

**Indeks: POL\_005/2018/E1/GK**  
**Właściciel: Dyrektor Departamentu Zarządzania**  
**Zasobami Ludzkimi PKP Energetyka S.A.**

Wprowadzono dokumentem: Uchwała Zarządu Nr 439 z dnia 16 października 2018 r.

Data przyjęcia: 2018/10/16  
Obowiązuje od: 2018/10/16

# **Wewnętrzna**

## **Polityka Antymobbingowa**

### **w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka**



GRUPA KAPITAŁOWA  
**PKP ENERGETYKA**

## **WSTĘP**

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka (dalej: Polityka) jest instrumentem kształtującym zasady współżycia społecznego, w tym przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu. Wdrożenie Polityki wspiera przestrzeganie przez pracodawcę przepisów wynikających z treści z art. 94<sup>3</sup> oraz w związku z art. 18<sup>3a-3e</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Niniejsza Polityka obowiązuje w każdej spółce Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

## **ROZDZIAŁ I**

### **Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

Dla potrzeb niniejszej Polityki użyte w niej określenia oznaczają:

- 1) Polityka – niniejsza polityka dotycząca przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu;
- 2) Pracownik – osoba zatrudniona w PKP Energetyka S.A. bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko;
- 3) Pracodawca – spółka Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- 4) 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;
- 5) Dyskryminacja/Nierówne traktowanie w zatrudnieniu – wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie Pracowników znajdujących się w takiej samej lub porównywalnej sytuacji, ze względu na niedozwolone przyczyny (np. z powodu płci, wieku, przynależności związkowej, wyznania) i nieuzasadnione obiektywnymi kryteriami, którego efektem jest przekreślenie lub naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia;

- 6) Komisja Antymobbingowa – komisja działająca w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka, powołana zgodnie z niniejszą Polityką, której zadaniem jest rozpatrywanie skarg dotyczących mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu;
- 7) Zawiadomienie – zgłoszenie dotyczące mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania w zatrudnieniu, skierowane do Komisji Antymobbingowej zgodnie z Polityką;
- 8) Linia Etyki – zewnętrzny elektroniczny system przyjmowania zgłoszeń dotyczących nadużyć zaistniałych u Pracodawcy, dostępny pod następującym adresem internetowym: <https://pkpenergetyka.liniaetyki.pl/zglos-problem.php>

## **§ 2**

1. Przepisy Polityki obowiązują wszystkich Pracowników.
2. Każdy Pracownik, przed rozpoczęciem pracy, ma obowiązek zapoznania się z postanowieniami Polityki i podpisać stosowne oświadczenie, które jest załączane do jego akt osobowych.

## **ROZDZIAŁ II**

### **Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu**

## **§ 3**

1. Pracodawca jest zobowiązany podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, zmierzające do przeciwdziałania (zapobiegania) mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu.
2. W szczególności Pracodawca przeciwdziała mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, poprzez:
  - 1) upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia, poprzez prowadzenie kampanii informacyjnych oraz szkoleń wewnętrznych wśród Pracowników;

- 2) co najmniej coroczne dokonywanie ocen realizacji celów i założeń Polityki oraz ich dokumentowanie.
3. Pracodawca zobowiązany jest do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa działań, zmierzających do usunięcia skutków społecznych mobbingu, dyskryminacji czy nierównego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności pomocy ofiarom mobbingu, dyskryminacji czy nierównego traktowania.
4. Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia działań wskazanych w Polityce w każdym przypadku otrzymania Zawiadomienia, jak również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu mobbingu, dyskryminacji czy nierównego traktowania w zatrudnieniu, z innego źródła aniżeli Zawiadomienie.

### **ROZDZIAŁ III**

#### **Procedura postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania**

##### **§ 4**

1. Każdy Pracownik, który doznał mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania lub który zauważył, że inny Pracownik doznał mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania lub zauważył zdarzenia noszące znamiona mobbingu dyskryminacji lub nierównego traktowania, ma prawo do zgłoszenia tego:
  - 1) w sposób bezpośredni do Rzecznika Etyki, bezpośredniego przełożonego lub przełożonego wyższego szczebla,
  - 2) w sposób pośredni (w szczególności wówczas, gdy zgłoszenie dotyczy bezpośredniego przełożonego):
    - a) poprzez Linię Etyki (obsługiwany przez firmę zewnętrzną elektroniczny system przyjmowania zgłoszeń dotyczących nadużyć zaistniałych u Pracodawcy) – wypełniając formularz dostępny na stronie: <https://pkpenergetyka.liniaetyki.pl/zglos-problem.php> lub wysyłając na adres: [liniaetyki@pkpenergetyka.pl](mailto:liniaetyki@pkpenergetyka.pl);
    - b) dzwoniąc na numer anonimowej linii telefonicznej, tel. 22 290 69 11 (czynna od poniedziałku do piątku w godz. 7:00-18:00);
    - c) kierując pismo na adres:

Rzecznik Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka ul. Hoża 63/67, 00-681  
Warszawa.

2. Zawiadomienie powinno zawierać następujące informacje:

- 1) wskazanie przejawu mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania, tj. opis konkretnego działania lub zaniechania, które Pracownik uznał za mobbing, dyskryminację lub nierówne traktowanie;
- 2) opis okoliczności jego wystąpienia, łącznie z data zdarzenia;
- 3) ewentualne dowody (np. dokumenty, świadkowie) mogące potwierdzić wskazane przejawy mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania;
- 4) wskazanie Pracownika lub Pracowników, którzy dopuścili się mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania oraz wskazanie pokrzywdzonego Pracownika, jeśli nie jest nim zawiadamiający.

3. Anonimowe Zawiadomienie będzie przedmiotem postępowania wyjaśniającego, jeżeli będzie zawierało elementy wymienione w ust. 2 powyżej oraz jeżeli z jego treści i okoliczności towarzyszących jego złożeniu będzie wynikało, że zgłoszone w nim nadużycia mogą mieć rzeczywisty charakter.

4. Wszelkie informacje zawarte w Zawiadomieniu oraz czynności podejmowane w ramach Polityki są poufne i nie będą ujawniane innym Pracownikom lub osobom trzecim, za wyjątkiem zakresu niezbędnego do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego zgodnie z niniejszą Polityką lub w zakresie wymaganym prawem.

## **§ 5**

1. Zawiadomienie, złożone przez Pracownika bezpośrednio przełożonemu, powinno zostać niezwłocznie przekazane Rzecznikowi Etyki, nie później jednak niż 2 dni robocze.
2. Po otrzymaniu Zawiadomienia, Pracodawca może, jeżeli uzna to za zasadne, podjąć wszelkie działania, które uzna za właściwe w danej sytuacji (w szczególności udzielając, w miarę możliwości, na wniosek lub za zgodą Pracownika zaangażowanego w sprawę, urlopu wypoczynkowego, przenosząc go na inne stanowisko pracy, itp.).

## § 6

1. Komisja Antymobbingowa jest powoływana przez Zarząd PKP Energetyka S.A. działa we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
2. Szczegółowe zasady pracy Komisji Antymobbingowej określa Regulamin Działania Komisji Antymobbingowej.
3. Pracodawca wyposaża Komisję Antymobbingową w środki konieczne do wykonywania jej zadań.
4. Komisja Antymobbingowa składa się, co najmniej z trzech osób, tj. Rzecznika Etyki PKP Energetyka S.A., radcy prawnego wyznaczonego przez Dyrektora ds. Obsługi Prawnej oraz sekretarza – pracownika Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi.
5. W skład Komisji Antymobbingowej, przy poszczególnych Zawiadomieniach, wchodzi również każdorazowo Pracownik wskazany przez osobę składającą Zawiadomienie lub przedstawiciel związków zawodowych będący Pracownikiem wskazany przez osobę składającą Zawiadomienie. W skład Komisji Antymobbingowej mogą wchodzić również eksperci zewnętrzni (np. prawnik, psycholog).
6. Członkami Komisji Antymobbingowej nie mogą być osoby, których dotyczy Zawiadomienie lub które pozostają w jakikolwiek sposób zaangażowane w sprawę i niegwarantujące bezstronności postępowania.
7. Skład osobowy Komisji Antymobbingowej może ulec zmianie, jeżeli ze względu na okoliczności danej sprawy, osoby wchodzące w jej skład zostaną uznane za niewłaściwe do rozpoznania sprawy. Wówczas Pracodawca powoła innego członka Komisji Antymobbingowej, zapewniającego bezstronność postępowania.

## § 7

1. Komisja Antymobbingowa przeprowadza postępowanie wyjaśniające w sprawie Zawiadomienia, z uwzględnieniem zasady obiektywizmu, anonimowości oraz kompleksowości badania okoliczności dotyczących zgłoszonego zdarzenia.

2. Na wniosek Komisji Antymobbingowej, Pracodawca ma obowiązek udostępniać członkom Komisji Antymobbingowej dokumenty i udzielać wszelkich niezbędnych informacji w celu ustalenia wszystkich okoliczności rozpatrywanej sprawy.
3. Postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć się nie później niż w terminie 8 tygodni od dnia złożenia Zawiadomienia i powinno zostać zwieńczone sporządzeniem Raportu oraz podjęciem przez Pracodawcę stosownych działań, o których mowa w § 8.
4. O każdym przypadku przekroczenia terminu określonego w ust. 3 powyżej, Komisja Antymobbingowa jest obowiązana zawiadomić Prezesa Zarządu PKP Energetyka S.A., Pracodawcę oraz osobę składającą Zawiadomienie, podając przyczyny niedotrzymania terminu i wskazując nowy termin zakończenia postępowania wyjaśniającego.

## **§ 8**

1. Jeżeli z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wynika, że badane zachowania były mobbingiem, dyskryminacją lub nierównym traktowaniem, Pracodawca powinien podjąć odpowiednie działania wobec osób dopuszczających się tych zachowań.
2. W zależności od rodzaju naruszenia i okoliczności konkretnej sprawy, Pracodawca podejmuje działania przewidziane prawem pracy.

## **§ 9**

Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz przeciwdziałania ich powtarzaniu się.

## **ROZDZIAŁ IV**

### **Postanowienia końcowe**

## **§ 10**

Rzecznik Etyki PKP Energetyka S.A. przeprowadza, co roku analizę występowania u Pracodawcy zjawisk noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz przestrzegania niniejszej Polityki i przygotowuje raport wraz z ewentualną rekomendacją podjęcia dodatkowych działań w zakresie zapobiegania tego

rodzaju zjawiskom. Raport powinien zostać przekazany Prezesowi Zarządu PKP Energetyka S.A. oraz Pracodawcy do końca stycznia każdego roku kalendarzowego następującego po roku, którego dotyczy.

## **§ 11**

W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce, stosuje się przepisy Kodeksu pracy.