



POLITYKA

GRUPY LPP DOTYCZĄCA
ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ,
RÓWNEGO TRAKTOWANIA
I BUDOWANIA KULTURY WŁĄCZENIA

LPP

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
I. RÓŻNORODNOŚĆ OSÓB (WSPÓŁ)TWORZĄCYCH LPP	4
II. DE&I W ZARZĄDZANIU LPP	6
III. BUDOWANIE WŁĄCZAJĄCEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ	8
IV. BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA I POCZUCIA WPŁYWU	10

WSTĘP

LPP dynamicznie się rozwija, a nieodłącznym elementem tego rozwoju jest nasze poczucie odpowiedzialności za wszystkich, którzy są częścią naszego biznesu. Zdanie każdego członka naszego zespołu jest tak samo ważne. Traktujemy wszystkich tak, jak chcielibyśmy być sami potraktowani. Uczciwość, szacunek, sprawiedliwość i tolerancja to nasze drogowskazy do działania.

Fragment katalogu wartości LPP S.A. FAST. Team-oriented.

Polityka Grupy LPP dotycząca zarządzania różnorodnością, równego traktowania i budowania kultury włączenia, zwana dalej „Polityką DE&I” jest zobowiązaniem do przestrzegania praw człowieka wszystkich osób świadczących pracę na rzecz LPP oraz jasną deklaracją sprzeciwu wobec jakiegokolwiek przejawu naruszania praw człowieka, w tym m.in. dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek przesłanki. Polityka wskazuje najważniejsze kierunki rozwoju organizacji w obszarze zarządzania różnorodnością. Obejmuje ona wszystkie polskie i zagraniczne spółki zależne LPP SA, wchodzące w skład Grupy LPP.

Polityka DE&I jest efektem współpracy Reprezentantek i Reprezentantów zróżnicowanych struktur LPP z uwzględnieniem zagranicznych oddziałów i salonów. Będzie ona podlegała cyklicznym przeglądom i – w razie potrzeby – aktualizacjom. Adresatami i adresatkami Polityki DE&I są wszystkie osoby (współ)tworzące Grupę LPP oraz Interesariuszki i Interesariusze, partnerzy biznesowi oraz Klientki i Klienci. Polityka DE&I jest spójna z innymi regulacjami obowiązującymi w Grupie LPP: m.in. Zasadami LPP – (kodeksem etyki), Polityką przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz Polityką dotyczącą poszanowania praw człowieka. Wszystkie osoby (współ)tworzące Grupę LPP są zobowiązane do przestrzegania jej zapisów.

Pytania i wątpliwości związane z Polityką DE&I należy kierować do rzeczniczek i rzeczników etyki, przesyłając je na adresy: ethics@lppsa.com lub etykasalony@lppsa.com



I. RÓŻNORODNOŚĆ OSÓB (WSPÓŁ)TWORZĄCYCH LPP

1. LPP tworzy wielonarodowa społeczność, posługująca się różnymi językami, wyznająca różne religie i ta niewyznająca żadnej, która ma różny poziom sprawności, kolor skóry, płeć, jest w różnym wieku, o różnej orientacji psychoseksualnej i tożsamości płciowej, pełni różne role życiowe, ma różny styl komunikacji. Społeczność, którą (współ)tworzą osoby z różnych stref czasowych, o różnych wartościach, kulturze, wrażliwości, stanie zdrowia fizycznego i psychicznego.
2. Chcemy, by różnorodność osób pracujących w LPP była systematycznie zwiększana, doceniana i wzmacniana, a jej znaczenie jasno i konsekwentnie komunikowane zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Rozpoznamy, uznajemy i doceniamy różnorodność osób pracujących oraz Klientek i Klientów LPP tworząc otwarte i bezpieczne środowisko pracy i markę odpowiadającą na różnorodne potrzeby Klientów i Klientek.
2. Będziemy komunikować różnorodność osób pracujących, a także Klientek i Klientów LPP w sposób otwarty, spójny i systematyczny w ramach komunikacji wewnętrznej oraz zewnętrznej.
3. Będziemy wzmacniać i doceniać różnorodność poprzez zwiększenie dostępności organizacji zarówno dla osób kandydujących i pracujących, jak również jej Klientek i Klientów.



II. DE&I W ZARZĄDZANIU LPP

1. Różnorodność osób (współ)tworzących LPP jest bogactwem organizacji i podstawową wartością w kulturze LPP. Dostrzegamy potrzebę świadomego podejmowania i zarządzania różnorodnością oraz budowania kultury włączenia dla wszystkich osób (współ)tworzących organizację oraz jej Klientek i Klientów.
2. Chcemy ją rozwijać, poznawać i zmieniać się tak, by wszystkie osoby pracujące w LPP czuły się bezpieczne i doceniane. Dlatego stanowczo sprzeciwiamy się jakiegokolwiek formie dyskryminacji ze względu np. na płeć, pochodzenie etniczne, narodowe, religię, bezwyznaniowość, niepełnosprawność, wiek, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową i inne widoczne lub niewidoczne cechy.

WARTOŚCI ORGANIZACJI

KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Różnorodność osób (współ)tworzących organizację jest jedną z podstawowych wartości organizacji.
2. Będziemy jasno i spójnie komunikować zaangażowanie LPP w tematykę DE&I.
3. Będziemy realizować prawa wszystkich osób (współ)tworzących LPP do pracy, rozwoju i budowania relacji w atmosferze tolerancji, szacunku, bezpieczeństwa oraz sprawiedliwego i uczciwego traktowania i oceniania.
4. Stworzymy strukturę odpowiedzialną w organizacji za koordynowanie kwestii związanych z DE&I.

PODNIESIENIE WIEDZY I ŚWIADOMOŚCI KORZYŚCI WYNIKAJĄCYCH Z DE&I WŚRÓD OSÓB (WSPÓŁ)TWORZĄCYCH ORGANIZACJĘ ORAZ JEJ KLIENTEK, KLIENTÓW ORAZ INTERESARIUSZEK I INTERESARIUSZY

KIERUNKI DZIAŁAŃ

Mamy świadomość korzyści i strategicznego znaczenia DE&I dla jakości pracy i pozycji rynkowej organizacji.

WŁĄCZENIE PERSPEKTYWY DE&I DO ISTNIEJĄCYCH I PRZYSZŁYCH PROCESÓW, DZIAŁAŃ I KRYTERIÓW

KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Dążymy do projektowania i realizowania decyzji personalnych oraz procesów w organizacji z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb wynikających z różnych wymiarów różnorodności osób (współ)tworzących organizację.
2. Decyzje personalne i procesy w organizacji projektujemy i realizujemy bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na przykład na płeć, pochodzenie etniczne, narodowe, religię, bezwyznaniowość, niepełnosprawność, wiek, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową i inne widoczne lub niewidoczne cechy.
3. Będziemy realizować działania na rzecz równowagi między życiem osobistym a zawodowym osób pracujących.



III. BUDOWANIE WŁĄCZAJĄCEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ

1. Kultura włączenia oznacza dla nas taką kulturę pracy, w której każda osoba bez względu na to kim jest będzie się czuła bezpiecznie, nieoceniana, niewartościowana, a związana, przynależna do organizacji i zespołu, w którym pracuje.
2. Chcemy tworzyć takie środowisko pracy, w którym wymiary różnorodności każdej i każdego z nas będą w pełni akceptowane i szanowane, a potrzeby z nich wynikające będą zaspokajane poprzez relacje z innymi pracownikami, na poziomie zespołu oraz całej organizacji.

EDUKACJA O I NA RZECZ DE&I

KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Będziemy systematycznie podnosić wiedzę, rozwijać wrażliwość i dzielić się doświadczeniami w zakresie problematyki DE&I.
2. Będziemy systematycznie podnosić wiedzę i rozwijać kompetencje z zakresu identyfikowania, przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację, wykluczenie, mobbing i inne zachowania negatywne.

WZMOCNIENIE I ROZWÓJ KOMPETENCJI OSÓB INDYWIDUALNYCH ORAZ ZESPOŁU ZARZĄDZAJĄCEGO W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ, RÓWNEGO TRAKTOWANIA I BUDOWANIA KULTURY WŁĄCZENIA

KIERUNKI DZIAŁAŃ

Będziemy systematycznie rozwijać kompetencje w zakresie zarządzania różnorodnością, równego traktowania i budowania włączającej kultury organizacyjnej.



IV. BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA I POCZUCIA WPŁYWU

1. Zaangażowanie osób (współ)tworzących organizację i rozwijanie w nich poczucia realnego wpływu na kulturę organizacji jest w naszym rozumieniu jednym z podstawowych filarów budowania kultury włączenia i poczucia przynależności do organizacji.
2. Dlatego chcemy dać przestrzeń każdej i każdemu, kto (współ)tworzy LPP by mogła i mógł wyrazić swoje zdanie, opinię, włączyć się i współdecydować o tym, jaką organizacją będzie LPP.

ZARZĄD ORAZ ZESPÓŁ MANAGERSKI AKTYWNIENIE ANGAŻUJĄ SIĘ ORAZ WSPIERAJĄ DZIAŁANIA NA RZECZ DE&I

KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Deklarujemy zaangażowanie w inicjatywy wewnątrzorganizacyjne i zewnętrzne na rzecz różnorodności i poszanowania praw człowieka.
2. Zarząd i zespół managerski modeluje działania i reagowanie związane z zarządzaniem różnorodnością, równym traktowaniem i budowaniem kultury włączenia.

NARZĘDZIA KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ I DIALOGU Z OSOBAMI (WSPÓŁ)TWORZĄCYMI ORGANIZACJĘ

KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Będziemy projektować i rozwijać system bezpośredniej, otwartej i efektywnej komunikacji wewnętrznej uwzględniającej zróżnicowanie osób (współ)tworzących organizację.
2. Będziemy dbać o to, by komunikacja formalna oraz codzienna były inkluzywne i uwzględniały różne wymiary różnorodności osób (współ)tworzących organizację.
3. Będziemy wdrażać i rozwijać kulturę konsultacji z osobami (współ)pracującymi działami lub rozwiązań w sprawach ich dotyczących.
4. Będziemy wdrażać i rozwijać kulturę odwróconego mentoringu w zakresie budowania i rozwijania zarządzania różnorodnością i budowania kultury włączenia.

ZAINICJOWANIE I WZMACNIANIE SIECI PRACOWNICZYCH/ NETWORKÓW

KIERUNKI DZIAŁAŃ

Deklarujemy wsparcie i otwartość na funkcjonowanie networków pracowniczych (ERGs) zrzeszających osoby należące do różnych grup mniejszościowych zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym.

REAGOWANIE NA SYTUACJE NARUSZAJĄCE ZASADY WŁĄCZAJĄCEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ

KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Systematycznie monitorujemy sytuację związaną z występowaniem zachowań negatywnych w organizacji.
2. Będziemy wdrażać efektywny system zgłaszania i reagowania na wszelkie zachowania negatywne związane z dyskryminacją, wykluczeniem, mikroagresjami oraz mobbingiem.

RESERVED

RESERVED
ECO AWARE

S

ECO AWARE

RESERVED

DESIGNED IN POLAND

LPP