



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 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 (art. 94³ § 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.