



1 ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.

Тази политика описва практиките в Джи Пи Груп ООД за осигуряване на равни възможности, избягване на дискриминация или непристойно поведение.

2 НОРМАТИВНИ ПРЕПРАТКИ.

C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948

C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949

C100 Equal Remuneration Convention, 1951

The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

The International Covenant on Civil and Political Rights

The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
Закон за защита от дискриминация

3 ТЕРМИНИ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.

Дискриминация - Неравностойно третиране на базата на основа основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, пол, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние членство в профсъюзи.

4 ПОЛИТИКА.

4.1. „Джи Пи Груп“ ООД забранява прилагането на пряка или непряка дискриминация при определяне на възнаграждението, достъпа до обучения, повишения, прекратяване на договора или пенсиониране; няма да има дискриминация въз основа на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние, членство в профсъюзи или на всякакви други признаци, които могат да станат причина за дискриминация.



4.2. „Джи Пи Груп“ ООД няма да се намесва в упражняването на правата на персонала да следват своите убеждения или практики или да задоволяват своите нужди, свързани с раса, национален или социален произход, религия, увреждания, пол, сексуална ориентация, семейни отговорности, членство в профсъюзи, политически възгледи или всякакви други условия, които могат да станат причина за дискриминация.

4.3. „Джи Пи Груп“ ООД не позволява никакво поведение, което води до заплахи, оскърбяване, експлоатация или сексуален тормоз, включително жестове, език и физически контакт на работното място.

4.4. „Джи Пи Груп“ ООД изисква от всички доставчици, подизпълнители и поддоставчици да спазват тази политика.

4.5. „Джи Пи Груп“ ООД няма да предприема ответни действия срещу никой служител, подал жалба за дискриминация, както и към служителите, явяващи се като свидетели по жалби за дискриминация.

4.6. Всеки служител има право да подаде жалба до 30 дни след възникване на събитието, в свободен текст, до представителя на работниците по социална отговорност, която да съдържа като минимум:

- жалбоподател;
- признак на дискриминация;
- лицето и тяхното действие причинило дискриминация;
- описание;
- доказателства (прикрепени писмени доказателства към жалбата);
- лице/а, които са поканени за свидетел (ако има такива);

4.7. Отговорност на представителя на работниците по социална отговорност е да разгледа жалбата и при необходимост да осигури допълнителни документи (доказателства), след което да организира интервюта със свидетелите (ако има такива) и ответната страна. Интервютата се провеждат в присъствието на



представителя на работниците и служителите и представителя на ръководството по социална отговорност. Ответникът по жалбата има право в 7 работни дни да предостави доказателства в своя защита или да представи свои свидетели.

4.8. В срок от 7 работни дни след приключване на интервюта (ако се провеждат такива), комисия, в състав представителя на работниците и служителите и представителя на ръководството по социална отговорност, трябва да се произнесе по основателността на жалбата. Ако не бъде постигнат консенсус по жалбата, се търси становище от „Комисия за защита от дискриминация“.

4.9. При становище, че жалбата е неоснователна, представителят на работниците по социална отговорност уведомява заинтересованите страни за решението.

4.10. При становище, че жалбата е основателна, задължение на представителя на работниците и служителите и представителя на ръководството по социална отговорност е да се опитат да разрешат проблема чрез диалог. Ако това е невъзможно, комисия, в състав представителя на работниците и служителите и представителя на ръководството по социална отговорност, определя какви ще бъдат съответните действия в резултат на жалбата. Всички основателни жалби се документират в Протокол за несъответствие и се предписват съответните действия по реда на Процедура Несъответствия.

4.11. „Джи Пи Груп“ ООД ще третира информацията относно жалбите, като строго конфиденциална и няма да я разпространява, освен ако това не се изисква по закон.

4.12. Когато процесът се осъществява при доставчик, подизпълнител или поддоставчик се изисква от тях да предоставят информация относно резултатите. По преценка в процеса могат да участват представителят на работниците и служителите и представителят на ръководството по социална отговорност на „Джи Пи Груп“ ООД.

V. КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ.

5.1. Целият персонал на „Джи Пи Груп“ ООД има правото да образува, да се присъединява към и да организира профсъюзи (синдикати) и те да преговарят от тяхно име с „Джи Пи Груп“ ООД.



5.2. Сформирането, присъединяването към или дори само контакт с такива организации няма да доведе до негативни последствия за работниците/служителите или до ответни действия от ръководството на „Джи Пи Груп“ ООД.

5.3. Ръководството „Джи Пи Груп“ ООД няма по никакъв начин да се намесва в създаването, функционирането или управлението на подобни организации на работниците.

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.

5.1. За неуредените с тази политика въпроси, се прилагат разпоредбите на действащото законодателство.

5.2. Екземпляр от политиката е на разположение на работещите в личен състав при длъжностното лице по БЗР и на сървъра в офис сградата на „Джи Пи Груп“ ООД