



Polityka przeciwdziałania dyskryminacji / molestowania oraz procedura składania skarg

1. Cele

- 1.1. PFM SA dba o środowisko pracy, w którym wszystkie osoby traktowane są z szacunkiem i godnością. Każda osoba ma prawo do pracy w profesjonalnej atmosferze, która promuje równe szanse zatrudnienia i zakazuje bezprawnych praktyk dyskryminacyjnych, w tym molestowania. Dlatego też PFM SA oczekuje, że wszystkie relacje między osobami zatrudnionymi w Spółce będą miały charakter biznesowy i będą wolne od wyraźnych uprzedzeń, uprzedzeń i molestowania.
- 1.2. PFM SA opracowała niniejsze zasady w celu zapewnienia wszystkim swoim pracownikom warunków pracy w środowisku wolnym od bezprawnego nękania, dyskryminacji i działań odwetowych. PFM SA dołoży wszelkich starań, aby wszyscy pracownicy zapoznali się z niniejszymi zasadami i byli świadomi, że wszelkie skargi stanowiące naruszenie tych zasad będą badane i rozwiązywane w odpowiedni sposób.
- 1.3. Każdy pracownik, który ma pytania lub wątpliwości dotyczące tych zasad, powinien porozmawiać z członkiem zarządu firmy lub pracownikiem firmy wyznaczonym do zajmowania się sprawami kadrowymi.
- 1.4. Zasady te nie powinny i nie mogą być wykorzystywane jako podstawa do wykluczania lub segregowania osób danej płci lub o innej chronionej charakterystyce z udziału w działalności biznesowej lub związanej z pracą działalności społecznej lub dyskusjach. Innymi słowy, nikt nie powinien popełniać błędu angażowania się w dyskryminację lub wykluczenie w celu uniknięcia zarzutów o molestowanie. Przepisy i zasady PFM SA zabraniają nierównego traktowania ze względu na płeć lub jakąkolwiek inną cechę chronioną w odniesieniu do warunków, przywilejów i korzyści wynikających z zatrudnienia. Zakazy molestowania, dyskryminacji i działań odwetowych mają na celu uzupełnienie i rozwinięcie tych zasad, a nie stworzenie podstawy do stosowania od nich wyjątków.

2. Równe szanse zatrudnienia

- 2.1. Polityka PFM SA ma na celu zapewnienie równych szans zatrudnienia bez dyskryminacji lub molestowania ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub odmienność płciową, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny, obywatelstwo, pochodzenie narodowe, cechy genetyczne lub inne cechy chronione prawem. PFM SA zabrania wszelkiej tego typu dyskryminacji i molestowania.

3. Zapobieganie działaniom odwetowym

- 3.1. PFM SA zachęca do zgłaszania wszelkich zauważonych przypadków dyskryminacji lub molestowania. Polityką PFM SA jest niezwłoczne i dokładne badanie takich zgłoszeń. PFM SA zabrania podejmowania działań odwetowych wobec osób zgłaszających przypadki dyskryminacji lub molestowania lub uczestniczących w badaniu takich zgłoszeń.



4. Molestowanie seksualne

4.1. Molestowanie seksualne stanowi dyskryminację i jest nielegalne w świetle polskiego prawa. Dla celów niniejszej polityki "molestowanie seksualne" definiuje się jako niepożądane zaloty seksualne, prośby o przystęgi seksualne i inne werbalne lub fizyczne zachowania o charakterze seksualnym, gdy na przykład:

- poddanie się takiemu zachowaniu w sposób wyraźny lub dorozumiany jest warunkiem zatrudnienia danej osoby,
- poddanie się takiemu zachowaniu lub odrzucenie go przez daną osobę jest podstawą decyzji dotyczących zatrudnienia tej osoby lub
- celem lub skutkiem takiego zachowania jest nieuzasadnione zakłócenie wykonywania pracy przez daną osobę lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.

4.2. Molestowanie seksualne może obejmować szereg subtelnych i niezbyt subtelnych zachowań i może dotyczyć osób tej samej lub odmiennej płci. W zależności od okoliczności, zachowania te mogą obejmować niechciane zaloty seksualne lub prośby o przystęgi seksualne, żarty i aluzje o charakterze seksualnym, obelgi słowne o charakterze seksualnym, komentarze na temat ciała danej osoby, jej sprawności seksualnej lub braków seksualnych, przechwałki, gwizdanie lub dotykanie, obraźliwe lub obsceniczne komentarze lub gesty, pokazywanie w miejscu pracy przedmiotów lub zdjęć o charakterze seksualnym oraz inne fizyczne, werbalne lub wizualne zachowania o charakterze seksualnym.

5. Prześladowanie

5.1. Prześladowanie ze względu na inne cechy chronione jest również surowo zabronione. Zgodnie z niniejszymi zasadami, prześladowanie to zachowanie werbalne, pisemne lub fizyczne, które oczernia lub okazuje wrogość lub niechęć wobec osoby ze względu na jej rasę, kolor skóry, religię, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub orientację płciową, pochodzenie narodowe, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny, obywatelstwo, cechy genetyczne lub jakąkolwiek inną cechę chronioną prawem, lub ze względu na jej krewnych, przyjaciół lub współpracowników, i które:

- ma na celu lub skutkuje stworzeniem zastraszającej, wrogiej lub obraźliwej atmosfery w pracy,
- ma na celu lub skutkuje nieuzasadnioną ingerencją w wyniki pracy danej osoby, lub
- w inny sposób negatywnie wpływa na możliwości zatrudnienia danej osoby.

5.2. Prześladowanie obejmuje epitety, obelgi lub negatywne stereotypy, groźby, zastraszanie lub wrogie działania, oczerniające żarty oraz pisemne lub graficzne materiały, które oczerniają lub pokazują wrogość lub niechęć wobec osoby lub grupy, które są umieszczane na ścianach lub w innych miejscach w siedzibie pracodawcy lub rozpowszechniane w miejscu pracy, w czasie pracy lub przy użyciu sprzętu firmowego za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonu (w tym wiadomości głosowych), wiadomości tekstowych, portali społecznościowych lub w inny sposób.



6. Zakres obowiązywania niniejszych zasad wobec osób i w odniesieniu do ich zachowań

6.1. Niniejsze zasady obowiązują wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy dotyczą zachowań samych pracowników, współpracowników czy osób niezwiązanych bezpośrednio z PFM SA (np. dostawcy, konsultanta czy klienta).

6.2. Zachowania zabronione przez niniejsze zasady są niedopuszczalne w miejscu pracy oraz we wszelkich innych okolicznościach związanych z pracą, nawet poza miejscem pracy, takich jak: podróże służbowe, spotkania biznesowe i imprezy towarzyskie lub integracyjne jeśli są powiązane z pracą.

7. Zgłaszanie przypadków molestowania, dyskryminacji lub działań odwetowych

7.1. PFM SA zachęca do zgłaszania wszelkich zauważonych przypadków dyskryminacji, molestowania lub działań odwetowych, niezależnie od tożsamości lub stanowiska sprawcy. Osoby, które uważają, że padły ofiarą takiego zachowania, powinny porozmawiać o swoich problemach z bezpośrednim przełożonym, członkiem zarządu lub działem kadr.

7.2. Ponadto, PFM SA zachęca osoby, które uważają, że padły ofiarą takiego zachowania, do natychmiastowego poinformowania sprawcy, że jego zachowanie jest niepożądane i zażądania jego zaprzestania. Często już samo to działanie rozwiązuje problem. Jednakże PFM SA zdaje sobie sprawę, że dana osoba może zdecydować się na nadanie dalszego biegu sprawie poprzez procedurę składania skarg.

8. Procedura składania skarg

8.1. PFM SA zachęca do szybkiego zgłaszania skarg i problemów, aby umożliwić podjęcie szybkich i konstruktywnych działań.

8.2. Wszelkie zgłoszone zarzuty dotyczące molestowania, dyskryminacji lub działań odwetowych zostaną niezwłocznie zbadane. Dochodzenie może obejmować indywidualne rozmowy z zainteresowanymi stronami oraz, w razie potrzeby, z osobami, które zaobserwowały domniemane zachowania lub posiadają inną istotną wiedzę.

8.3. PFM SA zachowa poufność podczas całego procesu w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia odpowiedniego dochodzenia i podjęcia odpowiednich działań naprawczych.

8.4. Odwet na osobie za zgłoszenie molestowania lub dyskryminacji lub za udział w dochodzeniu w sprawie molestowania lub dyskryminacji jest poważnym naruszeniem niniejszej polityki i podobnie jak samo molestowanie lub dyskryminacja, będzie przedmiotem postępowania dyscyplinarnego. Akty odwetu należy natychmiast zgłaszać i będą one niezwłocznie badane i rozwiązywane.

8.5. Zachowanie, które stanowi molestowanie, dyskryminację lub odwet, będzie odpowiednio traktowane. Odpowiednie działania mogą obejmować na przykład szkolenia, skierowanie do poradni lub środki dyscyplinarne, takie jak ostrzeżenie, nagana, wstrzymanie awansu lub podwyżki wynagrodzenia, przeniesienie, czasowe zawieszenie bez prawa do wynagrodzenia lub zwolnienie z pracy, w zależności od tego, co PFM SA uzna za stosowne w danych okolicznościach



8.6. Fałszywe i złośliwe skargi dotyczące molestowania, dyskryminacji lub odwetu (w przeciwieństwie do skarg, które nawet jeśli są błędne, zostały złożone w dobrej wierze) mogą podlegać odpowiednim działaniom dyscyplinarnym.

8.7. Niniejsza procedura określa

- Środki i procedury zgłaszania przez pracowników incydentów, tak aby było jasne, do kogo należy zgłaszać incydenty lub skargi.
- Sposoby i procedury zgłaszania przez pracowników incydentów do kogoś innego niż przełożony, jeśli pracodawca lub przełożony jest domniemanym sprawcą molestowania, tak aby było jasne, do kogo należy zgłaszać skargi.
- Jeśli domniemanym sprawcą molestowania jest przełożony, osobą właściwą do przyjmowania skarg jest przedstawiciel działu kadr lub inna wyznaczona przez Zarząd osoba
- jeśli domniemanym sprawcą molestowania jest pracodawca, wyznaczoną osobą jest członek zarządu lub inna wskazana osoba.

8.8. Raport z incydentu musi zawierać następujące informacje:

- imię i nazwisko osoby składającej skargę oraz jej dane kontaktowe.
- imię i nazwisko domniemanego sprawcy (sprawców) molestowania, stanowisko i dane kontaktowe (jeśli są znane)
- nazwiska świadków (jeśli są) lub innych osób posiadających istotne informacje o zdarzeniu (jeśli są) oraz informacje kontaktowe (jeśli są znane)
- szczegóły dotyczące zdarzenia, w tym data(y), częstotliwość i miejsce(a) domniemanego zdarzenia(ów)
- wszelkie dokumenty uzupełniające, które pracownik skarżący się na molestowanie może posiadać, a które są istotne dla skargi
- lista wszelkich dokumentów, które świadek, inna osoba lub domniemany sprawca molestowania może posiadać, a które mają związek ze skargą.

9. Whistleblowing

9.1. System zgłaszania nieprawidłowości (ang. whistleblowing) to rodzaj „etycznego sygnalizowania”, informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy w imię wyższego dobra. Whistleblowing polega na ujawnianiu nieprawidłowości, działań nielegalnych, nieuczciwych lub zakazanych, do których dochodzi w miejscu pracy. Niezbędnym kryterium do tego, by system działał skutecznie jest to, by sygnalista działał w dobrej wierze, czyli w oparciu o fakty i inne obiektywne motywacje, w przeciwieństwie do względów osobistych (np. poczucie niesprawiedliwości, chęć odwetu, czy partykularne interesy jednostki).

9.2. Zgłoszeń można dokonywać w sposób jawny, poufny oraz anonimowy – jednak zaznaczę tu, iż dostęp do skrzynki ma tylko jedna osoba, a informacje przekazywane w zgłoszeniu nie będą nigdzie upubliczniane, a służyć będą dalszemu rozwojowi firmy i poprawie jakości pracy.

9.3. Sygnalista decydując się na zgłoszenie jawne, zgadza się na pełne ujawnienie swojej tożsamości – zarówno osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia, jak i osobom postronnym.





9.4. Zgłoszenie poufne to sytuacja, w której możliwa jest identyfikacja sygnalisty, ale jego dane osobowe są zachowane w sekrecie i nie są udostępniane osobom nieupoważnionym.

9.5. Zgłoszenia anonimowe nie tylko nie ujawnia danych osobowych zgłaszającego, ale także w żaden sposób nie pozwala na jego identyfikację (np. ze względu na wykorzystanie kanałów komunikacji uniemożliwiających identyfikację).

Zarząd PFM SA

Pracownik PFM SA

