



POLITYKA SZACUNKU I GODNOŚCI W PRACY

W PAK SERWIS SP. Z O.O.

wydanie 1

Spis treści

1	Cel i zakres Polityki	2
2	Definicja, molestowania i znęcania się w miejscu pracy	3
3	Definicja mobbingu w miejscu pracy	4
4	Wpływ molestowania i znęcania się	4
5	Co zrobić, gdy doświadcza się molestowania lub znęcania się	5
6	Wdrażanie Polityki.....	5
6.1	Role i obowiązki Zarządu PAK SERWIS	5
6.2	Role i obowiązki pracowników	6
7	Partnerzy, wolontariusze i wykonawcy	6

Preambuła

„Kultura organizacyjna zaczyna się tam, gdzie kończy się tolerancja dla braku szacunku.”

— Simon Sinek

„W miejscu pracy, gdzie panuje szacunek, rodzi się zaangażowanie, lojalność i sukces.”

— Brené Brown

W trosce o tworzenie bezpiecznego, sprawiedliwego i wspierającego środowiska pracy, nasza organizacja zobowiązuje się do przestrzegania zasad szacunku, godności i równego traktowania wszystkich pracowników. Uznajemy, że każda osoba zasługuje na traktowanie z należytą uwagą, empatią i poszanowaniem jej wartości, niezależnie od stanowiska, wieku, płci, pochodzenia, przekonań czy innych cech osobistych.

Polityka szacunku i godności w pracy ma na celu promowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym zaufaniu, otwartości i odpowiedzialności. Stanowi ona fundament naszych relacji zawodowych i jest integralną częścią Planu zarządzania zasobami ludzkimi.

1 Cel i zakres Polityki

Celem tej Polityki szacunku i godności w pracy („Polityka”) jest poinformowanie wszystkich pracowników PAK SERWIS Sp. z o.o., że PAK SERWIS wierzy w zapewnianie pozytywnego i profesjonalnego środowiska pracy i nie będzie tolerować żadnych form molestowania ani znęcania się w żadnych okolicznościach.

Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy; takiego, w którym ludzie są traktowani z szacunkiem i godnością oraz takiego, który jest wolny od znęcania się i molestowania.

PAK SERWIS angażuje się w tworzenie i utrzymywanie środowiska pracy wolnego od wrogości – miejsca, w którym pracownicy mogą czuć się cenieni za swój wkład w rozwój PAK SERWIS.

PAK SERWIS oczekuje, że wszyscy pracownicy, partnerzy, stażyści i konsultanci będą traktować siebie nawzajem profesjonalnie i z szacunkiem, w sposób uznający prawo każdego do godności w pracy. Wszelkie zachowania, które to podważają, są niedopuszczalne.

Zapewnienie środowiska wolnego od wszelkich form znęcania się i molestowania jest obowiązkiem każdej osoby pracującej w PAK SERWIS.

Jeśli jest się świadkiem znęcania się lub molestowania lub uważa się, że jest się ofiarą tego zjawiska, ważne jest, aby w pierwszej kolejności poruszyć tę kwestię nieformalnie lub, jeśli sytuacja jest poważniejsza lub powtarza się, formalnie. Aby uzyskać poradę na temat wszelkich aspektów tej Polityki, należy zgłosić naruszenie zgodnie z *Mechanizmem Rozpatrywania Skarg w PAK SERWIS*.

Szacunek i godność wymagają od PAK SERWIS posiadania i utrzymywania określonej kultury zachowania. Niniejsza *Polityka* ma na celu informowanie pracowników o rodzaju

niedopuszczalnego zachowania oraz zapewnianie pracownikom będącym ofiarami takiego niedopuszczalnego zachowania, tj. molestowania i znęcania się, możliwości dochodzenia roszczeń.

Niniejszą Politykę należy czytać w powiązaniu z *Kodeksem Etyki Grupy ZE PAK*, który określa wysokie standardy postępowania, jakich oczekuje się od pracowników, partnerów, praktykantów i konsultantów PAK SERWIS, oraz *Mechanizmem Rozpatrywania Skarg w PAK SERWIS* wprowadzającym jednolite wewnętrzne zasady zgłaszania naruszeń prawa w miejscu pracy.

Wszystkie zarzuty dotyczące molestowania i znęcania się zostaną zbadane i, w stosownych przypadkach, podjęte zostaną działania dyscyplinarne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

2 Definicja, molestowania i znęcania się w miejscu pracy

Molestowanie to niepożądane zachowanie związane z istotnymi cechami chronionymi, które obejmuje między innymi płeć, rasę, niepełnosprawność, zmianę płci, orientację seksualną, religię lub przekonania oraz wiek. Odnosi się do zachowań, które są obraźliwe i natrętne. Zgodnie z Kodeksem pracy niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Nękanie obejmuje między innymi:

- **werbalne** – wulgarny język, otwarta wrogość, obraźliwe żarty, zastraszanie, obraźliwe piosenki, sugestywne uwagi, aluzje, niegrzeczne lub wulgarne komentarze, złośliwe plotki, publiczne ośmieszanie, uwłaczające uwagi oraz rozpowszechnianie złośliwych plotek;
- **niewerbalne** – obsceniczne gesty, plakaty/kalendarze o charakterze seksualnym, materiały pornograficzne (zarówno w wersji papierowej, jak i generowane na komputerze, w tym obraźliwe wygaszacze ekranu), graffiti, obraźliwe listy, e-maile, SMS-y i wiadomości w mediach społecznościowych oraz niszczenie rzeczy osobistych;
- **fizyczne** – niepotrzebne dotykanie, poklepywanie, szczypanie lub ocieranie się o drugą osobę, napaść i przymus fizyczny, szpiegowanie;
- **przymus** – naciski lub obietnice w zamian za przysługi seksualne (np. zdobycia pracy lub awansu) oraz naciski, aby uczestniczyć w grupach politycznych itp.
- **izolacja** – czyli brak współpracy i wykluczenie z aktywności społecznych;

Molestowanie seksualne to niepożądane fizyczne, werbalne lub niewerbalne zachowanie o charakterze seksualnym:

- **zachowania werbalne**, takie jak uwłaczające uwagi o charakterze seksualnym, komentarze na temat ciała lub ubioru danej osoby, poniżające seksualnie słowa użyte do opisu danej osoby, listy, notatki, e-maile, SMS-y lub zaproszenia o charakterze seksualnym, poniżające lub niewłaściwe komentarze, wyzwiska, aluzje, obelgi, żarty, zaloty lub propozycje o charakterze seksualnym;

- **zachowania wizualne**, takie jak lubieżne spojrzenia, gesty o charakterze seksualnym, pokazywanie lub rozpowszechnianie przedmiotów lub obrazów o charakterze seksualnym, kreskówek, graffiti, plakatów lub czasopism.

3 Definicja mobbingu w miejscu pracy

Mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

Znęcanie się najlepiej charakteryzuje się jako zachowanie obraźliwe, zastraszające, złośliwe lub obraźliwe; nadużycie lub niewłaściwe użycie władzy w sposób mający na celu osłabienie, upokorzenie, oczernienie lub zranienie odbiorcy.

Znęcanie się obejmuje między innymi:

- nieuzasadnione poniżające lub obraźliwe zachowanie wobec jednostki lub grupy osób;
- stałe negatywne, złośliwe ataki na wydajność osobistą lub zawodową, zazwyczaj charakteryzowane jako nieprzewidywalne, niesprawiedliwe, irracjonalne i często niedostrzegalne;
- nadużycie władzy lub stanowiska, które może powodować taki niepokój, że ludzie stopniowo tracą wiarę w siebie, czego bezpośrednim skutkiem jest zły stan zdrowia fizycznego i cierpienie psychiczne;
- użycie pozycji lub władzy w celu przymuszenia innych poprzez strach, prześladowanie lub uciskanie ich siłą lub groźba. Jest to problem bardziej paraliżujący i wyniszczający zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, niż wszystkie inne stresy związane z pracą razem wzięte;
- utrzymująca się nieuzasadniona krytyka lub krytyka bez zaproponowania konstruktywnego rozwiązania w przypadku krytyki, która może być uzasadniona.

Powyższe nie jest wyczerpujące i może służyć jedynie jako wskazówka dotycząca przykładów znęcania się i molestowania.

Nękanie i znęcanie się nie obejmuje wszelkich uzasadnionych działań podjętych przez bezpośredniego przełożonego lub przełożonego w związku z zarządzaniem i kierowaniem personelem lub miejscem zatrudnienia. Nieporozumienia lub sytuacje konfliktowe zaangażowanych osób pozostają profesjonalne i pełne szacunku.

4 Wpływ molestowania i znęcania się

Nękanie i znęcanie się może prowadzić do chorób, absencji, widocznego braku zaangażowania, słabych wyników i rezygnacji.

Nie należy lekceważyć szkód, napięć i konfliktów, jakie powodują molestowanie i zastraszanie. Rezultatem jest nie tylko słabe morale, ale także większa rotacja pracowników, zmniejszona produktywność, podzielone zespoły i zła reputacja zewnętrzna.

5 Co zrobić, gdy doświadczasz się molestowania lub znęcania się

Przykłady molestowania i znęcania się często mają charakter ściśle kontekstowy i drażliwy. Pracownicy, którzy uważają, że są zastraszani lub są ofiarami znęcania się powinni zgłaszać ten fakt zgodnie z Mechanizmem Rozpatrywania Skarg w PAK SERWIS.

PAK SERWIS prowadzi politykę otwartych drzwi do omawiania problemów w miejscu pracy, a pracownicy mogą omawiać tę kwestię z kimkolwiek, z kim czują się najbardziej komfortowo.

Każdy zgłoszony przypadek stosowania przemocy i molestowania, w tym molestowania seksualnego, wykorzystywania i nadużyć, przemocy ze względu na płeć, zastraszania będzie wyjaśniany z zachowaniem szczególnej troski o osoby pokrzywdzone poprzez nadanie priorytetu oraz zapewnienie poszanowania ich praw i godności podczas trwania procedury z zachowaniem szczególnych środków ochrony i poufności.

Poufność zostanie zachowana w maksymalnym możliwym zakresie. Jednakże PAK SERWIS ma ogólny obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim pracownikom, na których może mieć negatywny wpływ zachowanie domniemanego prześladowcy.

PAK SERWIS zapewnia, że wszystkie skargi są traktowane poważnie i konsekwentnie rozpatrywane w sposób bezstronny, poufny i przejrzysty oraz, że nie będzie żadnych działań odwetowych ani dyskryminacji wobec tych, którzy zgłaszają skargi a także, że skargi będą rozpatrywane z zachowaniem poufności.

6 Wdrażanie Polityki

6.1 Role i obowiązki Zarządu PAK SERWIS

Zarząd PAK SERWIS dokłada wszelkich starań, aby czynniki stresogenne w miejscu pracy, które mogłyby prowadzić do molestowania lub zastraszania, były redukowane. Szkolenia są kluczowym elementem pomyślnego wdrożenia każdej polityki i PAK SERWIS dołoży wszelkich starań aby:

- zapewnić pracownikom pełny dostęp do obowiązujących zasad i procedur w PAK SERWIS;
- rozwijać pełne szacunku relacje w miejscu pracy poprzez promowanie pozytywnego przywództwa i styl zarządzania zapewniający wsparcie i szacunek dla pracowników i wolontariuszy oraz zapewniający, że w stosunku do kogokolwiek nie stosuje się zastraszania ani zachowań przymusowych;
- skutecznie komunikować się z personelem, zachęcając do przekazywania szczerych informacji zwrotnych na temat wyników z szacunkiem oraz kierować się rozsądkiem przy korygowaniu zachowań zwłaszcza tych, które mogą zostać odebrane jako obraźliwe, a także, w stosownych przypadkach, przypominać poszczególnym osobom o Polityce PAK SERWIS;
- zachęcać pracowników by zgłaszali wszelkiego rodzaju naruszenia i podejrzenia naruszeń.

6.2 Role i obowiązki pracowników

PAK SERWIS wymaga, aby każdy pracownik PAK SERWIS wspierał wdrażanie tej Polityki przez:

- okazywanie szacunku dla innych i uznawanie różnorodności w miejscu pracy;
- dokładne rozważenie wszelkich uwag i zmodyfikowanie swojego zachowania, jeśli budzi ono niepokój;
- jak najszybsze zgłaszanie wszelkich przypadków molestowania lub znęcania się, których doświadczyli, aby umożliwić PAK SERWIS podjęcie odpowiednich działań.

Miejszem publikacji *Polityki* jest [strona internetowa Spółki](#).

7 Partnerzy, wolontariusze i wykonawcy

Niniejsza *Polityka* odnosi się przede wszystkim do relacji wewnętrznych w ramach PAK SERWIS, jednakże wątpliwości zgłaszane przez wolontariusza, wykonawcę lub członka personelu organizacji partnerskiej dotyczące członka personelu PAK SERWIS, również zostaną potraktowane poważnie i zbadane zgodnie z zasadami opisanymi powyżej. W przypadku gdy pracownik PAK SERWIS ma wątpliwości dotyczące zachowania wolontariusza, wykonawcy lub członka personelu organizacji partnerskiej, zostanie to zbadane i w stosownych przypadkach, omówione z ich macierzystą organizacją.