

GTC jest świadoma tego, że działamy w świecie, w którym istnieją nierówności. W naszym przekonaniu wszyscy powinni mieć równe prawo do godności, a także równe szanse zdobycia wykształcenia, pracy, otrzymywania usług i uczestniczenia w życiu społeczeństwa.

GTC jest oddana popieraniu kultury wspierania i inkluzji w całym zespole GTC, u jej wykonawców i podwykonawców. Chcemy, by nasze środowisko pracy wspierało nasze wartości i było wolne od wszelkich form dyskryminacji, znęcania się czy molestowania, gdzie wszyscy są traktowani z szacunkiem, uczciwie i równo.

GTC jest oddana promowaniu równych szans poprzez sposób, w jaki zarządzamy organizacją i świadczymy usługi na autostradzie.

## Cel

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie aby nikt nie doznawał niekorzystnego traktowania, dyskryminacji ani braku szans w dostępie do usług, z powodów takich jak płeć, rasa, kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania religijne czy filozoficzne, stan zdrowia, wiek, stan cywilny, status rodzicielstwa, orientacja seksualna, przekonania polityczne, czy przynależność do związków zawodowych, odpowiedzialność za osoby podległe, cechy fizyczne, brak kwalifikacji formalnych tam, gdzie nie są one formalnie wymagane, ani też z żadnych innych powodów, których nie da się opisać niniejszą polityką.

Niniejsza polityka będzie odnosić się do działań GTC, w tym, między innymi do kwestii takich jak:

- równość i inkluzja zatrudnienia,
- równe i inkluzywne informacje przekazywane użytkownikom różnymi kanałami komunikacji,
- bezpieczeństwo użytkowników,
- prywatność
- wolność wyrażania swych potrzeb
- sprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników
- ochronę dzieci
- obsługę bez dyskryminacji
- dostęp do produktów i usług
- właściwe praktyki marketingowe

Aby wdrażać tę politykę, będziemy:

- zapoznawać z nią pracowników, osoby ubiegające się o pracę, wykonawców i podwykonawców,
- wcielać w życie plan działań, którego celem będzie wdrażanie Polityki Różnorodności,
- upewniać się, że dostępne będą adekwatne zasobów na realizację celów tej polityki.

GTC będzie rozpatrywać wszystkie skargi odnoszące się do zapisów niniejszej Polityki, a otrzymywane ze strony pracowników, klientów lub stron trzecich, a we właściwych przypadkach podejmować będzie działania, zaś skarżący będzie informowany o wyniku rozpatrzenia sprawy.

GTC będzie również też monitorować liczbę skarg odnoszących się do zapisów niniejszej Polityki od pracowników, klientów i stron innych trzecich.

### **Obowiązki prawne**

Podstawa prawna niniejsze polityki jest szeroka.

Główną (choć nie jedyną) podstawą jest artykuł 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dziennik Ustaw nr 78, poz. 483, ze zmianami), który stwierdza, że wszyscy są równi przed prawem i nikogo nie wolno dyskryminować z żadnego powodu w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym.

Zasada braku dyskryminacji jest również nakreślona w art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> Kodeksu Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dziennik Ustaw nr 24, poz. 141, ze zmianami). Intencją obu tych artykułów jest wprowadzenie zakazu różnicowania sytuacji pracowników pełniących te same role, a także zakazu wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu w oparciu o jeden lub większą liczbę powodów takich, jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych, pochodzenie etniczne, przekonania, orientacja seksualna, czy też zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu.

Podstawę prawną niniejszej polityki można też znaleźć w Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. (Dziennik Ustaw nr 254, poz. 1700, ze zmianami), a w szczególności w artykule 8 tejże ustawy, w którym nakreślono zasadę braku dyskryminacji osób fizycznych. Wyżej wskazana ustawa wdrożyła kilka Dyrektyw (86/613/EWG, 2000/43/WE, 2000/78/WE i inne).

Warto podkreślić, że niniejsza polityka wynika nie tylko z prawa polskiego, ale również z prawa międzynarodowego – na przykład, w art. 14 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dziennik Ustaw z 1993 r., nr 61, poz. 284) ujęto prawo każdej osoby do wykonywania praw i wolności wynikających z wyżej wskazanej Konwencji bez dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu, takiego jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe czy społeczne, powiązania z mniejszością narodową, majątek, urodzenie czy inny status.

Prawo każdego do równości przed prawem oraz ochrona przed dyskryminacją jest prawem uniwersalnym, uznawanym też w aktach prawnych i konwencjach, których Polska jest stroną jako Kraj Członkowski Unii Europejskiej.

## Monitorowanie

Będziemy monitorować realizację niniejszej polityki, a wyniki monitoringu będą podlegać przeglądowi w regularnych odstępach czasu, aby oceniać skuteczność wdrażania niniejszej polityki.

Niniejsza Polityka zostaje zatwierdzona przez sygnatariuszy, członków Zarządu Gdańsk Transport Company S.A.