

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I NĘKANIU

Właściciel: IGOPAK SP Z O.O. S.K.

CEL

Jesteśmy zdania, że etyka zawodowa oparta na szacunku wspomaga realizację misji firmy IGOPAK SP Z O.O. S.K, zwiększa produktywność, minimalizuje spory i polepsza naszą reputację. Oczekujemy, że każdy pracownik będzie odnosił się do swoich współpracowników, klientów i sprzedawców z należyty szacunkiem. Nękanie przez współpracowników, przełożonych lub strony trzecie to wykroczenie mające destrukcyjny wpływ na środowisko pracy i naruszające integralność stosunku pracy. Firma postawiła sobie za cel stworzenie środowiska pracy wolnego od bezprawnej dyskryminacji, w tym nękania zabronionego przepisami prawa. Nie będziemy tolerować żadnych form dyskryminacji lub nękania naruszających niniejszą politykę.

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

IGOPAK SP Z O.O. S.K nie dyskryminuje pracowników ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie, płeć (również ciążę), wiek, orientację seksualną, tożsamość płciową i wyrażanie płciowości, stan cywilny, obywatelstwo lub jakąkolwiek inną cechę chronioną obowiązującym prawem.

Nasza polityka przeciwdziałania dyskryminacji stosuje się do rekrutacji, zatrudniania, wynagradzania, udzielania awansu, przenoszenia, dyscyplinowania, degradacji, rozwiązywania umów, zwalniania, dostępu do świadczeń i szkoleń i innych aspektów zatrudnienia.

Pracownicy, którzy mają pytania bądź wątpliwości w zakresie jakiegokolwiek typu dyskryminacji w miejscu pracy powinni zgłaszać te problemy do swojego Kierownika lub Działu Kadr. Pracownicy mogą zgłaszać swoje wątpliwości lub składać sprawozdania bez strachu przed odwetem. Jeżeli pracownik IGOPAK SP Z O.O. S.K złamie jakąkolwiek zasadę przeciwdziałania dyskryminacji, zostanie objęty postępowaniem dyscyplinarnym łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

ZAKAZ NĘKANIA

Tworzymy bezpieczne i przyjazne środowisko pracy, gdzie każdy jest traktowany uczciwie i z szacunkiem. Nękanie jednego pracownika przez drugiego ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie, płeć (również ciążę), wiek, orientację seksualną, tożsamość płciową i wyrażanie płciowości, stan cywilny, obywatelstwo lub jakąkolwiek inną cechę chronioną obowiązującym prawem jest niezgodne z polityką Firmy. Nękanie pracowników IGOPAK SP Z O.O. S.K w miejscu pracy przez strony trzecie również nie będzie tolerowane. Każdy pracownik naruszający politykę



firmy w zakresie przeciwdziałania nękanii zostanie objęty działaniami korygującymi łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

Zachowania zabronione w myśl niniejszej polityki (niezależnie od formy -werbalne, fizyczne czy wizualne) obejmują wszelkie działania dyskryminujące oraz wszelkie zachowania, pożądane i niepożądane, wymierzone w inną osobę ze względu na jej ochronny status. Obejmuje to epitety, obelgi, żarty, negatywne stereotypy, zastraszanie oraz rozpowszechnianie lub zamieszczanie pisemnych lub graficznych materiałów wrogich w stosunku do osób ze względu na ich ochronny status. Tego typu zachowania w miejscu pracy są zabronione, nawet jeżeli nie są na tyle poważne lub powszechne, żeby stanowić bezprawne nękanie.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Molestowanie seksualne jest definiowane jako niepożądane propozycje seksualne, próby pozyskiwania usług seksualnych lub inne działania werbalne i fizyczne, w których:

- Zgoda na takie zachowanie jest wyraźnym lub dorozumianym warunkiem zatrudnienia.
- Zgoda lub odrzucenie takiego zachowania stanowi podstawę decyzji o zatrudnieniu wpływającej na daną osobę.
- Takie zachowanie ma za cel znaczne ograniczenie wydajności danego pracownika lub stworzenie nieprzyjemnego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.

Niniejsza polityka zabrania nękania osób ze względu na tożsamość płciową, niezależnie od tego czy dane zachowanie ma charakter seksualny i czy stanowi naruszenie prawa. Wszelkie niepożądane zachowania ze względu na tożsamość płciową są również zabronione w ramach niniejszej polityki, niezależnie od tego, czy osoba nękająca i osoba nękana są tej samej czy różnej płci.

Przykłady nękania ze względu na tożsamość płciową, które są zabronione niniejszą polityką to: (1) obraźliwe komentarze, żarty lub działania drażniące o charakterze seksualnym; (2) powtarzające się niepożądane próby flirtu lub propozycje seksualne; (3) przemoc słowna o charakterze seksualnym; (4) obrazowe lub poniżające komentarze na temat wyglądu lub aktywności seksualnej danej osoby; (5) zachowania obraźliwe, w tym spojrzenia i gesty o charakterze seksualnym, pokazywanie nacechowanych seksualnie przedmiotów, zdjęć, rysunków lub plakatów; (6) niepożądany nacisk związany z aktywnością seksualną; (7) nadmiernie sugestywne lub obsceniczne listy, notki lub zaproszenia; lub (8) niepożądany kontakt fizyczny, np. poklepywanie, chwytywanie, ściskanie lub ocieranie się o drugą osobę.



PROCEDURA ZGŁASZANIA

Pracownik, który doświadczył lub zaobserwował jakiegokolwiek zachowanie naruszające niniejszą politykę powinien natychmiast zgłosić to przełożonemu, przedstawicielowi działu kadr lub działu relacji z pracownikami lub przez globalną infolinię do spraw etyki. Powyższe osoby są upoważnione w myśl niniejszej polityki do przyjmowania skarg w imieniu Firmy. Niniejsza polityka nie wymaga zgłaszania nękania żadnej osobie, która jest źródłem tego nękania.

Skargi można składać ustnie lub pisemnie. Jeżeli skarga zostanie złożona ustnie, podczas śledztwa pracownik może zostać poproszony o złożenie pisemnego oświadczenia. W miarę możliwości, wszystkie skargi powinny zawierać datę, czas, miejsce, szczegółowe informacje na temat zdarzenia, nazwiska osób biorących udział oraz świadków. Wszelkie skargi będą natychmiast przekazywane do Działu Kadr. Każdy kierownik, który posiada informacje o zachowaniu niezgodnym z niniejszą polityką, lub który otrzyma lub dowie się o zgłoszeniu zachowania niezgodnego z niniejszą polityką, musi natychmiast zgłosić takie zachowanie do Działu Kadr.

ODPOWIEŹ NA SKARGĘ

Wszystkie zgłoszenia opisujące zachowania niezgodne z niniejszą polityką podlegają szybkiemu i dokładnemu rozpatrzeniu. Pracownicy muszą współpracować z osobami prowadzącymi śledztwo. Firma jest zobowiązana do zachowania poufności w najszerszym możliwym zakresie. Firma dołoży wszelkich rozsądnych starań, aby informacje na temat sytuacji były przekazywane innym osobom wyłącznie, jeżeli jest to konieczne.

DZIAŁANIA KORYGUJĄCE

Nie będziemy tolerować żadnych przypadków nękania lub dyskryminacji naruszających niniejszą politykę. Jeżeli w wyniku śledztwa okaże się, że nastąpiło naruszenie niniejszej polityki lub miało miejsce inne nieodpowiednie zachowanie, wówczas Firma podejmie odpowiednie dla danego przypadku działania korygujące, w tym postępowanie dyscyplinarne łącznie z zakończeniem stosunku pracy, niezależnie od stanowisk osób podejrzanych. Firma może objąć postępowaniem dyscyplinarnym każdego pracownika za niewłaściwe zachowanie wykryte w toku rozpatrywania zgłoszeń dokonanych na mocy niniejszej polityki, niezależnie od tego, czy zachowanie takie stanowi naruszenie prawa. Jeżeli osoba winna zachowania niezgodnego z niniejszą polityką nie jest pracownikiem IGOPAK SP Z O.O. S.K, wówczas podejmiemy wszelkie rozsądne działania, które mają na celu rozwiązanie zaistniałego problemu.



ZAKAZ ODWETU

Branie odwetu na pracowniku za zgłaszanie dyskryminacji, nękania lub innego zabronionego zachowania lub za współpracę w śledztwie dotyczącym nękania jest surowo zabronione. Pracownik, który doświadczył lub zaobserwował jakiegokolwiek zachowanie o charakterze odwetu powinien natychmiast zgłosić to przełożonemu, przedstawicielowi działu kadr, do działu relacji z pracownikami lub przez globalną infolinię do spraw etyki.

Polityka przeciwdziałani dyskryminacji i nękanii Igopak Sp. z o. o. S.K jest integralną częścią polityki firmy i jest prezentowana pracownikom i współpracownikom firmy oraz publicznie udostępniana wszystkim zainteresowanym.

CZŁONEK ZARZĄDU

Wojciech Rośkowicz

