

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA TPV DISPLAYS POLSKA SP. Z O.O.

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej (zwanej dalej WPA) w TPV Displays Polska Sp. z o.o., jest ustalenie zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu.

§ 2

Ilekcroć w WPA jest mowa o:

1. **Mobbingu** – należy przez to rozumieć:

działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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,

2. **Dyskryminacji** – należy przez to rozumieć:

forma marginalizacji (wykluczenia), objawiająca się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność i inne cechy prawnie chronione,

3. **Molestowaniu seksualnym** – należy przez to rozumieć:

Szczególną formę dyskryminacji ze względu na płeć. Polski ustawodawca wprowadził do Kodeksu pracy definicję w art. 18[3a] § 6, która brzmi następująco: dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika: na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

4. **Komisji** – należy przez to rozumieć: komisję powołaną do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing i dyskryminację.

5. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć: TPV Displays Polska Sp. z o.o. reprezentowane przez Dyrektora Generalnego lub Dyrektora Zasobów Ludzkich działającego na podstawie pełnomocnictw udzielonych zgodnie z Kodeksem Pracy.

6. **Pracowniku** – należy przez to rozumieć: osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§ 3

1. Każdy Pracownik zobowiązany jest do powstrzymywania się od działania lub zachowania noszącego znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
2. Wszelkie działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego nie będą w żaden sposób tolerowane przez Pracodawcę.

§ 4

1. Pracownik, który uzna, iż został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu może złożyć pisemną skargę do Pracodawcy wraz z dowodami na jej poparcie oraz wskazać sprawcę lub sprawców.
2. Pracownik powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 5

1. Pracodawca, w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi, powoła Komisję, której zadaniem jest wyjaśnienie czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z pięciu członków i w jej skład wchodzi: dwóch przedstawicieli pracodawcy, dwóch przedstawicieli pracownika oraz osoba trzecia wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Po indywidualnym i poufnym wysłuchaniu wyjaśnień Pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) oraz po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje, zwykłą większością głosów, decyzję co do zasadności zarzutów zawartych w skardze.
5. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
6. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
7. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym zarządzeniu do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.
8. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Zasobów Ludzkich, który gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem oraz sporządza i przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji.
9. Obsługę prawną Komisji zapewnia radca prawny współpracujący z TPV Displays Polska Sp. z o.o

§ 6

1. W razie uznania skargi za zasadną, Pracodawca może dokonać zmian w stosunku pracy sprawcy (sprawców), w sposób przewidziany w kodeksie pracy i wewnątrz zakładowych źródłach prawa pracy (np. Regulamin Pracy)
2. Sprawca (sprawcy) może zostać dodatkowo pozbawiony uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu i/lub dyskryminacji, Pracodawca może rozwiązać ze sprawcą (sprawcami) umowę o pracę bez wypowiedzenia.
4. Pracodawca może przenieść poszkodowanego Pracownika, na jego wniosek lub/i za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób uniemożliwić bezpośredni kontakt poszkodowanego ze sprawcą lub sprawcami.

Rozdział III Postanowienia końcowe

Poufność

§ 7.

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z rozpoznaniem zarzutów o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi i przed podjęciem prac winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.

2. Z wyłączeniem osób zainteresowanych, którym na ich żądanie wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, członkowie Komisji nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępniać lub rozpowszechniać jakichkolwiek dokumentów dotyczących danego przypadku lub dotyczących prac Komisji. Jakiegokolwiek dokumenty dotyczące danego przypadku lub prac Komisji nie są również kopiowane ani udostępniane świadkom.

3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej mogą zawierać wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

Zmiany

§ 8.

Wszelkie zmiany w tym dokumencie są dokonywane przez Pracodawcę w drodze stosownego zarządzenia. Wraz ze zmianami ogłaszany będzie każdorazowo tekst jednolity WPAiA.

Dyrektor Generalny

Dyrektor Zasobów Ludzkich