



POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA
MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI
ENERGOPROJEKT-KATOWICE SA

www.epk.com.pl





Szacunek, równość i godność
to nasze fundamenty



1. Definicje stosowane w dokumencie

Pojęciom używanym w niniejszej procedurze nadaje się następujące znaczenie:

1. **Kodeks Pracy** – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465);
2. **Mobbing** – uregulowane w art. 94³ Kodeksu Pracy – 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;
3. **Dyskryminacja** – uregulowana w art. 18^{3a} Kodeksu Pracy – odmienne traktowanie różnych podmiotów, które znajdują się w podobnej sytuacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na
- wymiar czasu pracy i formę zatrudnienia. Podobieństwo sytuacji winno oceniać się w oparciu o obiektywne i weryfikowalne okoliczności istotne;
4. **Pracodawca** – Biuro Studiów, Projektów i Realizacji „ENERGOPROJEKT-KATOWICE” Spółka Akcyjna w Katowicach, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Katowice-Wschód w Katowicach, Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS:0000052247;
5. **Zatrudniony** – osoby zatrudnione u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej;
6. **Procedura** – niniejsza Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
7. **Komisja Antymobbingowa** – zespół powołany w celu wyjaśnienia zgłoszonego przez Zatrudnionego przypadku mobbingu lub dyskryminacji.

2. Prawa i obowiązki Zatrudnionych i Pracodawcy

2.1. Obowiązki Pracodawcy

1. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa zachowania, w tym działania opisane w Procedurze, w celu zapobiegania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy bądź w związku z pracą wykonywaną przez Zatrudnionych.
2. Pracodawca ma na celu uświadomienie Zatrudnionym, iż wszelkie formy i przejawy zachowań stwarzających zagrożenie, zmierzające do szykanowania, poniżenia lub dyskryminacji czy też wykorzystania drugiej osoby nie są przez Pracodawcę akceptowalne i nie będą przez niego tolerowane, jak również Pracodawca deklaruje wprowadzenie skutecznych i zrozumiałych metod, mających na celu ujawnienie i wyeliminowanie niedopuszczalnych form zachowań.
3. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, celem niwelowania skutków społecznych mobbingu i dyskryminacji, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom mobbingu i dyskryminacji.
4. Pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu Pracy, działań wobec osób dopuszczających się mobbingu i dyskryminacji.
5. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania przez Zatrudnionego zgłoszenia.
6. Pracodawca podejmuje działania wskazane w Procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu i dyskryminacji z innego źródła niż zgłoszenie Zatrudnionego.



2.2. Uprawnienia i obowiązki Zatrudnionych

1. Każdy Zatrudniony, w stosunku do którego podejmowane są zachowania mobbingowe, bądź też działania mające charakter dyskryminacji, ma prawo żądać podjęcia przez Pracodawcę działań zmierzających do zapewnienia zaprzestania stosowania mobbingu i dyskryminacji.
2. Skorzystanie przez Zatrudnionego z uprawnienia wskazanego w pkt. 1 w żaden sposób nie wyłącza prawa Zatrudnionego do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa.
3. Zatrudniony nie może ponieść negatywnych konsekwencji z powodu dokonania zgłoszenia prawdziwego i potwierdzonego, w trakcie prowadzonych działań wyjaśniających, w przypadku mobbingu lub dyskryminacji.
4. Każdy z Zatrudnionych, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach stosowania mobbingu lub dyskryminacji, zobowiązany jest do dokonania zgłoszenia w sposób opisany w Procedurze.
5. Zatrudniony dokonujący zgłoszenia przypadku mobbingu ma obowiązek dostarczenia materiału dowodowego potwierdzającego jego zaistnienie.
6. Bezpodstawne pomawianie o mobbing lub dyskryminację jest bezwzględnie zabronione.
7. Prowadzenie przez Zatrudnionych działań lub okazywanie zachowań uznanych w Kodeksie Pracy za mobbing lub dyskryminację uważa się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 Kodeksu Pracy bądź ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z umowy.
8. Nieinformowanie przez Zatrudnionych swojego Pracodawcy o zaobserwowanym zachowaniu innych Zatrudnionych, które może być uznane – w myśl przepisów Kodeksu Pracy – za mobbing, uważa się za naruszenie obowiązków pracowniczych bądź obowiązków wynikających z umowy.

3. Odpowiedzialność za mobbing i dyskryminację

1. Osoby dopuszczające się mobbingu lub dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie pracy;
2. Osoby, które bezpodstawnie pomawiają inną osobę, bądź grupę osób o mobbing lub dyskryminację podlegają odpowiedzialności przewidzianej w odpowiednich przepisach prawa. Ponadto ww. zachowania uważa się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 Kodeksu Pracy bądź ciężkie naruszenie obowiązków wynikających z umowy.

4. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

1. Pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi i dyskryminacji, polegającą w szczególności na:
 - a. niezwłocznym reagowaniu Pracodawcy na sygnały Zatrudnionych dotyczące stosowania mobbingu i dyskryminacji;
 - b. stosowaniu działań zapobiegawczych przez osoby przełożone, związanych w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy, czytelnego określania zakresów odpowiedzialności wobec Zatrudnionych, otwartej komunikacji

z Zatrudnionymi oraz skutecznego identyfikowania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych pomiędzy Zatrudnionymi;

- c. wdrożeniu Procedury, mającej na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.
2. Do realizacji zadań określonych w punkcie 1 powyżej upoważnieni są w szczególności Zarząd, Dyrektor ds. Komunikacji i Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Kierownik Działu Kadr i Płac.

5. Proces dokonywania zgłoszeń przypadków mobbingu i dyskryminacji

1. Każdy Zatrudniony będący ofiarą lub świadkiem mobbingu bądź dyskryminacji ma prawo i jednocześnie obowiązek dokonania zgłoszenia każdego z wyżej wymienionych przypadków do Pracodawcy.
2. Każde zgłoszenie winno być wniesione zgodnie z zasadami zgłaszania nieprawidłowości opisanymi w Polityce Zgłaszania Nieprawidłowości obowiązującej u Pracodawcy.
3. Rozpatrzenie Zgłoszenia przez Pracodawcę nastąpi zgodnie z zasadami opisanymi w Polityce Zgłaszania Nieprawidłowości obowiązującej u Pracodawcy.



A modern office environment with large windows, blue walls, and people working at desks. A man in the foreground is looking at a smartphone.

Razem tworzymy
środowisko wolne od
mobbingu i dyskryminacji



*Nigdy nie jest zbyt późno, aby stanąć po stronie
sprawiedliwości i szacunku dla każdego człowieka*

ENERGOPROJEKT-KATOWICE SA

ul. Jesionowa 15
40-159 Katowice

epk@epk.com.pl
32 20 89 215

www.epk.com.pl

