

	POLITYKA WYRÓWNANIA SZANS	Nr kopii	Strona 1 z 3
		Nr dokumentu PWS/CC/01	Wydanie 1 z dnia 2023-10-12

POLITYKA WYRÓWNYWANIA SZANS

PREAMBUŁA

Mając na uwadze, że:

- Pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste Pracownika;
- Pracodawca ponosi odpowiedzialność za całokształt funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym za przestrzeganie w miejscu pracy i w stosunkach pracowniczych przepisów prawa oraz obowiązujących u pracodawcy wewnętrznych regulacji, a także za kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, w tym poprzez tworzenie równych szans dla Pracowników;

Cortex Chemicals Sp. z o.o. ustala poniższe zasady mające na celu zapewnienia równych szans wśród wszystkich Pracowników, a także wyrównywanie szans grupom pracowników znajdującym się w trudniejszej sytuacji związanej z niepełnosprawnością czy też wychowującym małe dzieci.

1. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Polityka wyrównywania szans pracowników Cortex Chemicals Sp. z o.o., zwana dalej Polityką, ustala zasady:

- wyrównywania szans pracowników powracających z urlopów macierzyńskich, tacierzyńskich rodzicielskich i wychowawczych,
- wyrównywania szans Pracowników z niepełnosprawnością,
- zapewnienia równych szans wszystkim Pracowników.

2. DEFINICJE

Następujące pojęcia użyte w Polityce będą miały następujące znaczenie:

Pracodawca – Cortex Chemicals Sp. z o.o. z siedzibą w Tarnowie.

Wyrównywanie szans – działania podejmowane przez Pracodawcę służące wyrównywaniu szans Pracownikom wracającym po urlopie macierzyńskim, tacierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym oraz Pracownikom z niepełnosprawnością.

Zapewnienie równych szans – działania potwierdzające równe traktowanie Pracowników bez względu m.in. na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową,

	POLITYKA WYRÓWNANIA SZANS	Nr kopii	Strona 2 z 3
		Nr dokumentu PWS/CC/01	Wydanie 1 z dnia 2023-10-12

pochodzenie etniczne, wyznawaną religię, orientację seksualną i psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodziny.

3. WYRÓWNYWANIE SZANS PRACOWNIKÓW WRACAJĄCYCH DO PRACY PO URLOPACH: MACIERZYŃSKIM, TACIERZYŃSKIM, RODZICIELSKIM I WYCHOWAWCZYM

Wyrównywanie szans dla Pracowników wracających do pracy po urlopach: macierzyńskim, tacierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym polega na zapewnieniu następujących udogodnień:

- dopasowywaniu godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- udzielanie zgody na pracę zdalną zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy regulacjami.

Pracodawca deklaruje chęć dalszego zatrudnienia Pracowników udających się na urlop macierzyński, tacierzyński, rodzicielski i wychowawczy. W tym celu, w szczególności, w miejsce takiej osoby zatrudniana może być osoba na zastępstwo. W przypadku planowanego rozwoju danego działu Pracodawca zastrzega sobie prawo utworzenia nowego stanowiska pracy, co nie będzie miało wpływu na trudności w powrocie pracownika po przerwie wynikającej z udzielonego urlopu macierzyńskiego, tacierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego.

W celu skorzystania z udogodnień Pracownik wracający po urlopie macierzyńskim, tacierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym może zwrócić się do przełożonego z wnioskiem zawierającym imię i nazwisko, stanowisko, dział, planowaną datę powrotu do pracy oraz udogodnienie, o które Pracownik wnioskuje wraz z uzasadnieniem. Wniosek powinien być własnoręcznie podpisany i opatrzony datą złożenia.

Przełożony w terminie 5 dni roboczych opiniuje wniosek i przekazuje go w dalszej kolejności do Biura Zarządu i Działu HR. Pracownik Biura Zarządu i Działu HR w terminie 5 dni roboczych przedkłada do Prezesa Zarządu swoją rekomendację. Ostateczną decyzję podejmuje Prezes Zarządu. W razie odmowy przyznania udogodnienia, Prezes Zarządu poda uzasadnienie swojej decyzji.

4. WYRÓWNYWANIE SZANS PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Wyrównywanie szans dla Pracowników, którzy posiadają orzeczenie o niepełnosprawności:

- dla Pracowników posiadających lekki stopień niepełnosprawności czas pracy nie przekracza 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo,
- dla Pracowników posiadających umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności czas pracy wynosi 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Pracownicy, którzy posiadają stopień niepełnosprawności nie są zatrudnieni do świadczenia pracy w porze nocnej, ani w godzinach nadliczbowych. Pracownicy posiadający stopień niepełnosprawności mają możliwość skorzystania z przysługującego im prawa do przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub odpoczynek. Przerwa na gimnastykę wynosi 15 minut i jest wliczana do czasu pracy Pracownika. Pracownicy posiadający umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności zyskują uprawnienie do dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Pracownicy o znacznym lub umiarkowanym stopniu

	POLITYKA WYRÓWNANIA SZANS	Nr kopii	Strona 3 z 3
		Nr dokumentu PWS/CC/01	Wydanie 1 z dnia 2023-10-12

niepełnosprawności mają też prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym w wymiarze do 21 dni roboczych, ale nie częściej niż raz w roku. Przywilej ten dotyczy także wykonywania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających oraz zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą zostać przeprowadzone poza godzinami pracy.

5. ZAPEWNIENIE RÓWNYCH SZANS WSZYSTKIM PRACOWNIKOM

Celem Pracodawcy jest, aby każdy pracownik czuł się szanowany oraz aby był równo i sprawiedliwie traktowany.

Pracodawca deklaruje chęć zatrudnienia Pracowników o określonych kompetencjach wymaganych na danym stanowisku pracy. W tym celu tworzony jest szablon opisu stanowiska pracy z uwzględnieniem wymagań dotyczących kompetencji zawodowych, doświadczenia, umiejętności twardych i miękkich. Pracodawca unika podziałów na role dedykowane kobietom lub mężczyznom. Wykonywanie pracy fizycznej określają osobne przepisy BHP. Podczas rekrutacji zewnętrznej Biuro Zarządu i Dział HR kładzie nacisk na analizę profilu kandydata ze szczególnym uwzględnieniem posiadanego doświadczenia i kompetencji. Jeżeli kandydat otrzyma pozytywną rekomendację do współpracy to jest ona nawiązywana. Jeżeli kandydat posiada wymagane kompetencje i doświadczenie na określonym stanowisku to m.in. wiek, płeć, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna i psychoseksualna, tożsamość płciowa, status rodziny kandydata nie wpływa negatywnie na decyzję o zatrudnieniu.

Powyższe cechy nie mają również wpływu na możliwość awansowania i poszerzania swoich kompetencji. W przypadku wewnętrznych zmian organizacyjnych na awans mają wpływ: zaangażowanie, doświadczenie, kompetencje i umiejętności.

Zatwierdzono: Zarząd Cortex Chemicals Sp. z o.o.