

Załącznik 7.

Regulamin rozwoju i awansów

Cześć I – Postanowienia ogólne

§1

Celem regulaminu jest ustanowienie przejrzystych zasad dotyczących rozwoju zawodowego i awansów, opartych na zasadach równego traktowania i niedyskryminacji.

§2

Wszystkie zatrudnione osoby powinny mieć równy dostęp do rozwoju i awansów niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, rasy lub koloru skóry, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, światopoglądu, przynależności związkowej, przekonań politycznych lub innych cech prawnie chronionych.

Przez osobę zatrudnioną rozumie się osobę wykonującą pracę w (nazwa organizacji), na podstawie umowy o pracę, jak również osobę, którą łączy z organizacją inne formy współpracy, tj. umowa cywilnoprawna, staż oraz współpraca w ramach własnej działalności gospodarczej.

Cześć II – Zasady rozwoju zawodowego

§3

Organizacja zapewnia równe szanse uczestnictwa w szkoleniach.

Priorytet w dostępie do działań rozwojowych mają osoby z grup narażonych na wykluczenie i niedoreprezentowanych na danym stanowisku/obszarze, jeśli spełniają kryteria udziału w danym działaniu rozwojowym.

§4

Każdy zatrudniona osoba ma prawo do indywidualnego planu rozwoju, ustalanego wspólnie z przełożoną lub przełożonym w ramach corocznych rozmów rozwojowych.

Wybór celów rozwojowych jest dokonywany w oparciu o obiektywne kryteria takie jak wyniki pracy oraz wyniki oceny pracowniczej.

Cześć III – Kryteria awansu

§5

Informacja o możliwości awansu lub wzięcia udziału w rekrutacji wewnętrznej musi być udostępniona wszystkim zatrudnionym osobom poprzez wewnętrzne kanały komunikacji, aby każda zatrudniona osoba miała równą szansę ubiegania się o daną pozycję.

§6

Proces decyzyjny dotyczący awansu opiera się na zdefiniowanych kryteriach: kwalifikacjach i kompetencjach oraz wynikach pracy. Kryteria są ogólnie dostępne dla wszystkich zatrudnionych osób.

§7

Zakazane jest włączanie w kryteria decydujące o awansie informacji na temat cech chronionych wskazanych w §2.

Procesy dotyczące rozwoju i awansów mogą podlegać audytom sprawdzającym poziom ich zgodności z przyjętą w organizacji polityką równego traktowania.

Cześć IV – Mechanizmy monitorowania

§8

Zasady rozwoju zawodowego i kryteria awansu poddawane są regularnej rewizji w celu zapewnienia zgodności z regulacjami krajowymi dotyczącymi prawa pracy oraz równego traktowania w miejscu pracy.

Wszelkie zgłoszenia nierównego traktowania są analizowane i w razie potrzeby wprowadzane są działania naprawcze.

Cześć V – Procedura zgłaszania naruszeń

§9

Każda zatrudniona osoba ma prawo dokonać zgłoszenia na temat nierównego traktowania w odniesieniu do zasad rozwoju zawodowego i kryteriów awansu w sposób analogiczny do innych zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania w miejscu pracy.

Niedopuszczalne jest podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych wobec osoby, które dokonała powyższego zgłoszenia.

§10

W przypadku potwierdzenia naruszeń, wdrażane są odpowiednie środki naprawcze, takie jak dodatkowe szkolenia czy audyty procesów.

Cześć VI – Postanowienia końcowe

§11

Regulamin wchodzi w życie z dniem (data), po podpisaniu przez zarząd i podaniu do wiadomości pracownic i pracowników.

§12

Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy pisemnej oraz poinformowania wszystkich zatrudnionych osób z odpowiednim wyprzedzeniem.

§13

Niniejszy regulamin podlega udostępnieniu każdej zatrudnionej osobie, a jego treść znajduje się w siedzibie organizacji oraz na jej wewnętrznej stronie intranetowej.