

WODOCIĄGI SŁUPSK Spółka z o.o.	
WPEŁYNEŁO	Nr 4027/1715
dn. 2017-12-21	7/11/12
DZIAŁ	TERMIN ZAŁĄT.

PROTOKÓŁ KONTROLI

Nazwa i adres jednostki kontrolowanej: „Wodociągi Słupsk” Sp. z o.o. z siedzibą w Słupsku
ul. Elizy Orzeszkowej 1, 76-200 Słupsk

Przedmiot kontroli: **Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**

Termin kontroli: 15 kwietnia 2017 roku – 15 grudnia 2017 roku

Kontrola została przeprowadzona przez członka Rady Nadzorczej „Wodociągi Słupsk” Sp. z o.o. – [REDAKTOWANE] Podstawą czynności kontrolnych była Uchwała Rady Nadzorczej „Wodociągi Słupsk” Sp. z o.o. nr 32/2016 z dnia 22 września 2016 roku oraz postanowienia art. 219 § 1, § 4 i § 5 ustawy z dnia 19 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1577 ze zm.).

Wyjaśnień i informacji na potrzeby przedmiotowej kontroli udzielił:

- [REDAKTOWANE] – Kierownik Biura Zarządu jednostki kontrolowanej.

Celem kontroli było przede wszystkim uzyskanie informacji na temat: procedur obowiązujących w Spółce w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom – dyskryminacji i mobbingowi, sposobu zapoznania pracowników z tymi procedurami, podejmowanych działań w praktyce i ich efektywności.

Ustalenia dokonane w wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych:

W jednostce kontrolowanej obowiązują akty – „Kodeks etyczny” wprowadzony uchwałą Zarządu nr 12 z dnia 29.10.2015 roku oraz „Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna” wprowadzona uchwałą Zarządu nr 11 z dnia 29.10.2015 roku (zwana dalej WPAiA).

„Kodeks etyczny” w swej treści (punkt IV – Zobowiązania wobec pracowników) zawiera ogólne zasady odnoszące się do przedmiotu kontroli i wprost wskazuje, że wszyscy pracownicy są równo traktowani w zakresie warunków zatrudnienia oraz mają zapewniony równy dostęp do awansu i szkoleń. Jednocześnie „Kodeks etyczny” stanowi, że w Spółce nie akceptuje się żadnych form prześladowania i poniżania pracowników, a każdy pracownik zobligowany jest do piętnowania i zgłaszania wszelkich przejawów mobbingu, dyskryminacji i molestowania. Zostały także przykładowo

wskazane formy zakazanego zachowania – upokarzanie, obrażanie, ubliżanie, zastraszanie innych pracowników.

WPAiA stanowi uszczegółowienie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz reguluje tryb postępowania w przypadku zaistnienia niepożądanych zachowań. Akt ten zawiera definicje mobbingu, molestowania, dyskryminacji i nierównego traktowania. WPAiA wprowadza obowiązki w zakresie przeciwdziałania wyżej wymienionym zjawiskom zarówno po stronie Zarządu Spółki (obowiązek podejmowania wszelkich działań celem zapobiegania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji), jak i po stronie pracowników (obowiązek niepodejmowania działań noszących znamiona mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz obowiązek zawiadamiania przełożonych o wszystkich zachowaniach noszących znamiona tych zjawisk).

WPAiA wprowadziła również procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, tj. pisemną formę skargi zawierającą elementy określone w akcie i procedurę jej rozpatrywania przez powołaną przez Prezesa lub Członka Zarządu Komisję oraz wskazała środki, jakimi dysponuje pracodawca w razie uznania skargi za zasadną. Jednocześnie WPAiA nakłada na pracodawcę obowiązek podjęcia działań prewencyjnych, w tym czynności sprawdzających lub wyjaśniających, w razie pojawienia się zgłoszeń anonimowych.

W toku kontroli ustalono, że w chwili wprowadzenia w życie (październik 2015 roku) WPAiA każdy pracownik otrzymał od kierownika właściwego działu do przeczytania WPAiA oraz do podpisania oświadczenie o zapoznaniu się z WPAiA (wzór stanowi załącznik do uchwały wprowadzającej WPAiA), które następnie zostało wpięte do akt pracowniczych. Nowi pracownicy otrzymują do przeczytania WPAiA podczas zatrudniania w Dziale Kadr i po zapoznaniu się z aktem podpisują oświadczenie.

Kodeks etyczny został przekazany pracownikom do zapoznania się przez kierowników działów. Osoby zatrudniane zapoznają się z kodeksem w Dziale Kadr.

Od momentu wejścia w życie Kodeksu etycznego i WPAiA do Zarządu nie trafiły informacje o zjawiskach niepożądanych. Nie została także złożona skarga w rozumieniu postanowień § 4 WPAiA. Wobec powyższego nie była powoływana stosowna Komisja.

Nie było także zgłoszeń anonimowych, które skutkowałyby podjęciem działań wyjaśniających i prewencyjnych, o których mowa w § 4 ust. WPAiA.

W toku kontroli ustalono również, że obowiązki w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom mobbingu, molestowania i dyskryminacji nałożone są na osoby zarządzające w Spółce

poprzez np. jednoznaczne zapisy Regulaminu organizacyjnego (*Do kompetencji i obowiązków dyrektorów, głównych specjalistów i kierowników komórek organizacyjnych należy w szczególności: a. współdziałanie z Zarządem i pracownikami Spółki na zasadach określonych w obowiązujących przepisach i regulacjach wewnętrznych, w celu zachowania harmonijnej współpracy i osiągnięcia konsensusu, zgodnie z interesem Spółki (...) - § 10, ust.10, pp. a.*).

Wnioski:

Analiza podejmowanych przez Spółkę czynności w zakresie **polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji** pozwala na stwierdzenie, iż opracowane zostały procedury w tym zakresie i pracodawca podjął stosowne działania mające na celu eliminację niepożądanych zjawisk. Działania spółki są działaniami efektywnymi, zgodnymi z obowiązującymi przepisami. Wydają się, że także zapoznanie pracowników z obowiązującymi w tym zakresie aktami jest efektywne; ponadto ustalono, że każda zainteresowana osoba może otrzymać wydruk WPAiA lub Kodeksu etycznego, bądź plik elektroniczny na pocztę – po zgłoszeniu wniosku do kierownika działu lub Kadr (analogicznie do wszystkich innych dokumentów). Ustanowione procedury są nieskomplikowane, jasne w swojej treści i pozwalają pracownikom każdego szczebla na podjęcie czynności w razie podejrzenia zaistnienia zachowań niosących znamiona działań zakazanych.

W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie działań podejmowanych w sferze stanowiącej przedmiot działań kontrolnych.

Pouczenie:

Kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo wniesienia w terminie 14 dni pisemnych zastrzeżeń do protokołu.

Kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo odmowy podpisania protokołu i złożenia na tę okoliczność stosownego wyjaśnienia. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do podpisania protokołu przez zespół kontrolny oraz realizacji przez jednostkę kontrolowaną wydanych zaleceń.

Kontrolowany

21.12.2017

(data i podpis)

Kontrolujący

21.12.2017

(data i podpis)

Informacja o wyłączeniu jawności informacji publicznej na podstawie art. 8 ust. 5 o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 902).

Podstawa prawna wyłączenia jawności:

Art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Art. 24 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

Podmiot, którego dotyczy wyłączenie jawności: ochrona prywatności osób fizycznych.

Zakres wyłączenia: imiona i nazwiska oraz podpisy osób fizycznych.

Osoba dokonująca wyłączenia jawności: Inspektor Ochrony Danych Piotr Piątek

