



**LUBAWA
GROUP**

GRUPA LUBAWA
PROCEDURA
PRZECIWDZIAŁA
DYSKRYMINACJI
I MOBBINGOWI

Wydanie I, Ostrów Wlkp., 1 grudnia 2016 r.

lubawagroup.com

tel.: +48 62 737 57 57
fax: +48 62 737 57 08

Lubawa Group
ul. Staroprzygodzka 117
63-400 Ostrów Wielkopolski



LUBAWA
GROUP

Wprowadzenie: Niniejszy Kodeks będzie stosowany w Lubawa S.A. w Ostrowie Wielkopolskim i w spółkach z nią powiązanych (dalej Grupa Lubawa). Przez spółki powiązane z Lubawa S.A. w Ostrowie Wielkopolskim rozumie się Spółki, które poza Lubawa S.A. tworzą Grupę Kapitałową Lubawa S.A. tj.: Lubawa S.A, Miranda sp. z.o.o, Litex Service sp. z.o.o, Litex Promo sp. z.o.o, Effect System S.A oraz Spółki w których Lubawa S.A. posiada ponad 50% kapitału lub ponad 50% praw głosów.



Spis treści

| | |
|---|-----------------|
| <u>1. Cel i zakres procedury.....</u> | <u>3</u> |
| <u>2. Definicje pojęć i formy naruszeń.....</u> | <u>3</u> |
| <u>3. Ogólne zasady postępowania.....</u> | <u>4</u> |
| <u>4. Zapobieganie i przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.....</u> | <u>4</u> |
| <u>5. Zasady postępowania w przypadkach wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu.....</u> | <u>6</u> |
| <u>6. Postanowienia końcowe.....</u> | <u>7</u> |



Zgodnie z obowiązującym prawem antydyskryminacyjnym i regulacjami antymobbingowymi Grupa LUBAWA zobowiązuje się do skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingu oraz skutecznego rozwiązywania już zaistniałych problemów związanych z nierównym traktowaniem lub mobbingiem w miejscu pracy.

1. Cel i zakres procedury

- 1.1. Celem procedury jest określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Grupie LUBAWA w celu kształtowania przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy zapewniającego godne i równe traktowanie współpracowników i partnerów biznesowych, a także wdrożenie zasad i rozwiązań, które w skuteczny i efektywny sposób przyczynią się do zapobiegania nieprawidłowych zachowań.
- 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 Spółkach 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 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.

Kodeks pracy Art. 94. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi

- 2.2. **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.

Kodeks pracy Art. 18. Zasada zakazu dyskryminacji pracowników

- 2.3. Uznawane za mobbing będą również zachowania noszące 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

- 2.4. 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.
- 2.5. Do najczęstszych form naruszeń należą:
- a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia,
 - c) pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - d) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

3. Ogólne zasady postępowania

- 3.1. Spółki nie akceptują zjawiska dyskryminacji, mobbingu ani innych zachowań naruszających godność i szacunek dla drugiego człowieka.
- 3.2. Bezwzględnie zabronione są wszelkie działania lub zachowania określone w Kodeksie Pracy jako dyskryminacja lub mobbing.
- 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 dyskryminacji i mobbingu są niezgodne z prawem oraz stoją w sprzeczności z wewnętrznymi regulacjami Spółek, takimi jak: Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Kapitałowej LUBAWA, Polityka Ochrony Praw Człowieka.

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 dotyczące zatrudniania Pracowników, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagrodzenia, są motywowane obiektywną oceną ich wyników pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego pracownika;



- Kryteria oceny Pracownika powinny być jasno sformułowane i możliwe 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 funkcjonujących w Spółkach;
 - 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;
 - Powołanie stosownych Komisji w tym: Komisji Antymobbingowej oraz Komisji ds. Etyki Spółek Grupy Lubawa, których celem jest podjęcie działań zapobiegawczych i przeciwdziałania mobbingu.
- 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. Zawiadomienie można zgłosić anonimowo lub jawnie przy wykorzystaniu następujących kanałów:
- wiadomość e-mail kierowana na adres: zaufanie@lubawagroup.com
 - wiadomość SMS: [661 003 330](tel:661003330)
 - połączenie telefoniczne - gorąca linia: [62 737 57 02](tel:627375702)
 - forma pisemna (skrzynki komunikacji wewnętrznej)
 - osobiście wyznaczonej osobie.
- 5.3. 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
- 5.4. W przypadku zgłoszeń składanych osobiście wraz z przyjęciem zgłoszenia, osoba zgłaszająca zostanie poproszona o złożenie podpisu potwierdzającego informacje przedstawione w zawiadomieniu.
- 5.5. Proces rozpatrywania i wyjaśniania okoliczności opisanych w zgłoszeniu przeprowadzany jest zgodnie z w/w Procedurą i powinien uwzględniać:
- a) wysłuchanie stanowiska Pracownika składającego zawiadomienie;
 - b) wysłuchanie stanowiska Pracownika, który w zgłoszeniu został określony jako sprawca, zbadanie ewentualnych dowodów i wysłuchanie świadków;
 - c) 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:

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

5.9. Pracodawca może pociągnąć do odpowiedzialność 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 Spółek są zobowiązani do zapoznania się z treścią i postanowieniami Procedury.

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------|
| Opracował : | Sprawdził : | Zatwierdził : |
| Data: | Data: | Data : |