

Polityka różnorodności

1. Wprowadzenie

Allegro.eu i spółki z Grupy (dalej „Grupa Allegro”) wierzą w siłę różnorodności, która pomaga utrzymać i rozwijać kreatywne miejsce pracy. Inkluzywne i różnorodne środowisko pracy to takie, w którym wszyscy są doceniani, szanowani i wspierani w realizacji ich potencjału. Pielęgnowujemy środowisko, w którym każdy może rozwijać się bez ograniczeń i wcielać w życie najlepsze pomysły we współpracy z innymi.

2. Działania wspierające różnorodność

Grupa Allegro dąży do utrzymania i rozwijania kreatywnego oraz zróżnicowanego miejsca pracy poprzez:

- Przyjęcie polityki przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i mobbingu,
- Przyjęcie Kodeksu postępowania „Stay Fair”,
- Przyjęcie Procedury zgłaszania nieprawidłowości,
- Prowadzenie szkoleń promujących różnorodność,
- Dążenie do równego traktowania wszystkich pracowników, niezależnie od płci, tożsamości płciowej, wieku, rasy, formy zatrudnienia, poglądów politycznych, orientacji psychoseksualnej, stopnia niepełnosprawności, stanu zdrowia, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, statusu bezwyznaniowego, przekonań, przynależność do związku zawodowego, statusu cywilnego czy stylu życia, także podczas oceny pracownika oraz podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia i awansu.
- Wspieranie kobiet wybierających karierę w branży technologicznej,
- Wspieranie różnorodności przy wyborze członków Rady Dyrektorów,
- Wspieranie inicjatyw dotyczących różnorodności i integracji,
- Zwiększenie możliwości zmiany stanowiska wewnątrz spółki,
- Monitorowanie podejmowanych działań i raportowanie ich efektów.

3. Proces rekrutacji

Nasz proces rekrutacyjny opiera się na obiektywnych i merytorycznych kryteriach, a poszczególne jego etapy są zorganizowane według ustalonych wzorców i zasad, aby zapewnić podobne doświadczenie wszystkim kandydatom, niezależnie od płci, pochodzenia etnicznego, przekonań, czy innych kryteriów.

4. Staże, praktyki

Grupa Allegro wierzy w potencjał młodych ludzi, dlatego zatrudnia i daje możliwości rozwoju uczennicom, uczniom, studentkom oraz studentom, a także absolwentkom i absolwentom szkół średnich i uczelni o różnych profilach.

5. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami

Zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami, dostosowujemy miejsce pracy do ich indywidualnych potrzeb.

6. Rada Dyrektorów

Powołując członkinie i członków Rady Dyrektorów, dbamy o to, aby wybierane przez nas osoby posiadały zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych funkcji, aby zapewnić wysoką jakość działania tych organów. Elementem podejścia Allegro do różnorodności i integracji są zasady podkreślające to, że różnice w opiniach i osobistych uwarunkowaniach (które poza wymienionymi już kryteriami wynikają z narodowości, płci czy wieku) pomagają osiągać najlepsze wyniki. W procesie rekrutacji firma opiera się na obiektywnych kryteriach merytorycznych, uwzględniając również korzyści wynikające z różnorodności. W procesach rekrutacji, sukcesji i awansów wewnętrznych firma stara się wybierać zróżnicowanych pod względem płci, wieku i narodowości kandydatek i kandydatów na stanowiska w Radzie Dyrektorów. Proces wyboru członkiń i członków Rady Dyrektorów jest weryfikowany przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji, aby zapewnić, że powyższe kryteria oraz podejście do różnorodności i integracji są uwzględniane. Ponadto Polityka jest raz w roku weryfikowana przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji.

7. Równość płci

Przestrzegamy również zasady równości płci w różnych procesach kadrowych, między innymi dotyczących rekrutacji, awansu, dostępu do szkoleń i szans na awans, ustalania wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, czy ochrony przed mobbingiem i nieuzasadnionym zwolnieniem. Procedury stosowane w tych procesach opierają się na metodzie selekcji, która gwarantuje obiektywną ocenę umiejętności osób zatrudnionych.

Ostatnia aktualizacja 2023-11-27

Pełna wersja polityki jest informacją wewnętrzną, niepublikowaną publicznie.