

Polityka Równego Traktowania Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów

DATA UCHWALENIA
13.11.2023

Wstęp

Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów jest organizacją odpowiedzialną społecznie, głęboko zaangażowaną w relacje oraz posiadającą jasno określone wartości i zasady etycznego postępowania. W swojej działalności uwzględnia i realizuje Cele Zrównoważonego Rozwoju, które zostały zawarte także w Strategii GFKM. Jednym z nich jest Cel 5: Równość płci. Od 2022 roku Fundacja jest Sygnatariuszem Karty Różnorodności.

Z uwagi na troskę nie tylko o otoczenie i interesariuszy, ale także o osoby zatrudnione, GFKM zobowiązuje się do stosowania zasad równego traktowania. Zapewnia ich przestrzeganie uwzględniając zapisy dotyczące tej kwestii w strategicznych dokumentach wewnętrznych, takich jak Strategia GFKM, Regulamin pracy, Regulamin Wynagradzania, Polityka ds. współpracy z trenerami, Plan Działań Non-Profit i Działalności CSR czy Kodeks Etyki.

Cele i działalność GFKM

Zgodnie ze Statutem GFKM realizuje następujące cele:

- › rozwój zasobów ludzkich i zatrudnienia,
- › kształcenie kadr kierowniczych w zakresie zarządzania w gospodarce rynkowej,
- › przygotowanie kadr do współpracy z zagranicą,
- › wspieranie rozwoju gospodarki rynkowej,
- › wspieranie konkurencyjności przedsiębiorstw i promocja przedsiębiorczości,
- › wspieranie włączania gospodarki polskiej do gospodarki zjednoczonej Europy,
- › wspieranie wzrostu konkurencyjności regionu.

Środki na realizację celów pochodzą z działalności gospodarczej, jaką prowadzi GFKM. Działalność gospodarcza jest realizowana w obszarze nakreślonym celami statutowymi. Realizuje się je prowadząc odpłatną działalność w ramach struktur wyodrębnionych jako Szkoła Biznesu GFKM im. Profesora Wojciecha Rybowskiego. Zyski z tej działalności służą dalszej aktywności skierowanej do otoczenia i odbiorców, traktując te aktywności jako działania non-profit.

GFKM realizuje swoje cele poprzez:

- › prowadzenie programów MBA,
- › prowadzenie kursów, warsztatów i seminariów specjalistycznych,
- › prowadzenie krótkoterminowych kursów, warsztatów i seminariów specjalistycznych,
- › wspieranie inicjatyw zgodnych z celami GFKM,
- › przyznawanie stypendiów dla wyróżniających się słuchaczy studiów GFKM,
- › organizowanie konkursów na najlepsze prace naukowe i rozwiązania z zakresu zarządzania,
- › prowadzenie działalności wydawniczej, propagującej nowoczesne zarządzanie,
- › usługi doradcze w zakresie zarządzania, finansów, marketingu, handlu i in.,
- › organizację konferencji, wykładów, spotkań promujących wartości będące celami GFKM,
- › gromadzenie środków finansowych i zasobów materialnych na rzecz GFKM,
- › inne działania zgodne z celami statutowymi GFKM w zakresie edukacji, oświaty i kultury,
- › inne działania zgodne z celami statutowymi GFKM w zakresie wspierania przedsiębiorczości i wolnego rynku.

Definicje

Definicje używanych terminów:

1. Polityka równego traktowania.

Działania, których celem jest systemowe zapewnienie przestrzegania zasad równego traktowania poprzez zapobieganie nierównemu traktowaniu i dyskryminacji za pomocą wdrożonych, adekwatnych do przepisów prawa i potrzeb rozwiązań i procedur.

2. Równe traktowanie.

Niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie i bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne.

3. Dyskryminacja.

Każdy nieprzyjazny akt i zachowanie świadczące o pozbawieniu kogoś prawa do równego traktowania, będące świadomym lub nieświadomym niesprawiedliwym traktowaniem osób ze względu na ich rzeczywistą lub domniemaną przynależność grupową.

4. Nierówne traktowanie.

Należy przez to rozumieć zróżnicowane traktowanie, którego nie można wyjaśnić obiektywnymi przyczynami, ani które nie jest usprawiedliwione.

5. Procedura.

Opis uporządkowanych w czasie czynności, jakie należy wykonać, aby osiągnąć określone rezultaty procesów.

6. Mobbing.

Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

7. Język równościowy (włączający).

Sposób komunikacji, którego celem jest podkreślenie obecności w społeczeństwie osób i grup dotychczas niezauważanych czy marginalizowanych i włączanie ich perspektywy oraz odzwierciedlanie różnorodności w obrębie danej grupy.

8. Zarządzanie różnorodnością.

Świadome działanie organizacji, które oznacza dostrzeżenie różnic między ludźmi w organizacji (i poza nią) i świadome rozwijanie strategii, polityk i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji i którego celem jest stworzenie środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniana, i w którym może ona w pełni realizować swój potencjał.

Cele Polityki Równego Traktowania

Celem polityki jest zapewnienie poszanowania różnorodności osób zatrudnionych oraz współpracujących z GFKM, a także klientów, partnerów i dostawców oraz zapewnienie równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie i bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne.

Cel ten realizowany jest w GFKM poprzez podejmowanie działań w zakresie:

- › zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu i kształceniu;
- › niezwłocznego reagowania na wszelkie formy dyskryminacji;
- › promowania i prowadzenia działań na rzecz równego traktowania;
- › zarządzania różnorodnością pracowników, klientów i pozostałych interesariuszy

Zasady Polityki Równego Traktowania

Polityka równego traktowania koncentruje się przede wszystkim na informacyjnym, monitoringowym oraz edukacyjnym wymiarze promowania różnorodności i zapobieganiu mobbingowi i dyskryminacji. Zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji jest zapewniane poprzez wprowadzenie w GFKM odpowiednich regulacji formalno-prawnych, w tym Regulaminu pracy oraz Regulaminu wynagradzania, prowadzeniu szkoleń i innych form edukacji oraz działania zgodnie z Polityką przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Ponadto zapisy związane z koniecznością przestrzegania zasad równego traktowania i szacunku dla różnorodności są uwzględnione w umowach ramowych z osobami trenerskimi GFKM, mającymi bezpośredni kontakt z klientami i budującymi wizerunek firmy.

Działania w zakresie określonym powyżej osiągnąć są poprzez:

1. Wprowadzenie w strategicznych dokumentach wewnętrznych właściwych regulacji dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Powołanie przez Zarząd GFKM zespołu ds. różnorodności, zajmującego się między innymi tematem równego traktowania i zarządzaniem różnorodnością.

3. Przyjęcie wytycznych i regulacji dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w kontekście współpracy z trener(k)ami i ekspert(k)ami.
4. Opracowanie i wdrożenie w GFKM procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.
5. Podejmowanie działań informacyjnych i edukacyjnych w celu zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i biznesie.
6. Monitoring i raportowanie realizacji działań wynikających z Polityki równego traktowania oraz regularne badanie satysfakcji osób zatrudnionych lub współpracujących z GFKM.
7. Tworzenie kultury organizacyjnej uwzględniającej poszanowanie dla różnorodności, wraz z kształtowaniem przyjaznego, tolerancyjnego „języka organizacji” oraz wykorzystanie języka równościowego (włączającego) w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.
8. Wspieranie inicjatyw pracowniczych, w tym wolontariatu pracowniczego, oraz uwzględnianie potrzeb i pomysłów osób zatrudnionych dotyczących zasad, form i miejsca pracy.