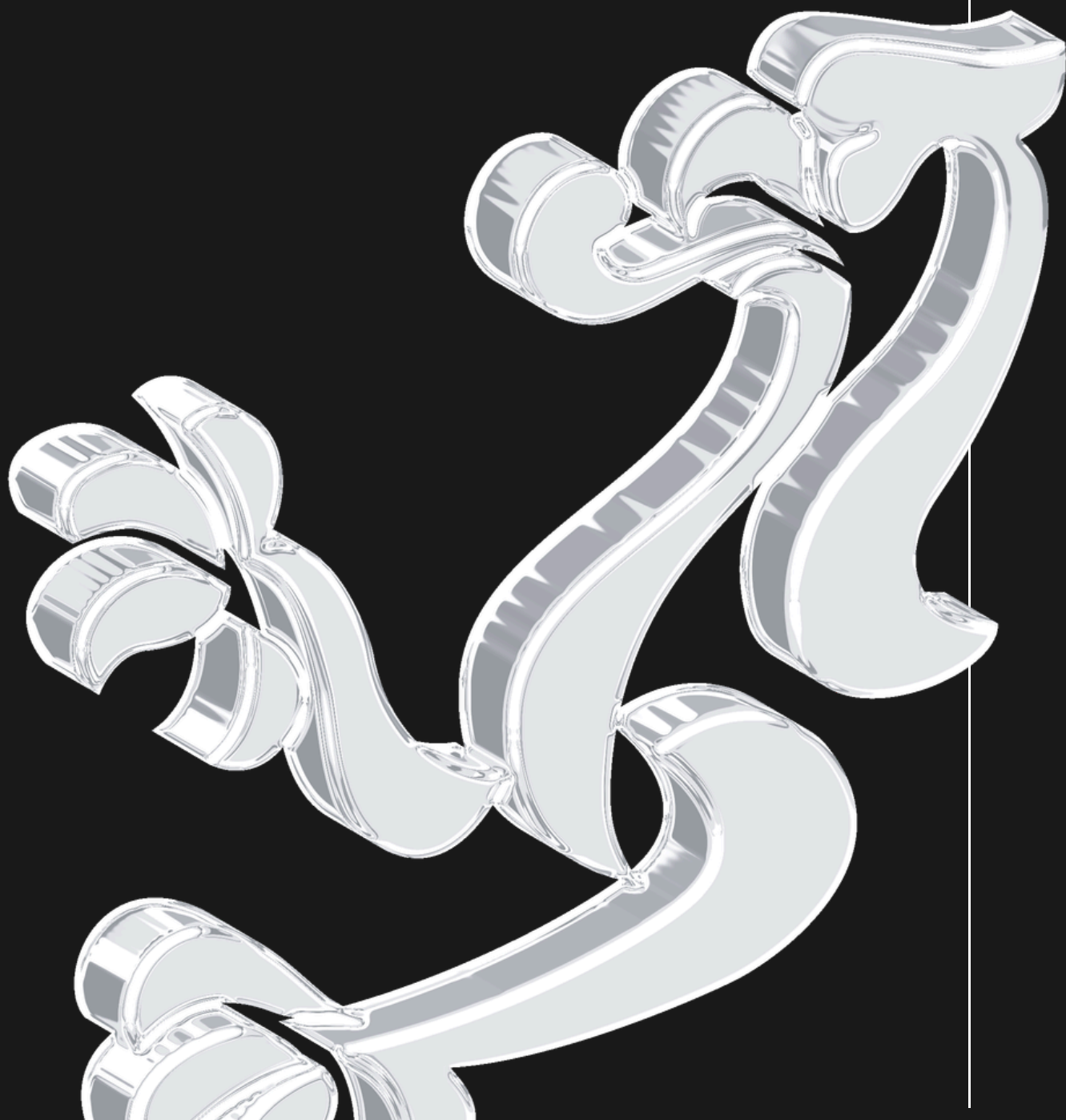


INICJATYWY PRACODAWCÓW POMORZA

MEDIA BRIEF - ZNACZENIE ŚRODOWISKOWE



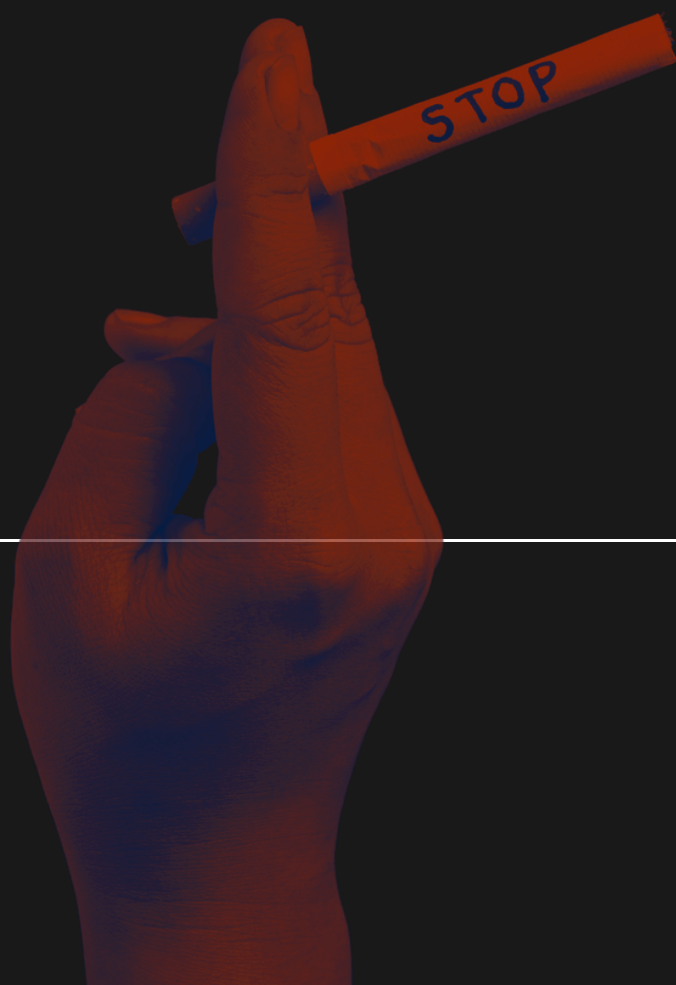
01.

APEL PRACODAWCÓW
POMORZA - POMORSKIE
FIRMY WOLNE OD NIKOTYNY

02.

KODEKS POSTĘPOWANIA
PRACODAWCY W ZAKRESIE
INKLUZJI OSÓB
NEUROATYPOWYCH

01.





01.

APEL PRACODAWCÓW POMORZA - POMORSKIE FIRMY WOLNE OD NIKOTYNY



POBIERZ DOKUMENT



Apel „Pomorskie Firmy Wolne od Nikotyny” jest inicjatywą środowiska gospodarczego Pomorza, której celem jest **promowanie zdrowych miejsc pracy oraz ograniczanie negatywnych skutków uzależnienia od nikotyny dla pracowników i przedsiębiorstw.**

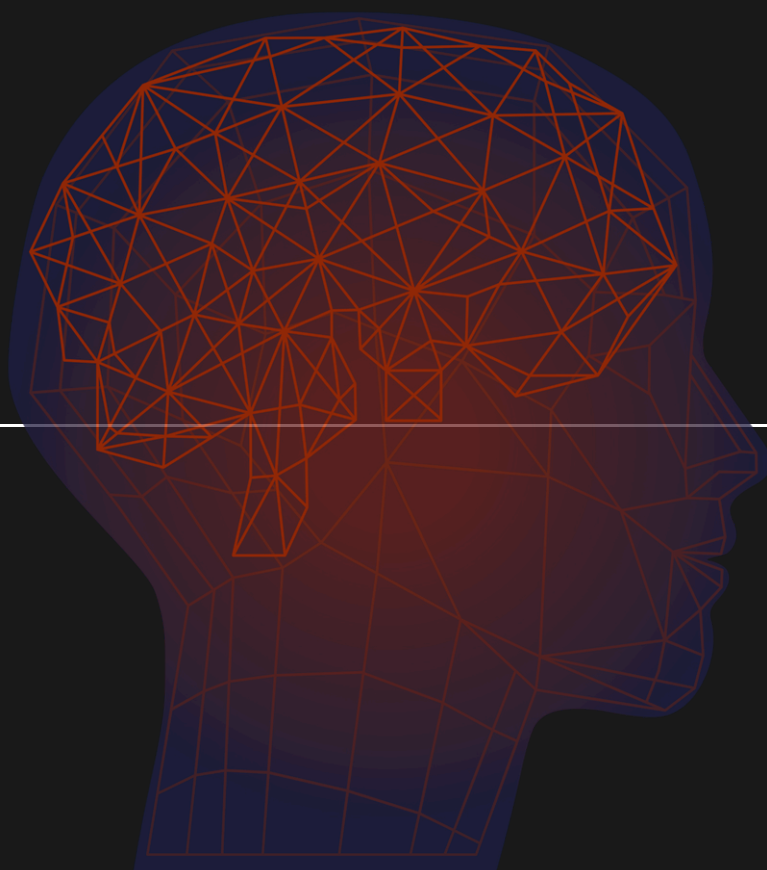
Dokument podkreśla, że palenie tradycyjnych papierosów oraz korzystanie z nowych wyrobów nikotynowych, takich jak e-papierosy czy podgrzewacze tytoniu, pozostaje **istotnym problemem zdrowotnym, społecznym oraz ekonomicznym.** Zjawisko to wpływa nie tylko na stan zdrowia pracowników, ale również na organizację pracy, poziom absencji chorobowych, produktywność zespołów oraz koszty ponoszone przez firmy i gospodarkę regionu.

Autorzy apelu wskazują, że **nowoczesne przedsiębiorstwa powinny traktować zdrowie pracowników jako element kapitału społecznego oraz inwestycję w długoterminowy rozwój organizacji.** W związku z tym zachęcają pracodawców do podejmowania działań ograniczających używanie wyrobów nikotynowych w miejscu pracy poprzez wprowadzanie przejrzystych zasad dotyczących przerw, tworzenie środowiska wolnego od dymu i aerozolu nikotynowego oraz prowadzenie działań edukacyjnych zwiększających świadomość skutków uzależnienia.

Istotnym elementem rekomendacji jest również informowanie pracowników o możliwościach profesjonalnego leczenia i wspieranie osób podejmujących próby zerwania z nałogiem.

Apel podkreśla także znaczenie uwzględniania polityk prozdrowotnych oraz antynikotynowych w strategiach odpowiedzialnego biznesu oraz działaniach związanych z ESG. Budowanie kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności, równości i trosce o dobrostan pracowników ma sprzyjać tworzeniu bardziej efektywnych, nowoczesnych i konkurencyjnych organizacji. Dokument wskazuje, że **ograniczenie używania nikotyny w miejscu pracy powinno być wspólnym wysiłkiem przedsiębiorców, instytucji publicznych i środowiska medycznego,** stanowiąc inwestycję zarówno w zdrowie pracowników, jak i przyszły rozwój gospodarczy regionu Pomorza.

02.



02.

KODEKS POSTĘPOWANIA
PRACODAWCY W ZAKRESIE
INKLUZJI OSÓB
NEUROATYPOWYCH



POBIERZ DOKUMENT

Kodeks postępowania pracodawcy w zakresie **inkluzji osób neuroatypowych** stanowi zbiór zasad mających na celu tworzenie środowiska pracy opartego na równości, szacunku i wykorzystaniu potencjału wynikającego z neuroróżnorodności.

Dokument podkreśla, że **osoby w spektrum autyzmu, z ADHD, dysleksją oraz innymi profilami neurorozwojowymi mogą wносить istotną wartość do organizacji**, jeśli zapewni się im odpowiednie warunki funkcjonowania.

Fundamentem kodeksu są zasady równego traktowania, racjonalnych usprawnień, przejrzystości procesów, współodpowiedzialności oraz oceny pracowników na podstawie efektów ich pracy, **a nie sposobu komunikacji czy zachowań społecznych**.

Szczególną uwagę poświęcono **procesom rekrutacji, wdrożenia oraz zarządzania pracownikami**. Kodeks rekomenduje tworzenie jasnych, konkretnych ogłoszeń o pracę, dostosowanie metod oceny kompetencji do potrzeb kandydatów oraz zapewnienie nowo zatrudnionym pracownikom wsparcia mentora i czytelnych instrukcji dotyczących wykonywanych obowiązków.

W codziennej współpracy kluczowe znaczenie ma bezpośrednia, jednoznaczna komunikacja, precyzyjne określanie celów i oczekiwań oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na faktach, a nie na subiektywnych interpretacjach zachowań. Dokument zwraca również uwagę na **rolę współpracowników w procesie adaptacji i przeciwdziałaniu stereotypom czy mikroagresjom**.

Kodeks wskazuje także na **konieczność dostosowania środowiska pracy** do potrzeb sensorycznych i organizacyjnych osób neuroatypowych. Zaleca ograniczanie hałasu, uciążliwego oświetlenia i innych bodźców mogących powodować przeciążenie, a także zapewnienie stref cichej pracy, elastycznych form zatrudnienia oraz możliwości pracy zdalnej tam, gdzie jest to możliwe. Jednocześnie podkreśla znaczenie bezpieczeństwa psychologicznego, poufności informacji dotyczących diagnoz oraz edukacji kadry zarządzającej i pracowników w zakresie neuroróżnorodności.

W efekcie dokument promuje model organizacji, w którym różnorodność poznawcza jest postrzegana jako źródło kompetencji, innowacyjności oraz przewagi rozwojowej, a nie jako bariera wymagająca dostosowania wyłącznie po stronie pracownika.

DALSZE KROKI

Realizacja celów niniejszego Apelu wymaga nie tylko wdrażania odpowiednich rozwiązań wewnątrz organizacji, lecz także **konsekwentnych działań informacyjnych oraz edukacyjnych skierowanych do pracowników, kadry zarządzającej oraz otoczenia społeczno-gospodarczego.**

Dlatego apelujemy do pomorskich redakcji medialnych o aktywne włączenie się w dalsze inicjatywy komunikacyjne oraz współtworzenie wraz z „Pracodawcami Pomorza” skoordynowanych kampanii informacyjnych i edukacyjnych, dostosowanych do specyfiki poszczególnych branż i grup odbiorców.

Wspólne działania pozwolą zwiększać świadomość społeczną, promować dobre praktyki oraz budować kulturę organizacyjną opartą na odpowiedzialności, zdrowiu oraz długofalowym rozwoju kapitału ludzkiego w regionie Pomorza.

TOMASZ LIMON
PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY

+48 664 994 001
t.limon@pracodawcypomorza.pl
www.pracodawcypomorza.pl

