

**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI,
DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU
W ENSON SP. Z O.O.**

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI.....	1
1. JAKI JEST CEL POLITYKI?	2
2. KOGO DOTYCZY POLITYKA?	2
3. JAKIM ZJAWISKOM SIĘ PRZECIWSTAWIAMY?	3
4. CO MOŻE BYĆ PRZYKŁADEM MOBBINGU, DYSKRYMINACJI LUB NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA?	4
5. TO NIE MOBBING, DYSKRYMINACJA ANI NIERÓWNE TRAKTOWANIE, JEŚLI...	6
6. JAKIE DZIAŁANIA PODEJMUJEMY?	7
7. CZEGO OCZEKUJEMY OD NASZYCH PRACOWNIKÓW I PARTNERÓW BIZNESOWYCH?	8
8. CO MOŻESZ ZROBIĆ, JEŚLI DOSTRZEGASZ MOBBING, NIERÓWNE TRAKTOWANIE, DYSKRYMINACJĘ LUB MOLESTOWANIE W NASZEJ ORGANIZACJI?	9
9. MONITORING I ZMIANY POLITYKI	10

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

1. Jaki jest cel Polityki?

Naszym celem jest stworzenie miejsca pracy, w którym każdy pracownik i współpracownik — niezależnie od stanowiska, pochodzenia, płci, wieku, przekonań, sprawności czy innej cechy osobistej - czuje się bezpiecznie, traktowany z szacunkiem i zaufaniem.

Dlatego wprowadzamy i stosujemy Politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu (dalej jako „**Polityka**”), która ma służyć przeciwdziałaniu zachowaniom niepożądanym, ale także promowaniu kultury organizacyjnej opartej na wartościach równości, odpowiedzialności i wzajemnego poszanowania.

Polityka to wyraźny komunikat, że nie tolerujemy mobbingu ani dyskryminacji w żadnej formie. Jasno określone zasady i procedury pomagają identyfikować i skutecznie reagować na zjawiska naruszające godność członków naszego zespołu.

Dla działu HR jest to również narzędzie wspierające budowanie pozytywnego doświadczenia pracownika (*employee experience*), zwiększające zaangażowanie i retencję talentów.

Z punktu widzenia biznesowego, Polityka pełni rolę prewencyjną i strategiczną. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji przekłada się bezpośrednio na większą efektywność zespołu, niższy poziom absencji, ograniczenie ryzyka prawnego oraz budowę reputacji odpowiedzialnego i nowoczesnego pracodawcy. To inwestycja w stabilny rozwój ENSON sp. z o.o. jako organizacji opartej na zrównoważonych wartościach.

2. Kogo dotyczy polityka?

Polityka dotyczy wszystkich osób zaangażowanych w działalność naszej organizacji - niezależnie od formy zatrudnienia, stanowiska ani miejsca wykonywania pracy.

Obejmuje:

- ✓ wszystkich pracowników,
- ✓ osoby współpracujące z nami na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenie, B2B),
- ✓ pracowników tymczasowych,
- ✓ praktykantów, stażystów, wolontariuszy,

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

- ✓ kandydatów do zatrudnienia,
- ✓ inne osoby przebywające na terenie naszej organizacji lub współdziałające z nią w ramach relacji zawodowych (np. kontrahenci, podwykonawcy, dostawcy).

Polityka obowiązuje w kontaktach bezpośrednich, jak i w komunikacji zdalnej, hybrydowej czy elektronicznej - niezależnie od kanału i formy współpracy.

Szczególną rolę w realizacji Polityki widzimy wśród managerów i osób kierujących pracami poszczególnych zespołów naszej Spółki. To od nich oczekujemy promowania własnym przykładem odpowiedniego poziomu szacunku i kultury organizacyjnej, ale również reagowania na wszelkie sygnały nieprawidłowości ze strony innych pracowników lub partnerów biznesowych.

3. Jakim zjawiskom się przeciwstawiamy?

Jako pracodawca sprzeciwiamy się wszelkim przejawom:

- ✓ **Mobbingu** – przez który rozumiemy działania lub zachowania wobec pracownika albo przeciwko niemu, które polegają na uporczywym i długim nękaniu lub zastraszaniu, sprawiają, że gorzej ocenia swoje umiejętności zawodowe, mają na celu jego poniżenie, ośmieszenie lub prowadzą do jego izolowania albo wykluczenia z zespołu.
- ✓ **Nierównego traktowania** - a więc łamania zasady, zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.
- ✓ **Dyskryminacji:**
 - **bezpośredniej** - która polega na nieuzasadnionym nierównym traktowaniu w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inne osoby. Jest nią również zachęcanie lub zmuszanie innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania;
 - **pośredniej** - gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników, którzy należą do

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy to postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na cel zgodny z prawem, a środki, które mu służą są właściwe i konieczne.

- ✓ **Molestowania** - czyli niepożądanego zachowania, które ma na celu lub skutkuje naruszeniem godności danej osoby i stworzeniem wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- ✓ **Molestowania seksualnego** – czyli molestowania o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika lub pracownicy. Mogą składać się na nie w szczególności fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
- ✓ **Naruszania dóbr osobistych członków naszego zespołu** – niezależnie od podstawy ich zatrudnienia.

4. Co może być przykładem mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania?

By skutecznie zapobiegać zjawiskom naruszającym godność i równość w pracy, ważne jest, aby rozumieć, jak mogą one przejawiać się w codziennych sytuacjach zawodowych. Oto przykłady zachowań, które – uwzględniając cały kontekst danej sytuacji – mogą zostać uznane za mobbing, dyskryminację lub molestowanie.

Jednocześnie podkreślamy, że sprawcą mobbingu lub molestowania może być nie tylko przełożony, ale również:

- ✓ współpracownik,
- ✓ osoba na równorzędnym stanowisku (tzw. *bullying*) lub
- ✓ niższym stanowisku w strukturze (tzw. *staffing*),
- ✓ a nawet nasz partner biznesowy.

Mobbing - czyli uporczywe nękanie i zastraszanie

- Regularna krytyka w obecności innych, ośmieszanie Cię lub wyśmiewanie Twoich pomysłów.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DISKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

- Celowe izolowanie Cię od zespołu, ignorowanie na spotkaniach, pomijanie w komunikacji mailowej.
- Domaganie się informacji podniesionym głosem podczas spotkania lub wideokonferencji.
- Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji na Twój temat, podważanie Twoich kompetencji, ale również bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację lub molestowanie.
- Wywieranie presji psychicznej, np. groźby utraty pracy bez realnych podstaw.

Dyskryminacja – nierówne traktowanie ze względu na cechy osobiste

- Pomijanie w awansach, premiach, ciekawych projektach wyłącznie dlatego, że jesteś kobietą, seniorem, osobą z niepełnosprawnością lub o określonej narodowości.
- Odrzucanie Cię jako kandydata do pracy z powodu wieku, wyglądu, wyznania lub orientacji seksualnej.
- Przypisywanie obowiązków na podstawie stereotypów (np. „kobiety nie nadają się do technicznych zadań”, „osoby w tym wieku nie opanują nowych technologii”).
- Używanie języka wykluczającego lub obraźliwego względem osób z grup mniejszościowych.
- Traktowanie pracowników o tym samym doświadczeniu i kompetencjach w sposób systematycznie mniej korzystny – tylko ze względu na ich „inną” cechę.

Molestowanie – czyli naruszanie godności poprzez niepożądane zachowania

- Komentowanie wyglądu, ubioru lub cech osobistych w sposób nieodpowiedni, żenujący lub seksualizujący.
- Opowiadanie nieprzyzwoitych dowcipów, pokazywanie treści o charakterze erotycznym lub żartów o podtekście seksualnym.
- Próby fizycznego kontaktu bez zgody (np. niechciane przytulenia, dotykanie ramienia, trzymanie za rękę).
- Wysyłanie wiadomości z sugestywnymi treściami lub emoji o seksualnym znaczeniu.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

- Robienie aluzji do „przystęg” w zamian za awans, premie lub korzystniejsze traktowanie.

Ważne:

Każde z tych zachowań – nawet jeśli z pozoru wydaje się „żartem” lub „luźną atmosferą” – może być naruszeniem, jeśli wywołuje u drugiej osoby dyskomfort, strach, poczucie upokorzenia lub wykluczenia.

5. To *NIE* mobbing, dyskryminacja ani nierówne traktowanie, jeśli...

<u>Sytuacja</u>	<u>Przykład</u>	<u>Dlaczego to nie naruszenie?</u>
Uzasadnione wymagania	Przełożony prosi o poprawę błędów w raporcie lub pilne wykonanie zadania.	To element zarządzania i organizacji pracy.
Pojedynczy konflikt	Dochodzi do jednorazowej, emocjonalnej wymiany zdań między pracownikami.	Mobbing co do zasady musi być uporczywy i długotrwały.
Konstruktywny feedback	Pracownik otrzymuje informację zwrotną o obszarach do poprawy.	Rzeczowa krytyka to część rozwoju zawodowego.
Decyzje kadrowe i organizacyjne	Zmiana zespołu lub wypowiedzenie umowy z przyczyn obiektywnych.	Jeśli są uzasadnione i przejrzyste – nie naruszają prawa.
Zróżnicowanie oparte na faktach	Premię otrzymują osoby z najwyższą efektywnością.	Równość nie oznacza jednakowości – liczą się obiektywne kryteria.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

6. Jakie działania podejmujemy?

Mamy świadomość prawnego i etycznego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i molestowaniu. W tym celu:

- ✓ Organizujemy cykliczne szkolenia dla pracowników i menedżerów z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, równego traktowania i komunikacji bez przemocy;
- ✓ Wdrożyliśmy Procedurę zgłoszeń wewnętrznych, która zapewnia możliwość bezpiecznego i poufnego zgłaszania nieprawidłowości i efektywne wyjaśnienie każdego przypadku przez zespół specjalistów;
- ✓ Zapewniamy możliwość bezpośredniego kontaktu z wyznaczoną osobą ds. przeciwdziałania mobbingowi;
- ✓ Dokumentujemy i monitorujemy przebieg sprawy, informując o rezultatach osoby zainteresowane;
- ✓ Upowszechniamy zasady równego i etycznego traktowania w intranecie, w trakcie procesu wdrożenia i materiałach HR;
- ✓ Udostępniamy materiały edukacyjne na temat dobrych praktyk w pracy;
- ✓ Prowadzimy anonimowe ankiety wśród naszego zespołu, pozwalające na wychwycenie niepożądanych zjawisk;
- ✓ Wdrażamy środki tymczasowe w razie potrzeby (np. rozdzielenie stron konfliktu, zmiana zespołu);
- ✓ Reagujemy na działania odwetowe – nie dopuszczamy do represji wobec osób zgłaszających problem;
- ✓ Prowadzimy przeglądy polityk i procedur, aby były zgodne z aktualnymi potrzebami i najlepszymi praktykami.
- ✓ Reagujemy zgodnie z zasadą „zero tolerancji” i wyciągamy konsekwencje wobec osób, które dopuszczają się nieprawidłowości, które – stosownie do okoliczności

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DISKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

mogą obejmować odpowiedzialność porządkową, zakończenie współpracy lub inne uzasadnione, efektywne i przewidziane prawem działania.

Każda nieprawidłowość o ww. charakterze jest szkodliwa nie tylko dla osoby, której dotyczy, ale również dla całej naszej organizacji. Dlatego spotka się z naszą adekwatną reakcją.

W szczególności zwracamy uwagę, że w zależności od tego, kto jest jej sprawcą, może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych lub innej łączącej tę osobę z nami umowy, wiązać się z odpowiedzialnością porządkową, odszkodowawczą, a nawet karną.

Jednocześnie podkreślamy, że w taki sam sposób ocenione mogą być oczywiście nieuzasadnione zarzuty mobbingu, nierównego traktowania, dyskryminacji lub molestowania, które naruszają dobre imię naszej organizacji lub jej członków.

7. Czego oczekujemy od naszych pracowników i partnerów biznesowych?

Budowanie środowiska pracy wolnego od mobbingu, dyskryminacji i molestowania to wspólna odpowiedzialność – zarówno organizacji, jak i każdego, kto z nią współpracuje. Dlatego oczekujemy, że zarówno nasi pracownicy, jak i partnerzy biznesowi będą wspierać te wartości nie tylko deklaratywnie, ale przede wszystkim w codziennych zachowaniach.

W szczególności oczekujemy od nich:

- ✓ zapoznania się z treścią Polityki i stosowania jej w praktyce;
- ✓ zachowania kultury wypowiedzi, także w sytuacjach stresu lub konfliktu;
- ✓ uważności na mikro agresję i nieświadome uprzedzenia – oraz gotowości do uczenia się i zmiany;
- ✓ unikania żartów lub komentarzy mogących obrażać czyjeś przekonania, wygląd, płeć, orientację, wiek, pochodzenie itp.
- ✓ powstrzymywania się od jakichkolwiek przejawów mobbingu, nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania lub innych form naruszania dóbr osobistych członków zespołu naszej Spółki;

	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

- ✓ zgłaszania zauważonych nieprawidłowości oraz współpracy w procesach wyjaśniających;
- ✓ wspierania osób, które znalazły się w trudnej sytuacji – empatia, wsparcie i solidarność mają realne znaczenie.

Dlaczego to ważne?

Bo tylko dzięki wspólnemu zaangażowaniu możemy tworzyć środowisko pracy, w którym każdy ma równe szanse, czuje się bezpiecznie i może w pełni rozwijać swój potencjał - niezależnie od tego, czy jest pracownikiem, liderem czy partnerem zewnętrznym.

8. Co możesz zrobić, jeśli dostrzegasz mobbing, nierówne traktowanie, dyskryminację lub molestowanie w naszej organizacji?

Jeśli zauważasz sytuacje, które Twoim zdaniem mogą mieć charakter mobbingu, nierównego traktowania, dyskryminacji lub molestowania – nie pozostawaj obojętny/a.

Jeśli czujesz, że ktoś kieruje pod Twoim adresem niedozwolone zachowania – nie obawiaj się tego zgłaszać.

Jako świadek lub osoba bezpośrednio nimi dotknięta możesz zgłosić każdy taki przypadek, korzystając z naszej platformy służącej zgłaszaniu naruszeń pod adresem: <https://whistleblowersoftware.com/secure/enson>.

Dokładne informacje o tym jak zgłosić naruszenie znajdziesz w naszej Procedurze zgłoszeń wewnętrznych.

Zapewniamy poufność Twojego zgłoszenia, wsparcie oraz ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi w związku ze zgłoszeniem.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu nie chcesz skorzystać z tej ścieżki możesz skontaktować się również z Compliance Officerem Grupy TDJ, do której należymy na adres compliance@tdj.pl

	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

9. Monitoring i zmiany Polityki

Compliance Officer TDJ na bieżąco monitoruje aktualność postanowień Polityki. Polityka jest cyklicznie przeglądana i aktualizowana – co najmniej raz na dwa lata. W razie zidentyfikowania nowych ryzyk, zmian powszechnie obowiązujących przepisów lub wewnętrznych regulacji Spółki, a także kwestii wymagających poruszenia, aktualizacja Polityki następuje częściej.

W razie wątpliwości, braku pewności lub trudności w interpretacji lub stosowania Polityki, konieczne jest zasięgnięcie opinii Compliance Oficera TDJ.

	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

Załącznik nr 1 do Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowania

.....
Miejscowość, data

.....
imię i nazwisko

Oświadczenie

Zapoznałam/em się treścią Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w ENSON sp. z o.o. i zobowiązuję się do jej stosowania.

Jednocześnie rozumiem, że żadne moje zachowanie o cechach mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania lub molestowania nie będzie tolerowane przez Spółkę i mam świadomość możliwych konsekwencji jakie mogą się z nim wiązać.

.....
data i podpis

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025