

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu SOLVENTA S.A.

1. Cel

Celem Procedury Przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu jest przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu w SOLVENTA S.A. zwanymi dalej Pracodawcą oraz budowaniem pozytywnych relacji między Pracownikami.

2. Zakres

Niniejsza procedura obowiązuje wszystkich pracowników firmy (zatrudnionych na czas nieokreślony, na czas określony, na okres próbny lub pracowników tymczasowych) pracujących na wszystkich szczeblach firmy.

3. Definicje

3.1 Mobbing – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi przez innego Pracownika, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie albo ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

3.2 Molestowanie - należy przez to rozumieć zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery bądź działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (tj. molestowanie). Także zachowanie o podtekście seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie albo upokorzenie; na to zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne i pozawerbalne elementy (tj. molestowanie seksualne);

3.3 Dyskryminacja w zatrudnieniu - należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie różnicowanie sytuacji Pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, na okres próbny, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

3.4 Nieprawidłowości – należy przez to rozumieć mobbing, molestowanie, dyskryminację w zatrudnieniu

3.5 Pracodawca – należy przez to rozumieć SOLVENTA S.A.

3.6 Pracownik – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy.

4. Przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu

Jakiegokolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu, molestowania lub dyskryminacji nie będą w żaden sposób tolerowane przez Pracodawcę.

Pracownicy zobowiązani są do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu, molestowania lub dyskryminacji i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.

4.1 Każdy z Pracowników, który zauważy przejawy mobbingu, molestowania lub dyskryminacji w zatrudnieniu w zakładzie pracy, może wystąpić z pisemną skargą do Pracodawcy. Skarga może zostać dostarczona osobiście, pocztą elektroniczną lub listownie, koniecznie zaadresowana imiennie na ręce członka zarządu SOLVENTA S.A., w której zatrudniony jest skarżący, w której zatrudniony jest skarżący.

Dane kontaktowe w sprawie skargi to to:

Adam Kamola – członek zarządu: adam.kamola@esolventa.pl
biuro@esolventa.pl

lub na adres:

SOLVENTA S.A.,
ul. Prosta 51, 00-838 Warszawa

4.2 Skarga powinna zawierać co najmniej przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie domniemanego sprawcy bądź sprawców mobbingu, przedstawienie jakie skutki niesie opisywana sytuacja dla osoby składającej skargę.

Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

4.3 Pracodawca każdorazowo przeprowadza wstępne postępowanie wyjaśniające w sprawie, trwające nie dłużej niż 3 dni robocze, przez członka zarządu oraz Prawnika Spółki, której dotyczy sprawa.

5. Postępowanie wobec sprawców mobbingu, molestowania lub dyskryminacji w zatrudnieniu

5.1 W razie uznania skargi za zasadną Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

5.2. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców stwierdzonych nieprawidłowości (mobbingu, dyskryminacji, molestowania). Pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany. Stwierdzone nieprawidłowości mogą stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub zmianę stosunku pracy w sposób przewidziany w Kodeksie Pracy z sprawcą lub sprawcami.

5.3 Sprawca lub sprawcy stwierdzonych nieprawidłowości mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.

5.4 W rażących przypadkach stwierdzonych nieprawidłowości pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.

5.5 W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy albo w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą stwierdzonych nieprawidłowości.

6. Postanowienia końcowe

6.1 Pracodawca przeprowadza szkolenia Pracowników w zakresie stosowania regulacji niniejszej procedury w trakcie Szkoleń Wprowadzających.

6.2 Pracodawca raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia niniejszej procedury są właściwie wykonywane.