

Polityka różnorodności w Centrum Medycznym ENEL-MED S.A. z siedzibą w Warszawie
*(tekst zmieniony na mocy uchwały Zarządu z dnia 01.10.2024 r.
nr 01/10/2024)*

Centrum Medyczne ENEL-MED S.A. (dalej: Spółka) dąży do zapewnienia różnorodności poprzez poszanowanie wszystkich osób zatrudnionych i współpracujących ze Spółką oraz stworzenie równych szans w zatrudnieniu, dostępie do rozwoju zawodowego i awansu.

Celem polityki różnorodności jest zagwarantowanie, że Spółka jest zarządzana przez osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych i możliwie zróżnicowanym doświadczeniu zawodowym, które kierują się na co dzień wartościami Spółki oraz przestrzegają ustanowionych reguł postępowania.

W celu zapewnienia różnorodności Spółka kieruje się następującymi zasadami:

1) Przeciwdziałanie dyskryminacji

Polityka personalna Spółki i wynikające z niej postępowanie przeciwdziałają wszelkiej dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku otrzymania zgłoszenia dotyczącego podejrzenia dyskryminacji Spółka niezwłocznie wyjaśnia okoliczności zdarzenia. W przypadku stwierdzenia dyskryminacji podejmowane są stosowne działania zaradcze, w tym mogą zostać zastosowane sankcje dyscyplinarne.

2) Szkolenia i rozwój zawodowy

Podstawą zarządzania różnorodnością w Spółce jest stwarzanie równych szans w dostępie do rozwoju zawodowego oraz awansu. Polityka szkoleniowa i wynikające z niej postępowanie przeciwdziałają wszelkim formom dyskryminacji. Kryteria awansu zawodowego są transparentne i odnoszą się do kompetencji osób oraz ich wyników zawodowych. Wszelkie zmiany stanowiska pracy odbywają się przy zastosowaniu transparentnych i obiektywnych kryteriów, z uwzględnieniem potrzeb Spółki jako pracodawcy.

3) Rekrutacja w oparciu o kryteria obiektywne

Celem procesu rekrutacji jest zapewnienie, że stanowiska są obsadzone przez osoby posiadające kwalifikacje zawodowe odpowiednie do zajmowanego stanowiska. W odniesieniu do kadry menedżerskiej Spółka oczekuje wysokich kompetencji przywódczych oraz przestrzegania standardów zachowania, zgodnych z wartościami Spółki. Procesy rekrutacyjne opierają się na przesłankach obiektywnych, takich jak kwalifikacje, umiejętności, dotychczasowe doświadczenie zawodowe, zdolności interpersonalne, dopasowanie do kultury organizacyjnej Spółki. Na podstawie tych kryteriów podejmowana jest decyzja o zatrudnieniu osoby na dane stanowisko lub o podjęciu współpracy w określonym obszarze.

4) Integracja osób z niepełnosprawnościami

W celu umożliwienia dostępu do zatrudnienia lub współpracy osobom z niepełnosprawnościami, spółka zarówno w procesie rekrutacji, jak i w trakcie zatrudnienia

lub współpracy, podejmuje działania w celu dostosowania narzędzi komunikacji, narzędzi pracy, stosowanych systemów wewnętrznych czy procesów wykonawczych do zakresu niepełnosprawności.

5) Dokonywanie oceny w oparciu o kryteria obiektywne

Ocena obowiązków wypełnianych przez osoby zatrudnione, a także ocena jakości usług świadczonych przez współpracowników dokonywana jest w oparciu o kryteria obiektywne, co ma zapobiegać dyskryminacji oraz zapewnić świadczenie usług przez Spółkę przez osoby wysoko wykwalifikowane.

6) Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy

W celu realizacji przyjętej polityki różnorodności Spółka wprowadziła szereg regulacji mających na celu zapobieganie zachowaniom przemocowym wobec osób zatrudnionych i współpracujących, w tym procedurę przeciwdziałania mobbingowi i procedurę informowania o nieprawidłowościach.