

Polityka antydyskryminacyjna

Działalność Tradiro ma na celu zapewnienie osobom poszukującym pracy uczciwej szansy na znalezienie zatrudnienia, niezależnie od ich wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przekonań politycznych lub religijnych, rasy, pochodzenia etnicznego czy narodowości.

Podczas rekrutacji i selekcji osoby poszukujące pracy są traktowane jednakowo i oceniane wyłącznie na podstawie kryteriów związanych z wykonywaną pracą.

Cel

Celem niniejszej polityki jest jasne i przejrzyste poinformowanie pracowników oraz osób trzecich o:

1. Tym, co Tradiro rozumie przez dyskryminację / dyskryminujące żądania;
2. Stanowisku Tradiro wobec dyskryminacji / dyskryminujących żądań;
3. Działaniach pracowników:
 - a. Czego oczekuje się od pracowników w zakresie ich postępowania podczas pracy, zwłaszcza przy działaniach związanych z rekrutacją i selekcją lub wspierających te działania;
 - b. Do kogo pracownik może zwrócić się w celu konsultacji i/lub zgłoszenia;
4. Obowiązках pracodawcy.

1. Definicja dyskryminacji

Przez dyskryminację rozumie się: dokonywanie bezpośredniego lub pośredniego rozróżnienia między osobami ze względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, światopogląd, przekonania polityczne lub religijne, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość.

Za dyskryminację wyraźnie uznaje się również reagowanie na żądania klientów dotyczące dokonywania rozróżnień między osobami w procesie rekrutacji i selekcji na podstawie kryteriów, które nie są konieczne ani istotne dla prawidłowego obsadzenia danego stanowiska.

2. Stanowisko Tradiro

- a. Tradiro odrzuca wszelkie formy dyskryminacji.
- b. Żądania klientów dotyczące uwzględnienia określonych kryteriów podczas rekrutacji i selekcji będą akceptowane wyłącznie wtedy, gdy istnieje obiektywne uzasadnienie.

Obiektywne uzasadnienie istnieje wtedy, gdy selekcja na podstawie wymaganych kryteriów:

- Służy uzasadnionemu celowi. Oznacza to, że istnieje ważny, związany z pracą powód, aby podczas rekrutacji i selekcji stosować odpowiednie kryteria; przykładem uzasadnionego celu jest bezpieczeństwo;
- Prowadzi do osiągnięcia uzasadnionego celu, a zastosowany środek jest odpowiedni do osiągnięcia tego celu;
- Pozostaje w rozsądnej proporcji do celu, czyli spełnia zasadę proporcjonalności;
- Jest konieczna, ponieważ nie istnieje inny, mniej dyskryminujący sposób osiągnięcia tego celu, a tym samym spełnione jest kryterium konieczności.

c. Tradiro nie toleruje dyskryminacyjnego traktowania swoich pracowników przez osoby trzecie. Przez pracowników rozumie się również osoby wykonujące pracę pod kierownictwem i nadzorem użytkownika/pracodawcy korzystającego z pracy tymczasowej.

3. Działania pracowników

a. Pracownicy ponoszą własną odpowiedzialność za zachowanie czujności wobec żądań klientów o charakterze dyskryminacyjnym, za rozpoznawanie takich żądań oraz za zapewnienie, że nie będą z nimi współpracować.

b. Jeżeli pracownik ma wątpliwości, czy istnieje obiektywne uzasadnienie dla żądania klienta dotyczącego uwzględnienia określonych kryteriów w rekrutacji i selekcji, lub ma pytania dotyczące sposobu postępowania z takim żądaniem, może skontaktować się ze swoim przełożonym w celu konsultacji.

c. Jeżeli pracownik stwierdzi przypadek dyskryminacji i chce go zgłosić, chce poinformować o nadużyciach lub niewłaściwym postępowaniu i/lub ma do czynienia ze sprawą poufną, może skontaktować się ze swoim przełożonym. Jeżeli nie doprowadzi to do satysfakcjonującego rozwiązania dla pracownika, pracownik może zwrócić się do dyrektora.

4. Obowiązki pracodawcy

Tradiro jest odpowiedzialne za:

a. Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, w którym ludzie traktują się wzajemnie z szacunkiem, istnieje przestrzeń do konstruktywnych konsultacji, a niepożądane zachowania w jakiegokolwiek formie są zapobiegane i odpowiednio rozwiązywane;

b. Świadomość i wdrażanie niniejszej polityki antydyskryminacyjnej. Obejmuje to zapewnienie, że pracownicy:

- Są poinformowani o polityce i znają jej treść. Osiąga się to poprzez wyjaśnienie polityki podczas spotkania zorganizowanego w tym celu;

- Otrzymali właściwe instrukcje dotyczące rozpoznawania dyskryminacji i dyskryminujących żądań. Osiąga się to poprzez regularne powtarzanie spotkań wyjaśniających wdrażaną politykę;
- Są przygotowani na sytuację, w której zostaną skonfrontowani z dyskryminującym żądaniem, oraz wiedzą, jak prowadzić i kierować rozmową z klientami. Osiąga się to poprzez odgrywanie scenek podczas spotkań; temat ten będzie również uwzględniany jako punkt porządku obrad podczas konsultacji koordynatorów.

c. Ocenę i aktualizację niniejszej polityki.