

Polityka przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym - dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi

1. Definicje

Wszelkie zwroty wykorzystane w niniejszym dokumencie znajdziesz w słowniku. Dodatkowo na potrzeby poniższej polityki należy rozumieć:

- **Mobbing** – działania lub zachowania dotyczące osoby, polegające na jej uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- **Dyskryminacja** - sytuacja, w której osoba byłaby, jest lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inne osoby, między innymi ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- **Molestowanie** - niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, w tym molestowanie seksualne rozumiane jako niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby: na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

2. Zakres i cel polityki

2.1. Spółka dąży do tworzenia przyjaznego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy, w którym zatrudnione są osoby o różnych cechach, poglądach, przekonaniach, narodowości czy wyznaniu.

2.2. Spółka wymaga od osób zatrudnionych / współpracowników, a w szczególności od osób piastujących stanowiska kierownicze odpowiedzialnego i etycznego postępowania wobec innych zatrudnionych osób i współpracowników.

2.3. Niniejszą Politykę ustala się i przyjmuje do stosowania w celu przeciwdziałania oraz zapobiegania zjawisku mobbingu, molestowania i dyskryminacji w Spółce, a także budowania pozytywnych relacji wśród pracowników i współpracowników.

3. Przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym jak mobbing i dyskryminacja

3.1. Spółka nie akceptuje mobbingu, molestowania ani dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy psychicznej oraz fizycznej jakie mogą powstać pomiędzy osobami wykonującymi pracę na rzecz Pracodawcy (niezależnie od podstawy prawnej wykonywania takiej pracy).

3.2. Spółka aktywnie przeciwdziała mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji oraz innym formom przemocy psychicznej.

3.3. Przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji oraz innym formom przemocy psychicznej i fizycznej realizowane jest przez Spółkę w szczególności poprzez:

- obligowanie kadry kierowniczej do promowania zachowań zgodnych z zasadami współżycia społecznego oraz dbanie o prawidłowe relacje komunikacyjne w zespołach funkcjonujących w ramach Pracodawcy,
- szkolenie kadry menedżerskiej oraz pracowniczej, upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji i molestowania, metod i sposobów zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia,
- działania zapobiegawcze podejmowane w ramach bieżącego zarządzania Pracownikami, związane w szczególności ze stosowaniem systemowych obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy w ramach systemu ocen pracowniczych oraz otwartej komunikacji z Pracownikami,
- upowszechnianie zasady wzajemnego szacunku w relacjach pomiędzy wszystkimi zatrudnionymi osobami, w tym podwładnymi, przełożonymi i innymi członkiniami i członkami zespołów
- potępienie przejawów przemocy psychicznej bądź fizycznej, bądź zachowań, które do takiej przemocy mogą prowadzić,
- działania integrujące osoby zatrudnione w ramach przeznaczenia środków na wyjazdy szkoleniowo-integracyjne, okresowe spotkania pracowników poza miejscem pracy oraz organizowanie wspólnych imprez, a także działania wolontariackie.

4. Obowiązki osób zatrudnionych i współpracowników

4.1. Wszystkie osoby zatrudnione i współpracownicy są zobowiązane są do przestrzegania zakazu stosowania mobbingu, dyskryminacji i molestowania.

4.2. Osoby zatrudnione i współpracownicy zobowiązane są do stosowania we wzajemnych stosunkach zasad współżycia społecznego, okazywania szacunku, życzliwości oraz uprzejmości gwarantującej porządek, a także zachowanie dobrego samopoczucia i dobrostanu psychicznego.

4.3. Osoby zatrudnione i współpracownicy mają obowiązek zapoznać się z niniejszą Polityką i ją stosować.

5. Zgłaszanie zjawisk niepożądanych takich jak mobbing, dyskryminacja czy molestowanie

5.1. Osoby zatrudnione i współpracownicy mają możliwość zgłaszania przypadków wystąpienia zjawisk mobbingu, dyskryminacji i molestowania zgodnie z *Procedurą przeciwdziałania nieprawidłowościom*.

6. Sankcjonowanie

6.1. Zachowania stanowiące mobbing, dyskryminację lub molestowanie są podstawą do zastosowania przez Pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych, a w rażących przypadkach także rozwiązania umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej z osobą zatrudnioną / współpracownikiem, która / który się tego dopuścił, w tym również bez okresu wypowiedzenia.

6.2. Nieuzasadnione zgłoszenie i pomawianie innych pracowników, a także działanie w złej wierze jest zabronione i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych, a w rażących przypadkach także rozwiązania umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej z osobą zatrudnioną / współpracownikiem, która / który się tego dopuścił, w tym również bez okresu wypowiedzenia.

7. Działania systemowe przeciwdziałające występowaniu zjawisk niepożądanych jak mobbing, dyskryminacja czy molestowanie - monitoring relacji pracowniczych

7.1. W celu zapobiegania występowaniu zjawiska mobbingu, molestowania i dyskryminacji prowadzony jest monitoring relacji pracowniczych u Pracodawcy.

Monitoring, o którym mowa powyżej może polegać w szczególności, na:

- analizie skarg obejmujących zgłaszanie przez Pracowników przypadki działań dyskryminacyjnych, mobbingowych,
- przeprowadzaniu anonimowych ankiet,
- analizie struktury organizacyjnej Pracodawcy w celu wyeliminowania możliwości działań dyskryminacyjnych i mobbingowych.

7.2. Pracodawca w programach z zakresu polityki kadrowej uwzględnia rozwiązania mające na celu ograniczenie poziomu ryzyka związanego z występowaniem mobbingu u Pracodawcy.

8. Postanowienia końcowe

Niniejsza Polityka stanowi załącznik do Regulaminu Pracy Spółki i jego integralną część.