

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZYWNOŚCI

Fundacji Instytut Reform

WARTOŚCI I CELE

Nieodłączną częścią działalności Instytutu jest podejście oparte na wartościach takich jak szacunek w miejscu pracy, różnorodność, otwartość i inkluzywność zarówno wewnątrz samej organizacji, jak i w jej działaniach zewnętrznych.

Akceptacja różnorodności pozwala nam uzyskać szerszy zakres perspektyw, doświadczeń i sugestii, co stanowi wartość dodaną dla długoterminowych celów organizacji. W Instytucie Reform wierzymy, że zróżnicowany zespół i tworzenie szans dla osób bez względu na jakiegokolwiek cechy, takie jak tożsamość społeczna, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna lub wiek, skutkują większą zdolnością organizacji do adaptacji, pozwalają nam lepiej komunikować się w kontekstach międzykulturowych oraz ze zróżnicowanymi partnerami, a także wspierać innowacje i poszerzać pulę talentów. Takie podejście ma również pozytywny wpływ na nasze możliwości nawiązywania współpracy i działania informacyjne.

Celem Polityki różnorodności i inkluzywności jest sformułowanie zobowiązań i kluczowych zasad kierujących działaniami Instytutu, aby zapewnić, że wszyscy członkowie zespołu, a także działania Instytutu związane ze współpracą z przedstawicielami różnych branż, funkcjonują w otwartym i niedyskryminującym środowisku z przestrzenią dla różnorodnych doświadczeń i perspektyw, w którym poszczególne osoby czują się szanowane i doceniane.

DEFINICJE

Instytut Reform w swoim podejściu do polityki różnorodności i integracji przyjmuje następujące definicje:

Różnorodność – wachlarz różnych cech charakterystycznych jednostki, grupy lub organizacji, takich jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowość, orientacja seksualna, niepełnosprawność, status rodzinny, przekonania religijne i polityczne.

Inkluzywność – rozpoznawanie i docenianie różnorodnych cech każdej osoby, szanowanie odmienności ludzi.

Instytut Reform nie akceptuje praktyk naruszających zasady różnorodności i inkluzywności, w szczególności takich jak dyskryminacja (w tym nękanie i molestowanie seksualne) z jakiegokolwiek powodu, jak również mobbingu, zgodnie z definicją zawartą w polskim Kodeksie pracy, odpowiednio w art. 18 punkt 3a - 18 punkt 3e i art. 94 punkt 3. Instytut Reform będzie działał z należytą starannością, aby zapobiegać tego typu praktykom wewnątrz, w ramach swojego zespołu oraz w działaniach podejmowanych na zewnątrz, a także aby ograniczyć związane z tym zagrożenia.

ZAKRES

Niniejsza *Polityka różnorodności i inkluzywności* obejmuje:

- członków zespołu Instytutu, tj.: pracowników, stażystów, kontrahentów oraz członków Zarządu i Rady Fundacji,
- partnerów zewnętrznych, tj. inne niż członkowie zespołu osoby lub podmioty, z którymi Instytut komunikuje się lub współpracuje.

KLUCZOWE ZASADY

Instytut Reform podejmuje następujące zobowiązania:

Kultura organizacyjna

Instytut będzie nieustannie budował kulturę, która odzwierciedla i wspiera różnorodność i inkluzywność poprzez:

- codzienne działania i ich zgodność z różnorodnością i inkluzywnością,
- organizację pracy,
- komunikację i budowanie świadomości zespołu Instytutu.

Elastyczne rozwiązania dotyczące czasu pracy są wprowadzane do codziennych działań w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym członków zespołu. Członkowie zespołu używają odpowiednio inkluzywnego języka i cenią atmosferę wzajemnego szacunku, tolerancji, a także akceptacji i wsparcia dla samorozwoju.

Równe traktowanie członków zespołu

Wszelkie decyzje dotyczące:

- rekrutacji nowych członków zespołu,
- dostępu do szkoleń i rozwoju zawodowego członków zespołu,
- warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia i
- zakończenia współpracy z jakimkolwiek członkiem zespołu

będą podejmowane w oparciu o przejrzyste i obiektywne kryteria, takie jak kwalifikacje i wyniki pracy członka zespołu oraz uzasadnione potrzeby Instytutu.

Środki przeciwdziałające dyskryminacji (w tym nękanii i molestowaniu seksualnemu) oraz mobbingowi

Organizacja monitoruje i reaguje na wszelkie niewłaściwe zachowania związane z możliwą dyskryminacją (w tym nękanii i molestowaniem seksualnym) oraz mobbingiem. Instytut buduje kulturę otwartości, w której członkowie zespołu i partnerzy zewnątrzni mogą swobodnie zgłaszać obawy lub niewłaściwe zachowania. Wszystkie obawy i zgłoszenia będą traktowane z należytą uwagą

Równouprawnienie płci (gender)

Mając świadomość wyzwań w odniesieniu do równouprawnienia płci (gender), Instytut będzie dążył do zapewnienia w swoich działaniach takich samych możliwości bez względu na płeć. Zobowiązanie to będzie w szczególności odzwierciedlone w następujących obszarach:

- **Równowaga płci (w przywództwie i podejmowaniu decyzji)**
Instytut dąży do zapewnienia równowagi płci w procesach decyzyjnych i przywódczych poprzez formułowanie jednoznacznych, niedyskryminujących i przejrzystych kryteriów i procedur selekcji i nominacji.
- **Równouprawnienie płci w rekrutacji i rozwoju kariery**
Proces rekrutacji oraz rozwój kariery członków zespołu odbywa się w sposób przejrzysty, w oparciu o kompetencje i osiągnięcia danej osoby, niezależnie od płci i gender. Wakaty są ogłaszane publicznie. Wszyscy członkowie zespołu są traktowani jednakowo, z szacunkiem i wsparciem np. w zakresie świadczeń rodzicielskich i równego wynagrodzenia.

- Włączenie aspektu płci do badań i innych działań organizacji
Instytut dąży do zapewnienia zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet zarówno w swoim zespole, jak i w działaniach zewnętrznych, takich jak wydarzenia, warsztaty, seminaria czy panele. Ponadto organizacja dąży do włączenia wymiaru płci do monitorowania wyników badań i efektów programów.

OBOWIĄZKI

Członkowie zarządu i inni członkowie kadry kierowniczej:

- Nadawanie tonu z góry poprzez zachowanie, postawę i prawdziwe zaangażowanie w aspekty różnorodności i inkluzji w działaniach Instytutu.
- Ogólny nadzór nad wdrażaniem kluczowych zasad zawartych w niniejszym dokumencie zarówno na poziomie Instytutu, jak i nadzorowanych projektów lub członków zespołu. Narzędzia wdrożeniowe będą adekwatne do aktualnych potrzeb Instytutu.
- Uwzględnianie, w stosownych przypadkach, aspektów płci w raportach rocznych i szkoleniach personelu;
- Podejmowanie działań kontrolnych w związku z obawami i zgłoszeniami dotyczącymi zachowań naruszających zasady różnorodności i inkluzji.

Działania kontrolne będą prowadzone w następujący sposób:

- z należytą starannością,
- bezstronnie,
- w sposób poufny,
- terminowo,
- z poszanowaniem praw osoby zgłaszającej, tj. ochrony przed działaniami odwetowymi, i z poszanowaniem prawa do otrzymania informacji zwrotnej po zakończeniu działań kontrolnych,
- z poszanowaniem praw danej osoby, tj. domniemania niewinności i prawa do obrony, w tym prawa do bycia wysłuchanym.

Zarząd określi i wdroży odpowiednie środki zaradcze dostosowane do indywidualnego przypadku.

Członkowie zespołu:

- Nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi członkami zespołu i partnerami zewnętrznymi z zachowaniem równości, tolerancji i w sposób niedyskryminujący.

- Zgłaszanie obaw. W przypadku, gdy członek zespołu ma obawy dotyczące potencjalnej dyskryminacji (w tym nękania i molestowania seksualnego) lub mobbingu w organizacji, był ofiarą lub świadkiem dyskryminującego zachowania lub języka, osoba ta powinna zgłosić swoje obawy lub zgłosić zachowanie Wiceprezesce Zarządu za pośrednictwem poczty elektronicznej (patrz Załącznik 1 "Dane kontaktowe"). Oczekuje się, że osoba zgłaszająca ma uzasadnione podstawy, aby sądzić, że informacje o niewłaściwym zachowaniu były prawdziwe w momencie zgłoszenia.

PRZYJĘCIE, DOSTĘP I PRZEGLĄD

Niniejsza *Polityka różnorodności i Inkluzywności* została przyjęta uchwałą Zarządu nr 2023/XI/1 z dnia 3 listopada 2023 r.

Polityka została przekazana członkom zespołu i zostanie przekazana każdemu nowo zatrudnionemu członkowi zespołu.

Polityka jest dostępna w chmurze Instytutu i opublikowana na stronie internetowej <http://www.ireform.eu>.

Pytania dotyczące Polityki można kierować do Specjalistki ds. Operacyjnych za pośrednictwem poczty elektronicznej (patrz Załącznik 1 "Dane kontaktowe").

Polityka będzie poddawana weryfikacji co 2 lata.

Załącznik 1 Dane kontaktowe

Imię i nazwisko	Stanowisko	Adres e-mail
Krystyna Kowalska	Specjalistka ds. Operacyjnych	krystyna.kowalska@ireform.eu
Zofia Wetmańska	Wiceprezeska Zarządu	zofia.wetmanska@ireform.eu