

Załącznik nr 1  
do Uchwały Zarządu Nr 1/2025  
z dnia 17 stycznia 2025r.

# Polityka Praw Człowieka

w Spółdzielni Piekarsko-Ciastkarskiej w Warszawie

Warszawa, dn. 17 styczeń 2025r.

# Polityka Praw Człowieka

## Preambuła

Spółdzielnia Piekarsko-Ciastkarska w Warszawie (dalej "Spółdzielnia") opiera się na czterech podstawowych filarach, które są kluczowe na każdym etapie produkcji pieczywa, ale i współpracy z naszym otoczeniem, w tym z naszymi partnerami handlowymi. Są to jakość, tradycja, serce i nowoczesne technologie.

To, że „Pieczemy z sercem” nie odnosi się wyłącznie do pasji w wytwarzaniu pieczywa. Powyższe sformułowanie reprezentuje nasze podejście do ludzi i do każdego człowieka z osobna. To nasze zobowiązanie, że troską firmy jest nie tylko niezmiennie wysoka jakość naszych produktów, ale też wpływ, jaki mamy na społeczeństwo, na nasze otoczenie i tak bliskie nas sąsiedztwo. Poprzez niniejszy dokument chcemy podkreślić doniosłość tematyki praw człowieka w naszej Spółdzielni we wszystkich aspektach naszej działalności. 75 lat historii firmy, to też 3 ćwiartki wieku wspomnień i historii ludzi, którzy są z nami związani i oczywiście klientów, dla których wciąż na nowo odkrywamy w sobie pasję. Nasza historia to odpowiedzialność za dobre imię wypracowywane latami i nadzieja na kontynuację dzięki ochronie tego, co najważniejsze i mierzenia się z wyzwaniami teraźniejszości.

Dowodem, że człowiek jest w centrum naszych zainteresowań jest niewątpliwie to, że aktywnie uczestniczymy w życiu społecznym i staramy się wspierać potrzebujących. Z naszymi partnerami handlowymi ustalamy jasne zasady i ich przestrzegamy. Prowadzimy działania w zakresie promocji zdrowego stylu życia. Wspieramy inicjatywy społeczne i charytatywne dążąc do zapewnienia wsparcia tym, którzy wymagają szczególnej opieki.

Spółdzielnia prowadzi uczciwą politykę personalną, zapewniając stabilne miejsca pracy i rozwoju dla ponad 600 pracowników. Nasze zobowiązania wobec praw człowieka znajdują swoje podsumowanie w niniejszej Polityce, którą chcemy podkreślić nasze podejście do poszanowania człowieka i jego praw, ale i nadać mu praktyczny wymiar kształtujący nie tylko nas, ale i nasze otoczenie.

## § 1. Cel i źródła Polityki

1. Spółdzielnia traktuje prawa człowieka jako wartość podstawową w swojej działalności, a ich ochronę, wspieranie i poszanowanie uznaje za swój obowiązek. Uznajemy i poddajemy praktycznej osłonie wrodzoną godność oraz równe i niezbywalne prawa wszystkich ludzi. Dążenie do wspierania i bezwyjątkowego przestrzegania praw określonych w niniejszej Polityce, ma istotne znaczenia dla zrównoważonego rozwoju naszej firmy. Spółdzielnia oparta jest na zaangażowaniu wielu ludzi. Nasza pozycja jest efektem harmonijnego połączenia tradycyjnych, sprawdzonych receptur z nowoczesnymi technologiami, współpracy opartej na

zasadach partnerstwa, budowania trwałych relacji oraz propagowania wartości zgodnych z ideą spółdzielczości.

2. Spółdzielnia publicznie deklaruje, że w naszej działalności przyjmuje i stosuje się zasady równego traktowania. Spółdzielnia prowadzi działalność wolną od dyskryminacji, w szczególności ze względu na takie cechy jak płeć, rasa (kolor skóry), pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, mogące stanowić podstawę nierównego traktowania.
3. W swoich działaniach Spółdzielnia kieruje się niniejszą Polityką dążąc do możliwie najbardziej rzetelnego przestrzegania przepisów prawa, ale i własnych, etycznych przekonań i zobowiązań. Uważa również, że warto promować i wymieniać akty prawne i standardy, które są ważne w codziennej pracy i które pomogą lepiej chronić i wzmacniać prawa człowieka w całym naszym otoczeniu. Na gruncie polskim, w kontekście zagadnienia poszanowania różnorodności pracowników, podstawowe akty prawne to Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz Kodeks Pracy. Na gruncie międzynarodowym, najbardziej uniwersalnym aktem prawnym definiującym obszar praw człowieka jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (1948 r.). Lista podstawowych powszechnie uznanych praw człowieka zawarta jest w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, połączonej z zasadami dotyczącymi praw podstawowych zawartymi w ośmiu najważniejszych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, określonych w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Istotnym dokumentem o charakterze praktycznym dla przedsiębiorstw są Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka<sup>1</sup> oraz Inicjatywa ONZ „Global Compact”<sup>2</sup>, które stanowiły inspirację do opracowania niniejszej Polityki.
4. Celem naszej Polityki jest promocja, przestrzeganie praw człowieka, zapobieganie naruszeniom i ochrona praw człowieka. Spółdzielnia prowadzi szkolenia oraz w przypadku naruszenia praw człowieka podejmuje działania naprawcze, Spółdzielnia Piekarsko-Ciastkarska w Warszawie wdraża standardy ESG, a niniejsza Polityka jest częścią strategii Spółdzielni opartej na określonych przez Unię Europejską wartościach znajdujących swoją konkretyzację w powszechnie obowiązującym prawie i dobrowolnie przyjętych celach zrównoważonego rozwoju.

## § 2. Zakres regulacji

1. Zgodność prawna jest fundamentalną zasadą dla Spółdzielni. W przypadku naruszenia praw człowieka Spółdzielnia aktywnie zaangażuje się w znalezienie rozwiązania dla poszkodowanych stron w celu wyeliminowania takich zdarzeń. W zależności od

<sup>1</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)  
(data dostępu 06.11.2024)

<sup>2</sup> <https://unglobalcompact.org/> (data dostępu 06.11.2024)

naruszenia wdraża różne mechanizmy w celu minimalizacji i zapobiegania przyszłym ryzykom. Spółdzielnia dokonuje oceny środków zaradczych w celu zapewnienia ich efektywności i skuteczności, poprzez prowadzenie systematycznego monitoringu w celu identyfikowania potencjalnych lub faktycznych naruszeń praw człowieka, poprzez ustalenie źródeł informacji takich jak sygnały od poszkodowanych stron. Spółdzielnia współpracuje z poszkodowanymi stronami w celu zrozumienia ich sytuacji i potrzeb oraz wypracowuje konkretne rozwiązania w dialogu z zainteresowanymi stronami. Spółdzielnia systematycznie dokonuje przeglądów procedur i procesów biznesowych pod kątem ryzyk związanych z prawami człowieka oraz udoskonala działania prewencyjne w oparciu o wnioski wyciągnięte z poprzednich sytuacji, zgodnie z naszym zobowiązaniem. Spółdzielnia wymaga od swoich partnerów biznesowych i dostawców, w tym podwykonawców przestrzegania praw człowieka. Spółdzielnia wspiera ich starania tam, gdzie to możliwe i niezbędne.

2. Spółdzielnia zobowiązuje się szanować prawa człowieka przysługujące jej pracownikom oraz stoi na straży ich przestrzegania. Każdy pracownik Spółdzielni, niezależnie od formy zatrudnienia, bez względu na zajmowane stanowisko, czy pełnioną funkcję, jest zobowiązany do zapoznania się z niniejszą Polityką, przestrzegania jej zasad w trakcie świadczenia pracy, czy pełnienia określonej funkcji, a także zgłaszania przypadków ich naruszeń. Przez zwiększenie świadomości naszych pracowników w zakresie praw człowieka, Spółdzielnia oczekuje wzrostu zaufania, satysfakcji z pracy i wspólnego dbania o atmosferę w pracy.
3. Spółdzielnia dokłada starań, aby szanować i promować prawa człowieka w swoich relacjach z kluczowymi partnerami handlowymi, podwykonawcami, dostawcami i innymi kontrahentami równocześnie oczekując, aby zasady zawarte w niniejszej Polityce były przestrzegane przez te podmioty, w szczególności przez tych partnerów handlowych, z którymi nawiązała stosunki umowne. Spółdzielnia zastrzega sobie możliwość weryfikacji przestrzegania praw człowieka przez jej partnerów handlowych na każdym etapie wykonywania wiążących ją umów i podejmowania decyzji o ich kontynuacji albo zaprzestania współpracy w przypadku łamania tych praw.

### § 3. Zasady

Polityka praw człowieka opiera się w naszej Spółdzielni na następujących zasadach:

1. Poszanowanie godności osobistej każdego człowieka

Spółdzielnia zobowiązuje się, by każdy pracownik i kandydat na pracownika, byli przez nas traktowani z poszanowaniem ich godności osobistej i prywatnej sfery życia. Spółdzielnia nie akceptuje postaw, czy działań godzących w dobra osobiste pracowników, w szczególności uwłaczające ich honorowi lub dobremu imieniu oraz nie toleruje żadnych nieprzyjaznych, bezprawnych ani krzywdzących zachowań, w tym w szczególności zastraszania czy nękania, ani jakichkolwiek innych zachowań noszących cechy mobbingu czy molestowania. Spółdzielnia dokłada wszelkich starań, aby w miejscu pracy nie dochodziło do nękania,

wykluczania, brutalnego traktowania, przemocy, zastraszania, jakiejkolwiek formy przymusu i wykorzystywania oraz gróźb jako metody dyscypliny lub kontroli. Spółdzielnia wspiera i wesprze każde mocne „NIE” dla takich zachowań teraz i w przeszłości.

## 2. Promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jakości produktów

W związku z profilem działalności Spółdzielni, jej priorytetami są zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz jakość produktów. Spółdzielnia dąży do minimalizacji ryzyka wystąpienia wszelkich wypadków, urazów i innych zagrożeń dla zdrowia, zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zgodnie z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa oraz przyjętymi przez Spółdzielnię wewnętrznymi regulacjami i normami. Spółdzielnia dąży do ciągłego podnoszenia świadomości i poziomu zaangażowania pracowników, dostawców i podwykonawców, na rzecz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Spółdzielnia ulepsza warunki pracy, identyfikuje potencjalne zagrożenia dla życia i zdrowia oraz dokłada wszelkiej staranności tak aby eliminować i ostrzegać przed sytuacjami zagrażającymi życiu i zdrowiu ludzi. Podobnie z jakością, o której świadczą uzyskane certyfikaty. W celu ich utrzymania Spółdzielnia oczekuje wsparcia od wszystkich interesariuszy. Jakość i bezpieczeństwo przesądza o sukcesie Spółdzielni.

## 3. Godziny pracy i wypoczynek

Spółdzielnia przestrzega przepisów i zasad czasu pracy określonych w Regulaminie Pracy i zapewnia ustawowy czas na odpoczynek pracownika oraz pilnuje aby prawo do niego było respektowane. W przypadku wystąpienia nadgodzin pracownik otrzymuje odpowiednie wynagrodzenie zgodnie z Kodeksem Pracy. Czas pracy pracownika rozliczany jest w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

## 4. Praca wolna od przymusu

Spółdzielnia nie akceptuje żadnej formy wymuszonej pracy, współczesnego niewolnictwa oraz handlu ludźmi. Spółdzielnia prowadzi etyczną rekrutację pracowników. Pracownik ma swobodę wypowiedzenia umowy z zachowaniem określonego prawem okresu wypowiedzenia. Spółdzielnia zobowiązuje pracowników do zapoznania się ze swoimi prawami i obowiązkami.

Spółdzielnia sprzeciwia się jakiejkolwiek formie niewolnictwa i korzystania z pracy przymusowej, rozumianej jako praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą, do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. W swoich relacjach z partnerami handlowymi wymaga współdziałania, w sposób zapewniający identyfikację i eliminację tego rodzaju nielegalnych działań.

## 5. Promowanie różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji

- a. Spółdzielnia ceni i szanuje różnorodność swoich pracowników, dostrzegając w niej oprócz wartości samej w sobie także źródło rozwoju i wymiernych korzyści. Spółdzielnia wymaga od kadry kierowniczej umiejętności zarządzania zróżnicowanym zespołem, zaakceptowania odmiennych tożsamości i narodowości pracowników, korzystania z bogactwa różnorodności w zakresie doświadczeń, wiedzy, zdolności, cech osobowości czy indywidualnych predyspozycji. Spółdzielnia wyznaje tym samym zasadę, że tworzenie zróżnicowanych zespołów sprzyja rozwijaniu nowych pomysłów, wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań, usprawnień i przewyższaniu trudności.
- b. Spółdzielnia prowadzi politykę równego traktowania w zatrudnieniu, której celem jest stworzenie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji. Zakazuje dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek różnice takie jak: rasę, płeć, orientację seksualną, wiek, wygląd, religię, pochodzenie etniczne, narodowe, społeczne, status majątkowy, przekonania, w tym polityczne, niepełnosprawności, ciążę, czy inne okoliczności, tak będącej wynikiem zamierzonego i zorganizowanego działania (dyskryminacja bezpośrednia) jak i działań mających jedynie dyskryminujące konsekwencje (dyskryminacja pośrednia). Spółdzielnia dąży do tego, by każdy pracownik miał równe szanse rozwoju zawodowego i kwalifikacji zawodowych, równy dostęp do szkoleń i awansu oraz aby zatrudniać i promować najlepiej wykwalifikowane osoby na dane stanowisko. Spółdzielnia docenia niezmiennie profesjonalizm, doświadczenie, kompetencje i rezultaty pracy.

## 6. Wolność zrzeszania się i dialog społeczny

Spółdzielnia szanuje i popiera wolność stowarzyszania, wolność zgromadzeń i prawo pracowników do negocjacji zbiorowych. W Spółdzielni działają związki zawodowe.

## 7. Zakaz pracy dzieci i szansa dla młodzieży

Spółdzielnia sprzeciwia się korzystaniu z pracy dzieci, wierząc, że powinny być one otoczone szczególną ochroną i wsparciem, zwłaszcza przed wyzyskiem ekonomicznym, czy pracą niebezpieczną dla ich zdrowia i rozwoju. Spółdzielnia dopuszcza możliwość zatrudniania pracowników młodocianych na warunkach zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa i przyjętymi na ich postawie wewnętrznymi regulacjami, pod warunkiem, że ich zdrowie, bezpieczeństwo i rozwój są chronione i służy to zdobyciu wykształcenia, bądź przyuczenia do zawodu. Spółdzielnia z 75-letnią tradycją potrzebuje fachowców wykształconych w zawodzie piekarz – ciastkarz.

## 8. Poszanowanie praw społeczności lokalnej

Spółdzielnia zobowiązuje się do poszanowania praw społeczności lokalnej, szanując jej podmiotowość, chęć samostanowienia i wszelkie przynależne im prawa. W ramach tego zobowiązania podejmuje adekwatne środki bezpieczeństwa, w celu zminimalizowania

Spółdzielnia wprowadza ankiety do oceny ryzyka naruszenia praw człowieka, co stanowi **Załącznik nr 2** w celu identyfikacji ewentualnego ich wystąpienia, monitorowania przestrzegania niniejszej polityki, zapobiegania, łagodzenia ich skutków i rozliczenia z działań korygujących oraz **Załącznik nr 3** w zakresie analizy łańcucha dostaw i relacji z interesariuszami

## § 6. Postanowienia końcowe

Treść niniejszej Polityki podaje się do wiadomości pracowników i zapewnia do niej stały dostęp na stronie [www.spc.pl](http://www.spc.pl) oraz w miejscach wyznaczonych przez Dyrektorów/Kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych Spółdzielni. Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszą Polityką i potwierdzenia własnoręcznym podpisem na oświadczeniu stanowiący **załącznik nr 4** w terminie 30 dni od jej wprowadzenia.

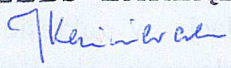
## § 7

Niniejsza polityka wchodzi w życie z dniem jej podpisania

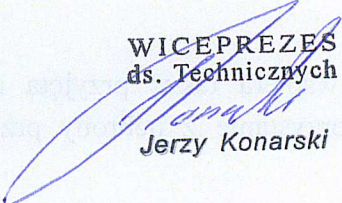
WICEPREZES  
ds. Produkcji i Rozwoju

  
mgr inż. Andrzej Malon

PREZES ZARZĄDU

  
mgr inż. Janusz Kazimierzczuk

WICEPREZES  
ds. Technicznych

  
Jerzy Konarski

negatywnego wpływu na społeczności lokalne oraz środowisko przyrodnicze tam, gdzie działa.

## 9. Korupcja

Spółdzielnia nie akceptuje żadnej formy korupcji, w tym szantażu i łapownictwa, ma również świadomość, iż korupcja zagraża prawom człowieka i narusza zasady uczciwości społecznej.

Żaden członek Spółdzielni i pracownik zatrudniony w odpowiedniej komórce organizacyjnej, w związku z prowadzeniem spraw Spółdzielni nie może nakłaniać, przyjmować ani dostarczać niedozwolonych korzyści materialnych i niematerialnych urzędnikom oraz kontrahentom, ich pracownikom i pełnomocnikom.

### § 4. Procedura zgłaszania naruszeń

Spółdzielnia tworzy otoczenie, w którym ceni i szanuje otwartą i szczerą komunikację wewnątrz naszej organizacji. Niniejsza Polityka służy przestrzeganiu obowiązujących praw pracy we wszystkich obszarach prowadzonej działalności. W Spółdzielni wdrożone są procedury zapewniające pełną poufność w przypadku zgłaszania naruszenia zasad, wątpliwości dotyczących zgodności polityki z prawem, zwyczajami i praktykami w miejscu pracy.

Pytania lub zgłoszenie potencjalnych naruszeń należy kierować do Działu Personalnego, email: [personalny@spc.pl](mailto:personalny@spc.pl), tel. 22 57 39 233

Pracowników wspiera także przyjęta regulacja w zakresie ochrony sygnalistów, która pozwala na korzystanie z ochrony przy zgłaszaniu określonych w odrębnej procedurze zdarzeń.

### § 5 Ryzyka naruszenia praw człowieka

W ramach niniejszej Polityki Spółdzielnia identyfikuje i ocenia ryzyka związane z potencjalnym naruszeniem praw człowieka w kontekście swojej działalności, łańcucha dostaw oraz relacji z interesariuszami. Każde zidentyfikowane ryzyko podlega szczegółowej ocenie w celu określenia jego prawdopodobieństwa, wpływu na osoby dotknięte, a także możliwości zapobiegania lub minimalizowania skutków. Proces ten pozwala Spółdzielni podejmować działania zgodne z zasadą należytej staranności oraz międzynarodowymi standardami ochrony praw człowieka.

Wykaz ryzyk naruszenia praw człowieka, stanowi **Załącznik nr 1** do niniejszej Polityki, zapewniając pełną transparentność i stanowiąc punkt odniesienia dla działań prewencyjnych i korygujących.



8.  
Zagrożenia dla wolności  
wypowiedzi

Ograniczenia pracownikom prawa do wolności wypowiedzi, w tym zastraszanie lub penalizowanie za wyrażanie opinii na temat warunków pracy lub praktyk organizacji

9.  
Zagrożenia dla bezpieczeństwa  
i zdrowia

Niezapewnienie odpowiednich warunków pracy co może doprowadzić do wypadków, urazów lub chorób zawodowych, naruszając tym samym prawo pracowników do bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy

10.  
Nierówności płacowe

Dyskryminacja płacowa, w tym różnice w wynagrodzeniach między płacami za tę samą pracę lub o równoważnej wartości, co narusza zasadę równości i sprawiedliwości w miejscu pracy.

11.  
Zagrożenia dla prawa do edukacji  
i rozwoju

Brak możliwości dostępu do szkoleń lub rozwoju zawodowego dla określonych grup pracowników, co może ograniczać ich możliwości awansu i rozwoju kariery zawodowej

12.  
Naruszenia praw migrantów lub  
pracowników tymczasowych

Niewłaściwe traktowanie pracowników w tym wykorzystywanie ich wrażliwej sytuacji, niesprawiedliwe warunki pracy, brak równego traktowania ich praw

13.  
Zagrożenia dla prawa do  
godziwego standardu życia

Niewypłacanie pracownikom wynagrodzenia zapewniającego godziwy standard życia, co narusza ich prawo do godziwych warunków życia

14.  
Ograniczenia w dostępie do  
zasobów naturalnych

Działalność organizacji może prowadzić do ograniczenia dostępu lokalnych społeczności do zasobów naturalnych, takich jak woda i ziemia, co wpływa na ich dobrostan

15.  
Naruszenia praw osób  
z niepełnosprawnościami

Niewystarczająca dostępność lub brak odpowiednich udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy co ogranicza ich możliwości zatrudnienia i postępu zawodowego, a także narusza ich prawo do równego traktowania

## Ryzyka naruszenia praw człowieka

1. Praca Przymusowa i Praca Dzieci  
Zatrudnienie osób poniżej minimalnego wieku lub wymuszanie pracy poprzez przymus, długi, zatrzymanie dokumentów tożsamości lub groźby
2. Dyskryminacja  
Dyskryminacja w miejscu pracy na podstawie płci, wieku, rasy, religii, orientacji seksualnej, niepełnosprawności lub innych czynników, zarówno w procesie rekrutacji, awansu, jak i w codziennych relacjach między pracownikami
3. Naruszenie praw pracowniczych  
Niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niewypłacanie wynagrodzeń zgodnie z lokalnymi przepisami, nadużywanie umów na czas określony, brak możliwości korzystania z urlopu
4. Zakłócenie praw społeczności lokalnej  
Działalność organizacji może prowadzić do przesiedleń, degradacji środowiska naturalnego, ograniczenia dostępu do zasobów naturalnych, co negatywnie wpływa na życie i prawa społeczności lokalnych
5. Naruszenia praw do prywatności  
Nieodpowiednie zarządzanie danymi osobowymi pracowników, klientów czy partnerów, brak odpowiednich środków ochrony danych, co może prowadzić do wycieku danych i innych form naruszenia prywatności
6. Brak swobody zrzeszania się i negocjacji zbiorowych  
Ograniczenie pracownikom prawa do tworzenia związków zawodowych lub uczestnictwa w nich, a także negocjacji zbiorowych w celu ustalania warunków pracy.
7. Wykorzystywanie podwykonawców i dostawców  
Ryzyko naruszeń praw człowieka przez podwykonawców i dostawców w tym prawa dzieci, praca przymusowa czy nieodpowiednie warunki pracy, co może być bezpośrednio powiązane z działalnością organizacji

16.  
Zagrożenie dla prawa do uczciwego procesu

Brak transparentnych i sprawiedliwych procedur oceny pracowników, postępowań dyscyplinarnych lub odwoławczych co może prowadzić do arbitralnych decyzji i naruszeń praw pracowniczych

17.  
Naruszenia praw kulturowych

Działalność organizacji wpływająca negatywnie na dziedzictwo kulturowe, praktyki lub dostęp do kultury określonych społeczności w tym rdzennych ludów, co może prowadzić do erozji ich tożsamości kulturowej i naruszeń praw kulturowych

18.  
Wpływ na prawa człowieka w kontekście zmian klimatycznych

Działania organizacji przyczyniające się do zmian klimatycznych, które bezpośrednio lub pośrednio mogą wpływać na realizację praw człowieka w tym prawo do zdrowia, wody, żywności i bezpiecznego środowiska

19.  
Niewystarczająca transparentność w działaniach korporacyjnych

Brak otwartości w komunikacji i raportowaniu działań korporacyjnych, co może prowadzić do braku zaufania i możliwości ukrywania praktyk naruszających prawa człowieka.

20.  
Naruszenie praw do edukacji dzieci pracowników

Działania organizacji wpływające negatywnie na dostępność lub jakość edukacji dla dzieci pracowników, zwłaszcza w kontekstach, gdzie praca rodziców wymaga przeprowadzki lub długich godzin pracy.

21.  
Niewystarczająca ochrona przed zagrożeniami zdrowotnymi

Brak odpowiednich środków ochrony zdrowia w miejscu pracy, szczególnie w kontekście pandemii lub innych zagrożeń zdrowotnych, co narusza prawo pracowników do ochrony zdrowia, narażanie pracowników na szkodliwe substancje takie jak pestycydy czy inne chemikalia używane w produkcji żywności bez odpowiednich środków ochrony

22.  
Zagrożenia dla praw do godnego życia poza miejscem pracy

Wpływ działalności organizacji na otoczenie społeczne i środowiskowe, które może negatywnie wpłynąć na możliwość realizacji prawa do godnego życia przez pracowników i ich rodziny np. poprzez zanieczyszczenie środowiska (zanieczyszczenie wody, gleby, powietrza w wyniku działalności produkcyjnej)

23. Niewystarczająca ochrona przed przemocą i molestowaniem w miejscu pracy
- Brak skutecznych środków prewencyjnych i procedur reagowania na przypadki przemocy fizycznej, psychicznej, seksualnej lub innych form molestowania, co narusza prawo pracowników do bezpiecznego środowiska pracy
24. Naruszenia praw do wody i sanitariatów
- Działania prowadzące do ograniczenia dostępu do czystej wody i odpowiednich sanitariatów dla pracowników lub społeczności lokalnych co może mieć bezpośredni wpływ na ich zdrowie i dobrostan.
25. Zagrożenia dla praw pracowników umysłowych
- Niewłaściwe zarządzanie własnością intelektualną pracowników, w tym nieuznawanie ich autorstwa lub niewłaściwe wykorzystywanie ich prac bez odpowiedniego wynagrodzenia lub uznania
26. Zagrożenia dla prawa do wypoczynku i czasu wolnego
- Wymuszanie nadmiernych godzin pracy, brak możliwości wykorzystania urlopu lub przerw w pracy, co negatywnie wpływa na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników
27. Naruszenia praw osób LGBT+
- Dyskryminacja, marginalizacja lub nękanie na podstawie ich tożsamości płciowej lub orientacji seksualnej w miejscu pracy
28. Zagrożenia do prawa do wolności myśli, sumienia i wyznania
- Ograniczenie pracownikom możliwości wyrażania ich przekonań religijnych lub filozoficznych w sposób nieingerujący w działalność organizacji
29. Niewystarczające działania na rzecz inkluzji społecznej
- Brak inicjatyw promujących różnorodność i inkluzję w miejscu pracy co może prowadzić do utrwalania stereotypów i wykluczenia społecznego niektórych grup
30. Zagrożenia dla praw osób starszych
- Dyskryminacje ze względu na wiek, szczególnie w kontekście rekrutacji, awansów i możliwości szkoleniowych, ograniczająca możliwości zawodowe osób starszych
31. Niewłaściwe zarządzanie kryzysowe
- Brak odpowiednich procedur zarządzania kryzysowego, które mogłyby zapewnić ochronę praw człowieka w przypadku kryzysów naturalnych, technologicznych czy społecznych

32. Zagrożenia dla autonomii osobistej  
Nadmierna kontrola czy inwigilacja pracowników zarówno w miejscu pracy jak i poza nim przez nadzór elektroniczny co może naruszać ich prawo do prywatności do autonomii osobistej
33. Niewłaściwe zarządzanie zmianą organizacyjną  
Brak odpowiedniego uwzględnienia praw i dobrostanu pracowników podczas restrukturyzacji, fuzji i przejęć lub likwidacji działalności co może prowadzić do niepewności zatrudnienia, stresu i innych negatywnych skutków dla załogi
34. Zagrożenia związane z dostępem do świadczeń socjalnych  
Niezapewnienie dostatecznego wsparcia socjalnego lub świadczeń (np. ubezpieczenie zdrowotne, emerytura) co może wpłynąć na zdolność pracowników do zabezpieczenia potrzeb swoich i swoich rodzin.
35. Brak dostępu do środków ochrony prawnej  
Utrudnianie pracownikom dostępu do sprawiedliwości lub środków ochrony prawnej w przypadku naruszeń praw pracowniczych lub innych praw człowieka np. poprzez klauzule arbitrażowe ograniczające możliwość dochodzenia roszczeń w sądach publicznych
36. Naruszenia praw ekonomicznych i socjalnych  
Działalność organizacji wpływająca negatywnie na ekonomiczne i socjalne prawa pracowników oraz społeczności np. niepłacenie uczciwych podatków co zmniejsza zasoby dostępne dla publicznych usług
37. Wpływ na zdrowie psychiczne  
Warunki pracy, presja, stres lub toksyczna kultura organizacyjna mogące negatywnie wpływać na zdrowie psychiczne pracowników
38. Brak wsparcia dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym  
Polityki i praktyki pracy niewystarczająco wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym co może prowadzić do przeciążenia pracą, stresu i problemów zdrowotnych
39. Niewystarczające zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego  
Wprowadzenie do obrotu produktów żywnościowych nie odpowiadających normom bezpieczeństwa co może zagrażać zdrowiu konsumentów

**ANKIETA DO OCENY RYZYK NARUSZENIA PRAW CZŁOWIEKA -  
PRACOWNIK**

Data wypełnienia ankiety: .....

**Ocena ryzyk w kontekście pracy**

1. Czy przestrzega Pan /Pani Praw człowieka zgodnych z Polityka wprowadzoną w Spółdzielni?

Tak

Nie

2. Czy występują w Spółdzielni przypadki pracy przymusowej, nadgodzin bez wynagrodzenia?

Tak

jeśli tak to jakie, podaj przykład .....

.....

Nie

3. Czy Pan /Pani otrzymuje wynagrodzenie zgodne z umową o pracę, Kodeksem Pracy i Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy obowiązującym w Spółdzielni?

Tak

Nie

podaj przykład takiej sytuacji.....

.....

4. Czy ma Pan/Pani zapewniony ustawowy czas na odpoczynek?

Tak

Nie

podaj przykład takiej sytuacji.....

.....

5. Czy czuje się Pan/Pani dyskryminowana/y w miejscu pracy?

Tak

podaj z jakiego powodu .....

Nie

6. Czy zna Pan/Pani przypadek korupcji w miejscu pracy, w tym: nakłaniania i przyjmowania korzyści materialnych i niematerialnych?

Tak

Nie

podaj przykład takiej sytuacji.....

7. Czy może Pan /Pani swobodnie wyrazić opinię na temat warunków pracy lub praktyk w miejscu pracy?

Tak

Nie

8. Czy ma Pan /Pani równy dostęp do awansów i szkoleń?

Tak

Nie

9. Czy zna Pan/Pani przypadek wystąpienia molestowania seksualnego czy mobbingu w miejscu pracy?

Tak

Nie

10. Czy czuje się Pan/Pani w pracy bezpiecznie?

Tak

Nie

opisz dlaczego.....

11. Czy Pan/Pani ma możliwość zgłaszania naruszeń praw człowieka?

Tak

Nie

12. Czy Pani/Pana zdaniem Spółdzielnia wdraża działania wspierające pracowników w zakresie edukacji, bezpieczeństwa i zdrowia?



- Tak
- Nie

13. Czy istnieją inne ryzyka naruszenia praw człowieka, które nie zostały wymienione w tej ankiecie? Jeśli tak, prosimy o ich opisanie.

Tak  
podaj jakie.....

Nie

14. Czy ma Pan/Pani propozycje działań wsparcia w zakresie przestrzegania praw człowieka, które mogłyby zredukować wystąpienie ewentualnego ryzyka?

Tak  
podaj jakie.....

Nie

15. Proszę o podanie płci

- Kobieta
- Mężczyzna

16. Proszę o podanie przedziału wieku

- 18 - 25
- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- powyżej 66

Dziękujemy za wypełnienie ankiety. Twoje odpowiedzi pomogą nam zidentyfikować i zarządzać ryzykami naruszeń praw człowieka w naszej działalności.



**ANKIETA DO OCENY RYZYK NARUSZENIA PRAW CZŁOWIEKA –  
ŁAŃCUCH DOSTAW**

**Ocena Ryzyk w Kontekście Dostawców i Partnerów**

1. Czy posiada Pan/Pani w swojej organizacji Politykę Praw Człowieka i Kodeks Etyki?  
 Tak  
 Nie
  
2. Czy przestrzega Pan/Pani praw człowieka w swojej organizacji?  
 Tak  
 Nie
  
3. Czy pracownicy w Pana/Pani organizacji otrzymują wynagrodzenie zgodne z umową?  
 Tak  
 Nie
  
4. Czy występuje w Pana/Pani organizacji:  

|                                    |                                                           |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| - praca przymusowa                 | <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie |
| - mobbing i molestowanie seksualne | <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie |
| - dyskryminacja                    | <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie |
  
5. Czy w Pana/Pani działalności jest możliwość zgłaszania naruszeń praw człowieka, etyki?  
 Tak  
 Nie
  
6. Czy w przypadku naruszeń praw człowieka wdraża Pan/Pani działania naprawcze?  
 Tak  
jeśli tak to jakie.....  
.....  
 Nie

7. Czy istnieją procedury pozwalające na monitorowanie przestrzegania praw człowieka przez dostawców?

Tak

Nie

Ankieta służy analizie i poprawie skutków możliwości wystąpienia naruszeń.

Dziękujemy za wypełnienie ankiety. Państwa odpowiedzi pomogą nam zidentyfikować i zarządzać ryzykami naruszeń praw człowieka w naszej działalności.

Warszawa, dn. ....

Nazwisko i imię .....

Stanowisko .....

Nr ewidencyjny .....

#### OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/em się z **Polityką Praw Człowieka** z dnia 17 stycznia 2025r. i zobowiązuję się do jej ścisłego przestrzegania, co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

.....

Czytelny podpis pracownika



