

Polityka Ochrony Praw Człowieka Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów

DATA UCHWALENIA
16.10.2023

Wstęp

Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów zobowiązuje się do ochrony praw człowieka, we wszystkich swoich działaniach. Wierzymy, że szanowanie, ochrona i promowanie praw człowieka są nieodłącznym elementem naszej działalności. Na co dzień kierujemy się Kodeksem Etyki GFKM, który określa kluczowe wartości, wśród których są: współpraca, wsparcie, rozwój, otwartość i szacunek.

Niniejsza Polityka określa kluczowe zasady działań, zachowań i regulacji obowiązujących w Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami. Poszanowanie praw człowieka w GFKM jest realizowane w oparciu o regulacje wewnętrzne, ustawodawstwo krajowe oraz międzynarodowe standardy i wytyczne, w szczególności w oparciu o:

- 1) Powszechną Deklarację Praw Człowieka,
- 2) Wytyczne ONZ dla biznesu, tj. dokument ramowy „Chronić, szanować i naprawiać”,
- 3) Cele Zrównoważonego Rozwoju, uwzględnione w Strategii GFKM,
- 4) Dziesięć Zasad United Nations Global Compact.

Dbłość o prawa człowieka w odniesieniu do pracowników

1. Godna praca i sprawiedliwe warunki.

GFKM zobowiązuje się do zapewnienia godnej pracy i bezpiecznych warunków dla wszystkich osób zatrudnionych. Przestrzegamy prawa pracy, w tym płacy minimalnej, czasu pracy i odpoczynku, a także promujemy równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, dostosowując umowy do potrzeb naszych pracowników i pracownic, stosując elastyczne rozwiązania oraz zapewniając możliwość pracy w trybie hybrydowym. Przestrzegamy zasad wdrożonego Regulaminu pracy oraz Regulaminu wynagradzania.

2. Zapewnienie równego traktowania w miejscu pracy.

GFKM zobowiązuje się do zapewnienia równego traktowania w miejscu pracy, uwzględniając obszary rekrutacji, wynagrodzeń, dostępu do awansów oraz zarządzania różnorodnością pracowników i pracowniczek GFKM. Założenia i działania w tym obszarze są uwzględnione w Polityce równego traktowania.

3. Tworzenie otwartego i inkluzywnego środowiska pracy.

GFKM zobowiązuje się do tworzenia środowiska współpracy i pracy opartego na kulturze organizacyjnej uwzględniającej poszanowanie dla różnorodności, wraz z kształtowaniem przyjaznego, tolerancyjnego „języka organizacji”. Zaangażowanie w tym obszarze potwierdza podpisana przez GFKM Karta Różnorodności koordynowana przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

4. Zapobieganie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

GFKM nie toleruje żadnej formy dyskryminacji, nękania, mobbingu czy przemocy w miejscu pracy i kształcenia. Zapewniamy bezpieczne, sprawiedliwe i zróżnicowane środowisko, w którym wszyscy mogą wykonywać swoje obowiązki i rozwijać się, niezależnie od różnic osobistych. Założenia oraz procedury działania określono w Polityce przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

5. Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

GFKM gwarantuje wszystkim zatrudnionym prawo do swobodnego zrzeszania się. Respektujemy prawo pracowników do negocjacji i dialogu społecznego, które są możliwe za pośrednictwem reprezentanta wszystkich pracowników, który wybierany jest większością głosów na 5-letnią kadencję. Specyfika jego funkcjonowania, praw i obowiązków została opisana w załączniku nr 1 do tej polityki.

6. Zapobieganie pracy dzieci i pracy przymusowej.

GFKM stanowczo sprzeciwia się zatrudnianiu dzieci, tj. osób, które w świetle prawa ogólnie obowiązującego nie osiągnęły wieku umożliwiającego podjęcie pracy. Nie akceptuje pracy przymusowej, handlu ludźmi i żadnych form współczesnego niewolnictwa, a pracownicy mają prawo do zawierania i rozwiązywania stosunku pracy zgodnie ze swoją wolą.

Ochrona praw człowieka w łańcuchu dostaw oraz w relacjach z interesariuszami

GFKM zobowiązuje się do podkreślania wagi praw człowieka i promowania ich wszędzie tam, gdzie prowadzi działalność, oczekując ich przestrzegania od wszystkich podmiotów współpracujących. Przestrzeganie praw człowieka przez podmioty, z którymi współpracujemy jest istotnym czynnikiem uwzględnianym przy nawiązywaniu wzajemnych relacji.

W ramach dbałości o przestrzeganie praw człowieka w całym łańcuchu dostaw, GFKM oczekuje od swoich dostawców działań opartych na najwyższych standardach etyki biznesowej oraz zgodnych z przepisami prawa i obowiązującymi normami. GFKM 15.04.22 zdobyła certyfikat Systemu Zarządzania Jakością ISO 9001:2015, który zobowiązuje m.in. do monitoringu i oceny dostawców.

W obszarze partnerów biznesowych i kadry trenerskiej również realizowane są działania monitoringowe, audyty oraz ankiety ewaluacyjne, mające na celu dbałość o jakość oferowanych usług. Wszelkie podjęcie współpracy poprzedzone jest dogłębną analizą. Podstawą tych działań jest Polityka jakości oraz Polityka antykorupcyjna GFKM.

Zgłaszanie nieprawidłowości i ich rozpatrywanie

Zgłaszanie nieprawidłowości odbywa się na podstawie procedur opisanych z Polityce antykorupcyjnej i Polityce przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Jest ono możliwe za pośrednictwem dedykowanych adresów mailowych, poprzez Zespół ds. przeciwdziałania działaniom niepożądanym lub bezpośrednio z Zarządem GFKM. Rozpatrywaniem nieprawidłowości zajmuje się Zarząd lub specjalnie powołana Komisja wyjaśniająca, składająca się z zewnątrz powołanych ekspertów kwestii prawnych i psychologicznych nadużyć w miejscu pracy.