

**Procedura  
przeciwdziałania  
dyskryminacji  
i mobbingowi  
w Vitrintec Sp. z o.o.**



Zgodnie z obowiązującym prawem antydyskryminacyjnym i regulacjami antymobbingowymi obowiązującymi w Vitrintec Sp. z o.o., Zarząd firmy zobowiązuje się do skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz skutecznego rozwiązywania już zaistniałych problemów związanych z nierównym traktowaniem lub mobbingiem w miejscu pracy.

## 1. Cel i zakres procedury

1.1 Celem niniejszej procedury jest określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w spółce Vitrintec Sp. z o.o., by kształtować przyjazne i bezpieczne środowisko pracy, zapewniające godne i równe traktowanie współpracowników oraz partnerów biznesowych. Za cel uznaje się także wdrożenie zasad i rozwiązań, które w skuteczny i efektywny sposób przyczynią się do zapobiegania nieprawidłowym zachowaniom.

1.2 Procedura opisuje:

- definicje zachowań dyskryminujących i noszących znamiona mobbingu;
- zapobieganie przypadkom wystąpienia mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy;
- zasady postępowania w przypadkach wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu;
- formę zgłoszenia przez pracownika wystąpienia niedozwolonego zachowania;
- procedurę rozpatrywania zgłoszeń;
- konsekwencje grożące osobie stosującej mobbing.

1.3 Wszyscy Pracownicy zatrudnieni w spółce są zobowiązani do zapoznania się z treścią procedury oraz jej bezwzględnego przestrzegania.

## 2. Definicje pojęć i formy naruszeń

2.1. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go. Mobbing występuje, gdy działania te lub zachowania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, a także izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Uporczywość i długotrwałość oznacza, że podejmowane działania lub zachowania mają charakter niejednorazowy, powtarzający się, systematyczny.

### Mobbing może mieć formę biernego zachowania.

Nie ma określonego katalogu zachowań sprawcy, które zostaną zinterpretowane jako mobbing. Każdy mobber działa w sposób indywidualny i może dopuszczać się mobbingu w niespotykanej wcześniej formie. Mobbing może również polegać na kombinacji różnych zachowań sprawcy.

**Więcej:** Kodeks pracy (Art. 94. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi).



**2.2** Działaniami i zachowaniami wypełniającymi znamiona mobbingu są występujące samodzielnie lub łącznie, w szczególności:

- ograniczanie lub utrudnianie możliwości wypowiedzenia się, stałe przerywanie wypowiedzi;
- agresja słowna, tj. krzyk, obrażanie, zastraszanie, stosowanie obelg, poniżanie;
- ataki odnoszące się do sfery zawodowej lub prywatnej, tj. podważanie zaufania, ośmieszanie, szydzenie;
- agresja wyrażona w sposób niewerbalny, np. poniżające i prowokujące gesty;
- odbieranie lub kwestionowanie kompetencji decyzyjnych, nieuzasadnione odbieranie zadań, nadmierna kontrola i niekonstruktwna krytyka;
- zlecenie wykonywania prac sprzecznych ze sobą, nieadekwatnych do posiadanych kompetencji, naruszających godność;
- utrudnianie lub odbieranie dostępu do środków i materiałów potrzebnych do wykonywania obowiązków lub celowe umieszczanie w miejscu fizycznie oddalonym lub odosobnionym;
- fałszywe ocenianie zaangażowania w trakcie wykonywania pracy, jakości pracy i kompetencji zawodowych;
- izolacja, nieuzasadnione unikanie kontaktu, wykluczenie z grupy, brak lub blokowanie możliwości rozmów z Pracownikiem, ukrywanie istotnych informacji;
- dążenie do wyeliminowania z grupy Pracowników.

**2.3.** Dyskryminacja to nierówne traktowanie Pracowników w zakresie nawiązania 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.

**Więcej:** Kodeks pracy (Art. 18(3a). - [Zakaz dyskryminacji – definicje]).







**2.4. Działaniami i zachowaniami spełniającymi znamiona dyskryminacji są:**

- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia;
- pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

**2.5.** Za mobbing uznać można także zachowania noszące w sobie cechy opisane w punkcie 2.2, a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do 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, a także ze względu na rodzaj zatrudnienia i wymiar czasu pracy.

**2.6. Mobbingu nie stanowią** uzasadnione, racjonalne i konstruktywne informacje, w tym uwagi krytyczne, na temat działań lub zachowania Pracownika, lub uzasadnione instrukcje przekazane Pracownikowi w trakcie jego pracy.

### 3. Ogólne zasady postępowania

**3.1.** W Vitrintec Sp. z o.o., nie są akceptowane działania dyskryminacyjne, mobbing ani inne działania naruszające godność i szacunek do drugiego człowieka.

**3.2.** Bezwzględnie zabronione są wszelkie działania lub zachowania, które oceniane pod kątem przepisów Kodeksu Pracy mogą być uznane za dyskryminujące lub noszące znamiona mobbingu.

**3.3.** Niedozwolone jest wykorzystywanie uprzywilejowanej pozycji zawodowej w sposób nieuzasadniony i łamiący prawo.

**3.4.** Każdy Pracownik zobowiązany jest do reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu.

**3.5.** Zachowania dyskryminujące oraz mobbing są niezgodne z prawem oraz stoją w sprzeczności z wewnętrznymi regulacjami Spółki, takimi jak: Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie spółki Vitrintec Sp. z o.o..

### 4. Zapobieganie i przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

#### 4.1. Obowiązki Pracodawcy

- Relacje pomiędzy Pracownikami a Pracodawcą oparte są na przestrzeganiu zobowiązań wynikających z przepisów prawa pracy oraz poszanowania godności osobistej i tolerancji wobec Pracownika;
- Pracodawca nie toleruje seksualnego, fizycznego i psychicznego dręczenia pracowników ani stosowania obraźliwego języka;
- Pracodawca w swoich decyzjach dotyczących Pracowników w szczególności dotyczących zatrudnienia, awansu, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje oraz kształtowania wynagrodzenia kieruje się obiektywną oceną ich wyników pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego;
- Kryteria oceny Pracownika sformułowane są jasno i w sposób możliwy do zweryfikowania;
- Pracodawca nie dyskryminuje Pracowników ze względu na rasę, religię, narodowość, kolor skóry, wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, pochodzenie etniczne; niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także ze względu na rodzaj zatrudnienia i wymiar czasu pracy;
- Pracodawca podejmuje działania zapobiegawcze celem wyeliminowania i wczesnego ujawniania niewłaściwych zachowań;
- Pracodawca podejmuje działania mające na celu uświadamianie Pracowników w zakresie norm i zasad etycznych funkcji panującej w firmie Vitrintec Sp. z o.o.;
- Pracodawca zobowiązuje się do udzielenia wsparcia Pracownikom narażonym na jakiegokolwiek naganne zachowanie ze strony Współpracowników lub Partnerów biznesowych.

**4.2.** Pracodawca realizuje obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w szczególności poprzez:

- Wprowadzenie metod i mechanizmów mających na celu ujawnienie i wyeliminowanie niedopuszczalnych form zachowania;
- Monitorowanie liczby zgłoszeń dotyczących przypadków nagannych zachowań;
- Reagowanie w każdym przypadku podejrzenia zaistnienia zjawiska dyskryminacji lub mobbingu, bez względu na źródło pochodzenia informacji;
- Podejmowanie działań przewidzianych przepisami prawa, zmierzających do usunięcia skutków dyskryminacji i mobbingu, w szczególności pomoc ofiarom niewłaściwych zachowań.

**4.3.** Pracodawca realizuje wszelkie działania przy wykorzystaniu dostępnych, zgodnie z przepisami prawa, środków sankcyjnych wobec sprawców dyskryminacji i mobbingu.

**4.4.** Realizację zadań przeciwdziałania i zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi powierza się kierownikom działów.

#### 4.5. Obowiązki Pracownika:

- Pracownik jest zobowiązany do równego traktowania innych Pracowników i Współpracowników;
- Wszelkie spory i konflikty należy rozwiązywać bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu;
- Niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez Pracownika posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż te, do których zostały one udostępnione;
- Każdy Pracownik będący ofiarą dyskryminacji lub mobbingu, Pracownik będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć zawiadomienie o zaistniałej sytuacji.

### 5. Zasady postępowania w przypadkach wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu

**5.1.** Korzystanie przez Pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w miejscu pracy nie może być podstawą niekorzystnego traktowania Pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec jego osoby.

**5.2.** Zgłoszenie zawiadomienia w przypadku wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu jest możliwe w formie skargi zgodnie z Procedurą Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości, opisaną poniżej.



5.3. Zawiadomienie można zgłosić anonimowo lub jawnie przy wykorzystaniu następujących kanałów:

- wiadomość e-mail kierowana na adres: [zaufanie.vitrintec@gmail.com](mailto:zaufanie.vitrintec@gmail.com);
- osobie do tego wyznaczonej.

5.4. Zawiadomienie powinno zawierać:

- a) opis zaistniałej sytuacji
- b) wskazanie dowodów i/lub świadków zdarzenia (jeśli to możliwe)
- c) określenie sprawcy bądź sprawców
- d) datę zgłoszenia

5.5. W przypadku zgłoszeń składanych osobiście wraz z przyjęciem zgłoszenia, osoba zgłaszająca zostanie poproszona o złożenie podpisu potwierdzającego informacje przedstawione w zawiadomieniu.

5.6. Proces rozpatrywania i wyjaśniania okoliczności opisanych w zgłoszeniu przeprowadzany jest zgodnie z w/w Procedurą i powinien uwzględniać:

- wysłuchanie stanowiska Pracownika składającego zawiadomienie;
- wysłuchanie stanowiska Pracownika, który w zgłoszeniu został określony jako sprawca, zbadanie ewentualnych dowodów i wysłuchanie świadków;
- przeprowadzenie dochodzenia w celu weryfikacji informacji uzyskanych podczas rozmów z Pracownikami.

5.7. Prace zespołu badającego zgłoszenie mają charakter poufny.

5.8. Zgodnie z przepisami prawa Pracodawca może zastosować następujące sankcje wobec osoby dopuszczającej się dyskryminacji lub mobbingu:

- zmiana stosunku pracy osoby obwinianej;
- ustanie stosunku pracy osoby obwinianej;
- pociągnięcie do odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków pracowniczych.

5.9. Pracodawca może pociągnąć do odpowiedzialności również pracowników, którzy w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację lub mobbing.

## 6. Postanowienia końcowe

6.1. Pracodawca może przeprowadzać szkolenia w zakresie stosowania regulacji niniejszej Procedury a Pracownicy są zobowiązani do udziału w takich szkoleniach.

6.2. Wszyscy Pracownicy Spółki są zobowiązani do zapoznania się z treścią i postanowieniami niniejszej Procedury.





PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI  
I MOBBINGOWI DLA SPÓŁKI VITRINTEC Sp. z o.o.  
została przyjęta w 2019 roku, zaktualizowano ją  
w dniu 1 lipca 2024 r.

© Copyright 2024 Vitrintec Sp. z o.o.  
Publications of Vitrintec Sp. z o.o.