

Polityka Równości i Różnorodności Stowarzyszenia The Society of Construction Law, Poland

1. Stowarzyszenie The Society of Construction Law, Poland (dalej: *Stowarzyszenie*) zobowiązuje się do promowania równości i różnorodności wśród swoich Członków oraz do eliminowania bezprawnej dyskryminacji we wszystkich obszarach jego działania.
2. Stowarzyszenie dąży do tego, aby wszyscy Członkowie byli traktowani z szacunkiem oraz mieli równy dostęp do wszystkich wydarzeń, aktywności i usług członkowskich, niezależnie od ich cech osobistych i prawnie chronionych.
3. Wymagany jest, aby wszyscy Członkowie zobowiązali się do przestrzegania niniejszej Polityki Równości i Różnorodności (dalej: *Polityka*) oraz wewnętrznej Procedury Rozpatrywania Skarg, obejmującej proces rozpatrywania wszelkiego rodzaju skarg dotyczących dyskryminacji, form nękania lub innych naruszeń zasad równego traktowania.
4. Celem niniejszej Polityki Równości i Różnorodności jest:
 - a. Budowanie świadomości wśród Członków i osób współpracujących zaangażowania Stowarzyszenia w promowanie równości i różnorodności;
 - b. Zapewnienie, Członkom traktowania z szacunkiem, w sposób równy i sprawiedliwy we wszystkich działaniach Stowarzyszenia, bez względu na ich cechy chronione prawem określone w Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r., o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2024 r. poz. 1175), takie jak: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna;
 - c. Zapewnienie, że wszystkie spotkania, wydarzenia i działania Stowarzyszenia będą wolne od wszelkich form bezprawnej dyskryminacji, w tym od nękania lub nierównego traktowania;
 - d. Promowanie i wspieranie równości i różnorodności we wszystkich obszarach działania Stowarzyszenia;
 - e. Zapewnienie, że wybory do organów stowarzyszenia określonych statutem będą otwarte dla wszystkich Członków, a procesy selekcji kandydatów na te stanowiska będą wolne od wszelkich form dyskryminacji;
 - f. Tworzenie dla Członków środowiska wolnego od zastraszania, nękania, nierównego traktowania i bezprawnej dyskryminacji, promującego godność i szacunek dla wszystkich;
 - g. Zapewnienie, wszelkich koniecznych dostosowań dla osób z niepełnosprawnościami, aby zagwarantować równy dostęp dla obecnych i przyszłych Członków.

5. Stowarzyszenie dąży do wszelkich starań, aby:

- a. Uwzględnić z należytą uwagą wszystkie skargi dotyczące zastraszania, nękania, nierównego traktowania i bezprawnej dyskryminacji ze strony Członków, klientów, dostawców, gości, osób publicznych i innych osób w trakcie działalności Stowarzyszenia;
- b. Rozpatrywać skargi zgodnie z przyjętą przez Stowarzyszenie Procedurą Rozpatrywania Skarg;
- c. Monitorować skład członków oraz skład Zarządu i pozostałych organów pod względem wieku, płci, pochodzenia etnicznego i niepełnosprawności w celu promowania równości i różnorodności oraz realizacji celów i zobowiązań określonych w niniejszej Polityce;
- d. Corocznie oceniać i przeglądać wszelkie informacje wynikające z monitorowania działania Polityki w praktyce i rozważyć podjęcie działań w celu rozwiązania wszelkich zidentyfikowanych problemów.

6. Zarząd będzie odpowiedzialny za wdrożenie i monitorowanie efektów wdrożenia Polityki.

W tym celu Zarząd może również powołać odpowiednią komisję do spraw różnorodności, która obowiązana będzie do rozpatrywania Zarządowi sprawozdania co najmniej raz w roku.

7. W celu wdrożenia tej polityki, Stowarzyszenie:

- a. Przekaze treść Polityki wszystkim Członkom, kandydatom na członków, przedstawicielom Stowarzyszenia (w Zarządowi oraz Komisji Rewizyjnej), lokalom, prelegentom, innym stowarzyszeniom powiązanym oraz wszelkim innym osobom, firmom lub organizacjom, z którymi Stowarzyszenie może współpracować, na wyraźną prośbę ww. osób i jednostek;
- b. Opublikuje politykę na swojej stronie internetowej oraz w materiałach pisemnych i elektronicznych;
- c. Wymaga od Członków wyrażenia zgody na przestrzeganie i związanie się niniejszą polityką;
- d. Wprowadzi informacje na temat równych szans w ogólnej komunikacji;
- e. Zapewni odpowiednie zasoby, niezbędne do realizacji celów niniejszej polityki.

Standardy zachowania i zasady postępowania

8. Oczekuje się, że wszyscy Członkowie i ich goście w każdym momencie będą zachowywać się w sposób profesjonalny, rozważny i niedyskryminujący.

9. Stowarzyszenie nie będzie tolerować zachowań takich jak:

- a. Molestowanie;
- b. Molestowanie seksualne;
- c. Groźby;

- d. Przemoc fizyczna;
 - e. Krzyczenie na innych;
 - f. Ublżanie innym;
 - g. Uporczywe nieuprzejmości;
 - h. Izolowanie, ignorowanie lub odmowa współpracy z określonymi osobami;
 - i. Opowiadanie obraźliwych dowcipów lub wyzywanie;
 - j. Wyświetlanie obraźliwych materiałów lub rozpowszechnianie takich materiałów za pośrednictwem poczty elektronicznej, wiadomości tekstowych lub w innym formacie;
 - k. Wszelkie inne formy nękania lub działań odwetowych.
10. Powyższa lista nie jest wyczerpująca, ale zawiera przykłady zachowań, które mogą zostać uznane za niedopuszczalne i doprowadzić do wypowiedzenia członkostwa, zgodnie z pkt 4.8.4, 4.17.4 Statutu Stowarzyszenia

Załącznik 1

Przegląd przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o. o. wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania stosowane przez Stowarzyszenie

Cechy chronione prawem

1. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.
2. Dziesięć chronionych cech to: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.
3. Do dyskryminacji bezpośredniej dochodzi gdy osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
4. Do dyskryminacji pośredniej dochodzi gdy dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

Nierówne traktowanie

5. Nierówne traktowanie to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;

6. Zasada równego traktowania to to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;

Molestowanie

7. Molestowanie to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery

8. Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

Zakaz nierównego traktowania

9. Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania określonego w art. 6, art. 7 i art. 8 ust. 1. ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

10. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2024 r. poz. 1061).

Odpowiedzialność za działania osób trzecich

11. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie nakłada na organizacje ani stowarzyszenia, takie jak Stowarzyszenie, prawnych obowiązków za dyskryminacyjne działania osób trzecich. Oznacza to, że Stowarzyszenie nie jest zobowiązane wobec Członków, którzy doświadczają dyskryminacji lub prześladowania przez osoby trzecie. Niemniej, Stowarzyszenie traktuje

wszelkie formy dyskryminacji wobec swoich Członków z należytą uwagą i wobec udowodnienia takich przypadków może rozważyć podjęcie kroków lub nałożenie sankcji.

12. Do osób trzecich zalicza się między innymi: zaproszonych prelegentów oraz wszystkie osoby, z którymi Stowarzyszenie współpracuje. Dotyczy to także działań Członków, nawet gdy nie działają oni na rzecz lub w imieniu Stowarzyszenia.