

POLITYKA
ANTYMOBBINGOWA
KONSAL CLEANING



WSTĘP

Konsal Cleaning zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi i w pełnym poszanowaniu zasad uczciwości, przejrzystości i sprawiedliwości. Wartości te są spójne z obowiązującą Kulturą Organizacji.

Celem niniejszej polityki jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Konsal Cleaning.

Ustala ona zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji we wszystkich spółkach.

Dotyczą one wszystkich pracowników i kadry zarządzającej.

DEFINICJE

Zgodnie z art. 94 ustawy – Kodeks pracy, mobbingiem są działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, które polegają na jego uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Dyskryminacja jest natomiast nierównym traktowaniem w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Pracownicy są obowiązani do wzajemnego poszanowania dóbr osobistych i niepodejmowania działań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji. Pracodawca nie toleruje żadnych zachowań noszących znamiona mobbingu oraz dyskryminacji i będzie im przeciwdziałał.

Pracownicy obowiązani są przeciwdziałać wszystkim działaniom noszącym znamiona mobbingu i dyskryminacji oraz zawiadamiać o nich Pracodawcę.

Zachowania, które zostaną uznane za mobbing oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu, stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogą być podstawą dla pracodawcy do ukarania pracownika.

Za zachowania mobbingowe uznaje się:

- A. ograniczenie lub utrudnienie przez przełożonego bądź współpracowników możliwości wypowiedania się, w tym ciągłe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ubliżaniem oraz groźbami;
- B. stała, nieuzasadniona krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego;
- C. pogróżki, groźby pisemne oraz ustne, w tym napastowanie przez telefon bądź przy użyciu innych środków komunikacji porozumiewania się na odległość;
- D. wydawanie sprzecznych poleceń;
- E. unikanie rozmów z pracownikiem;
- F. izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzenie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami bądź zakazywanie innym kontaktu z pracownikiem;
- G. atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, przynależności związkowej i ogólnie pojętego światopoglądu.

Zachowania, które wyczerpują zachowania mobbingowe, mają miejsce w sytuacji, gdy charakteryzują się powtarzalnością, są ciągłe i konsekwentne bądź trwają przez dłuższy czas, a ponadto mają charakter celowy i prowadzą do wywołania

u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej bądź powodują izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Za zachowanie dyskryminacyjne uznaje się również:

- A. działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- B. zachowanie niepożądane, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);
- C. zachowanie niepożądane o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika;
- D. podżeganie, nawoływanie do przemocy lub nienawiści w formie komunikacji werbalnej lub niewerbalnej, która obejmuje wrogość wobec określonych jednostek lub grup osób wyodrębnionych na podstawie określonych cech, w szczególności płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, przynależności związkowej.

ZGŁASZANIE NADUŻYĆ

Konsal Cleaning zapewnia pracownikom, jak również podmiotom zewnętrznym możliwość zgłaszania wszelkich nadużyć, mobbingu, dyskryminacji, korupcji lub podejrzanych działań. Firma gwarantuje poufność i ochronę dla osób zgłaszających, a wszelkie zgłoszenia będą odpowiednio analizowane i wyjaśniane przez Zarząd. Zgłoszeń należy dokonywać w drodze korespondencji e-mailowej na adres sygnalista@konsal.pl, listownie na adres siedzimy firmy: Gdynia, ul. Świętojańska 45/30 lub bezpośrednio do przełożonego lub działu HR. Przyjmowane są jedynie zgłoszenia imienne. Anonimowe zgłoszenia nie będą rozpatrywane. W zgłoszeniu należy wskazać okoliczności takie jak data i miejsce zdarzenia, zaangażowane osoby, dowody, przedmiot – działanie naruszające zapisy Polityki. Firma posiada procedurę dotyczącą sygnalistów. Firma gwarantuje poufność oraz ochronę osoby zgłaszającej.

POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU ZGŁOSZENIA SKARGI

Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji bądź był świadkiem zdarzenia noszącego znamiona mobbingu lub dyskryminacji, bądź że określone zachowanie lub sytuacja wyczerpuje znamiona mobbingu lub dyskryminacji, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.

Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu lub dyskryminacji.

PROCEDURA ROZPATRYWANIA ZGŁOSZEŃ

- Każde zgłoszenie jest rejestrowane,
- Podejmowana jest decyzja o rozpoczęciu postępowania,
- Powoływana jest Komisja Antymobbingowa (min. 2 osoby, w tym osoba niezależna),
- Komisja analizuje zgłoszenie, zbiera dowody i przeprowadza rozmowy,
- Postępowanie kończy się sporządzeniem raportu i rekomendacji w ciągu 7 dni,
- Pracownik, który złożył skargę, otrzyma odpowiedź na piśmie niezwłocznie, w terminie nie późniejszym niż 7 dni od zakończenia prac Komisji Antymobbingowej.

DZIAŁANIA PRACODAWCY

W razie uznania skargi za zasadną Pracodawca podejmuje działania organizacyjne zmierzające do wyeliminowania przyczyn występowania zjawiska mobbingu bądź dyskryminacji.

W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy mobbingu pracodawca stosuje kary przewidziane w art. 108 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu Pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465). Może być to m.in. upomnienie, nagana, kara porządkowa.

W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu lub dyskryminacji.

W rażących przypadkach mobbingu lub dyskryminacji pracodawca może rozwiązać ze sprawcą stosunek pracy.

Pracodawca może również złożyć zawiadomienie do organów ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa.

Pracodawca zapewni wsparcie osobie poszkodowanej.

DZIAŁANIA PREWENCYJNE

Konsal Cleaning podejmuje systemowe i ciągłe działania mające na celu zapobieganie mobbingowi oraz dyskryminacji, budowanie kultury wzajemnego szacunku oraz wzmocnienie odpowiedzialności pracowników i kadry zarządzającej.

Działania prewencyjne obejmują w szczególności:

1. Edukację i szkolenia.

Firma zapewnia regularne szkolenia dla pracowników oraz kadry zarządzającej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Szkolenia obejmują m.in.:

- rozpoznawanie niepożądanych zachowań,
- sposoby reagowania na sytuacje trudne,
- budowanie komunikacji opartej na szacunku,
- odpowiedzialność kadry zarządzającej za atmosferę pracy.

2. Komunikację standardów i wartości.

Konsal Cleaning aktywnie komunikuje zasady etyczne obowiązujące w organizacji, w tym poprzez:

- udostępnianie niniejszej Polityki wszystkim pracownikom,
- przypominanie zasad podczas spotkań i wdrożeń nowych pracowników,
- promowanie postaw opartych na współpracy i wzajemnym szacunku.

3. Dostępność kanałów zgłaszania.

Firma zapewnia łatwy i bezpieczny dostęp do kanałów zgłaszania nieprawidłowości, w tym możliwość zgłaszania naruszeń bezpośrednio, mailowo lub w formie pisemnej.

Pracownicy są regularnie informowani o dostępnych możliwościach zgłaszania oraz o zasadach poufności.

4. Budowanie odpowiedzialności kadry zarządzającej.

Osoby zarządzające zespołami ponoszą szczególną odpowiedzialność za kształtowanie środowiska pracy wolnego od mobbingu i dyskryminacji.

Do ich obowiązków należy w szczególności:

- reagowanie na niepokojące sygnały,
- zapobieganie eskalacji konfliktów,
- wspieranie pracowników w sytuacjach trudnych.

5. Monitoring środowiska pracy.

Firma podejmuje działania mające na celu bieżące monitorowanie atmosfery pracy, w szczególności w zespołach rozproszonych oraz pracujących zmianowo.

Obejmuje to m.in.:

- rozmowy z pracownikami,
- analizę zgłoszeń i sygnałów nieformalnych,
- identyfikowanie obszarów ryzyka.

6. Dostosowanie działań do specyfiki branży.

Ze względu na charakter działalności (praca w różnych lokalizacjach, system zmianowy, praca zespołowa, zestawienie osób różnych narodowości oraz różnych środowisk), Konsal Cleaning uwzględnia zwiększone ryzyko występowania nieprawidłowości komunikacyjnych i organizacyjnych.

W związku z tym firma kładzie szczególny nacisk na:

- jasną komunikację poleceń,
- wsparcie brygadzystów i koordynatorów,
- szybkie reagowanie na konflikty w zespołach,

Działania prewencyjne mają charakter ciągły i podlegają okresowej ocenie oraz doskonaleniu.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejsza Polityka antymobbingowa stanowi integralny element kultury organizacyjnej Konsal Cleaning oraz wyraz zaangażowania firmy w budowanie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, odpowiedzialności i otwartej komunikacji.

Każdy pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska, ma wpływ na atmosferę pracy oraz relacje w zespole. Konsal Cleaning oczekuje, że wszyscy pracownicy będą aktywnie współtworzyć środowisko wolne od mobbingu i dyskryminacji oraz reagować na wszelkie przejawy naruszeń.

Firma podkreśla, że przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji nie jest jednorazowym działaniem, lecz procesem wymagającym zaangażowania, świadomości oraz konsekwencji w codziennym funkcjonowaniu organizacji.

Polityka podlega regularnej weryfikacji i aktualizacji, tak aby odpowiadała zmieniającym się warunkom pracy, rozwojowi organizacji oraz obowiązującym przepisom prawa.

Wszelkie naruszenia niniejszej Polityki mogą skutkować konsekwencjami służbowymi, w tym odpowiedzialnością dyscyplinarną, a w uzasadnionych przypadkach także rozwiązaniem stosunku pracy.

Polityka wchodzi w życie z dniem jej ogłoszenia i obowiązuje wszystkich pracowników oraz osoby współpracujące z Konsal Cleaning.

Marta Joanna Wieleba

Prezes Zarządu KC Gdynia, K-C Olsztyn oraz „KC” Kraków

Marta Wieleba