Polityka Antydyskryminacyjna

Sedina Pipes Prefabrication sp. z o.o. tworzy środowisko pracy wolne od dyskryminacji, mobbingu i wszelkich form przemocy — dotyczy to wszystkich pracowników i współpracowników.

Dyskryminacja

Nierówne traktowanie ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną, narodowość lub wymiar czasu pracy.

Mobbing

Uporczywe nękanie, zastraszanie lub poniżanie pracownika, które zaniża jego ocenę zawodową lub izoluje go z zespołu.

⚠ Działania sprzeczne z Polityką mogą zostać uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

01

Złóż skargę pisemnie

Do osoby ds. kadr, prezesa Spółki lub wyznaczonej osoby. Skarga musi zawierać opis zdarzeń, daty, wskazanie sprawcy, dowody i podpis.

02

Komisja rozpatruje sprawę

Postępowanie rozpoczyna się w ciągu **7 dni** od wpłynięcia skargi i trwa maksymalnie **30 dni** (w wyjątkowych przypadkach do 3 miesięcy).

03

Decyzja i działania

Komisja ogłasza decyzję większością głosów. Uzasadnienie sporządzane jest w ciągu **14 dni**. Postępowanie jest niejawne.

Komisja i Twoje Prawa

Każdy pracownik ma prawo złożyć skargę i zostać wysłuchanym. Postępowanie chroni prywatność obu stron — zarówno osoby pokrzywdzonej, jak i domniemanego sprawcy.

Skład Komisji

Prezes lub jego przedstawiciel, osoba ds. kadr oraz **przedstawiciel pracowników** wybierany na 1 rok spośród kadry zarządzającej.

Gdy skarga jest zasadna

Spółka eliminuje nieprawidłowości, może ukarać sprawcę zgodnie z Kodeksem pracy oraz — na wniosek pracownika — przenieść go na inne stanowisko.

Skargi anonimowe

Są analizowane, jednak jeśli brakuje danych niezbędnych do rozpatrzenia, postępowanie może nie być kontynuowane.

Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z Polityką i odbyć szkolenie antydyskryminacyjne w czasie pracy. Szkolenie wstępne prowadzi pracownik ds. kadr.

Wyłączenie członka Komisji

Jeśli skarga dotyczy członka Komisji, zostaje on wyłączony z obrad — na jego miejsce powołuje się innego przedstawiciela kadry zarządzającej.

Rozwiązanie umowy nie kończy sprawy

Postępowanie toczy się dalej nawet po rozwiązaniu stosunku pracy — celem jest ustalenie faktów i zapobieganie podobnym zdarzeniom w przyszłości.