JAKI JEST CEL POLITYKI?

Naszym celem jest stworzenie miejsca pracy, w którym każdy pracownik i współpracownik - niezależnie od stanowiska, pochodzenia, płci, wieku, przekonań, sprawności czy innej cechy osobistej - czuje się bezpiecznie, jest traktowany z szacunkiem i zaufaniem.

Dlatego wprowadzamy i stosujemy Politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu (dalej jako **Polityka**), która ma służyć przeciwdziałaniu zachowaniom niepożądanym, ale także promowaniu kultury organizacyjnej opartej na wartościach równości, odpowiedzialności i wzajemnego poszanowania.

Polityka to wyraźny komunikat, że nie tolerujemy mobbingu ani dyskryminacji w żadnej formie. Jasno określone zasady i procedury pomagają identyfikować i skutecznie reagować na zjawiska naruszające godność członków naszego zespołu.

Jest to dla nas również narzędzie wspierające budowanie pozytywnego doświadczenia pracownika (employee experience), zwiększające zaangażowanie i retencję talentów.

Z punktu widzenia biznesowego, Polityka pełni funkcję prewencyjną i strategiczną. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji przekłada się bezpośrednio na większą efektywność zespołu, niższy poziom absencji, ograniczenie ryzyka prawnego oraz budowę reputacji odpowiedzialnego i nowoczesnego pracodawcy. To inwestycja w stabilny rozwój FAMUR SA jako organizacji opartej na zrównoważonych wartościach.

KOGO DOTYCZY POLITYKA?

Polityka dotyczy wszystkich osób zaangażowanych w działalność naszej organizacji - niezależnie od formy zatrudnienia, stanowiska ani miejsca wykonywania pracy.

Obejmuje:

- wszystkich pracowników,
- osoby współpracujące z nami na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenie, B2B),
- pracowników tymczasowych,
- praktykantów, stażystów, wolontariuszy,
- kandydatów do zatrudnienia,
- inne osoby przebywające na terenie naszej organizacji lub współdziałające z nią w ramach relacji zawodowych (np. kontrahenci, podwykonawcy, dostawcy).

Polityka obowiązuje w kontaktach bezpośrednich, jak i w komunikacji zdalnej, hybrydowej czy elektronicznej - niezależnie od kanału i formy współpracy.

Szczególną rolę w realizacji Polityki widzimy wśród managerów i osób kierujących pracami poszczególnych zespołów naszej Spółki. To od nich oczekujemy promowania własnym przykładem odpowiedniego poziomu szacunku i kultury organizacyjnej, ale również reagowania na wszelkie sygnały nieprawidłowości ze strony innych pracowników lub partnerów biznesowych.

JAKIM ZJAWISKOM SIĘ PRZECIWSTAWIAMY?

Jako pracodawca sprzeciwiamy się wszelkim przejawom:

- **mobbingu**, przez który rozumiemy działania lub zachowania wobec pracownika albo przeciwko niemu, które polegają na uporczywym i długim nękaniu lub zastraszaniu, sprawiają, że pracownik gorzej ocenia swoje umiejętności zawodowe, a także mają na celu jego poniżenie, ośmieszenie lub prowadzą do jego izolowania albo wykluczenia z zespołu,
- **nierównego traktowania**, a więc łamania zasady, zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.
- **dyskryminacji:**
  - **bezpośredniej,** która polega na nieuzasadnionym, nierównym traktowaniu w porównywalnej sytuacji, tj. mniej korzystnie niż innych osób; jest nią również zachęcanie lub zmuszanie innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania;
  - **pośredniej**, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują, lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników, którzy należą do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn; wyjątkiem jest sytuacja, gdy to postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na cel zgodny z prawem, a środki, które mu służą, są właściwe i konieczne,
- **molestowania,** czyli niepożądanego zachowania, które ma na celu lub skutkuje naruszeniem godności danej osoby i stworzeniem wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- **molestowania seksualnego**, czyli molestowania o charakterze seksualnym lub odnoszącego się do płci pracownika, lub pracownicy; mogą składać się na nie w szczególności fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
- **naruszania dóbr osobistych członków naszego zespołu**, a więc bezprawnego zachowania, które zagraża lub narusza takim wartościom, jak np. dobre imię, prywatność, godność, nietykalność cielesna; sprzeciwiamy się im niezależnie od podstawy zatrudnienia osób, których dotykają.

CO MOŻE BYĆ PRZYKŁADEM MOBBINGU, DYSKRYMINACJI LUB NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA?

By skutecznie zapobiegać zjawiskom naruszającym godność i równość w pracy, ważne jest, aby rozumieć, jak mogą one przejawiać się w codziennych sytuacjach zawodowych. Oto przykłady zachowań, które, uwzględniając cały kontekst danej sytuacji, mogą zostać uznane za mobbing, dyskryminację lub molestowanie.

Jednocześnie podkreślamy, że sprawcą mobbingu lub molestowania może być nie tylko przełożony, ale również:

- współpracownik,
- osoba na równorzędnym stanowisku (tzw. bullying) lub
- niższym stanowisku w strukturze (tzw. staffing),
- a nawet nasz partner biznesowy.

Mobbing, czyli uporczywe nękanie i zastraszanie

- Regularna krytyka w obecności innych, ośmieszanie Cię lub wyśmiewanie Twoich pomysłów.
- Celowe izolowanie Cię od zespołu, ignorowanie na spotkaniach, pomijanie w komunikacji mailowej.
- Domaganie się informacji podniesionym głosem podczas spotkania lub wideokonferencji.
- Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji na Twój temat, podważanie Twoich kompetencji, ale również bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację lub molestowanie.
- Wywieranie presji psychicznej, np. groźby utraty pracy bez realnych podstaw.

Dyskryminacja – nierówne traktowanie ze względu na cechy osobiste

- Pomijanie w awansach, premiach, ciekawych projektach wyłącznie z uwagi np. na Twoją płeć, niepełnosprawność, wiek lub narodowość.
- Odrzucanie Cię jako kandydata do pracy np. z powodu wieku, wyglądu, wyznania lub orientacji seksualnej.
- Przypisywanie obowiązków na podstawie stereotypów (np. „kobiety nie nadają się do technicznych zadań", „osoby w tym wieku nie opanują nowych technologii").
- Używanie języka wykluczającego lub obraźliwego względem osób z grup mniejszościowych.
- Traktowanie pracowników o tym samym doświadczeniu i kompetencjach w sposób systematycznie mniej korzystny – tylko ze względu na ich osobistą cechę.

Molestowanie – czyli naruszanie godności poprzez niepożądane zachowania

- Komentowanie wyglądu, ubioru lub cech osobistych w sposób nieodpowiedni, w tym seksualizujący.
- Opowiadanie nieprzyzwoitych dowcipów, pokazywanie treści o charakterze erotycznym lub żartów o podtekście seksualnym.
- Próby fizycznego kontaktu bez zgody (np. niechciane przytulenia, dotykanie ramienia, trzymanie za rękę).
- Wysyłanie wiadomości z sugestywnymi treściami lub zdjęć, grafik o seksualnym znaczeniu.
- Robienie aluzji do „przysług" w zamian za awans, premie lub korzystniejsze traktowanie.

WAŻNE

Każde z tych zachowań – nawet jeśli z pozoru wydaje się żartem lub „luźną atmosferą" – może być naruszeniem, jeśli wywołuje u drugiej osoby dyskomfort, strach, poczucie upokorzenia lub wykluczenia.

TO NIE MOBBING, DYSKRYMINACJA ANI NIERÓWNE TRAKTOWANIE, JEŚLI…

SYTUACJA	PRZYKŁAD	DLACZEGO TO NARUSZENIE?
Uzasadnione wymagania	Przełożony prosi o poprawę błędów w raporcie lub pilne wykonanie zadania.	To element zarządzania i organizacji pracy.
Pojedynczy konflikt	Dochodzi do jednorazowej, emocjonalnej wymiany zdań między pracownikami.	Mobbing co do zasady musi być uporczywy i długotrwały.
Konstruktywny feedback	Pracownik otrzymuje informację zwrotną o obszarach do poprawy.	Rzeczowa krytyka to część rozwoju zawodowego.
Decyzje kadrowe i organizacyjne	Zmiana zespołu lub wypowiedzenie umowy z przyczyn obiektywnych.	Jeśli są uzasadnione i przejrzyste – nie naruszają prawa.
Zróżnicowanie oparte na faktach	Premię otrzymują osoby z najwyższą efektywnością.	Równość nie oznacza jednakowości – liczą się obiektywne kryteria.

JAKIE DZIAŁANIA PODEJMUJEMY?

Mamy świadomość prawnego i etycznego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i molestowaniu. W tym celu:

- wdrożyliśmy Procedurę zgłoszeń wewnętrznych, która zapewnia możliwość bezpiecznego i poufnego zgłaszania nieprawidłowości i efektywne wyjaśnienie każdego przypadku przez zespół specjalistów;
- dokumentujemy i monitorujemy przebieg sprawy, informując o rezultatach osoby zainteresowane;
- upowszechniamy zasady równego i etycznego traktowania w intranecie, w trakcie procesu wdrożenia i materiałach HR;
- udostępniamy e-learningi i krótkie materiały edukacyjne na temat dobrych praktyk w pracy;
- prowadzimy anonimowe ankiety wśród naszego zespołu, pozwalające na wychwycenie niepożądanych zjawisk;
- wdrażamy środki tymczasowe w razie potrzeby (np. rozdzielenie stron konfliktu, zmiana zespołu);
- reagujemy na działania odwetowe – nie dopuszczamy do represji wobec osób zgłaszających problem;
- prowadzimy przeglądy polityk i procedur, aby były zgodne z aktualnymi potrzebami i najlepszymi praktykami;
- reagujemy zgodnie z zasadą „zero tolerancji" i wyciągamy konsekwencje wobec osób, które dopuszczają się nieprawidłowości, które – stosownie do okoliczności mogą obejmować odpowiedzialność porządkową, zakończenie współpracy lub inne uzasadnione, efektywne i przewidziane prawem działania.

Każda nieprawidłowość o ww. charakterze jest szkodliwa nie tylko dla osoby, której dotyka, ale również dla całej naszej organizacji. Dlatego spotka się z naszą adekwatną reakcją.

W szczególności zwracamy uwagę, że w zależności od tego, kto jest jej sprawcą, nieprawidłowość ta może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych lub innej łączącej tę osobę z nami umowy, wiązać się z odpowiedzialnością porządkową, odszkodowawczą, a nawet karną.

Jednocześnie podkreślamy, że w taki sam sposób ocenione mogą być oczywiście nieuzasadnione zarzuty mobbingu, nierównego traktowania, dyskryminacji lub molestowania, które naruszają dobre imię naszej organizacji lub jej członków.

CZEGO OCZEKUJEMY OD NASZYCH PRACOWNIKÓW I PARTNERÓW BIZNESOWYCH?

Budowanie środowiska pracy wolnego od mobbingu, dyskryminacji i molestowania to wspólna odpowiedzialność – zarówno organizacji, jak i każdego, kto z nią współpracuje. Dlatego oczekujemy, że zarówno nasi pracownicy, jak i partnerzy biznesowi będą wspierać te wartości nie tylko deklaratywnie, ale przede wszystkim w codziennych zachowaniach.

W szczególności oczekujemy od nich:

- zapoznania się z treścią Polityki i stosowania jej w praktyce;
- zachowania kultury wypowiedzi, także w sytuacjach stresu lub konfliktu;
- uważności na mikro agresję i nieświadome uprzedzenia – oraz gotowości do uczenia się i zmiany;
- unikania żartów lub komentarzy mogących obrażać czyjeś przekonania, wygląd, płeć, orientację, wiek, pochodzenie itp.;
- powstrzymywania się od jakichkolwiek przejawów mobbingu, nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania lub innych form naruszania dóbr osobistych członków naszej Spółki;
- zgłaszania zauważonych nieprawidłowości oraz współpracy w procesach wyjaśniających;
- wspierania osób, które znalazły się w trudnej sytuacji – empatia, wsparcie i solidarność mają realne znaczenie.

Dlaczego to ważne?

Bo tylko dzięki wspólnemu zaangażowaniu możemy tworzyć środowisko pracy, w którym każdy ma równe szanse, czuje się bezpiecznie i może w pełni rozwijać swój potencjał - niezależnie od tego, czy jest pracownikiem, liderem czy partnerem zewnętrznym.

CO MOŻESZ ZROBIĆ, JEŚLI DOSTRZEGASZ MOBBING, NIERÓWNE TRAKTOWANIE, DYSKRYMINACJĘ LUB MOLESTOWANIE W NASZEJ ORGANIZACJI?

Jeśli zauważasz sytuacje, które Twoim zdaniem mogą mieć charakter mobbingu, nierównego traktowania, dyskryminacji lub molestowania – nie pozostawaj obojętny/a.

Jeśli czujesz, że ktoś kieruje pod Twoim adresem niedozwolone zachowania – nie obawiaj się tego zgłaszać.

Jako świadek lub osoba bezpośrednio nimi dotknięta możesz zgłosić każdy taki przypadek, korzystając z naszego elektronicznego kanału służącego zgłaszaniu naruszeń pod adresami:

FAMUR SA
https://whistleblowersoftware.com/secure/famur

FAMUR Institute
https://whistleblowersoftware.com/secure/famurinstitute

Grenevia SA FAMUR Oddział w Katowicach
https://whistleblowersoftware.com/secure/oddzialfamur

Grenevia SA FAMUR Mining Oddział w Katowicach
https://whistleblowersoftware.com/secure/famurmining

Grenevia SA FAMUR Nowomag Oddział w Nowym Sączu
https://whistleblowersoftware.com/secure/famurnowomag

Grenevia SA FAMUR Gearo Oddział w Katowicach
https://whistleblowersoftware.com/secure/famurgearo

Grenevia SA FAMUR Gearo Service Oddział w Katowicach
https://whistleblowersoftware.com/secure/famurgearoservice

Grenevia SA FAMUR Glinik Oddział w Gorlicach
https://whistleblowersoftware.com/secure/famurglinik

Grenevia SA FAMUR Hydraulic Power Oddział w Zabrzu
https://whistleblowersoftware.com/secure/famurhydraulicpower

zaznaczając w zgłoszeniu pole „naruszenie zasad wynikających z obowiązujących w Spółce dokumentów compliance".

Dokładne informacje o tym, jak zgłosić naruszenie znajdziesz w procedurach zgłoszeń wewnętrznych poszczególnych oddziałów | spółek.

Zapewniamy poufność Twojego zgłoszenia, wsparcie oraz ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi w związku ze zgłoszeniem.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu nie chcesz skorzystać z tej ścieżki, możesz skontaktować się również z Compliance Officerem Grupy TDJ, na adres compliance@tdj.pl

MONITORING I ZMIANY POLITYKI

Compliance Officer TDJ na bieżąco monitoruje aktualność postanowień Polityki. Polityka jest cyklicznie przeglądana i aktualizowana – co najmniej raz na dwa lata. W razie zidentyfikowania nowych ryzyk, zmian powszechnie obowiązujących przepisów lub wewnętrznych regulacji Spółki, a także kwestii wymagających poruszenia, aktualizacja Polityki następuje częściej.

W razie wątpliwości, braku pewności lub trudności w interpretacji, lub stosowania Polityki, konieczne jest zasięgnięcie opinii Compliance Officera TDJ.