

Plan Równości Płci i Niedyskryminacji MTM Modele Sp. z o.o.

Równe Traktowanie i Przeciwdziałanie Dyskryminacji oraz Mobbingowi

Równe traktowanie w miejscu pracy jest podstawą budowania zdrowej i efektywnej organizacji. Zasady przeciwdziałania dyskryminacji i równości płci mają na celu stworzenie środowiska, które zapewnia każdemu pracownikowi szacunek, bezpieczeństwo oraz równe szanse rozwoju.

1. Zasady Równego Traktowania.

Nasza organizacja stosuje równe i uczciwe zasady w zakresie rekrutacji, zatrudniania, wynagradzania, rozwoju oraz awansu pracowników. Wszyscy pracownicy są traktowani jednakowo, niezależnie od rasy, płci, orientacji seksualnej, wyznania, przekonań politycznych, wieku czy niepełnosprawności. Relacje między pracownikami opieramy na wzajemnym zaufaniu i poszanowaniu.

2. Przeciwdziałanie Dyskryminacji.

Dyskryminacja w naszej organizacji jest surowo zakazana. Dotyczy to wszelkich aspektów związanych z zatrudnieniem, takich jak:

- Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy,
- Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia,
- Dostęp do szkoleń oraz awanse.

Dyskryminacja może obejmować płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, orientację seksualną oraz inne cechy chronione prawnie.

3. Przeciwdziałanie Mobbingowi i Molestowaniu.

Nasza polityka zakłada zero tolerancji wobec mobbingu i molestowania, które definiujemy jako:

- Mobbing: Długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego stres, poczucie izolacji lub zaniżoną ocenę własnej wartości.
- Molestowanie: Każde niepożądane zachowanie naruszające godność pracownika, szczególnie wrogie i uwłaczające.
- Molestowanie seksualne: Niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, fizycznym, werbalnym lub pozawerbalnym.

4. Obowiązki Pracowników.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek:

- Powstrzymywania się od działań dyskryminacyjnych oraz mobbingu.
- Informowania o zauważonych przejawach niewłaściwych zachowań w miejscu pracy.
- Aktywnego uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez firmę w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi.

5. Zespołu ds. Równości Płci i Niedyskryminacji .

Aby skutecznie wdrożyć Plan Równości Płci i Niedyskryminacji, zostaną zapewnione odpowiednie zasoby ludzkie, finansowe i eksperckie. W szczególności:

- powołano Zespół ds. Równości Płci i Niedyskryminacji, który będzie odpowiedzialny za koordynację działań, monitorowanie postępów i doradztwo w zakresie polityki równości. W skład zespołu wchodzi Prezes Zarządu i Główna Księgowa.
- zapewniony zostanie budżet na szkolenia w wysokości 2000 zł na rok oraz na działania informacyjne i inicjatywy związane z równością płci i niedyskryminacją.



6. Gromadzenie i monitorowanie danych związanych z równością płci .

Nasza organizacja zobowiązuje się na:

- Regularne zbieranie danych dotyczących personelu i praktykantów z podziałem na płeć i wiek, w tym:
 - o Procentowy udział kobiet i mężczyzn na różnych poziomach organizacji (zarządzanie, rekrutacja, rozwój kariery, itd.).
 - o Analiza wynagrodzeń z uwzględnieniem różnic płci.
 - o Dane dotyczące liczby i rodzaju projektów badawczych z uwzględnieniem płci.
- Sporządzanie rocznych raportów monitorujących postępy w realizacji Planu Równości Płci, opartych na wskaźnikach takich jak:
 - o Wskaźnik równowagi płci w kadrze kierowniczej.
 - o Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie równości płci.
 - o Liczba zgłoszonych i rozwiązanych przypadków związanych z dyskryminacją płciową.

7. Działania Prewencyjne i Interwencyjne.

W celu zapobiegania niewłaściwym zachowaniom organizacja zobowiązuje się podejmować:

- Działania prewencyjne, takie jak:
 - o Organizacja szkoleń i warsztatów.
 - o Udostępnianie przepisów dotyczących równego traktowania.
 - o Monitorowanie stosunków w miejscu pracy.
- Działania interwencyjne:
 - o Natychmiastowe eliminowanie przypadków dyskryminacji i mobbingu.
 - o Niwelowanie skutków niewłaściwych zachowań oraz stosowanie sankcji wobec osób odpowiedzialnych.

8. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.

- Zgodnie z kodeksem pracy nasza organizacja przewiduje możliwość pracy zdalnej dla wszystkich pracowników,
- Zobowiązuje się promowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej równowadze między pracą a życiem prywatnym.

9. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji.

Nasza organizacja ustanawia cele dotyczące równowagi płci na stanowiskach kierowniczych (osiągnięcie minimum 30% udziału jednej płci w kadrze zarządzającej), czemu służyć mają:

- Transparentne procedury nominacji i awansów uwzględniające perspektywę płci.
- Mentoring wsparcia dla kobiet na stanowiskach kierowniczych.

10. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery.

W ramach naszej organizacji wdrażane są:

- zasady równości szans przy rekrutacji, w tym sporządzania ogłoszeń o pracę pod kątem neutralności płciowej,
- zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego i dostępu do szkoleń dla obu płci.

11. Włączenie wymiaru płci do badań .

Nasza organizacja w ramach prac B+R prowadzi działania mające na celu poprawę warunków pracy kobiet nie tylko w działach technologicznych, ale również operacyjnych.

Plan został przyjęty dnia 07.01.2025.......... - Prezes Zarządu

MTM MODELE Sp. z o.o.
Bodzanów 474, 32-020 Wieliczka
NIP 6762456144, Regon 122593968
KRS 0000423547
www.mtmmodele.pl