

Wytyczne w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej przez Chemar Rurociągi Sp. o.o.

Guidelines for conducting the business activity by Chemar Rurociągi Sp. o.o.

Tytuł Procedury / Procedure title:

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

Mobbing and discrimination prevention

Numer zmiany/ Revision No.:

Data zmiany / Revision date:

Numer procedury / Procedure no.:

PB-01.00.00

Egzemplarz nr:

Copy no.

Egzemplarz podlega aktualizacji:

Copy is subjected to updating

Egzemplarz nie podlega aktualizacji:

Copy isn't subjected to updating

X

PB-01.00.00

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

Mobbing and discrimination prevention

Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone.

Powielanie lub udostępnianie osobom trzecim tego dokumentu bez zgody
Prezesa Zarządu Chemar Rurociągi Sp. z o.o. jest zabronione.

All author's rights are reserved.

Duplication or making this document available to third parties without a consent
of the President of the Board Chemar Rurociągi Sp. z o.o. is not allowed.

Spis treści

1.	CEL	3
2.	PRZEDMIOT	3
3.	ZAKRES STOSOWANIA	3
4.	DEFINICJE	3
5.	UPRAWNIENIA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ	4
6.	OPIS POSTĘPOWANIA	5
7.	DOKUMENTY ZWIĄZANE	6
8.	POSTANOWIENIA KOŃCOWE	6
9.	ZMIANY	7

CHEMAR RUROCIĄGI		
Tytuł Procedury / Procedure title: Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji Mobbing and discrimination prevention	Numer zmiany / Revision No.:	Numer Procedury / Procedure no.:
	Data zmiany / Revision date:	PB-01.00.00

1. CEL

Celem niniejszej procedury jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Spółce Chemar Rurociągi Sp. z o.o.

2. PRZEDMIOT

Przedmiotem niniejszej procedury jest:

1. Określenie rodzajów i form mobbingu i zachowań dyskryminujących,
2. Wdrożenie zasad, trybu postępowania i odpowiedzialności pracowników Chemar Rurociągi Sp. z o.o. w przypadku naruszenia zasad antymobbingowych i antydyskryminacyjnych,
3. Określenie trybu zgłaszania i rozstrzygania w zakresie występowania i charakteru działań mobbingowych i dyskryminujących, oraz
4. Wspieranie działań mających na celu podnoszenia świadomości pracowników Spółki w zakresie prawa do godności i poszanowania w miejscu pracy oraz wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Spółki.

3. ZAKRES STOSOWANIA

Niniejsza procedura obowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników Chemar Rurociągi Sp. z o.o.

4. DEFINICJE

1. **Spółka, Firma** – Chemar Rurociągi Sp. z o.o.
2. **Pracownik** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Spółce na podstawie umowy o pracę.
3. **Współpracownik** – należy przez to rozumieć każdą osobę współpracującą ze Spółką, na mocy umowy cywilnoprawnej.
4. **Mobbing** – rozumie się przez to działania lub zachowania nieetyczne dotyczące pracownika /współpracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi / współpracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika / współpracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika / współpracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników / współpracowników.
5. **Dyskryminacja** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania nieetyczne wobec pracownika naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, m.in. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy też ze względu na charakter stosunku pracy, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

CHEMAR RUROCIĄGI		
Tytuł Procedury / Procedure title: Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji Mobbing and discrimination prevention	Numer zmiany / Revision No.:	PB-01.00.00
	Data zmiany / Revision date:	

6. **Zespół roboczy** – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing lub dyskryminację;

5. UPRAWNIENIA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Zarząd, Prezes Zarządu, Członkowie Zarządu:

1. Kreowanie polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Spółce.
2. Zatrudnianie na kluczowych stanowiskach wyłącznie pracowników, których postawa etyczna jest udokumentowana i nie było nigdy co do niej wątpliwości.
3. Zapewnienie środków na realizację programów antymobbingowych i antydyskryminujących, w tym o charakterze szkoleniowym.
4. Podnoszenie świadomości pracowników i współpracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.
5. Zachęcanie pracowników i współpracowników do raportowania zachowań nieetycznych.

Kadra Kierownicza:

1. Przestrzeganie zasad określonych w Kodeksie postępowania w biznesie oraz niniejszej Procedurze.
2. Identyfikacja ryzyk nadużyć w stosunku do podległych pracowników.
3. Zapewnienie, że pracownicy zatrudnieni w podległej Komórcie Organizacyjnej posiadają odpowiednie kompetencje osobiste, minimalizujące ryzyko wystąpienia zachowań nieetycznych.
4. Szkolenie pracowników, m.in. poprzez zapoznanie pracowników z treścią niniejszej procedury oraz „Kodeksu postępowania w biznesie”, i wspieranie współpracowników w celu wyeliminowania zachowań nieetycznych.
5. Zwracanie uwagi na wszelkie przejawy mobbingu i dyskryminacji w podległych obszarach.
6. Podejmowanie czynności sprawdzających, wyjaśniających w sytuacji pozyskania informacji o nieetycznym zachowaniu podległego pracownika.
7. Informowanie Zarządu Spółki o wszelkich zachowaniach o charakterze nieetycznym pracowników i współpracowników.

Pracownicy:

1. Zapobieganie, wykrywanie i zgłaszanie przypadków zachowań nieetycznych.
2. Wszyscy pracownicy Chemar Rurociągi Sp. z o.o. są zobligowani do unikania jakichkolwiek działań, które mogłyby prowadzić do naruszenia powyższej zasady.
3. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do udziału w szkoleniach antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, organizowanych przez Spółkę.

CHEMAR RUROCIĄGI		
Tytuł Procedury / Procedure title: Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji Mobbing and discrimination prevention	Numer zmiany / Revision No.:	Numer Procedury / Procedure no.:
	Data zmiany / Revision date:	PB-01.00.00

6. OPIS POSTĘPOWANIA

6.1. Postanowienia ogólne

1. Chemar Rurociągi Sp. z o.o. stosuje zasadę „**zero tolerancji wobec zachowań nieetycznych, do których należą mobbing i dyskryminacja**”.
2. Chemar Rurociągi Sp. z o.o. podejmuje starania, by środowisko pracy w Spółce było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników i współpracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje dyskryminacji i mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej, fizycznej czy seksualnej.
4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy dyskryminacji, czy mobbingu, i przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.
5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do dyskryminacji czy mobbingu bądź dyskryminowanie lub stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
6. Znajomość przepisów antymobbingowych i antydyskryminacyjnych oraz przestrzeganie zasad określonych w „Kodeksie postępowania w biznesie” przez wszystkich pracowników stanowi warunek ochrony wizerunku Chemar Rurociągi Sp. z o.o. w ujęciu długoterminowym.
7. Działanie w sposób etyczny pracowników Chemar Rurociągi Sp. z o.o. buduje i wzmacnia wartość firmy.
8. Przestrzeganie zasad Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji jest obowiązkowe.
9. Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji powinna być rozumiana i traktowana spójnie z Kodeksem postępowania w biznesie Chemar Rurociągi Sp. z o.o.
10. O każdym podejrzeniu występowania zachowań nieetycznych pracownicy lub współpracownicy zobowiązani są niezwłocznie zawiadomić kierownika komórki organizacyjnej lub Zarząd Chemar Rurociągi Sp. z o.o.

6.2. Zgłaszanie przypadków zachowań nieetycznych

1. Każdy z pracowników / współpracowników, który uzna, iż został poddany mobbingowi lub dyskryminacji, może wystąpić z ustną lub pisemną skargą do Pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu lub dyskryminacji.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

6.3. Wyjaśnianie przypadków zachowań nieetycznych

1. Zarząd Spółki, każdorazowo, w ciągu trzech dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Zespół, który ma za zadanie wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Zespół składa się z 3 członków.
3. W skład Zespołu wchodzi: przedstawiciel Zarządu Spółki, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez Zarząd i pracowników.

4. W skład Zespołu nie może być powołana osoba, której dotyczy skarga o mobbing lub dyskryminację, ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony / świadczy usługi skarżący pracownik / współpracownik.
5. Zespół rozpoczyna postępowanie wyjaśniające w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.
6. Postępowanie przed Zespołem ma charakter poufny.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika / współpracownika oraz domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu lub dyskryminacji oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Członkowie Zespołu podejmują decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywanej skargi.
8. Z posiedzenia Zespołu sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy Członkowie Zespołu oraz strony postępowania.
9. Protokół z posiedzenia Zespołu zostaje przekazany do Zarządu Spółki w ciągu 3 dni roboczych od jego podpisania.
10. W razie uznania skargi za zasadną, Zarząd Spółki podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
11. Wobec sprawcy lub sprawców mobbingu lub dyskryminacji Zarząd Spółki może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany lub zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
12. W rażących przypadkach mobbingu lub dyskryminacji Zarząd Spółki może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
13. W miarę możliwości Zarząd Spółki przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy, lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu lub dyskryminacji.

7. DOKUMENTY ZWIĄZANE

1. Kodeks Pracy.
2. Kodeks Cywilny.
3. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.
4. Regulamin Organizacyjny.
5. Regulamin Pracy.
6. Kodeks postępowania w biznesie.

8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Procedura obowiązuje od dnia jej ogłoszenia.
2. Za wdrożenie i funkcjonowanie procedury odpowiada Zarząd i Kierownictwo Spółki.
3. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznania się z procedurą i jej bezwzględne przestrzeganie.
4. W przypadku wystąpienia zachowań nieetycznych lub innych nadużyć zadaniem Zarządu jest podjęcie działań naprawczych zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości.
5. Postanowienia niniejszej procedury nie naruszają żadnych przepisów aktów ogólnie obowiązujących.
6. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej procedurze, do prowadzenia postępowania zespołu stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego

Tytuł Procedury / Procedure title:

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

Mobbing and discrimination prevention

Numer zmiany / Revision No.:

Data zmiany / Revision date:

Numer Procedury / Procedure no.:

PB-01.00.00

9. ZMIANY

WYKAZ ZMIAN W PROCEDURZE

Numer zmiany	Data zmiany	Opis zmiany