozwoju
Zatwierdzono przez: Magnus Welander, dyrektor wykonawczy i prezes
Zatwierdzono przez: Rada Dyrektorów Thule Group na posiedzeniu Rady w dn. 24 października 2019

PL

1. Wprowadzenie i cel

Polityka zakazująca dyskryminacji Thule Group **(dalej: „Polityka")** opiera się na naszych zobowiązaniach wynikających z przepisów krajowych i wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, z szóstej z dziesięciu zasad UN Global Compact, z wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz z Kodeksu postępowania Thule Group. Niniejsza Polityka wspiera troskę Thule Group o tworzenie i utrzymywanie środowiska pracy, które jest otwarte, integracyjne oraz całkowicie wolne od dyskryminacji i nękania. Nikt – ani pracownicy wewnętrzni, ani kandydaci zewnętrzni – nie powinni czuć się dyskryminowani ani nękani podczas rekrutacji, awansu lub w trakcie pracy. Thule Group rekrutuje, awansuje i zatrudnia pracowników na podstawie ich indywidualnych osiągnięć i umiejętności oraz promuje i wspiera równe szanse dla każdego. W firmie obowiązuje zerowa tolerancja dla dyskryminacji i nękania w jakichkolwiek sferach związanych z pracą oraz w relacjach międzyludzkich w pracy.

Niniejsza Polityka opiera się na trzech fundamentalnych zasadach:

- **Równość,** będąca naszą najważniejszą wartością. Wszyscy ludzie rodzą się równi. Równe traktowanie bez względu na pochodzenie etniczne i kulturowe, płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną, religię, niepełnosprawność, wiek lub inne czynniki ma dla nas priorytetowe znaczenie.
- **Zero tolerancji** dla dyskryminacji, nękania, molestowania seksualnego i wiktymizacji
- **Szacunek** wobec różnic etnicznych, płciowych, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, kultury, religii i innych czynników

2. Zakres Polityki

Polityka jest skierowana do Rady Dyrektorów, kierownictwa, pracowników, pracowników agencyjnych, kontrahentów, partnerów biznesowych oraz dostawców Thule Group. Niniejsza Polityka musi zostać zakomunikowana tymże stronom wraz z naszym Kodeksem Postępowania. Politykę należy regularnie czytać ze zrozumieniem, aby dbać o pełną zgodność z przepisami i szacunek w Thule Group.

Polityka dotyczy wszystkich działań powiązanych z pracą, takich jak: rekrutacja i selekcja, warunki i świadczenia, szkolenia i awanse, przydział zadań, praca zmianowa, godziny pracy, ustalenia urlopowe, ilość zadań, sprzęt, a także relacje międzyludzkie w pracy oraz sytuacje powiązane z pracą, takich jak podróże, wydarzenia, imprezy i spotkania po pracy.

3. Definicja dyskryminacji

3.1. Dyskryminacja

Dyskryminacja to każde mniej korzystne lub odmienne traktowanie lub naruszenie godności z przyczyn innych niż zasługi, umiejętności lub obowiązki zawodowe. Dyskryminacja obejmuje między innymi mniej korzystne/odmienne traktowanie lub naruszenie godności ze względu na: rasę, pochodzenie etniczne, płeć, tożsamość płciową, religię, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, poglądy polityczne lub przynależność do związków zawodowych. Dyskryminacja może być celowa lub niezamierzona. Nawet jeśli sprawca nie zamierzał dyskryminować, może zostać uznany za winnego dyskryminacji, jeśli postawił drugą osobę w niekorzystnej sytuacji. Poniższe sytuacje stanowią przykłady dyskryminacji:

- Pracownik ma niższe wynagrodzenie niż współpracownik płci przeciwnej wykonujący takie same lub równoważne zadania;
- Przełożony pozwala sobie na niepożądane uwagi o charakterze seksualnym;
- Pracownica zostaje zwolniona z powodu ciąży;
- Pracownik odmawia współpracy z kolegą ze względu na jego wiarę
- Kandydat o pracę nie zostaje zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną z powodu zagranicznie brzmiącego nazwiska;
- Niepełnosprawny klient nie otrzymał zgody na wstęp do obiektu firmy, a firma nie stosuje żadnych uzasadnionych udogodnień dla osób niepełnosprawnych.

3.2. Nękanie

Nękanie jest formą dyskryminacji, która jest surowo zabroniona w Thule Group. Zasadniczo istnieją dwa rodzaje nękania:

1. **Nękanie w formie niestosownego zachowania,** zalotów, żądań i innych fizycznych, werbalnych i niewerbalnych form niewłaściwego zachowania, powiązanego z rasą, pochodzeniem etnicznym, płcią, tożsamością płciową, religią, wiekiem, niepełnosprawnością, orientacją seksualną, poglądami politycznymi, przynależnością do związków zawodowych lub innymi czynnikami. Nękanie może obejmować jedno lub kilka zajść i może sprawiać, że ofiara poczuje się urażona, upokorzona lub zastraszona. Nękanie obejmuje między innymi: umyślne zniewagi, groźby fizyczne lub znęcanie się, bezpodstawne skargi, ciągłe ingerowanie w osobistą przestrzeń roboczą, eksponowanie obraźliwych materiałów, wykluczenie z normalnej komunikacji w pracy oraz wtargnięcie w życie osobiste.
2. **Molestowanie seksualne** w szczególności obejmuje niepożądane: zaloty o charakterze seksualnym, żądania, zachowania werbalne i niewerbalne, zachowania fizyczne oraz inne przejawy zmuszania lub nagabywania.

Zawsze to ofiara nękania decyduje o tym, co jest niepożądane lub obraźliwe. Każdy z nas musi dokładnie rozważać, jak postrzegane przez innych są nasze zachowania.

3.3. Wiktymizacja

Wiktymizacja to wszelkie działania o obraźliwym charakterze skierowane wobec jednej lub kilku osób. Takie działania nie muszą odnosić się do żadnej szczególnej cechy danej osoby, na przykład pochodzenia etnicznego lub płci, i mogą obejmować na przykład nadmierne lub niewystarczające obciążenie pracą lub poziom wymagań, zastraszanie, przenoszenie na stanowisko o niższej odpowiedzialności bez obiektywnych przyczyn, ostracyzm, zniesławienie, obelgi, przemoc i ukrywanie informacji. Akty wiktymizacji mogą spowodować ciężką chorobę i wyeliminowanie pracownika ze środowiska pracy. Thule Group nieustannie pracuje nad tworzeniem przyjaznego miejsca pracy i nie toleruje żadnej formy wiktymizacji.

4. Zgłaszanie incydentów

Jeśli pracownik doświadczy dyskryminacji lub nękania, powinien jak najszybciej zgłosić zajście swojemu lokalnemu działowi HR. W przypadku gróźb lub zagrożenia bezpieczeństwa osób należy również powiadomić miejscową policję. Uwaga: Jeśli sprawcą zajścia jest kierownictwo działu HR, należy skontaktować się bezpośrednio z globalnym działem HR Thule Group.

To ofiara będzie osobą interpretującą zajście, a każda sprawa będzie traktowana poważnie. Ofiary zawsze mają możliwość ubiegania się o dodatkową pomoc zewnętrzną, taką jak wsparcie psychologiczne, pomoc medyczna czy zaangażowanie policji. Świadkowie zajść mogą zostać zaangażowani w dochodzenie na prośbę ofiary. Osoba odpowiedzialna za dyskryminację i jej ofiara muszą wykazywać chęć współpracy i uczciwość. Ofiary zawsze muszą mieć możliwość zgłaszania przypadków dyskryminacji i nękania bez groźby represji ze strony przełożonych.

Aby rozpatrzyć zgłoszenie dyskryminacji i/lub nękania, należy zastosować następującą procedurę opartą na czterostopniowym systemie. Procedura obejmuje:

1. Zbadanie przypadku dyskryminacji/nękania
2. Analizę przyczyn i zagrożeń
3. Wdrożenie działań naprawczych i zapobiegawczych
4. Działania następcze i ocenę.

Po zgłoszeniu zajścia w lokalnym dziale HR podjęte zostaną następujące kroki (w poniższej kolejności):

1. Lokalny dział HR natychmiast zbada incydent, aby ustalić wagę sprawy
2. Lokalny dział HR skontaktuje się z globalnym działem HR Thule Group, aby przeprowadzić szczegółowe dochodzenie
3. W poważnych przypadkach i po uzgodnieniach między globalnym a lokalnym działem HR, może zostać wezwana osoba trzecia w charakterze mediatora lub śledczego
4. W razie potrzeby zaangażowane strony zostaną zwolnione z obowiązków służbowych na czas dochodzenia
5. Globalny i lokalny dział HR określą odpowiednie działania dyscyplinarne:
    a. upomnienie słowne
    b. upomnienie pisemne
    c. wsparcie psychologiczne
    d. przydzielenie stron zajścia do różnych działów, zmian albo zadań
    e. tymczasowe zawieszenie
    f. w ostateczności zwolnienie z pracy
6. Po zakończeniu dochodzenia lokalny dział HR wezwie zaangażowane strony na spotkanie indywidualne lub grupowe, w zależności od przypadku
7. Lokalny dział HR wdroży działania dyscyplinarne i będzie je monitorował

5. Sposoby zgłaszania skarg

Pracownicy Thule Group powinni zgłaszać przypadki nękania i dyskryminacji bezpośrednio w swoim dziale HR lub globalnym dziale HR, a nie za pomocą narzędzia do informowania o nieprawidłowościach (tzw. Whistleblowing Tool) w Thule Group. Należy pamiętać, że narzędzie do informowania o nieprawidłowościach w Thule Group służy przede wszystkim do zgłaszania niewłaściwych zachowań etycznych, takich jak przekupstwo, korupcja, nadużycia pozycji przez kierownictwo wyższego szczebla lub naruszenia zgodności z przepisami. Niemniej jednak narzędzia do informowania o nieprawidłowościach w Thule Group można używać do zgłaszania zajść, jeśli (i) incydent dotyczy osób na kierowniczych stanowiskach oraz (ii) sprawa dotyczy poważnych przypadków dyskryminacji lub nękania.

6. Wdrażanie i zgodność

Niniejsza Polityka ma na celu zadbanie, aby każdy pracownik Thule Group rozumiał swój obowiązek przestrzegania zasad i wytycznych przedstawionych w niniejszym dokumencie. Jeśli po przeczytaniu Polityki masz wątpliwości co do dozwolonych zachowań, omów te kwestie ze swoim bezpośrednim przełożonym lub lokalnym działem HR.

6.1. Wdrożenie i dodatkowe wytyczne

Niniejsza Polityka, a także inne polityki oraz nasz Kodeks Postępowania zostały opracowane wyłącznie w celu ustalenia wewnętrznych standardów i wytycznych. Nie są one prawnie wiążące, nie stanowią oświadczenia ani gwarancji, ani nie tworzą/nie przedłużają żadnych gwarancji lub rękojmi. W związku z tym Kodeks Postępowania oraz powiązane z nim polityki nie są adresowane do żadnej strony, która mogłaby twierdzić, że wynika z nich jakiekolwiek przysługujące jej prawo.

Thule Group zamierza co dwa lata przeprowadzać wewnętrzne mapowanie w celu badania nieujawnionych przypadków dyskryminacji lub nękania.

Wszyscy pracownicy muszą na bieżąco śledzić zmiany i aktualizacje we wszystkich naszych politykach z własnej inicjatywy.

Niniejsza Polityka służy jako dokument ramowy, który uzupełnia lokalne zasady i polityki w obiektach Thule, które również muszą być przestrzegane i zrozumiane przez pracowników pracujących w danym obiekcie.

6.2. Zgodność

Niniejsza Polityka stanowi źródło informacji dla nas wszystkich i wskazuje, jak powinniśmy postępować etycznie względem siebie. W jasny sposób określa nasze wartości i metody tworzenia dobrego środowiska pracy, wolnego od niewłaściwych zachowań.

Działania odwetowe w stosunku do osób zgłaszających faktyczne lub domniemane nieetyczne zachowania są surowo zabronione.

6.3. Obowiązki pracowników

Każdy pracownik Thule Group ma obowiązek postępować uczciwie i etycznie.

Niniejsza Polityka oraz nasz Kodeks Postępowania stanowią ramy dla stosowania wartości Thule Group w praktyce. Każdy z nas ma obowiązek uczciwego postępowania, przestrzegania przepisów i regulacji – ich litery i ducha – oraz honorowania Kodeksu Postępowania.

Pracownicy są odpowiedzialni za znajomość, zrozumienie i przestrzeganie naszych polityk i procedur, jednakże przepisy krajowe lub lokalne układy zbiorowe zawsze mają pierwszeństwo przed Polityką. Zobowiązujemy się do przestrzegania tych obowiązków i będziemy nieustannie spełniać wysokie standardy relacji międzyludzkich, dbając o uczciwość i właściwe zachowanie.

6.4. Obowiązki kierowników

Kierownicy są wzorem do naśladowania i źródłem pomocy dla pracowników. Nasze oczekiwania wobec kierowników na mocy niniejszej Polityki to:

- pełna akceptacja Polityki i postępowanie godne naśladowania
- dbanie o środowisko pracy zgodne z Polityką
- edukowanie pracowników w zakresie treści i praktycznego stosowania Polityki
- egzekwowanie Polityki

6.5. Nasza obietnica braku działań odwetowych

Wartości etyczne i uczciwość mają kluczowe znaczenie dla Thule Group. Nie uda się nam jednak ich zachować, jeśli pracownicy będą obawiać się zgłaszania swoich wątpliwości lub podejrzeń naruszenia niniejszej Polityki, innych polityki Thule Group lub przepisów prawa.

Zapewniamy, że zgłoszenie swoich obaw w dobrej wierze nie poskutkuje żadnymi działaniami odwetowymi przeciwko zgłaszającemu. Każdy pracownik dopuszczający się działań odwetowych będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu. Jeśli uważasz, że jesteś ofiarą działań odwetowych, zgłoś to jako podejrzenie niewłaściwego postępowania.

Malmö 2019-09-01

Thule Group

Magnus Welander
Dyrektor wykonawczy i prezes

Thule Group HQ
Fosievägen 13
SE – 214 31 Malmö
Telephone: +46 40 635 90 00
www.thulegroup.com