

polityka antymobbingowa w Grupie Kapitałowej Elemental Holding



HISTORIA DOKUMENTU

Wersja i data utworzenia	Podmiot wprowadzający zmiany	Opis zmian	Data zatwierdzenia / data wejścia w życie	Osoba zatwierdzająca
04.07.2022	Elemental Holding s.à.r.l.	Pierwsza wersja dokumentu		
	Elemental Holding sa	<ol style="list-style-type: none">1) Zmiana papieru firmowego z uwagi na przekształcenie się spółki dominującej Elemental Holding sarl;2) Wprowadzenie we wstępie odesłania do definicji zawartych w Kodeksie Etyki Grupy Kapitałowej Elemental Holding;3) Zmiana § 5 w zakresie wykreślenia jako kanału zgłoszeń naruszeń adresu e-mail: compliance@elemental.biz;		



SPIS TREŚCI

- Wstęp
- Pojęcie mobbingu
- Pojęcie dyskryminacji
- Pojęcie molestowania
- Zasady ogólne i rekomendacje
- Postępowanie w przypadku wystąpienia mobbingu, molestowania lub dyskryminacji

WSTĘP

W Grupie Kapitałowej Elemental Holding w ramach obowiązującej **Polityki Zarządzania Zasobami Ludzkimi** tworzy się szczegółowe regulacje, w tym w zakresie zapobiegania mobbingu, molestowaniu czy dyskryminacji.

Niniejsza **Polityka Antymobbingowa** została wprowadzona w celu ustalenia jednolitego standardu postępowania i reakcji na działania niepożądane takie jak dyskryminacja, mobbing i molestowanie i zostaje wdrożona jako integralny element Polityki Zarządzania Zasobami Ludzkimi przyjętej w Grupie Kapitałowej Elemental Holding. Polityka antymobbingowa znajduje zastosowanie we wszystkich krajach, w których spółki należące do Grupy Kapitałowej prowadzą działalność gospodarczą, jak również ma zastosowanie do wszystkich pracowników lub współpracowników w Organizacji, bez względu na rodzaj umowy stanowiącej podstawę współpracy ze spółkami z Grupy Kapitałowej.

Zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami w Grupie Kapitałowej Elemental Holding wszystkie regulacje, w tym niniejsza Polityka, podlegają obowiązkowemu przeglądowi co najmniej raz dwa lata oraz w przypadku wejścia w życie istotnych zmian w przepisach prawa lub w przypadku gdy taka zmiana będzie warunkowana zmianą lub wprowadzeniem innej określonej polityki/procedury wewnętrznej w Grupie Kapitałowej Elemental Holding, czy też w przypadku zaistnienia innego ważnego powodu.

Definicje użyte, a nie zdefiniowane w niniejszym dokumencie oraz nie zawierające odesłania do innej procedury, polityki czy regulaminu, mają znaczenie nadane im w Kodeksie Etyki Grupy Kapitałowej Elemental Holding.

POJĘCIE MOBBINGU

§ 1

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje **mobbing** jako obraźliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zawiera w sobie bezustanne, długotrwałe, negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji.

Jako pierwszy określenia „mobbing” w odniesieniu do sytuacji pracowniczych i środowiska pracy użył szwedzki lekarz i psycholog Heinz Leymann, który wyróżnił 5 poniżej wskazanych kategorii zachowań mobbingowych. Podział ten ma ułatwić pracownikom orientację w tym, czego doświadczają, jak również pomóc pracodawcy zaklasyfikować zachowania, które obserwuje lub o których słyszy, że mają miejsce w przedsiębiorstwie. Przedstawiona lista nie wyczerpuje całego spektrum zachowań, które mogą przerodzić się w mobbing, gdyż rozwój technologii i zmiana zwyczajów może rodzić nowego rodzaju sytuacje niepożądane. Należy jednak poniższą listę traktować jako wytyczne i wskazówki na jakie w szczególności zachowania w spółce należy zwracać uwagę.

1. **Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy:**
 - a. ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedania się,



- b. stałe przerywanie wypowiedzi,
- c. reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, użyciem obraźliwych słów, groźbami,
- d. stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego,
- e. napastowanie przez telefon,
- f. pogróżki i groźby pisemne i ustne,
- g. wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów, kierowanie w stronę ofiary spojrzeniem o ładunku emocjonalnym, jednoznacznie negatywnym,
- h. operowanie językiem obfitym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedzenia się wprost.

2. Działania negatywnie wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy:

- a. unikanie rozmów z ofiarą,
- b. izolowanie miejsca pracy pracownika/współpracownika, wprowadzenie zakazu kontaktowania się z innymi współpracownikami,
- c. zakazywanie pracownikom/współpracownikom kontaktu z ofiarą,
- d. ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym, przechodzenie obok obojętnie, traktowanie jak powietrze.

3. Działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym:

- a. obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk,
- b. podejmowanie prób ośmieszenia i skompromitowania ofiary, różnych sfer jej życia,
- c. żarty na temat życia osobistego danej osoby,
- d. parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestów i mimiki ofiary,
- e. atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie pojętego światopoglądu,
- f. wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną,
- g. wyśmiewanie niepełnosprawności, kalectwa lub jakichś cech osobliwych dla ofiary,
- h. sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne,
- i. zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających, poniżających wyrażań,
- j. składanie propozycji o charakterze seksualnym.

4. Działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary:

- a. wydawanie poleceń służbowych wymuszających wykonywanie obraźliwych prac naruszających godność osobistą,
- b. fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę,
- c. kwestionowanie podejmowanych decyzji,
- d. niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, by wykazać jej zbędność,
- e. zlecanie określonych zadań, po czym manifestacyjne ich odbieranie,
- f. wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń,
- g. różnicowanie wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika/współpracownika,
- h. przydzielanie zadań powyżej lub poniżej możliwości i umiejętności ofiary,
- i. przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu zdyskredytowania ofiary.



5. Działania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:

- a. zlecenie prac szkodliwych dla zdrowia, przewyższających fizyczne możliwości ofiary,
- b. grożenie przemocą fizyczną,
- c. znęcanie się fizyczne,
- d. przyczynianie się do ponoszenia przez danego pracownika/współpracownika kosztów,
- e. działania o podłożu seksualnym, molestowanie seksualne,
- f. wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania ofiary.

Należy podkreślić, że dane zachowanie można zaklasyfikować jako mobbing, jeśli spełnia dodatkowo następujące kryteria:

- a. zachowanie powtarza się – nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy,
- b. zachowania są ciągłe i konsekwentne,
- c. zachowanie trwa przez dłuższy czas – długość tego okresu ma charakter indywidualny; może to być kilka tygodni, miesięcy lub nawet lat,
- d. działanie ma charakter celowy – osoba, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzucić na obranej ofierze – i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera,
- e. zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego, zdecydowanie rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej,
- f. działania wywołują u pracownika/współpracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- g. powodują poniżenie albo ośmieszenie pracownika/współpracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu.

Należy pamiętać, że:

- a. osoba mobbingująca (mobber) wykorzystuje swoją przewagę nad ofiarą – autorytet, wiek, zależność służbową, popularność interpersonalną itp.,
- b. w przeważającej liczbie przypadków mobbing nie jest działaniem tylko jednej osoby, a grupy osób współpracujących ze sobą w prześladowaniach ofiary,
- c. zazwyczaj działania mobbingowe są ukrywane przed otoczeniem, dzieją się za zamkniętymi drzwiami, w białych rękawiczkach, jedynie w obecności osób, które uczestniczą w dręczeniu ofiary; jak tylko w pobliżu pojawia się osoba niebiorąca udziału w tym procederze, negatywne zachowania ustają, a wręcz mogą przybrać formę zachowań miłych, pomocnych i życzliwych, oczywiście pozornie,
- d. zwykle ofierze i osobom z jej otoczenia próbuje się wmówić, iż ofiara ma zaburzenia natury psychicznej,
- e. dużą rolę w mechanizmie działań mobbingowych stanowi uszkodzenie opinii ofiary.

Nie jest uważane za mobbing:

- a. jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika/współpracownika niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/ współpracowników, nie można go klasyfikować jako mobbing (ale może być klasyfikowane jako molestowanie lub inne zachowanie naruszające dobra osobiste pracownika/ współpracownika),
- b. uzasadniona krytyka – zwracanie uwagi pracownikowi/współpracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,



- c. konflikt – sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują. Konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie dążą do jej rozwiązania, w mobbingu nie ma o tym mowy,
- d. warunki pracy niespełniające wymogów bhp (złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci),
- e. poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
- f. stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
- g. pociąganie pracownika/współpracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw obowiązujących w Organizacji, w tym pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków,
- h. stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy, ale odpowiednich dla danego stanowiska.

Wyróżnia się 3 poziomy mobbingu:

- mobbing wstępujący – ofiarą jest przełożony, a mobberem podwładny lub grupa podwładnych,
- mobbing pionowy – ofiarą jest podwładny, a mobberem kierownik, pracodawca lub przedstawiciel kadry kierowniczej;
- mobbing poziomy – mobberem jest grupa współpracowników, do której należy lub od której zależy ofiara mobbingu.

POJĘCIE DYSKRYMINACJI

§ 2

Dyskryminacja polega na nierównym traktowaniu pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, podglądy polityczne, pochodzenie w znaczeniu państwowym i społecznym, lub z powodu innego statusu, w szczególności: działalności związków zawodowych oraz cech osobowych takich jak wiek, niepełnosprawność, ciąża, stan cywilny, orientacja seksualna, czy zarażenie wirusem HIV, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy czy też zatrudnienie w systemie pracy zdalnej albo z uwagi na formę świadczenia pracy.

Wyróżnia się dyskryminację pośrednią oraz bezpośrednią.

- a. Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi, gdy jakaś osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba w podobnej sytuacji, ze względu na obiektywne kryterium lub cechę (np. z powodu swojej płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, światopoglądu, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy albo systemie pracy zdalnej itp.) np. gdy na dane stanowisko stosuje się w praktyce kryterium bycia mężczyzną lub kobietą.
- b. dyskryminację pośrednią, gdy pozornie neutralne, nieróżnicujące kryterium powoduje, że dana osoba lub grupa osób znajduje się w gorszej sytuacji od innych z powodu pozornie obiektywnego kryterium (np. płci, wieku, orientacji seksualnej itp.), np. wprowadza się w regulaminie wynagradzania zapis, że o premię mogą się ubiegać wyłącznie osoby pracujące w wymiarze 40h

tygodniowo, podczas gdy firma zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami, których tydzień pracy wynosi 35 godzin, co oznacza, że nie mają oni prawa do premii.

POJĘCIE MOLESTOWANIA

§ 3

Molestowaniem określa się niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika/współpracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowanie może być zdarzeniem jednorazowym.

Rodzajem dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne. Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika/współpracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

ZASADY OGÓLNE I REKOMENDACJE

§ 4

Zasady ogólne.

Pracownicy/współpracownicy powinni mieć równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Nie oznacza to, że wszyscy zatrudnieni u danego pracodawcy mają być równo traktowani. Określa się natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych (zakaz dyskryminacji).

Spółki z Grupy Kapitałowej Elemental Holding są zobowiązane w swoich działaniach kierować się zasadą równych szans i równego traktowania oraz nie dyskryminować swoich pracowników/współpracowników, w szczególności z powodu ich rasy, koloru skóry, płci, wyznania, poglądów politycznych, pochodzenia w znaczeniu państwowym i społecznym, lub z powodu innego statusu, w szczególności: działalności związków zawodowych oraz cech osobowych takich jak wiek, niepełnosprawność, ciąża, stan cywilny, orientacja seksualna, czy zarażenie wirusem HIV, **chyba że:**

- a. taka selekcja pracowników jest zgodna z polityką rządu promującą większą równość zatrudnienia lub wynika ze specyfikacji danego stanowiska;
- b. odmienne traktowanie co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania pracy, jest uprawnione jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
- c. odmienne traktowanie osób fizycznych ze względu na wiek jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem, że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,
- d. odmienne traktowanie jest uzasadnione ze względu na kryterium obywatelstwa, osób fizycznych niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze

Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej ani członkami ich rodzin, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium danego kraju oraz związanych ze statusem prawnym.

Rekomendacje.

Każda spółka wchodząca w skład Grupy Kapitałowej Elemental Holding, będąca pracodawcą, zobowiązana jest zapewnić, aby środowisko pracy było wolne od wszelkich zachowań naruszających zasady współżycia społecznego w tym: mobbingu, molestowania, dyskryminacji, w tym zakazane jest stosowanie dyskryminacji bezpośredniej oraz pośredniej. W tym celu powinna wprowadzić następujące działania prewencyjne:

- a. wdrożyć i przekazać do wiadomości pracowników/współpracowników obowiązującą w Grupie Kapitałowej niniejszą Politykę Antymobbingową oraz regularnie i konsekwentnie przypominać pracownikom i współpracownikom o konieczności jej przestrzegania;
- b. nie rzadziej niż 1 raz w roku przeprowadzać diagnozę sytuacji w przedsiębiorstwie poprzez przeprowadzanie anonimowych ankiet wśród zatrudnionych obejmujących następujące zagadnienia:
 - i. czy mobbing i inne zachowania niepożądane pojawiły się w spółce;
 - ii. jakie zachowania są najbardziej uciążliwe;
 - iii. jaka atmosfera panuje wśród pracowników/współpracowników;
 - iv. czy pracownicy i współpracownicy są narażeni na mobbing;
 - v. jak mobbing jest rozumiany;
 - vi. jakie działania profilaktyczne byłyby najbardziej oczekiwane.
- c. przeprowadzać działania informacyjne, szkoleniowe i doradcze wśród kadry kierowniczej oraz pracowników/współpracowników dotyczące podstawowej wiedzy na temat mobbingu.

Rekomenduje się powołanie dla spółek z Grupy Kapitałowej Elemental Holding – Rzecznika ds. Etyki, przynajmniej jednego dla każdej jurysdykcji, w których spółki prowadzą działalność gospodarczą. Osoba Rzecznika ds. Etyki jest desygnowana przez Dział Compliance, przy czym w uzasadnionych przypadkach, tj. gdy działalność Organizacji w danej jurysdykcji ma charakter nieoperacyjny lub jest nieznaczna, decyzją Działu Compliance Rzecznik ds. Etyki może nie być powoływany.

Nie rzadziej niż raz w roku Rzecznik ds. Etyki organizuje dla kadry kierowniczej szkolenia z zakresu zapobiegania niepożądanych zjawiskom jakimi są mobbing, molestowanie i dyskryminacja.

Nie rzadziej niż raz na dwa lata organizowane są szkolenia dla pracowników/współpracowników z zakresu zapobiegania niepożądanych zjawiskom jakimi są mobbing, molestowanie i dyskryminacja.

W celu zapewnienia równości szans i równego traktowania spółki z Grupy Kapitałowej podejmują następujące działania:

- a. wprowadzają uporządkowaną strukturę organizacyjną, która w sposób ustandaryzowany określa rodzaj i hierarchię stanowisk, wymagania wobec osób zatrudnionych na dane stanowisko oraz określa widełkowo wynagrodzenia przysługujące na danym stanowisku, system dodatków do wynagrodzeń, oraz bonusów;
- b. gwarantują, że wymagania stanowiskowe nie odnoszą się do cech, które mogłyby naruszać zasadę równości;

- c. gwarantują, że w procesie rekrutacji, czy awansów zakazane jest stawianie wymagań uważanych za dyskryminacyjne, w szczególności uzależnianie zatrudnienia lub awansu od wieku, płci, stanu cywilnego itp.;
- d. decyzje w procesie rekrutacyjnym, procesie zatrudnienia, awansowania oraz zwalniania pracowników są podejmowane według przyjętych w Organizacji procedur, przy udziale osób zapewniających weryfikację podejmowanych decyzji (udział działu HR, akceptacja najwyższego kierownictwa itp.);
- e. gwarantują, że osoby za taką samą pracę otrzymują równe wynagrodzenie, z zastrzeżeniem, że czynniki takie jak staż pracy, umiejętności czy doświadczenie mogą wpływać na różnicowanie wynagrodzeń w ramach określonych zgodnie z pkt. a widełek płacowych;
- f. umożliwiają wybór różnych form zatrudnienia dopuszczalnych w danych systemach krajowych.

Spółki z Grupy Kapitałowej są zobowiązane reagować na wszelkie przejawy molestowania, dyskryminacji, nierównego traktowania lub mobbingu oraz wszczynają odpowiednie środki w celu ich trwałej eliminacji, z zachowaniem należytej dyskrecji. Przełożeni są odpowiedzialni za rozpoznawanie zachowań niepożądanych oraz za reagowanie na nie w sposób jednoznacznie krytyczny, aktywny, adekwatny i bez zbędnej zwłoki.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani do dbałości o przyjazną atmosferę w pracy, przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji oraz do reagowania na zjawiska niepożądane.

Żaden pracownik ani współpracownik, który zgodnie z **Procedurą zgłaszania nieprawidłowości** poinformuje o przypadkach molestowania, dyskryminacji, nierównego traktowania lub mobbingu, lub który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia osobie poszkodowanej, nie może ponieść z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji.

Wszelkie zachowania wypełniające znamiona mobbingu, molestowania lub dyskryminacji stanowią naruszenie obowiązków pracowniczych jak również przepisów prawa i wewnętrznych regulacji obowiązujących w Organizacji i mogą być podstawą do zastosowania przez spółkę środków i sankcji przewidzianych we właściwych przepisach oraz procedurach.

POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU WYSTĄPIENIA MOBBINGU, MOLESTOWANIA LUB DISKRYMINACJI

§ 5

Każdy pracownik/ współpracownik, który uznał że doświadczył zachowań mobbingowych może wystąpić ze skargą w trybie uregulowanym w **Procedurze zgłaszania nieprawidłowości** obowiązującej w Organizacji. Wszelkie działania podejmowane przy zgłoszeniach naruszeń odbywają się na zasadach poufności i bezstronności, co dotyczy wszystkich uczestników takiego postępowania.



Wszelkie wątpliwości w zakresie stosowania Procedury zgłaszania nieprawidłowości należy kierować do Działu Compliance na adres: compliance@elemental.biz.





Elemental Holding sa

20, rue Eugène Ruppert, L-2453 Luxembourg
p: +352 26 49 32 27, e: office@elemental.biz

elemental.biz