

Polityka różnorodności w AmRest

Polityka różnorodności w AmRest służy stworzeniu takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona **osoba czuje się szanowana i doceniana** i w którym może ona w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu organizacji.

Jest to również budowanie świadomości organizacji, w której stosuje się zasady **równego traktowania w miejscu pracy**, co oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne.

Zarządzanie różnorodnością w AmRest polega na świadomym działaniu organizacji, polegającym na dostrzeżeniu różnic między ludźmi w organizacji (i poza nią) i rozwijaniu polityk i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji.

Dostrzegamy **trzy wymiary** różnorodności:

- 1) Tożsamość pierwotną (rasa, narodowość, grupa etniczna, płeć, wiek, orientacja seksualna, (nie)pełnosprawność),
- 2) Tożsamość wtórną (poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, status rodzinny itp.),
- 3) Tożsamość organizacyjną (staż pracy, stanowisko pracy, sektor itp.).

Sposób, w jaki realizujemy politykę różnorodności:

- 1) W obszarze tożsamości pierwotnej (m. in ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność):
 - budowanie różnorodnych zespołów pod względem płci i wieku, co umożliwia szerszą perspektywę w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu wiedzy,
 - promowanie zachowań szanujących różnorodność, popieranie inicjatyw charytatywnych,
 - szkolenia dla kadry menadżerskiej z zakresu współpracy z osobą niepełnosprawną,
 - wspieranie w godzeniu ról zawodowych i prywatnych poprzez: możliwość pracy z domu, możliwość wyjścia z pracy w nagłych okolicznościach rodzinnych i bezproblemowe urlopy w nagłych przypadkach, elastyczny czas pracy.
 - aktywne przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy poprzez wykorzystanie platformy Speak Openly, audyty HR-owe w restauracjach (z wykorzystaniem ankiet), spotkania z pracownikami.
- 2) W obszarze tożsamości wtórnej i organizacyjnej:
 - budowanie kultury firmy w oparciu o przekonanie, że „Wszystko Jest Możliwe” i Naczelne Wartości AmRest – między innymi „Zobowiązania wobec ludzi” (zgodnie z którymi wierzymy w pozytywne intencje naszego zespołu i chcemy, aby nasi pracownicy brali na siebie odpowiedzialność, rozwijali się i dobrze bawili) oraz „Pozytywna Energia”.
 - zapewnienia równości w zakresie dostępu do awansów i szkoleń,



This document is intended to govern and promote best practices in area of Diversity within AmRest Group

- zapewnienie równego dostępu do systemu benefitów (w tym do systemu premiowego i kafeteryjnego) oraz spotkań pracowniczych.
- 3) Stosowanie dobrych praktyk poprzez:
- Kodeks Etyczny wraz z powołaną Komisją ds. Etyki,
 - Platforma e-learningowa z dostępem do szkoleń w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w miejscu pracy,
 - Informatory w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w organizacji.