

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDYSKRIMINACYJNA

ORISON SP. Z O.O.

WSTĘP

Dobro Pracowników

Orison prowadzi działalność, w której podstawowym filarem organizacji pracy jest dbałość o dobro pracowników oraz współpracowników, wzajemny szacunek, wysoki standard etyczny oraz przestrzeganie przepisów prawa i przyjętych zasad. Tworzymy środowisko pracy, którego istotą właściwego funkcjonowania jest kształtowanie dobrych relacji pomiędzy Zarządem a pracownikami/ współpracownikami, a także pośród pracowników/ współpracowników. Pozostajemy przy tym otwarci na różnorodność płci, wieku, rasę, narodowość, wyznawane poglądy i przekonania, a także inne czynniki kształtujące różnice pomiędzy nami.

Przeciwdziałanie mobbingowi

Stres, presja czasu, naciski ze strony naszych kontrahentów bądź motywacja jednostek często wpływa na nasz sposób działania, podejmowane decyzje i zachowania, którym towarzyszą różnorodne reakcje. Jednakże nie mogą one naruszać dóbr osobistych, godności ani poczucia wartości pracowników/ współpracowników Orison.

Niezależnie od okoliczności ani motywacji, jaką kieruje się dana osoba, jakiegokolwiek zachowania będące przejawami mobbingu są bezwzględnie zabronione. Dotyczy to również szczególnych zjawisk niepożądanych w środowisku pracy, takich jak molestowanie oraz molestowanie seksualne.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Nie dajemy przyzwolenia na jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji czy nierównego traktowania naszych pracowników/ współpracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, formę zatrudnienia oraz inne czynniki dające podstawę do dyskryminacji lub nierównego traktowania.

Przyjmujemy Politykę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną

Mając na uwadze powyższe, w celu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu i współpracy z naszymi pracownikami i współpracownikami, przyjmujemy niniejszą Politykę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, a także zobowiązujemy wszystkie osoby zatrudnione i kierujące działalnością Orison do stosowania zasad w niej określonych. Przyjmujemy, że zasady te stanowią będą wyznacznik właściwych zachowań oraz staną się kluczem do efektywnego eliminowania zjawisk o charakterze mobbingu i dyskryminacji.

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDYSKRYMINACYJNA

1. CEL

1.1. Celem niniejszej Polityki jest:

- a. przeciwdziałanie zaistnieniu w środowisku pracy zjawisk mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego, a także innych zachowań niepożądanych;
- b. wspieranie działań sprzyjających tworzeniu pozytywnych relacji między pracownikami i współpracownikami Orison;
- c. określenie zasad postępowania na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego bądź innego zachowania niepożądanego;
- d. zwiększenie wykrywalności zachowań niepożądanych w środowisku pracy.

1.2. Stosowanie zasad określonych w niniejszej Polityce powinno prowadzić do utrzymania stanu, w których zjawiska niepożądane takie jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie oraz molestowanie seksualne nie będą miały miejsca w działalności Orison.

2. ZAKRES

2.1. Niniejsza Polityka określa zasady przeciwdziałania i reagowania na zjawiska mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego, a także innych zjawisk niepożądanych w środowisku pracy Orison. Zasady te obowiązują zarówno w miejscu wykonywania pracy, jak również w podróży służbowej, delegacji oraz wszelkich innych miejscach związanych z pracą.

2.2. Adresatami niniejszej Polityki są:

- a. pracownicy i współpracownicy Orison;
- b. kadra kierownicza Orison;
- c. inne osoby, mające styczność z pracownikami i współpracownikami Orison, w tym kontrahenci oraz ich personel.

3. DEFINICJE

dyskryminacja – brak równego traktowania pracowników i współpracowników w zakresie zatrudniania lub zwalniania, warunków

zatrudnienia (m.in. wynagradzania, zakresu obowiązków, czasu pracy), awansowania oraz dostępu do narzędzi rozwijania kwalifikacji zawodowych (np. szkoleń), w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną bądź formę lub wymiar zatrudnienia. Pojęcie dyskryminacji należy pojmować zgodnie z jego rozumieniem wynikającym z art. 18^{3a} Kodeksu pracy;

Orison – Orison sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu, Pl. Grunwaldzki 23, 50-365 Wrocław (KRS: 0000166714);

mobbing – zespół wrogich, niszczących, manipulacyjnych, nieetycznych lub związanych z przemocą zachowań, mających charakter słowny, wizualny lub fizyczny, systematycznie powtarzający się ze strony kadry kierowniczej, przełożonych, pracowników lub współpracowników (grupy lub pojedynczych osób) albo innych osób, jeżeli zachowania te:

- a. dotyczą lub są skierowane przeciwko pracownikowi lub współpracownikowi;
- b. polegają w szczególności na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika lub współpracownika;
- c. wywołują lub mogą wywołać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo powodują bądź mają na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników/ współpracowników;

molestowanie – niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności człowieka i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Przejawem molestowania może być również stalking oraz naruszenie prywatności;

molestowanie seksualne – szczególny rodzaj molestowania, odnoszący się wyłącznie do płci lub seksualności pracownika/ współpracownika. Przejawem molestowania seksualnego są w szczególności wszelkie żądania lub prośby o przysługi o charakterze seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie (m.in. mimiką twarzy, gestem, postawą), a także obraza wywołana tematyką seksualności, odnosząca się bezpośrednio lub pośrednio do pracownika/ współpracownika;

niepożądane zachowanie – każde zachowanie sprzeczne z prawem, zasadami przyjętymi przez Orison bądź dobrymi obyczajami, które ingeruje lub może ingerować w dobra osobiste pracowników lub współpracowników;

Osoba Zaufania – osoba powoływana przez Zarząd do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości oraz wyjaśniania wątpliwości związanych z postanowieniami niniejszej Polityki, powoływana zgodnie

z postanowieniami Polityki Zgłaszania Nieprawidłowości, obowiązującej w Orison;

Polityka – niniejsza Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna Orison sp. z o.o.;

pracownik – osoba zatrudniona w Orison na podstawie umowy o pracę;

przełożony – osoba pełniąca funkcję bezpośredniego przełożonego pracownika lub współpracownika;

równe traktowanie – brak różnicowania przez Zarząd oraz bezpośrednich przełożonych sytuacji pracownika lub współpracownika z jednej lub kilku przyczyn stanowiących przejaw dyskryminacji, którego skutkiem byłyby:

- a. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy/ umowy;
- b. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń;
- c. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że Zarząd bądź bezpośredni przełożony kieruje się obiektywnymi powodami.

współpracownik – osoba współpracująca z Orison na podstawie umowy cywilnoprawnej;

Zarząd – Zarząd Orison.

4. ZASADY POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ I ANTYDISKRYMINACYJNEJ

- 4.1. Przyjmujemy zasadę całkowitego braku przyzwolenia na zjawiska niepożądane w środowisku pracy, takie jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie oraz molestowanie seksualne. Jakiegolwiek działania, które przejawiałyby się ww. zjawiskami, są bezwzględnie zabronione.
- 4.2. Bez względu na zajmowane stanowisko oraz pełnione funkcje, pracownicy oraz współpracownicy mają obowiązek traktować się wzajemnie z godnością, szacunkiem i poszanowaniem dóbr osobistych.
- 4.3. Zabrania się przekraczania wynikających z zakresu obowiązków kompetencji, w szczególności jeśli miałyby to skutkować mobbingiem, dyskryminacją, nierównym traktowaniem, molestowaniem oraz molestowaniem seksualnym.
- 4.4. Niedopuszczalne są sytuacje, w których w efekcie określonej wypowiedzi lub zachowania dochodzi do zastraszania, naruszenia godności, mobbingu lub dyskryminacji innego pracownika albo współpracownika. Nieakceptowane są również zachowania niezamierzone, dlatego istotne jest, aby stosować umiar i takt

w wypowiedziach, a także w żaden sposób nie stosować agresji werbalnej i niewerbalnej.

- 4.5. Niedopuszczalne jest utrzymywanie w pracy atmosfery konfliktu z przyczyn dyskryminacyjnych oraz spełniających cechy mobbingu lub innych zachowań niepożądanych.
- 4.6. Zarząd i przełożeni zobowiązani są rozstrzygać wszelkie spory z zachowaniem wysokich standardów etycznych oraz efektywnych metod rozwiązywania zaistniałych konfliktów.
- 4.7. Zabronione jest kierowanie się czynnikami wskazującymi na naruszenie zasady równego traktowania (takimi jak: osobista antypatia, konflikt osobisty, płeć, wiek, rasa, religia i inne kryteria dyskryminacyjne) przy podejmowaniu wszelkich decyzji mających wpływ na zatrudnienie pracownika lub współpracownika (w tym w procesach rekrutacyjnych), dopuszczenie go do zapewnianych form szkoleniowych, jego dalszy rozwój, kształtowanie wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia, drogę awansu lub przyznawanie określonych świadczeń związanych z zatrudnieniem zabronione jest kierowanie się czynnikami wskazującymi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (takimi jak: osobista antypatia, konflikt osobisty, płeć, wiek, rasa, religia i inne kryteria dyskryminacyjne). Dopuszcza się stosowania wyłącznie kryteriów obiektywnych, takich jak obiektywna ocena wyników pracy, umiejętności oraz doświadczenia zawodowego.
- 4.8. Osoby, które posiadają informacje o przejawach mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania lub molestowania seksualnego w Orison zobowiązane są do ich zgłaszania na zasadach określonych w Polityce Zgłaszania Nieprawidłowości obowiązującej w Orison.
- 4.9. Wobec osób zgłaszających nieprawidłowość oraz osób korzystających z uprawnień przysługujących im z tytułu dokonanego naruszenia przez Orison nie będą podejmowane działania odwetowe.
- 4.10. Zarząd zobowiązany jest do wyjaśniania wszelkich spraw (zgłoszeń, podejrzeń, skarg itp.) dotyczących stosowania mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego, jak również innych zachowań niepożądanych w stosunku do pracowników i współpracowników.
- 4.11. Zarząd zapewnia ochronę przed tendencyjnym lub złośliwym oskarżeniem i pomówieniem o stosowanie mobbingu lub innych

zachowań niepożądanych w środowisku pracy. Wobec osób stosujących takie praktyki wyciągane będą konsekwencje prawne.

- 4.12. Zarząd dokłada wszelkich starań, aby złagodzić skutki ewentualnego wystąpienia zjawisk niepożądanych w środowisku pracy poniesione przez poszkodowanego pracownika lub współpracownika. W tym celu możliwe jest przeniesienie pracownika lub współpracownika do innego zespołu, zmiana przełożonego, zmiana składu zespołu bądź inne działania, których celem będzie wykluczenie powtórzenia się takiego zjawiska w przyszłości.

5. PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI

- 5.1. Zarząd, kadra kierownicza oraz przełożeni zobowiązani są do prowadzenia działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w środowisku pracy, w tym mają oni obowiązek zwiększania świadomości pracowników i współpracowników w tym zakresie.
- 5.2. Orison zapewnia szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w środowisku pracy. W trakcie szkoleń uczestnicy są informowani o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, dyskryminacji oraz innych zjawisk niepożądanych, a także formach sygnalizowania takich zachowań w Orison.
- 5.3. Pracownikom i współpracownikom przypomina się o zasadach przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w celu ich utrwalenia i praktycznego wykorzystania. W tym zakresie dla pracowników i współpracowników udostępniane są informacje przypominające, prezentacje, infografiki i inne formy zwiększania świadomości.
- 5.4. Pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do uczestniczenia w zapewnianych przez Orison formach rozwojowych z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w szczególności:
- a. uczestniczyć w szkoleniach;
 - b. zapoznawać się z treścią udostępnionych prezentacji lub treści przekazanych drogą elektroniczną;
 - c. przyjmować z poszanowaniem instrukcje, wytyczne i polecenia Zarządu Orison w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz zachowywać się stosownie do nich;
 - d. znać i stosować postanowienia niniejszej Polityki.
- 5.5. Na zasadach określonych w obowiązującej w Orison Polityce Zgłaszania Nieprawidłowości pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do zgłaszania naruszeń stosowania niniejszej Polityki

przez inne osoby. Zgłaszane powinny być także wszelkie podejrzenia zachowań niepożądanych w środowisku pracy (jeśli są obiektywnie uzasadnione).

- 5.6. W celu wykrywania i przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w środowisku pracy przeprowadzana jest anonimowa ankieta dotycząca występowania takich zjawisk. Pracownicy i współpracownicy powinni wypełniać ankiety w sposób umożliwiający podejmowanie właściwych reakcji ze strony Zarządu.
- 5.7. Pracownicy i współpracownicy mają możliwość skonsultowania wątpliwości co do wystąpienia zjawiska mobbingu, dyskryminacji lub innego niepożądanego zachowania w środowisku pracy z Zarządem, swoim przełożonym lub Osobą Zaufania.
- 5.8. Z zachowań przejawiających mobbing, dyskryminację, nierówne traktowanie, molestowanie lub molestowanie seksualne wyciągane będą wszelkie konsekwencje prawne, wliczając w to zwolnienie dyscyplinarne pracownika albo rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym z winy współpracownika. Sytuacje wypełniające znamiona czynu przestępczego będą zgłaszane właściwym organom ścigania.

6. KOMISJA ANTYMOBBINGOWA

- 6.1. W Orison powoływana jest Komisja Antymobbingowa, której zadaniem jest przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu oraz rozpatrywanie zgłoszeń mobbingu w Orison. Jedną z osób wchodzących w skład Komisji Antymobbingowej jest Osoba Zaufania.
- 6.2. Zasady działania Komisji Antymobbingowej określa wewnętrzna Procedura powoływania i funkcjonowania Komisji Antymobbingowej.

7. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- 7.1. Za realizację postanowień niniejszej Polityki odpowiada Zarząd. Zarząd może wyznaczyć osobę lub podmiot realizujący określone zadania wynikające z treści niniejszej Polityki.
- 7.2. W przypadku powstania jakichkolwiek wątpliwości co do treści niniejszej Polityki lub braku jej zrozumienia, osoby których to dotyczy mają obowiązek zwrócenia się do Zarządu lub Osoby Zaufania celem wyjaśnienia wątpliwości lub niezrozumiałej treści.
- 7.3. Naruszenie postanowień niniejszej Polityki stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (w stosunku do pracowników) albo ważny

powód uzasadniający rozwiązanie umowy (w stosunku do współpracowników).

7.4. Niniejsza Polityka obowiązuje od dnia jej przyjęcia przez Zarząd Orison do dnia jej wygaśnięcia albo zastąpienia nową treścią.

DOKUMENTY POWIĄZANE

- ◆ Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości
- ◆ Procedura Powoływania i Funkcjonowania Komisji Antymobbingowej
- ◆ Komunikat Prezesa Zarządu ws. powołania Osoby Zaufania

Grzegorz Rosik
Prezes Zarządu