ZCMC

ԶԱՆԳԵԶՈՒՐ
ՊԱՀՊԱՆԵԼՈՎ
ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ

«ԶԱՆԳԵԶՈՒՐԻ ՊՂՆԶԱՄՈԼԻԲԴԵՆԱՅԻՆ ԿՈՄԲԻՆԱՏ» ՓԲԸ

Աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությունների, խտրականության և հաշվեհարդարի դեմ պայքարի քաղաքականություն

www.zcmc.am

Տարբերակ 1.0
Հաստատված է տնօրենների խորհրդի կողմից
27.11.2024թ.

Աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությունների, խտրականության և հաշվեհարդարի դեմ պայքարի քաղաքականություն

Բ Ո Վ Ա Ն Դ Ա Կ Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն

03 ՆՊԱՏԱԿ

03 ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

04 ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐ

04
- Բռնություն
- Ոտնձգություն
- Սեռական ոտնձգություն
- Խտրականություն

05
- Հաշվեհարդարի բացառում

06 ԿԻՐԱՌՈՒԹՅԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԸ

«ՉԱՆԳԵԶՈՒՐԻ ՊՂՆՁԱՄՈԼԻԲԴԵՆԱՅԻՆ ԿՈՄԲԻՆԱՏ»

Աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությանների, խտրականության և հաշվեհարդարի դեմ պայքարի քաղաքականություն

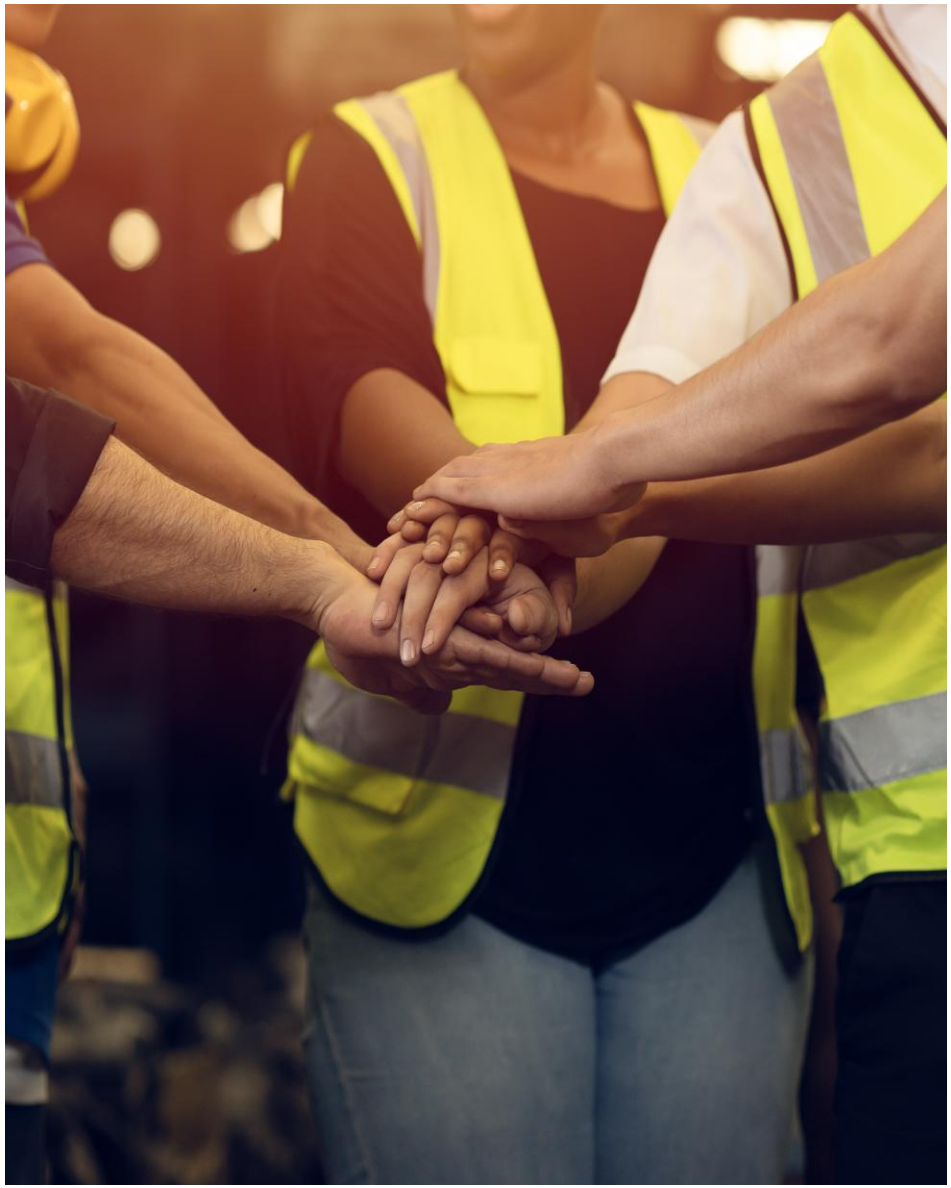
ՆՊԱՏԱԿԸ

Սույն քաղաքականության նպատակն է՝ ներկայացնել «Չանգեզուրի պղնձամոլիբդենային կոմբինատ» ՓԲԸ-ի (այսուհետև «**Ընկերություն**» կամ «**ՉՊՄԿ**»)՝ աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությունների, ներառյալ սեռական ոտնձգությունների, խտրականության և հաշվեհարդարի դեմ պայքարի հիմնարար մոտեցումները և սկզբունքները: Այս քաղաքականությունը համահունչ է Ընկերության համընդհանուր նպատակին՝ այն է, Ընկերությունում բոլորի համար ստեղծել անվտանգ և ապահով միջավայր:

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ընդհանուր դրույթներ

ՉՊՄԿ-ն խստիվ արգելում է աշխատավայրում բռնության բոլոր դրսևորումները (այդ թվում՝ դրա սպառնալիքները), ոտնձգությունները (ներառյալ սեռական ոտնձգությունը), խտրականությունը և հաշվեհարդարը:



ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐ

Բռնություն ասելով հասկացվում է.

- Ֆիզիկական բռնություն, ներառյալ կռիվ և ֆիզիկական վնաս պատճառող ցանկացած այլ կոնտակտ.
- Գործողություն, որը սպառնում, վախեցնում կամ հարկադրում է որևէ այլ անձի.
- Վիրավորանքներ, անվանակոչումներ, հայհոյախոսություն և այլ վիրավորական վարքագիծ.
- Ահաբեկում ուղղակի կամ քողարկված բանավոր սպառնալիքների միջոցով, և/կամ
- Վերոնշյալներին բնույթով նման ցանկացած այլ գործողություն:

Խտրականություն՝ ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում՝ սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ, սուբէթնիկ, կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելության, գույքային վիճակի, ծննդյան, հաշմանդամության, տարիքի հիմքով, կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի որևէ այլ հանգամանքով պայմանավորված, որի նպատակը կամ արդյունքը նվազ բարենպաստ վերաբերմունքն է աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակում կամ առնչությամբ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումը օբյեկտիվորեն հիմնավորված է օրինական նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար օգտագործվող միջոցները համաչափ են և անհրաժեշտ:

Եթե աշխատողը հարցեր ունի աշխատավայրում բռնության, խտրականության, ոտնձգության կամ հաշվեհարդարի վերաբերյալ, նա պետք է խորհրդակցի իր ղեկավարի կամ ՄՌ կառավարման բաժնի հետ և վարչական դեպարտամենտի հետ:

Ոտնձգություն՝ խոսք կամ ֆիզիկական գործողություն (կամ գործողությունների շարք), որն ուղղված է անձին նվաստացնելուն, ահաբեկելուն, նրա նկատմամբ ագրեսիվ թշնամանք ցուցաբերելուն, կամ նմանատիպ ագրեսիվ դրսևորումներ: Ոտնձգությունների օրինակները ներառում են, բայց չեն սահմանափակվում հետևյալով.

- Ռասայական կամ էթնիկ բնույթի վիրավորանքներ, մականուններ,
- Վիրավորանք և ծաղրանք,
- Ստորացուցիչ կամ սպառնալից կատակներ կամ դիտողություններ,
- Անպատշաճ բանավոր, պատկերավոր կամ ֆիզիկական վարքագիծ,
- Նվաստացուցիչ հաղորդագրությունների, տեսանյութերի ուղարկում կամ տեղադրում հաղորդագրությունների կամ սոցիալական ցանցերի միջոցով:

Սեռական ոտնձգությունը՝ սեռական բնույթի բանավոր կամ ֆիզիկական գործողություն կամ գործողությունների մի շարք է, որը ներառում է աշխատողի վրա ճնշում գործադրելով նրան որևէ սեռական գործողության հակելը, կամ նման գործողության հասցեատիրոջ համար կրում է ստորացուցիչ, նվաստացուցիչ, թշնամական կամ այլ կերպ վիրավորական բնույթ: Սեռական ոտնձգության օրինակները ներառում են, մասնավորապես, առանց անձի համաձայնության նրա հանդեպ սեռական բնույթի գործողությունները, սեռական բնույթի գործողությունների դիմաց օգուտ առաջարկելը, ֆիզիկական շփումը և սեռական բնույթի գործողություններ ձեռնարկելը, սեռական բնույթի արտահայտությունները, ինտիմ տեսանյութերի կամ պատկերների՝ էկրանին ցուցադրումը, սեռական բնույթի պահանջների ներկայացումը՝ խոսքով կամ գործողություններով, սեռական բնույթի նամակներ կամ հաղորդագրություններ ուղարկելը:

Թեև աշխատողների միջև ռոմանտիկ հարաբերություններն արգելված չեն, աշխատողները պետք է ապահովեն, որ միմյանց նկատմամբ անձնական ռոմանտիկ բնույթի դրսևորումները լինեն հարգալից և հարկադրանքից զերծ: Ավելին, աշխատողները պետք է խուսափեն աշխատավայրում հրապարակային ռոմանտիկ դրսևորումներից:

Հաշվեհարդարի բացառում

ԶՊՄԿ-ն հանձնառու է բացառել հաշվեհարդարը այն անձանց կամ նրանց ընտանիքի անդամների նկատմամբ, ովքեր հաղորդում են աշխատավայրում ենթադրյալ բռնության, ապօրինի ոտնձգությունների (ներառյալ սեռական ոտնձգությունների), խտրականության կամ աշխատավայրում այլ անպատշաճ վարքագծի մասին, ընդդիմանում են դրանց կամ մասնակցում են դրանց հետաքննությանը:

Աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությունների, խտրականության և հաշվեհարդարի վերաբերյալ ԶՊՄԿ-ի քաղաքականությունը կիրառվում է բոլոր աշխատողների, աշակերտների ու փորձնակների նկատմամբ: ԶՊՄԿ-ն արգելում է աշխատողներին ոտնձգություններ կատարել, խտրականություն դրսևորել կամ հաշվեհարդար տեսնել գործընկերների, վաճառողների, մատակարարների, կապալառուների և ԶՊՄԿ-ի հետ համագործակցող այլ անձանց դեմ: Ցանկացած նման ոտնձգություն, խտրականություն և հաշվեհարդար հիմք կհանդիսանա կարգապահական պատասխանատվության համար: ԶՊՄԿ-ն նաև արգելում է իր գործընկերներին, մատակարարներին, կապալառուներին և ԶՊՄԿ-ի հետ համագործակցող այլ անձանց՝ ոտնձգություններ կատարել, խտրականություն դրսևորել կամ հաշվեհարդար տեսնել ԶՊՄԿ աշխատողների նկատմամբ, իսկ նման ոտնձգությունների դեպքում կկիրառվեն համապատասխան միջոցներ:

Եթե աշխատողը ողջամիտ հիմքեր ունի կարծելու, որ ինքը ենթարկվում կամ ենթարկվել է աշխատավայրում բռնության, ոտնձգության (ներառյալ՝ սեռական ոտնձգության), խտրականության կամ հաշվեհարդարի՝ մեկ այլ աշխատակցի կամ ԶՊՄԿ-ի հետ համագործակցող երրորդ անձի կողմից, ապա աշխատողին հորդորվում է կապ հաստատել ՄՌԿ բաժնի հետ՝ էլեկտրոնային փոստով, hr@zcmc.am հասցեով: Բացի այդ, եթե աշխատողը ականատես է լինում մեկ այլ աշխատողի կամ սույն Քաղաքականությամբ պաշտպանված որևէ անհատի կողմից կամ նրա դեմ աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությունների, խտրականության կամ հաշվեհարդարի դեպքի, ապա նման միջադեպի մասին ևս անհրաժեշտ է հայտնել:

Տնօրենները/ղեկավարները աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությունների, խտրականության կամ հաշվեհարդարի վերաբերյալ որևէ բողոք ստանալու դեպքում պետք է անհապաղ այդ բողոքը հաղորդեն ՄՌ կառավարման բաժին՝ hr@zcmc.am հասցեով և հնարավորության դեպքում համապատասխան միջոցներ ձեռնարկեն կանխելու այն:

ԶՊՄԿ-ն առավելագույն լրջությամբ է վերաբերվում աշխատավայրում բռնության, ոտնձգության (ներառյալ սեռական ոտնձգության), խտրականության և հաշվեհարդարի վերաբերյալ բոլոր բողոքներին: Որևէ աշխատող չի կարող ենթարկվել վրեժխնդրության, ահաբեկման կամ ոտնձգության՝ սույն Քաղաքականության համաձայն միջադեպերի մասին հայտնելու կամ հետաքննությանը համագործակցելու համար:

ՄՌ կառավարման բաժինը և վարչական դեպարտամենտը, անհրաժեշտության դեպքում, իրավաբանական և անվտանգության դեպարտամենտների օժանդակությամբ կանցկացնի աշխատավայրում բռնության, ոտնձգությունների, խտրականության կամ հաշվեհարդարի վերաբերյալ բոլոր բողոքների հետաքննությունը: Այն դեպքերում, երբ ներքին հետաքննությունը համարվում է աննպատակահարմար՝ շահերի հնարավոր բախման կամ անկողմնակալության վերաբերյալ անորոշություններից ելնելով, ՄՌ կառավարման բաժինը և վարչական դեպարտամենտը, Գլխավոր տնօրենի առաջին տեղակալի հաստատմամբ, կարող է ներգրավել անկողմնակալ և համապատասխան որակավորում ունեցող արտաքին մասնագետի՝ հետաքննություն իրականացնելու և համապատասխան գործողությունների վերաբերյալ եզրակացություն և առաջարկություններ ներկայացնելու համար:

Ընկերությանը հաղորդված ոտնձգության, խտրականության կամ հաշվեհարդարի վերաբերյալ բոլոր բողոքները կքննվեն՝ հարցի զգայուն էության (ներառյալ, հնարավորության սահմաններում՝ գաղտնիության ապահովման) նկատառումներով, հաշվի առնելով ԶՊՄԿ-ի կողմից մանրակրկիտ հետաքննություն իրականացնելու անհրաժեշտությունը:

Եթե որևէ աշխատող կամ ԶՊՄԿ-ի հետ համագործակցող որևէ անձ ցանկանում է սույն Քաղաքականության որևէ խախտման մասին հայտնել անանուն ու գաղտնի եղանակով, նա կարող է դա անել Ազդարարման քաղաքականության համաձայն:

Սույն քաղաքականության խախտումը կհանգեցնի կարգապահական պատասխանատվության: Ավելին, ղեկավարները կամ տնօրենները, ովքեր անտեսում են իրենց ենթակաների կողմից այս քաղաքականության հնարավոր խախտումները կամ դրանց մասով թողտվություն են դրսևորում, նույնպես կենթարկվեն կարգապահական տույժերի:

ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԸ

Սույն Քաղաքականությունը կիրառվում է ԶՊՄԿ-ի ողջ անձնակազմի նկատմամբ, ներառյալ բարձրաստիճան ղեկավարները: Սույն Քաղաքականությունը կիրառվում է նաև գործընկերների, մատակարարների, կապալառուների և ԶՊՄԿ-ի հետ համագործակցող այլ անձանց նկատմամբ, եթե նրանք աշխատում են ԶՊՄԿ-ի տարածքում կամ առնչվում են ԶՊՄԿ-ի աշխատողների հետ:

Հրապարակման ամսաթիվը 25.12.2024թ.

Հեղինակ և նախագծի ղեկավար՝
Արտյոմ Պետրոսյան

Հեղինակ՝
Արմեն Ստեփանյան