



# PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA w spółce WOJSKOWE ZAKŁADY LOTNICZE Nr 4 S.A.

Data wydania: październik 2016

Numer wydania: 1

Zatwierdził: Zarząd Spółki uchwałą numer 14/IV/2016 w dniu 13 października 2016 r.

**Niniejszy dokument jest własnością spółki Wojskowe Zakłady Lotnicze Nr 4 S.A.**

**Zabrania się jakichkolwiek zmian, kopiowania i rozpowszechniania dokumentu.**

**SPIS TREŚCI**

1.	Cel procedury.....	2
2.	Przedmiot procedury.....	2
3.	Zakres stosowania procedury.....	2
4.	Definicje, symbole, oznaczenia.....	2
5.	Odpowiedzialność.....	3
6.	Opis postępowania.....	3
	6.1 Przeciwdziałanie mobbingowi.....	3
	6.2 Działania podejmowane w przypadku zaistnienia mobbingu.....	4
	6.3 Postępowanie w sprawie skargi.....	5
	6.4 Model postępowania w sprawie skargi.....	6
7.	Wykaz załączników.....	7
8.	Rejestr zmian w dokumencie.....	7

## 1. Cel procedury

Celem procedury jest budowa świadomości wokół zjawiska mobbingu, jego rozumienie i rozpoznawanie oraz ujawnianie i eliminowanie niewłaściwych zachowań, w tym przyczyn ich powstawania, a także wspieranie działań mających na celu budowanie i wzmacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.

## 2. Przedmiot procedury

Przedmiotem procedury jest określenie rodzajów i form mobbingu, sposobów podejmowania działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia zachowań mobbingowych, zasad, sposobów i trybu zgłaszania naruszeń natury mobbingowej, wyciągania konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu.

## 3. Zakres stosowania procedury

Procedura ma zastosowanie do wszystkich pracowników spółki Wojskowe Zakłady Lotnicze Nr 4 S.A., bez względu na rodzaj zawartej umowy oraz zajmowane stanowisko.

## 4. Definicje, symbole, oznaczenia

**Spółka** – Wojskowe Zakłady Lotnicze Nr 4 S.A.;

**Pracodawca** – Prezes Zarządu WZL-4 S.A., Wojskowe Zakłady Lotnicze Nr 4 S.A.;

**Przełożony** – bezpośredni przełożony pracownika, Prezes Zarządu lub właściwy Członek Zarządu;

**Pracownik** – osoba świadcząca pracę w WZL-4 S.A. S.A. bez względu na rodzaj zawartej umowy oraz zajmowane stanowisko;

**Mobbing** – 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 (art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy);

**Mobbingowany** – każdy pracownik, co do którego stosowane są działania mobbingujące;

**Mobbingujący** – każdy pracownik lub osoba zatrudniona przez Spółkę na innej podstawie, której zachowanie może powodować u innego pracownika poczucie bycia mobbingowanym;

**Koordynator** – Koordynator ds. Etyki oraz procedur antykorupcyjnych.

**Komisja** – Komisja ds. Etyki, która ma za zadanie rozstrzyganie spraw etycznych, w tym natury mobbingowej.

Pozostałe pojęcia jakościowe procedury są zgodne z normą PN-EN ISO 9001 oraz wymaganiami AQAP 2110.

Stosowane w dokumencie nazwy i symbole jednostek organizacyjnych są zgodne z aktualnie obowiązującym w spółce Wojskowe Zakłady Lotnicze Nr 4 S.A. schematem organizacyjnym.