



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

w WINDHUNTER ACADEMY Sp. z o.o.

Nazwa Dokumentu	Polityka Różnorodności w Windhunter Academy Sp. z o.o.
Data pierwszego wydania	22.12.2025
Wersja i data aktualizacji	wersja 1 – 22.12.2025
Zakres podmiotowy	Zarząd i Rada Nadzorcza, własne zasoby pracownicze, praktykanci, stażyści, partnerzy biznesowi
Odniesienie do łańcucha wartości	operacje własne oraz łańcuch dostaw
Charakter dokumentu	Zewnętrzny (przeznaczony do publikacji na stronie internetowej)
Właściciel procesu/stanowisko	Dział HR

Spis treści

Rozdział I – Postanowienia ogólne	2
Rozdział II – Nasze działania na rzecz respektowania zasad różnorodności	3
Rozdział III – Różni ale równi	4
Rozdział IV – Zgłaszanie naruszeń	7
Rozdział V – Monitorowanie	8



Rozdział I – Postanowienia ogólne

I. Cel Polityki

1. Polityka Różnorodności jest wyrazem szacunku dla istnienia każdej grupy i jednostki oraz ich praw, niezależnie od ich indywidualnych cech. Wyrażamy przekonanie, że:
 - nikt nie może być dyskryminowany z powodu różnic między ludźmi, które są zjawiskiem naturalnym,
 - każdy ma prawo do równego traktowania m.in. w kwestiach:
 - zatrudnienia i zakończenia współpracy,
 - warunków pracy i wynagrodzenia,
 - awansów i szkoleń zawodowych.
2. Równe traktowanie dotyczy wszystkich, bez względu m. in. na:
 - płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, wyznanie, narodowość lub pochodzenie etniczne, orientację seksualną,
 - rodzaj umowy (na czas określony lub nieokreślony),
 - wymiar etatu (pełny lub niepełny),
 - formę zatrudnienia (umowa o pracę lub inna podstawa współpracy).
3. Polityka Różnorodności w Windhunter Academy Sp. z o.o. opiera się na polskich i międzynarodowych przepisach prawa, które wspierają i chronią różnorodność w miejscu pracy. To przede wszystkim:
 - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej,
 - Kodeks Pracy,
 - ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania,
 - ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
 - dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia.

II. Definicje użyte w Polityce:

- 1) **Polityka** – Polityka Różnorodności w Windhunter Academy Sp. z o.o.
- 2) **Spółka/Pracodawca** – Windhunter Academy Sp. z o.o. z siedzibą w Koszalinie, przy al. Morskiej 18a,
- 3) **Pracownik/Współpracownik** – każda osoba, która świadczy pracę na rzecz Spółki, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w tym stażyści i praktykanci. Ogółem nazywamy ich w Polityce również „Zespołem”.
- 4) **Partner biznesowy** – każdy nasz aktualny lub potencjalny kontrahent lub inny partner gospodarczy, w tym klient i dostawca.



III. *Kogo dotyczy Polityka?*

Zasady Polityki stosują wszyscy:

- członkowie organów naszej Spółki,
- Pracownicy i Współpracownicy,
- Partnerzy biznesowi.

Oczekujemy od każdego naszego:

- Pracownika i Współpracownika - zapoznania się treścią Polityki i jej przestrzegania.
- Partnera biznesowego - przestrzegania zasad równości i różnorodności – zgodnie z prawem i Polityką.

IV. *Cele Windhunter Academy Sp. z o.o. w zakresie różnorodności*

Szanując różnorodność w codziennej pracy, dążymy do tego, by nasze środowisko było otwarte, równe i przyjazne dla wszystkich. Nasze główne cele to:

- Tworzenie otwartego i różnorodnego miejsca pracy.
- Eliminowanie zachowań dyskryminujących i podyktowanych stereotypami.
- Zapewnienie równego wynagrodzenia – także w zakresie świadczeń i premii za pracę o tej samej wartości.
- Przełamywanie stereotypów dotyczących ludzi, ich możliwości i umiejętności.
- Uwzględnianie indywidualnych i uzasadnionych potrzeb pracowników.
- Udzielanie wsparcia osobom dotkniętym dyskryminacją lub nierównym traktowaniem.
- Zapewnienie równości przy ubieganiu się o stanowiska w organach decyzyjnych.
- Organizowanie szkoleń, które zwiększają świadomość na temat różnorodności.

Rozdział II – Nasze działania na rzecz respektowania zasad różnorodności

Respektujemy zasady różnorodności i prawa człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności. Oczekujemy też, że wszyscy nasi Partnerzy biznesowi będą ich przestrzegać.

Przestrzeganie tych zasad to ważne kryterium przy podejmowaniu przez nas współpracy z Partnerami biznesowymi. Możemy sprawdzać, czy nasi Partnerzy biznesowi stosują się do tych zasad i uzależnić od ich respektowania dalszą współpracę.



W szczególności:

- **Budujemy kulturę szacunku i otwartości**, w której każdy czuje się akceptowany. Włączamy kwestie różnorodności, zarządzania wiekiem i równości płci do naszych polityk i procedur organizacyjnych.
- **Prowadzimy stały monitoring** dotyczący przeciwdziałania dyskryminacji, nierównemu traktowaniu i mobbingowi.
- **Organizujemy regularne szkolenia i warsztaty**, które zwiększają świadomość wśród wszystkich pracowników, zwłaszcza kadry zarządzającej.
- **Utrzymujemy otwarty dialog** z Zespołem o polityce różnorodności i jej efektach.
- **Informujemy interesariuszy** (pracowników, współpracowników i partnerów) o wynikach działań związanych z zarządzaniem różnorodnością.

Rozdział III – Różni ale równi

I. *Równość płci*

Dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce, gdy ktoś jest gorzej traktowany tylko z powodu przynależności lub utożsamiania się z określoną płcią. Takie zachowanie jest niedopuszczalne i sprzeczne z zasadami równości, wolności i poszanowania godności człowieka.

W naszej Spółce:

- Każda osoba, niezależnie od płci, ma prawo do udziału w rekrutacji i zatrudnienia na sprawiedliwych i obiektywnych zasadach.
- Kobiety i mężczyźni mają równe prawa w zakresie obowiązków, wynagrodzenia i możliwości awansu, a także równoważenia pracy z życiem osobistym.
- Wynagrodzenie za tę samą pracę musi być równe, bez względu na płeć.

Jakie działania podejmujemy?

- Wzmacniamy równą pozycję kobiet i mężczyzn w biznesie i życiu społecznym.
- Zapewniamy równe szanse awansu i udziału w podejmowaniu decyzji – niezależnie od płci.
- Analizujemy i raportujemy różnice w wynagrodzeniach, by ograniczyć tzw. lukę płacową.

Zero Tolerancji dla dyskryminacji i molestowania:

- Każda forma dyskryminacji płciowej, molestowania, w tym molestowania seksualnego jest dla nas niedopuszczalna.
- Stosujemy działania prewencyjne, aby zapobiegać takim sytuacjom.
- W przypadku naruszeń reagujemy zdecydowanie – podejmujemy odpowiednie działania i wyciągamy konsekwencje wobec sprawców.



II. *Równość bez względu na wiek*

Dyskryminacja ze względu na wiek (tzw. *ageizm*) to niesprawiedliwe traktowanie osób tylko dlatego, że należą do konkretnej grupy wiekowej. Takie zachowanie jest nieakceptowalne i sprzeczne z zasadą równego traktowania.

W naszej Spółce:

- Nie kierujemy się wiekiem podejmując decyzję o zatrudnieniu.
- Nie dopuszczamy do przejawów *ageizmu*, czyli uprzedzeń i stereotypów wobec osób z różnych grup wiekowych.
- Uważamy, że zespół zróżnicowany wiekowo jest bardziej efektywny i pozwala spojrzeć na problemy z różnych perspektyw.

W praktyce oznacza to, że:

- Nie różnicujemy wynagrodzeń ze względu na wiek – decydujące są obiektywne kryteria takie jak doświadczenie, kwalifikacje zawodowe itp.
- Przy wyborze kandydatów kierujemy się doświadczeniem, kwalifikacjami i umiejętnościami, a nie wiekiem.
- Nie używamy haseł promujących jedynie młodą kadrę lub wykluczających osoby starsze.
- Promujemy wymianę doświadczeń, gdzie starsi i młodszy pracownicy dzielą się wzajemnie swoją wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniami. Takie działania wspierają wzajemne zrozumienie i integrację Zespołu.

III. *Równość niezależnie od sprawności*

Dostrzegamy, że osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają bariery w życiu społecznym i zawodowym. Każda z nich ma prawo do równego traktowania i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym – na takich samych zasadach jak inni.

W naszej Spółce:

- Tworzymy warunki sprzyjające zatrudnieniu i pracy osób z niepełnosprawnościami.
- Zapewniamy członkom naszego Zespołu niezbędne udogodnienia i racjonalne usprawnienia, dostosowane do potrzeb konkretnych osób.
- Każda osoba z niepełnosprawnością otrzymuje informacje o swoich prawach, np.:
 - krótszym czasie pracy,
 - uprawnieniach związanych z pracą w nadgodzinach,
 - dłuższych przerwach w ciągu dnia pracy.

Włączanie i wsparcie osób z niepełnosprawnościami to dla nas wyraz poszanowania różnorodności i godności człowieka.



Jakie działania podejmujemy?

- Zwiększamy świadomość pracowników w zakresie poszanowania praw i potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- Uwzględniamy także neuroróżnorodność członków naszego Zespołu, czyli różnice w sposobie myślenia i percepcji. Dostosowujemy komunikację i środowisko pracy, by każdy mógł w pełni wykorzystać swoje umiejętności

IV. *Równe traktowanie osób o różnym pochodzeniu i wyznaniu*

W coraz bardziej różnorodnym społeczeństwie spotykamy osoby z różnych kultur, religii i narodowości. Chcemy, aby każda z nich czuła się szanowana i bezpieczna w miejscu pracy, jako nasz pracownik lub współpracownik.

Zasada równego traktowania:

Każdy nasz pracownik lub współpracownik, niezależnie od rasy, wyznania, narodowości, czy pochodzenia etnicznego, ma prawo do równego traktowania w zakresie:

- zatrudnienia i rozwiązania umowy,
- warunków pracy,
- awansu,
- dostępu do szkoleń i rozwoju zawodowego.

Jakich zachowań nie dopuszczamy?

Nie akceptujemy żadnych form uprzedzeń ani dyskryminacji i reagujemy na każdy ich przypadek.

Zakazane są w szczególności:

- **Rasizm** – idee lub teorie zakładające wyższość jednej rasy lub grupy osób określonego koloru skóry lub pochodzenia etnicznego nad innymi.
- **Ksenofobia** – postawy, uprzedzenia i zachowania, które odrzucają, wykluczają i często oczerniają osoby w oparciu o przekonanie, że są one obce w stosunku do społeczności, społeczeństwa lub tożsamości narodowej.
- **Nietolerancja religijna** – rozróżnienie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie oparte na religii lub przekonaniach, które ma na celu albo skutkuje pozbawieniem lub osłabieniem uznania, korzystania lub realizacji praw i wolności.
- **Etnocentryzm** – przekonanie, że zwyczaje i tradycje własnej grupy są lepsze od innych.



V. *Równość wobec osób o różnej orientacji seksualnej i tożsamości płciowej*

Stanowczo potępiamy wszelkie przejawy dyskryminacji, prześladowania i łamania praw człowieka wobec osób o różnej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej.

Dyskryminacja może dotyczyć:

- orientacji seksualnej,
- tożsamości płciowej – czyli tego, jak dana osoba się identyfikuje,
- sposobu wyrażania płci poprzez ubiór, fryzurę, makijaż czy używane zaimki.

Jakie działania podejmujemy?

- Szanujemy każdego członka naszego Zespołu, ale również Partnerów biznesowych i ich personel, niezależnie od orientacji, tożsamości czy sposobu wyrażania siebie.
- Oczekujemy wzajemnego szacunku i unikania zachowań dyskryminujących w miejscu pracy i relacjach biznesowych.
- Dążymy do stworzenia bezpiecznego i otwartego środowiska, w którym każdy może być sobą, z poszanowaniem praw i wolności innych osób.

Rozdział IV – Zgłaszanie naruszeń

Każdy członek naszego Zespołu, ale również inne osoby, które są świadkami naruszeń zasad różnorodności określonych w Polityce, mogą zgłosić takie naruszenie lub jego próbę.

Jak zgłaszać nieprawidłowości?

Przypadki naruszenia zasad wynikających z Polityki różnorodności lub ich uzasadnione podejrzenie możesz zgłosić korzystając z naszego elektronicznego kanału, służącego zgłaszaniu naruszeń pod adresem <https://whistleblowersoftware.com/secure/windhunteracademy>

Dokładne informacje o tym, jak zgłosić naruszenie znajdziesz w naszej Procedurze zgłoszeń wewnętrznych. Zapewniamy poufność Twojego zgłoszenia, wsparcie oraz ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi, w związku ze zgłoszeniem.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu nie chcesz skorzystać z tej ścieżki, możesz skontaktować się również z Compliance Officerem Grupy TDJ, na adres compliance@tdj.pl



Rozdział V – Monitorowanie

Jak monitorujemy działania?

Dbłość o respektowanie różnorodności jest istotnym elementem rozwoju naszej działalności. Dlatego prowadzimy stały proces należytej staranności – identyfikujemy możliwe zagrożenia, zapobiegamy im i ograniczamy skutki naruszeń.

Compliance Officer Grupy TDJ na bieżąco monitoruje aktualność postanowień Polityki. Jest ona cyklicznie przeglądana i aktualizowana – co najmniej raz na dwa lata. W razie zidentyfikowania nowych ryzyk, zmian powszechnie obowiązujących przepisów lub wewnętrznych regulacji Spółki, a także kwestii wymagających poruszenia, aktualizacja Polityki następuje częściowo.