

## **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna H.Z. Transport Poland Sp. z o.o.**

### **Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz dyskryminacji w H.Z. Transport Poland Sp. z o.o. Kolonia Klepaczka, ul. Transportowa 4, 42-260 Kamienica Polska, zwanym dalej pracodawcą.

Pracownicy nie mogą być dyskryminowani ze względu na jakiegokolwiek kryterium, w sposób bezpośredni lub pośredni. Każdy Pracownik zobowiązany jest do równego traktowania innych Pracowników. Pracownik zobowiązany jest przeciwstawiać się praktykom dyskryminującym osobę lub grupę osób, a także wszelkim przejawom nagannych praktyk wskazanych w niniejszej polityce.

Naganne jest rzucanie fałszywych oskarżeń na współpracowników i przełożonych wyłącznie w celu ich dyskryminacji i odniesienia osobistych korzyści zawodowych. Pracownik stosujący takie praktyki musi liczyć się z odpowiedzialnością dyscyplinarną.

#### **§ 2**

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych, do części B.
3. Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z treścią polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej stanowi Załącznik nr 1 do polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

#### **§ 3**

Ilekrót w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej jest mowa o:

1. „Komisja do spraw mobbingu i dyskryminacji - należy przez to rozumieć:

Organ powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing i dyskryminację

2. „Mobbingu“ — należy przez to rozumieć:

działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,

3. „Dyskryminacji” –należy przez to rozumieć:

nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej, w tym również:

a) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);

b) niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne);

c) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

4. „Pracodawcy“ — należy przez to rozumieć:

H.Z. Transport Poland Sp. z o.o. Kolonia Klepaczka ul. Transportowa 4, 42-260 Kamienica Polska

5. „Pracownika“ — należy przez to rozumieć:

osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

## **Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji**

### **§ 4**

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem lub dyskryminacją nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.
2. Szczególnie poważne zachowania o charakterze mobbingującym i dyskryminującym, w szczególności przemoc psychiczna prowadząca do rozstroju zdrowia, stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a także mogą stanowić podstawę odpowiedzialności karnej i cywilnej na podstawie odrębnych przepisów.
3. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz innym formom przemocy psychicznej realizowane jest w firmie w szczególności poprzez:
  - promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, ze szczególnym uwzględnieniem zasad etyki,
  - podejmowanie starań, aby środowisko pracy w firmie było wolne od mobbingu i dyskryminacji oraz innych form przemocy psychicznej,
  - podejmowanie działań zapobiegawczych w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu i dyskryminacji, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia,
  - podejmowanie działań zapobiegawczych w ramach bieżącego zarządzania pracownikami, związanych w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy oraz otwartej komunikacji z pracownikami.

4. W przypadku stwierdzenia zagrożenia mobbingiem, dyskryminacją lub wystąpienia aktów mobbingu lub dyskryminacji, pracodawca dokłada wszelkich starań, aby zachowania te zostały ograniczone lub zlikwidowane.
5. Pracodawca dokłada wszelkich starań, aby akty mobbingu lub dyskryminacji nie wystąpiły w przyszłości.

### **Procedura postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu lub dyskryminacji**

#### **§ 5**

1. Każdy z pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, który uzna, iż został poddany mobbingowi bądź dyskryminacji może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać w szczególności:
  - informacje, jakie konkretne zachowania lub działania Skarżący uznał za mobbing lub dyskryminację;
  - opis niepożądanych zachowań i ewentualne dowody, w tym wskazanie świadków na poparcie przytoczonych okoliczności;
  - wskazanie Pracownika lub Pracowników, którzy, w opinii Skarżącego, dopuścili się wobec niego mobbingu lub dyskryminacji;
  - datę i podpis Skarżącego.
3. Jeżeli skarga nie zawiera elementów, o których mowa w ust. 2, Przewodniczący Komisji wzywa Skarżącego do uzupełnienia braków formalnych w terminie 7 dni pod rygorem pozostawienia skargi bez rozpoznania.
4. Skarga może zostać cofnięta w każdym czasie w drodze pisemnego oświadczenia.
5. Przewodniczący Komisji odmawia przyjęcia oświadczenia o cofnięciu skargi, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że Skarżący został poddany mobbingowi lub nastąpiło to na skutek nacisków wywieranych na Skarżącego przez Podejrzanego lub innych Pracowników.

#### **§ 6**

1. Pracodawca, podejmuje decyzję w sprawie powołania Komisji, nie później niż w ciągu 7 dni roboczych od dnia otrzymania skargi, a w przypadku gdy skarga zawiera braki – w terminie 7 dni od dnia jej uzupełnienia.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu lub dyskryminacji oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.

6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.

7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

8. W sprawach nieuregulowanych w Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego

## **§ 7**

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu lub dyskryminacji pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu oraz dyskryminacji mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu lub dyskryminacji pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

## **Postanowienia końcowe**

## **§ 8**

1. Niniejsze procedury wewnętrzne w żadnym stopniu nie wykluczają i nie pozbawiają pracownika prawa do dochodzenia roszczeń na mocy odrębnych przepisów prawa. O każdorazowej zmianie regulacji Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej pracodawca informuje pracowników.
2. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.
3. O każdorazowej zmianie regulacji Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej pracodawca informuje pracowników.

## **Przetwarzanie danych osobowych**

## **§ 9**

Wszelkie dane osobowe, zgromadzone wskutek postępowania, będą przetwarzane w celach administrowania oraz badania podniesionych zarzutów oraz rozwiązywania odkrytych naruszeń, zgodnie z niniejszymi instrukcjami. W celu ochrony przetwarzania danych osobowych firma podejmie zarówno techniczne jak i organizacyjne środki bezpieczeństwa. Dane osobowe będą przetwarzane jedynie przez zarząd lub inne osoby ściśle związane z H.Z. Transport Poland sp. z o.o. Dodatkowo, dane osobowe mogą być przekazywane policji lub innemu organowi administracji publicznej, podmiotom prowadzącym badania kryminalistyczne, niezależnym biegłym rewidentom.

Kolonia Klepaczka, dnia... ..

.....  
/IMIĘ I NAZWISKO/

**Oświadczenie o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową  
i Antydyskryminacyjną**

Oświadczam, że zostałem zapoznany przez pracodawcę z treścią obowiązującej w zakładzie pracy Wewnętrznej Polityki Antymobbinowej i Antydyskryminacyjnej.

.....  
(podpis pracownika)