

 MediCertLab Pleasure of cooperation	Kod:	MCL_PO_03_02	
	Aktualizował(a):	001	2026-05-11
	Sprawdził(a):	004	2026-05-15
	Zatwierdził(a):	001	2026-05-18

POLITYKA RÓWNEGO TRAKTOWANIA

1. Cel, zakres i charakter

Polityka Równego Traktowania określa standardy MediCertLab Sp. z o.o. dotyczące poszanowania godności, równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, nękanii, zastraszaniu, zachowaniom obraźliwym i działaniom odwetowym.

Celem Polityki jest wspieranie środowiska pracy i współpracy opartego na wzajemnym szacunku, bezpieczeństwie, rzeczowej komunikacji, równych szansach oraz odpowiedzialności za własne zachowanie.

Polityka ma zastosowanie do członków organów MediCertLab Sp. z o.o., pracowników, współpracowników, kandydatów, praktykantów, stażystów i innych osób wykonujących zadania na rzecz MediCertLab Sp. z o.o. Oczekiwane standardy zachowania odnoszą się także do klientów, uczestników wydarzeń, dostawców, podwykonawców, partnerów i gości w zakresie związanym z ich kontaktem z MediCertLab Sp. z o.o.

Wobec osób niebędących pracownikami Polityka określa standard oczekiwanego zachowania. Wiążące obowiązki i możliwe środki działania wynikają z mających zastosowanie przepisów, umów, regulaminów, warunków świadczenia usług albo innych uzgodnień. Polityka nie tworzy stosunku pracy ani uprawnień właściwych pracownikom po stronie osób pozostających z MediCertLab Sp. z o.o. w innej relacji.

Polityka ma zastosowanie niezależnie od miejsca i formy kontaktu związanego z pracą, współpracą lub reprezentowaniem MediCertLab Sp. z o.o., w tym podczas pracy zdalnej, podróży, spotkań, wydarzeń oraz komunikacji elektronicznej.

Polityka określa ogólne standardy i działania prewencyjne. Nie stanowi gwarancji całkowitego wyeliminowania każdego zachowania niepożądanego ani samodzielnej podstawy rozszerzenia praw, obowiązków lub odpowiedzialności ponad zakres wynikający z przepisów prawa, umów i regulaminów. Nie ogranicza praw, których wyłączenie lub ograniczenie jest niedopuszczalne.

2. Zasady równego traktowania i poszanowania godności

MediCertLab Sp. z o.o. podejmuje działania odpowiednie do charakteru działalności i rozpoznanego ryzyka, służące poszanowaniu godności, równemu traktowaniu oraz przeciwdziałaniu mobbingowi i innym zachowaniom naruszającym przyjęte standardy.

Decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, współpracy, powierzania zadań, wynagradzania, dostępu do informacji, oceny pracy i rozwoju powinny opierać się na kryteriach obiektywnie związanych z daną sytuacją, takich jak kompetencje, doświadczenie, zakres odpowiedzialności, jakość pracy, wyniki, wymagania prawne, bezpieczeństwo oraz uzasadnione potrzeby organizacyjne, bez nieuzasadnionego różnicowania ze względu na cechy lub okoliczności chronione prawem.

Różnica w traktowaniu nie stanowi sama w sobie naruszenia Polityki, jeżeli ma obiektywne i zgodne z prawem uzasadnienie, jest odpowiednia do charakteru pracy lub współpracy oraz pozostaje proporcjonalna do zgodnego z prawem celu.

Pojęcia dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu ocenia się zgodnie z wymaganiami prawa mającymi zastosowanie do danej relacji i na podstawie całokształtu okoliczności. Zachowanie niespełniające wszystkich przesłanek określonej definicji prawnej może nadal naruszać standardy godności, szacunku i bezpieczeństwa przyjęte przez MediCertLab Sp. z o.o.

Uzasadniona informacja zwrotna, obiektywna ocena jakości pracy, egzekwowanie obowiązków, kontrola zgodności, odmowa przyjęcia nieprawidłowo wykonanej pracy, zmiana organizacji pracy albo inna zgodna z prawem decyzja organizacyjna nie stanowią same w sobie dyskryminacji, mobbingu ani nękania. Sposób działania powinien jednak pozostawać rzeczowy, proporcjonalny, wolny od odwetu i respektować godność osoby.

3. Zachowania niedopuszczalne

Za niedopuszczalne uznaje się w szczególności:

- dyskryminowanie, molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing, nękanie, zastraszanie lub uporczywe naruszanie granic innej osoby,
- obrażanie, poniżanie, ośmieszanie, grożenie, agresję, celowe izolowanie albo wykluczanie,
- niepożądany kontakt fizyczny, werbalny lub elektroniczny oraz rozpowszechnianie treści naruszających godność, prywatność lub bezpieczeństwo,
- nieuzasadnione nierówne traktowanie niezwiązane z wymaganiami danej sytuacji,
- nakłanianie innych osób do naruszenia Polityki, utrudnianie wyjaśnienia sprawy, ukrywanie, niszczenie lub fałszowanie materiałów oraz świadome przekazywanie informacji nieprawdziwych,
- działania odwetowe wobec osoby, która miała uzasadnione podstawy sądzić, że zgłaszane informacje są prawdziwe, wsparła zgłaszającego albo uczestniczyła w wyjaśnianiu sprawy.

4. Zgłaszanie i reagowanie

Osoba, która doświadczyła lub zaobserwowała możliwe naruszenie Polityki, może przekazać informację dostępnym kanałem odpowiednim do charakteru sprawy. Zgłoszenie może dotyczyć także uzasadnionej obawy wystąpienia naruszenia.

Brak części informacji nie wyklucza przyjęcia zgłoszenia. Zgłoszenia anonimowe mogą być analizowane w zakresie, w jakim ich treść pozwala na podjęcie rozsądnych działań; anonimowość może jednak ograniczyć możliwość uzyskania dodatkowych informacji, wyjaśnienia sprawy i przekazania informacji zwrotnej.

Po otrzymaniu zgłoszenia MediCertLab Sp. z o.o. dokonuje wstępnej oceny charakteru sprawy, dostępnych informacji, możliwego zagrożenia dla osób oraz potrzeby działań zabezpieczających lub wyjaśniających. Zakres i kolejność działań dobiera się odpowiednio do znaczenia, ryzyka, podstawy prawnej, pilności oraz charakteru relacji stron.

Samo zgłoszenie nie przesądza, że doszło do naruszenia. Osoba, której dotyczy sprawa, powinna mieć możliwość przedstawienia stanowiska w zakresie możliwym bez narażania bezpieczeństwa osób, utraty lub zniekształcenia dowodów albo prawidłowego toku postępowania.

Osoba bezpośrednio zaangażowana w sprawę, pozostająca w konflikcie interesów albo taka, której bezstronność może budzić uzasadnione wątpliwości, nie prowadzi ani nie rozstrzyga sprawy samodzielnie. MediCertLab Sp. z o.o. może skorzystać ze wsparcia kompetentnej osoby zewnętrznej, w szczególności gdy wymagają tego złożoność sprawy, bezstronność, ochrona praw lub ryzyko prawne.

Gdy jest to uzasadnione bezpieczeństwem osób, ochroną informacji, zabezpieczeniem dowodów albo ciągłością pracy, MediCertLab Sp. z o.o. może zastosować tymczasowe i proporcjonalne środki organizacyjne, w tym rozdzielenie osób, zmianę organizacji pracy, ograniczenie dostępu lub czasowe odsunięcie od określonych czynności. Środki takie nie mają charakteru kary i nie przesądzają wyniku sprawy ani odpowiedzialności którejkolwiek osoby.

Rozmowa, uzgodnienie zasad dalszej współpracy lub mediacja mogą być rozważone wyłącznie wtedy, gdy charakter sprawy na to pozwala, udział jest dobrowolny, a rozwiązanie nie naraża żadnej osoby na presję, odwet albo pogłębienie naruszenia.

Informacje i ustalenia dokumentuje się wyłącznie w zakresie potrzebnym do oceny sprawy, podjęcia decyzji, wykonania obowiązków prawnych oraz ustalenia, dochodzenia lub obrony praw. Materiały zabezpiecza się przed nieuprawnionym dostępem, zmianą lub utratą i przechowuje przez okres odpowiedni do celu, podstawy prawnej oraz ryzyka roszczeń. Nie tworzy się dodatkowych zapisów, jeżeli właściwe informacje są dostępne w zabezpieczonej dokumentacji sprawy.

5. Poufność, ochrona osób i odpowiedzialność

Dostęp do informacji dotyczących zgłoszenia ogranicza się do osób, dla których jest on potrzebny do przyjęcia zgłoszenia, ochrony osób, zabezpieczenia materiałów, wyjaśnienia sprawy, podjęcia decyzji, skorzystania z profesjonalnej pomocy albo wykonania obowiązku prawnego.

MediCertLab Sp. z o.o. stosuje środki służące ochronie prywatności i poufności informacji odpowiednio do charakteru i ryzyka sprawy. Nie można jednak zagwarantować pełnej anonimowości ani całkowitego nieujawnienia informacji, jeżeli ich wykorzystanie jest konieczne do rzetelnego wyjaśnienia sprawy, zapewnienia praw osób, ustalenia, dochodzenia lub obrony praw, wykonania obowiązku prawnego albo podjęcia właściwego działania.

Zakazane są działania odwetowe wobec osoby, która miała uzasadnione podstawy sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe. Brak potwierdzenia naruszenia nie oznacza sam w sobie działania w złej wierze.

Ochrona nie obejmuje świadomego przekazywania informacji nieprawdziwych, fałszowania materiałów ani celowego działania zmierzającego do wyrządzenia szkody. Ustalenie złej wiary wymaga wykazania, że osoba wiedziała o nieprawdziwości przekazywanych informacji lub świadomie posłużyła się materiałem fałszywym.

Przyjęcie zgłoszenia, zabezpieczenie materiałów, zastosowanie środka tymczasowego, przekazanie informacji o sprawie albo skorzystanie z pomocy zewnętrznej nie stanowią same w sobie potwierdzenia naruszenia, uznania roszczenia ani przyjęcia odpowiedzialności przez MediCertLab Sp. z o.o.

Działania podejmowane w następstwie sprawy wynikają z ustaleń, mających zastosowanie przepisów, podstawy zatrudnienia lub współpracy oraz rzeczywistego zakresu uprawnień MediCertLab Sp. z o.o. Polityka nie ustanawia samodzielnej podstawy kar, odszkodowań ani odpowiedzialności finansowej.

6. Stosowanie i utrzymywanie Polityki

Zarząd MediCertLab Sp. z o.o. odpowiada za ustanowienie warunków organizacyjnych służących stosowaniu Polityki. Osoby kierujące, koordynujące lub reprezentujące MediCertLab Sp. z o.o. powinny dawać przykład właściwego zachowania oraz reagować, w zakresie swoich kompetencji, na znane im zachowania mogące stanowić poważne naruszenie.

Każda osoba objęta Polityką odpowiada za własne zachowanie, przestrzeganie przyjętych zasad, współpracę przy wyjaśnianiu spraw w wymaganym zakresie, ochronę informacji oraz powstrzymywanie się od odwetu.

Polityka nie ogranicza praw wynikających z przepisów prawa, umów lub regulaminów ani możliwości zwrócenia się do sądu, Państwowej Inspekcji Pracy, organu ochrony danych, organów ścigania lub innej właściwej instytucji.

Polityka nie zastępuje odrębnej procedury zgłoszeń wewnętrznych wymaganej przepisami o ochronie sygnalistów, jeżeli obowiązek jej stosowania powstanie. Zgłoszenie objęte szczególnymi wymaganiami prawa jest rozpoznawane z uwzględnieniem tych wymagań.

Politykę aktualizuje się, gdy zmiana prawa, działalności, organizacji, ryzyka lub doświadczenia z jej stosowania rzeczywiście wpływa na jej treść. Zmiana osoby, stanowiska, kanału komunikacji albo rozwiązania technicznego nie wymaga zmiany Polityki, jeżeli jej podstawowe zasady pozostają aktualne.

Polityka Równego Traktowania została ustanowiona i zatwierdzona przez Zarząd MediCertLab Sp. z o.o.