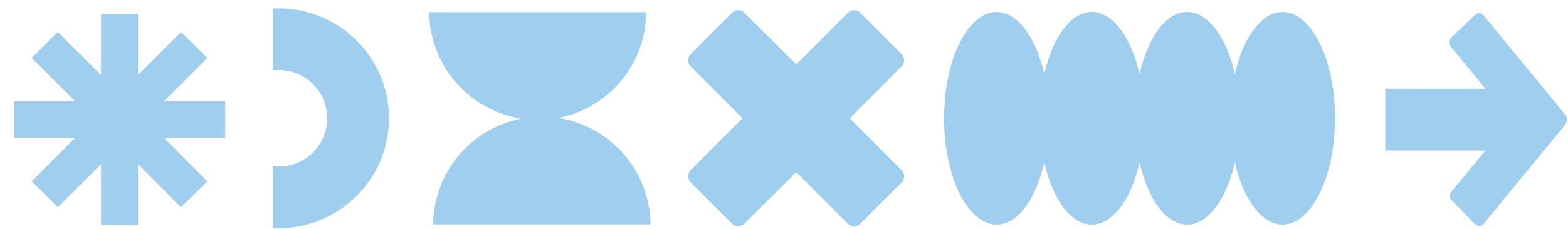


Bezpieczne NGO

Jak skutecznie przeciwdziałać mobbingowi i
dyskryminacji w trzecim sektorze?

adw. Dorota Dudek





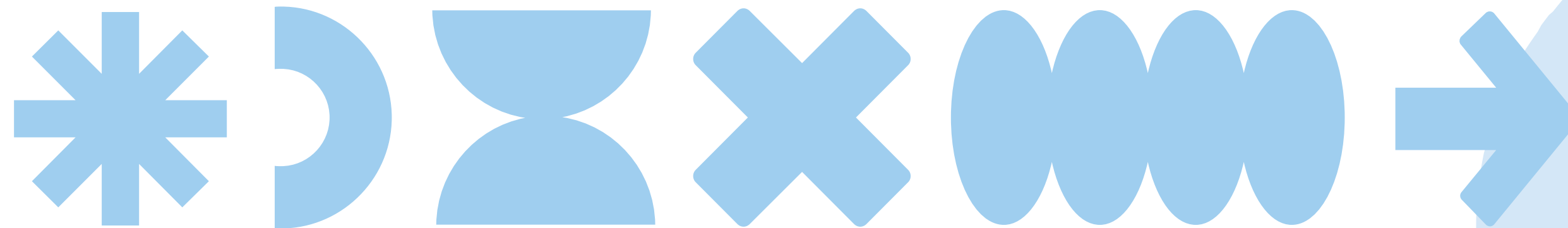
adw. Dorota Dudek

Adwokatka, członkini Zarządu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, działaczka Koalicji na rzecz Równych Szans.

Szkoli pracodawców i pracowników w zakresie równego traktowania, procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych. Wykładowczyni i ekspertka zewnętrzna komisji antydyskryminacyjnych.

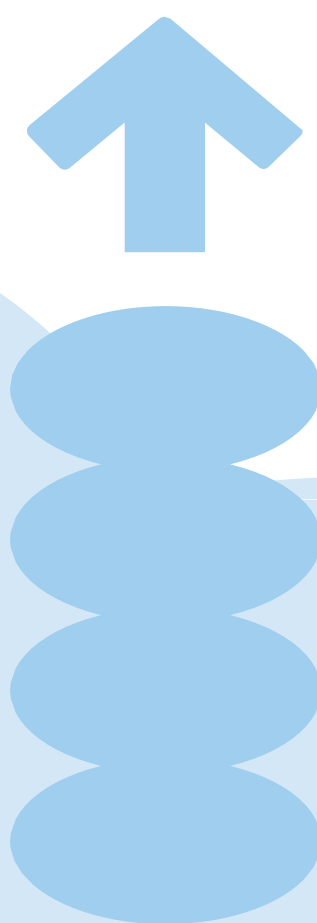
Autorka podcastu „Rozmowy o dyskryminacji” PTPA. Ekspertka w pilotażu „Modelu RÓWNE NGO” w ramach projektu „Równość standardem pracy w trzecim sektorze” PTPA.

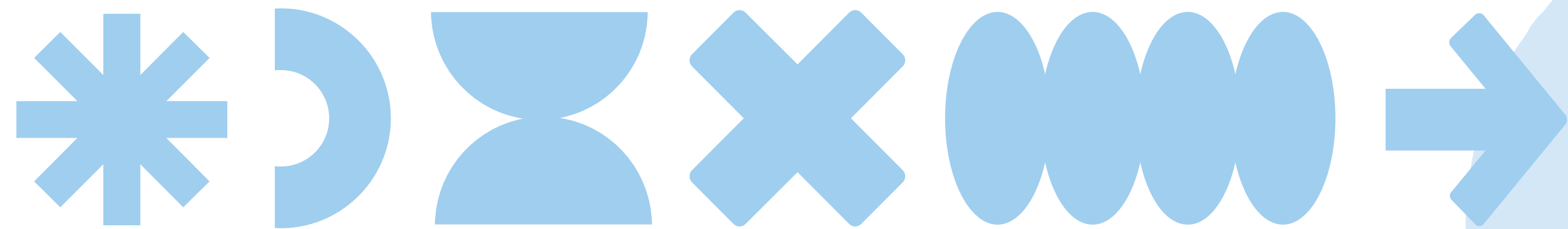




Agenda

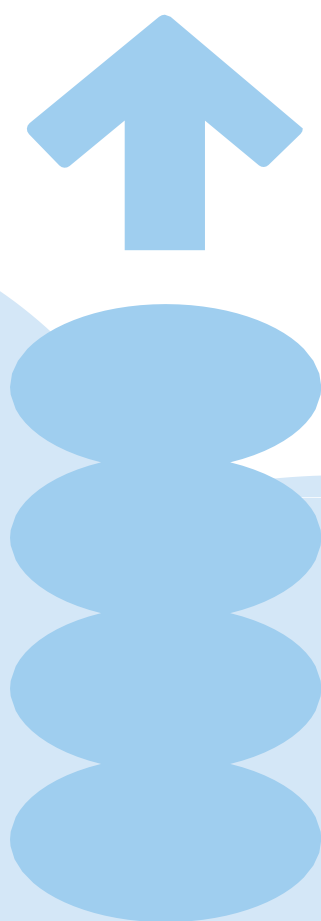
- **Pułapka zaangażowania: Dlaczego w NGO trudniej zauważyć mobbing i dyskryminację?**
- Różne oblicza dyskryminacji w NGO i ochrona prawna
- Mobbing w NGO i naruszenia godności w miejscu pracy





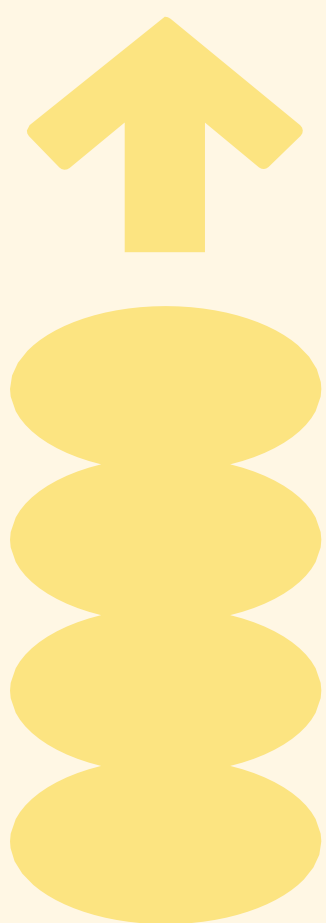
Specyfika trzeciego sektora – co sprzyja występowaniu patologii?

- Niestabilne warunki zatrudnienia – napięte terminy, niedoszacowane budżety
- Niechętny stosunek do związków zawodowych
- Silne powiązania środowiskowe

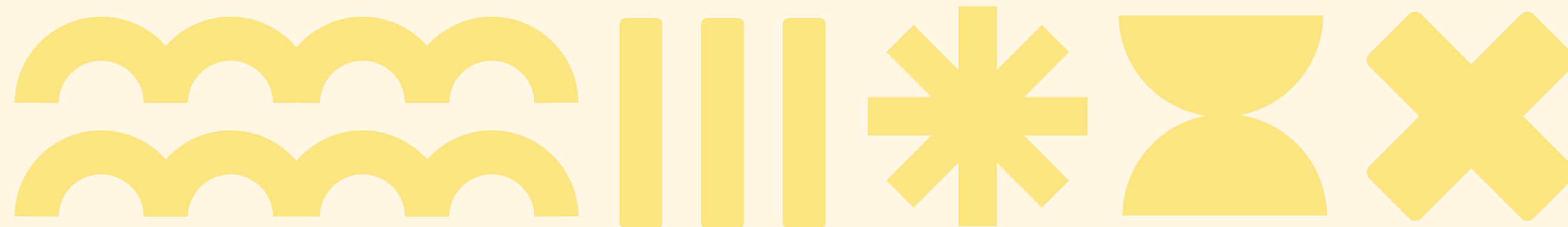




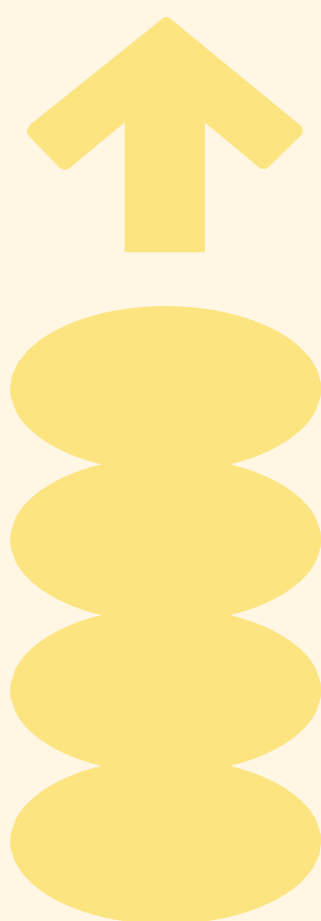
Specyfika trzeciego sektora (cd.)



- Brak strukturalnej możliwości krytyki przełożonych
- Brak kompetencji zarządzających do rozwiązywania konfliktów
- Obawa przed zaszkodzeniem organizacji, z której misją silnie się utożsamiamy



Struktura III sektora



Osoby zatrudnione na
podstawie umowy o
pracę.

Osoby współpracujące –
zlecenie, dzieło, B2B.

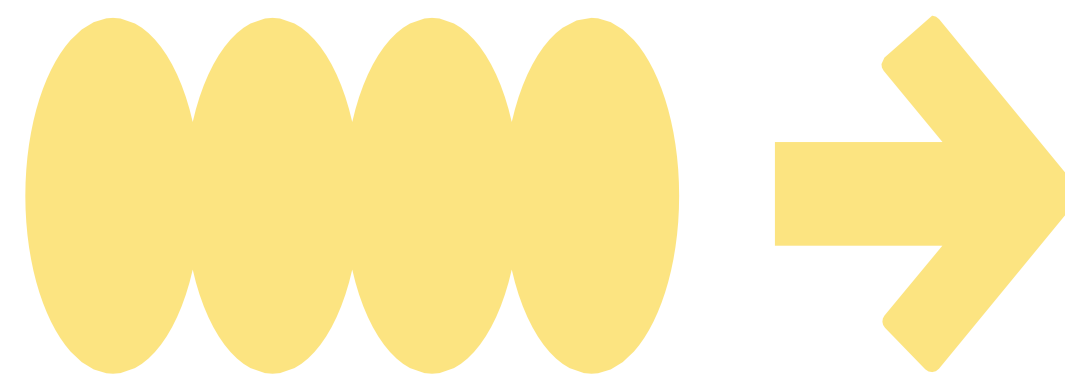
Osoby wolontariackie.

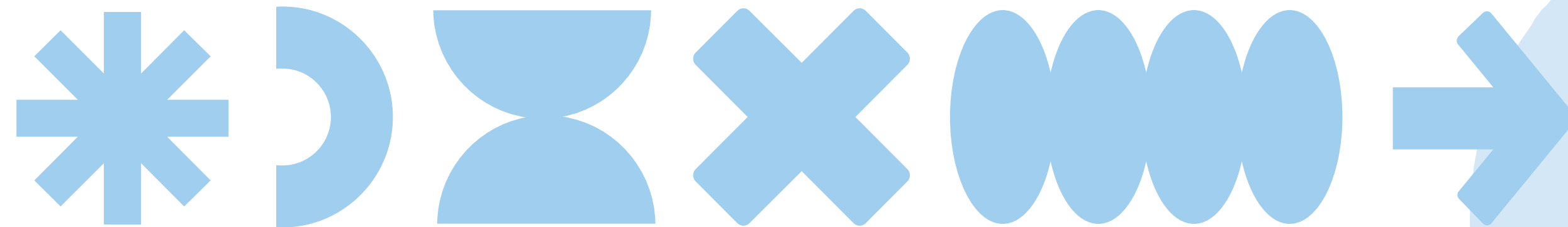
Osoby zarządzające i
zarządzane.

Beneficjenci i klienci
organizacji.

Stereotyp

- Uproszczony, skrótowy obraz rzeczywistości
- Dotyczy grup społecznych, osób, sytuacji, instytucji
- Te same cechy przypisywane wszystkim członkom grupy – niezależnie od różnic

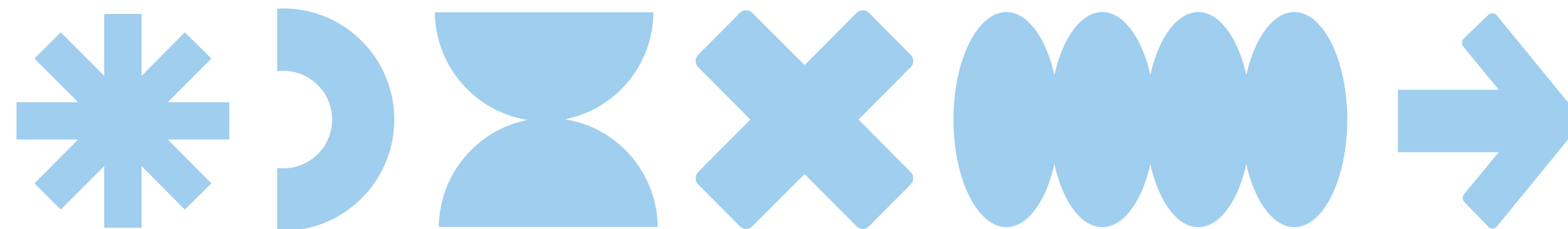




Uprzedzenie

- Wrogie lub negatywne nastawienie do grupy
- Nieracjonalna, trwała postawa – wyłącznie z powodu przynależności
- Wynika z góry powziętych, niesprawdzonych przekonań (np. uprzedzenia rasowe)





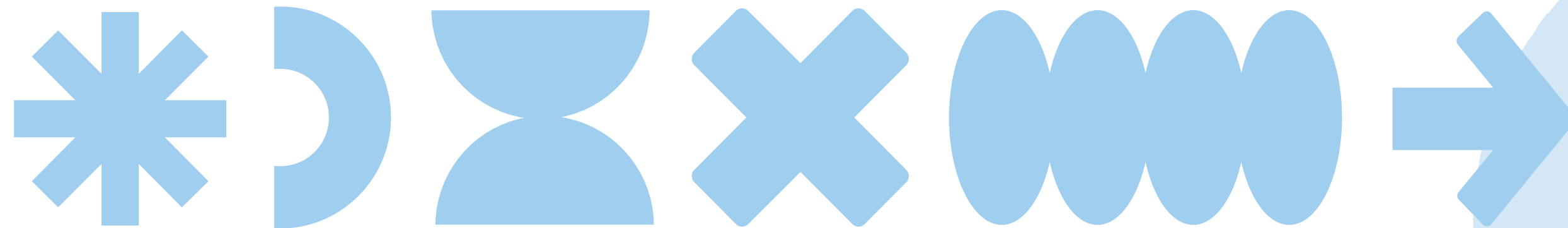
Łańcuch dyskryminacji

Stereotyp
„Kobiety są zbyt
emocjonalne”

Uprzedzenie
„Nie chcę ich w swoim
zespole”

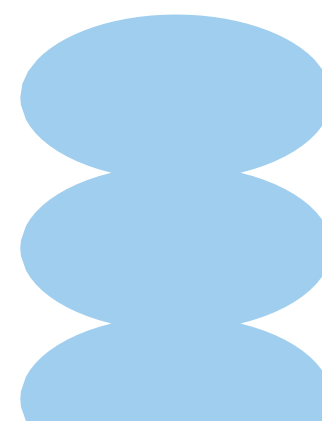
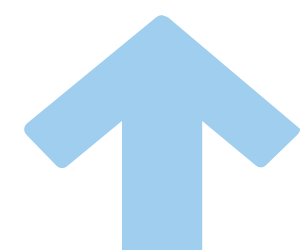
Dyskryminacja
„...i gorzej je traktuję”

Uprawnienie:
Odszkodowanie,
zadośćuczynienie



Dyskryminacja

- Niewłaściwe, wybiórcze i krzywdzące traktowanie
- Nieuzasadnione i niesprawiedliwe
- Z powodu przynależności grupowej lub cechy tożsamościowej

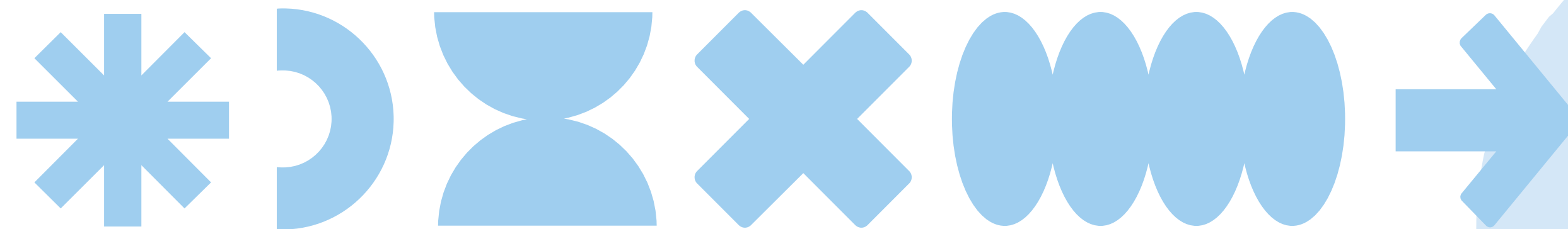


Ramy prawne równego traktowania

Przesłanki, przepisy i zakres ochrony

Kodeks pracy oraz ustawa wdrożeniowa UE

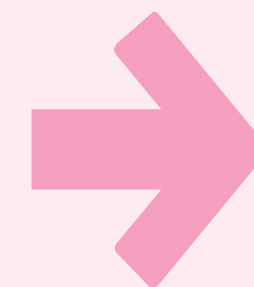




Przesłanki dyskryminacji

O dyskryminacji mówimy,
gdy jesteśmy traktowani
gorzej z uwagi na cechy
prawnie chronione lub
inne przyczyny związane
np. z warunkami
zatrudnienia.

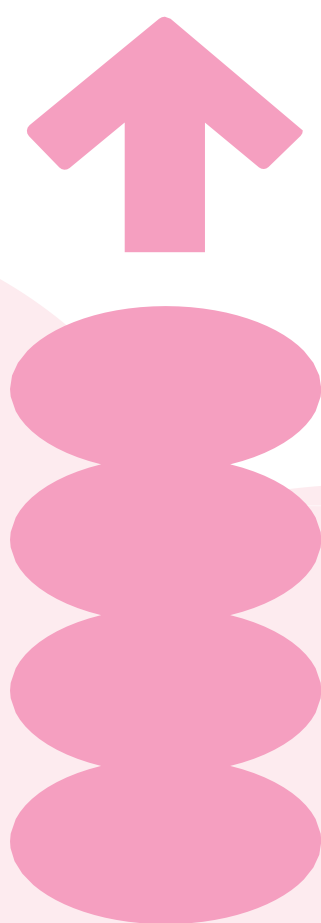
Cechy te i przyczyny
nazywamy przesłankami
dyskryminacji.

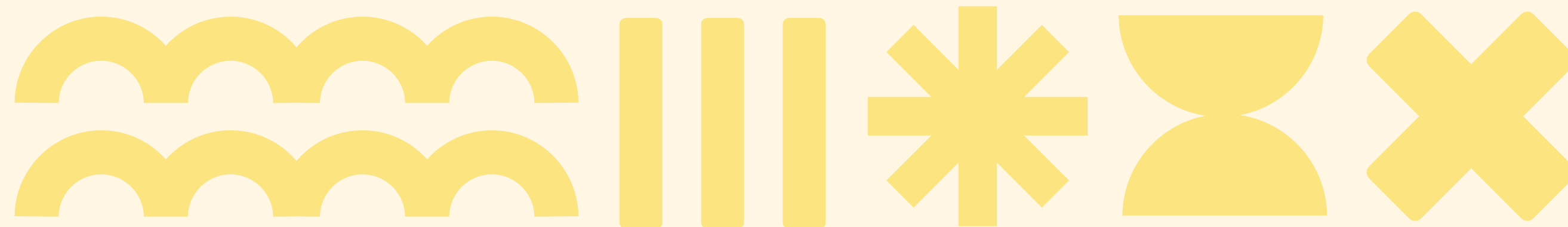


Art. 18(3a) k.p.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób. Zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio – z przyczyn określonych w § 1.

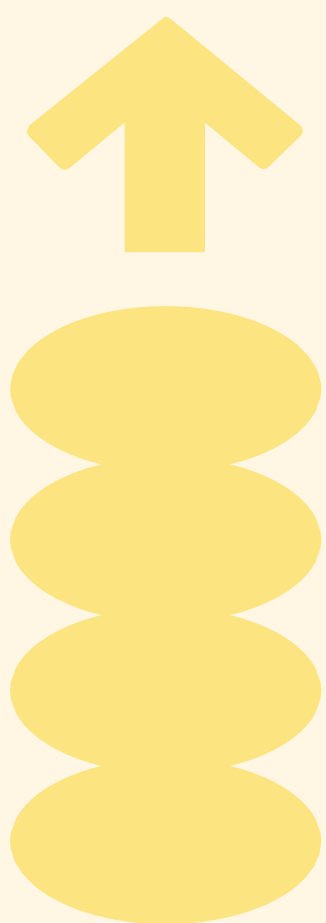
Niejednakowe traktowanie jest dopuszczalne i nie stanowi dyskryminacji, gdy jest obiektywnie uzasadnione.





Ustawa wdrożeńiowa UE

Określa obszary i sposoby
przeciwdziałania
naruszeniom równego
traktowania ze względu
na: płeć, rasę,
pochodzenie etniczne,
narodowość, religię,
wyznanie, światopogląd,
niepełnosprawność, wiek
lub orientację seksualną.



Stosuje się ją do osób
fizycznych i prawnych.
Nie dotyczy pracowników
objętych Kodeksem pracy

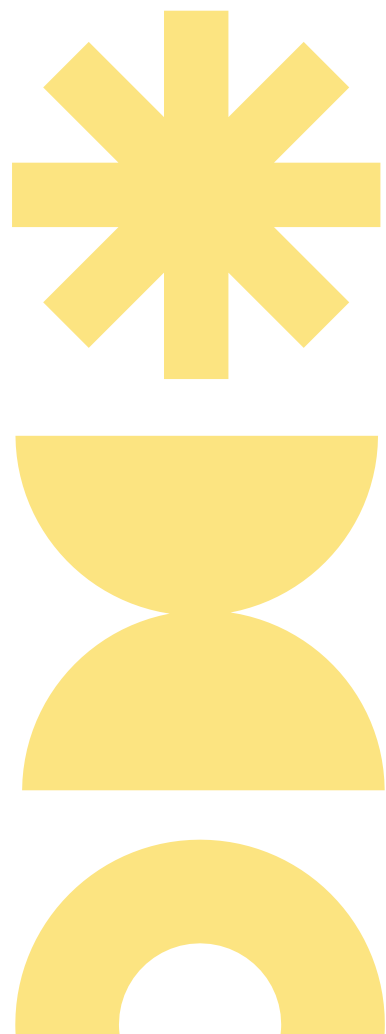


Katalog przesłanek



Kodeks pracy (umowa o pracę) – **katalog otwarty**:
płeć, wiek,
niepełnosprawność, rasa,
religia, narodowość,
przekonania polityczne,
przynależność związkowa,
pochodzenie etniczne,
wyznanie, orientacja
seksualna. wymiar czasu
pracy...

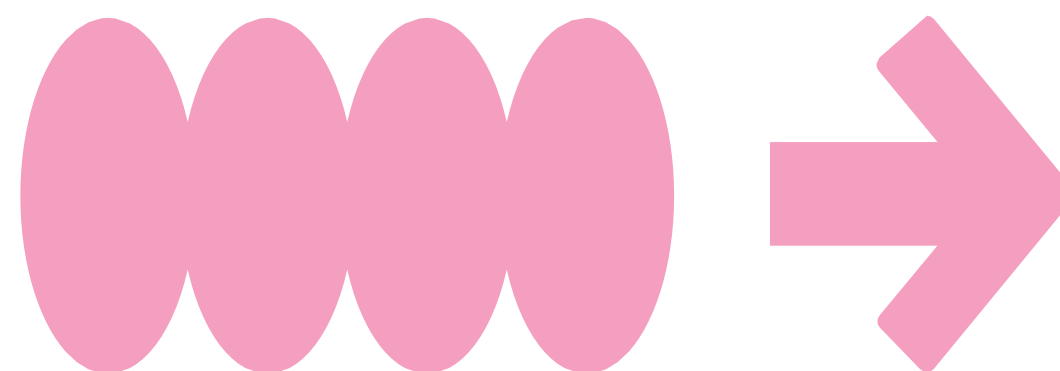
Ustawa wdrożeniowa
(zatrudnienie
niepracownicze) – **katalog
zamknięty**: płeć, rasa,
pochodzenie etniczne,
narodowość, religia,
wyznanie, światopogląd,
niepełnosprawność, wiek,
orientacja seksualna.



	Rynek pracy i kształcenie zawodowe	Zabezpieczenie społeczne	Opieka zdrowotna	Oświata i szkolnictwo wyższe	Dostęp do dóbr i usług oferowanych publicznie
Płeć	✓	✓			✓
Rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, obywatelstwo	✓	✓	✓	✓	✓
Religia, wyznanie, światopogląd	✓				
Niepełno- sprawność	✓				
Wiek	✓				
Orientacja seksualna	✓				

Obszary, w jakich może dojść do dyskryminacji

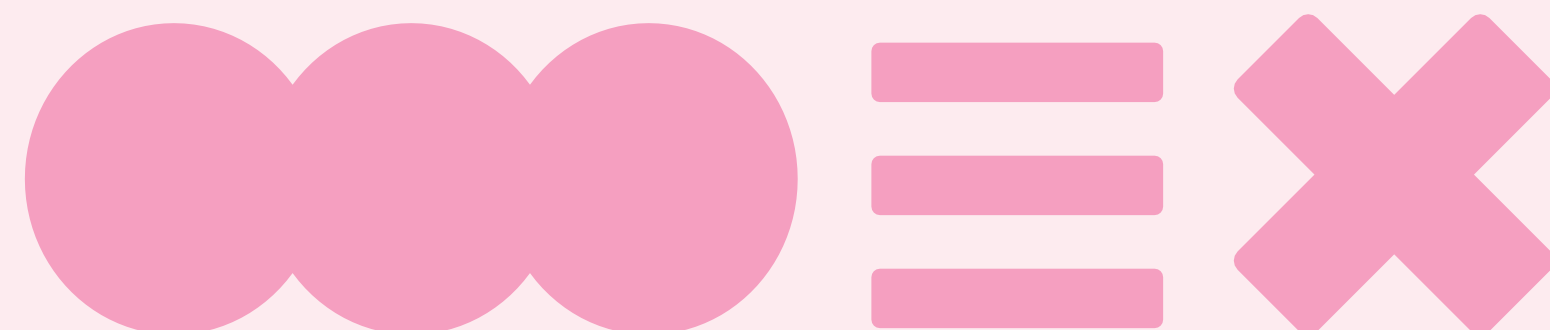
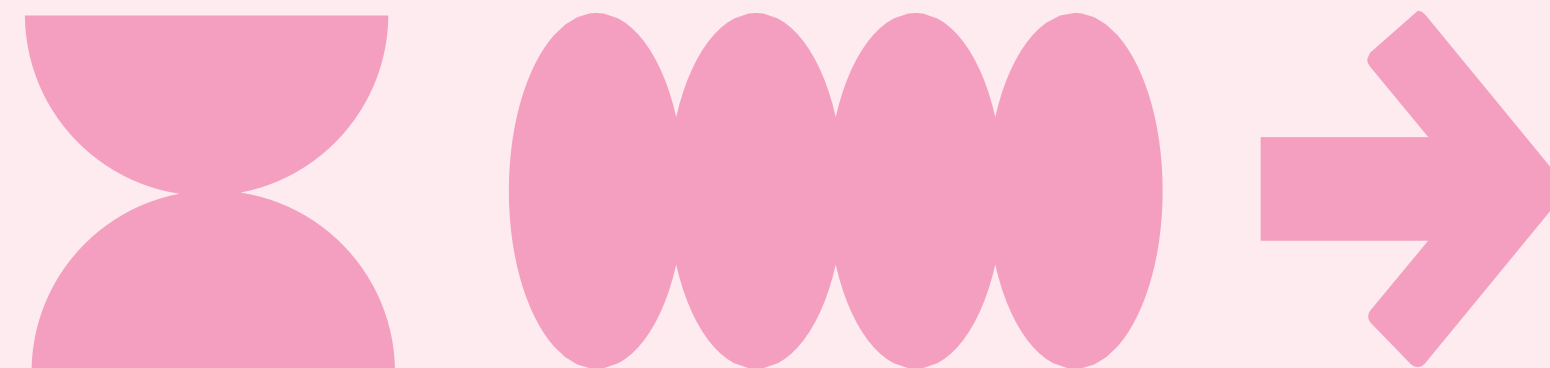
- Nawiązywanie i rozwiązywanie współpracy
- Warunki zatrudnienia, w tym wynagradzanie
- Awansowanie
- Dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.



Art. 22' k.p.

Pracodawca może żądać: imienia i nazwiska, daty urodzenia, danych kontaktowych, wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, przebiegu zatrudnienia – z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

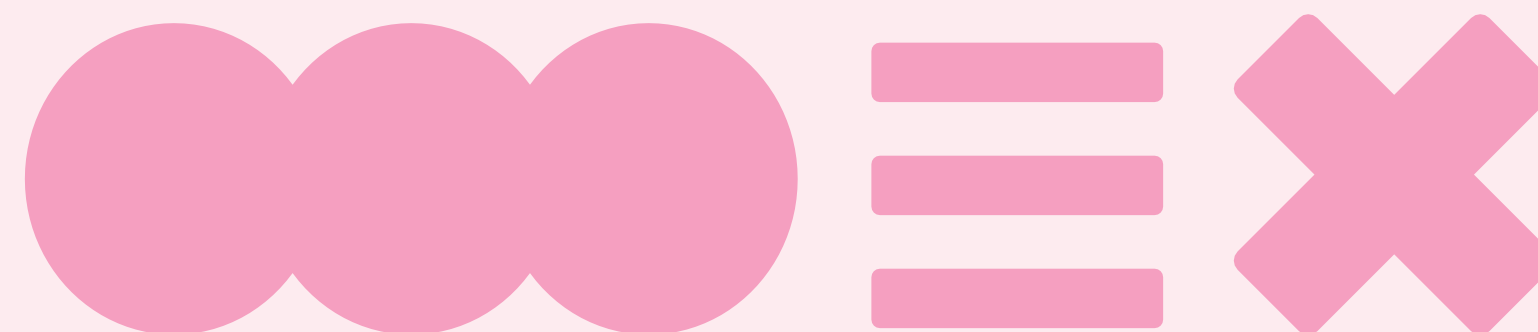
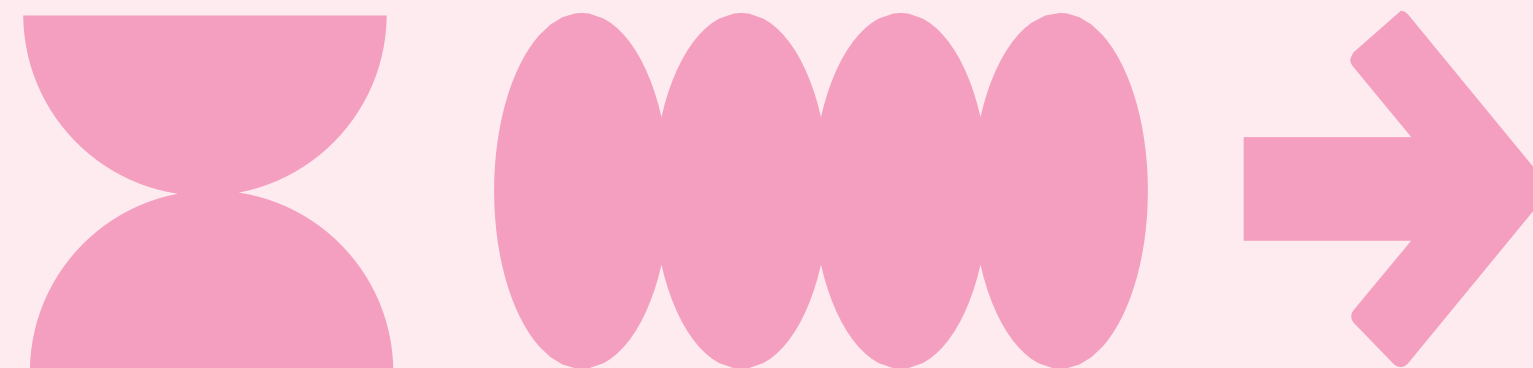
Dodatkowe dane – tylko gdy niezbędne do wykonywania pracy lub wynikają wprost z przepisu prawa.

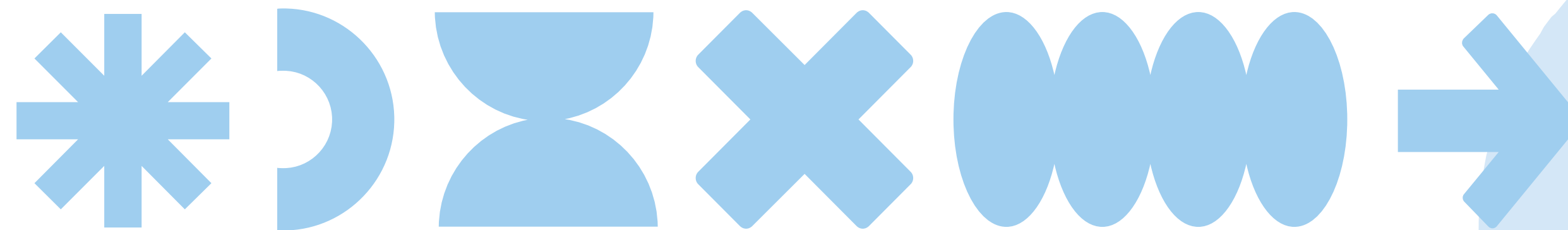


Jednakowe wynagrodzenie

Prawo do jednakowego
wynagrodzenia za pracę
jednakową lub o jednakowej
wartości.

Praca jednakowej wartości =
porównywalne kwalifikacje oraz
porównywalna
odpowiedzialność i wysiłek
(psychiczny lub fizyczny).

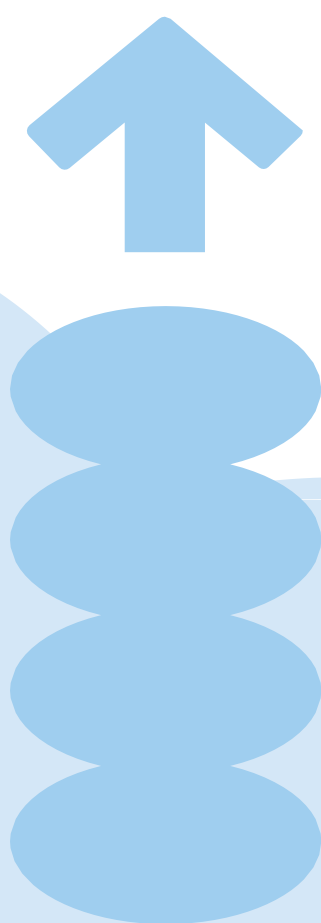


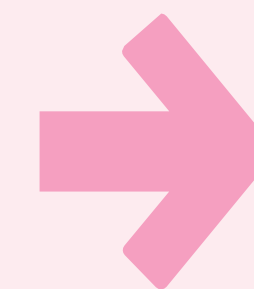


5 form zakazanej prawem dyskryminacji

Ustawa zakazuje pięciu form dyskryminacji:

- bezpośredniej,
- pośredniej,
- molestowania,
- molestowania seksualnego
- zachęcania do złamania zasady równego traktowania.





Dyskryminacja bezpośrednia

Gdy osoba z uwagi na jedną lub kilka przesłanek prawnie chronionych była, jest lub mogłaby być gorzej traktowana niż inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Ważne!

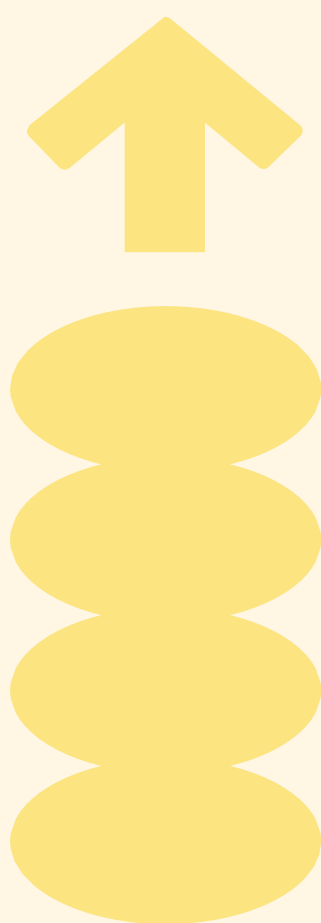
Nie trzeba posiadać cechy, ze względu na którą jest się dyskryminowanym/a.





Asocjacja

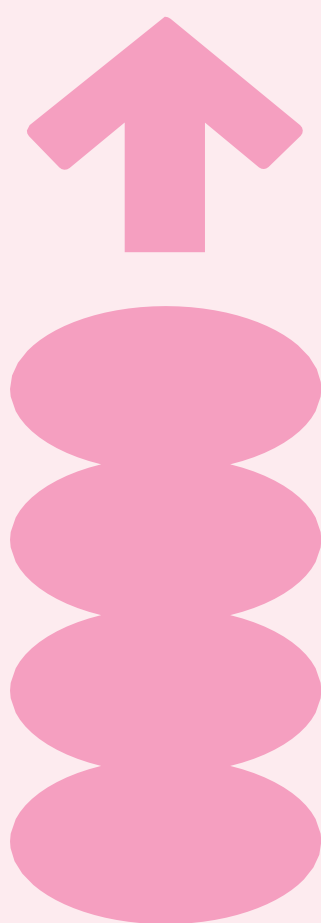
Poprzez sam fakt
powiązania z osobą
posiadającą cechę
prawnie chronioną
dochodzi do gorszego
traktowania osoby, która
tej cechy nie posiada.



Do dochodzenia swoich
praw wystarczy fakt
doświadczenia
dyskryminacji z powodu
cechy osoby bliskiej lub
środowiska, z którym
jesteśmy utożsamiani.

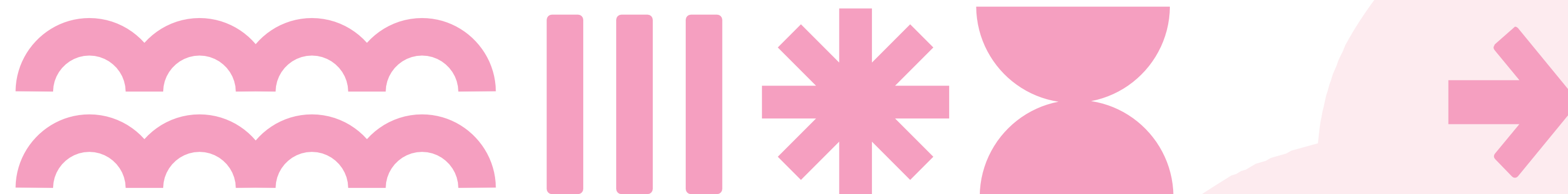


Dyskryminacja pośrednia



Gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub działanie stawia w szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby wyróżniające się przesłanką prawnie chronioną.

Chyba że: nierówne traktowanie da się obiektywnie uzasadnić zgodnym z prawem celem, a środki są właściwe i konieczne.



Molestowanie (szykany)

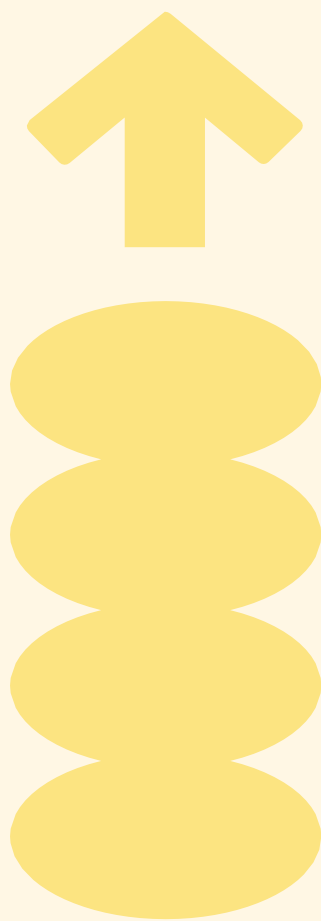
Każde niepożądane zachowanie związane z przestankami dyskryminacji (płeć, wiek, orientacja seksualna, narodowość, niepełnosprawność, religia), którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, uwłaczającej lub upokarzającej atmosfery.

Może być jednokrotne i nie musi być celowe.

Wyrok SN z 7.11.2018 r.
(sygn. akt II PK 210/17)

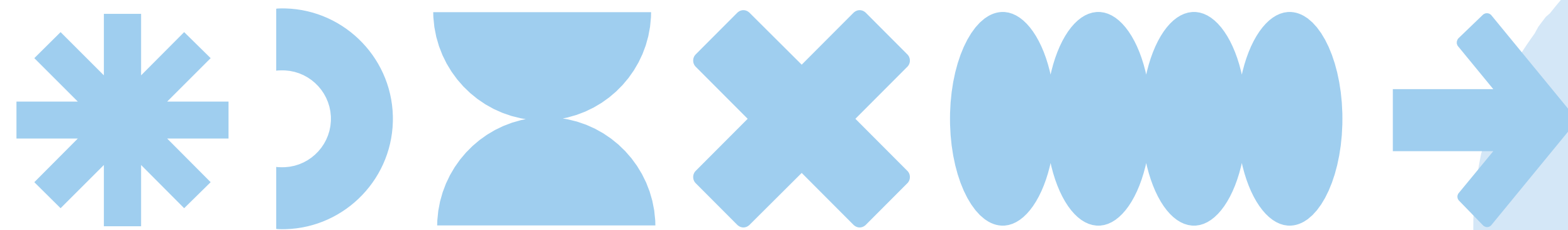


Molestowanie seksualne



Wszelkie **niepożądane**, a więc niechciane zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, tworzące zastraszającą, wrogą, poniżającą, uwłaczającą lub upokarzającą atmosferę w pracy.

Może obejmować elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.



zachowania uznane za molestowanie seksualne według Agencji Praw Podstawowych

- 
- zapraszanie na randki,
 - zaczepki na portalach społecznościowych,
 - uwagi na temat wyglądu, wpatrywanie się/pożądliwe spojrzenia,
 - wręczanie prezentów o seksualnym charakterze,
 - obnażanie się, zmuszanie do oglądania pornografii,
 - e-maile/smsy o seksualnym charakterze,
 - dotykanie, przytulanie lub całowanie,
 - uwagi lub żarty o charakterze seksualnym.



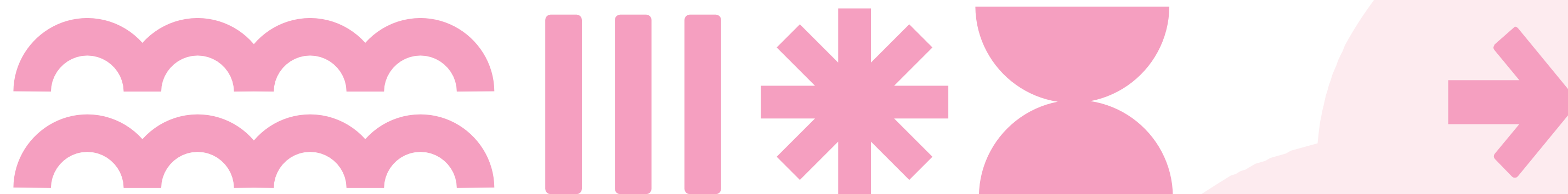
Cechy molestowania

Może być jednorazowym
zachowaniem:

słowa, gesty, żarty, niechciany dotyk.

Sprzeciw nie musi być
werbalny, ale musi być
wyraźny – np. gest, wyjście
z pomieszczenia, unikanie
osoby molestującej.



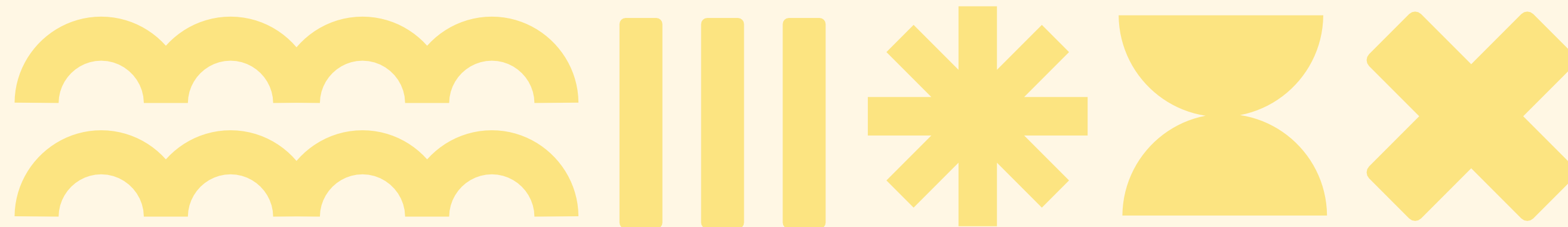


Nakazywanie dyskryminacji

Dyskryminacją jest również zachęcanie innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazywanie takiego zachowania.



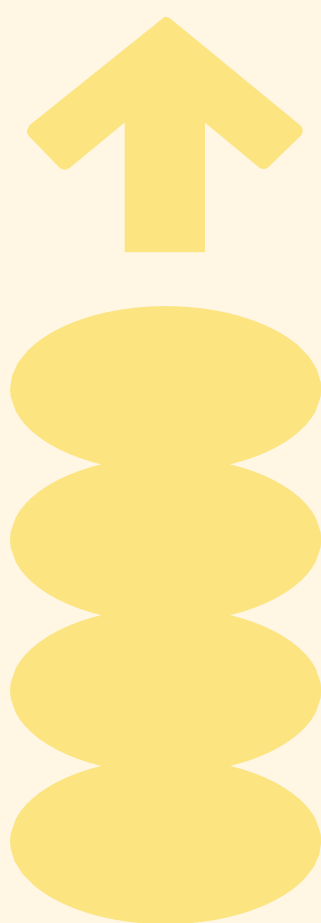
Zachęcanie może polegać na komunikacie wprost lub na cichym przyzwoleniu i tolerowaniu takich zachowań.



Kto może dyskryminować?

Pracodawca, osoba
przełożona, ale też inna
osoba działająca w
ramach swoich
kompetencji –
współpracownik/ca.

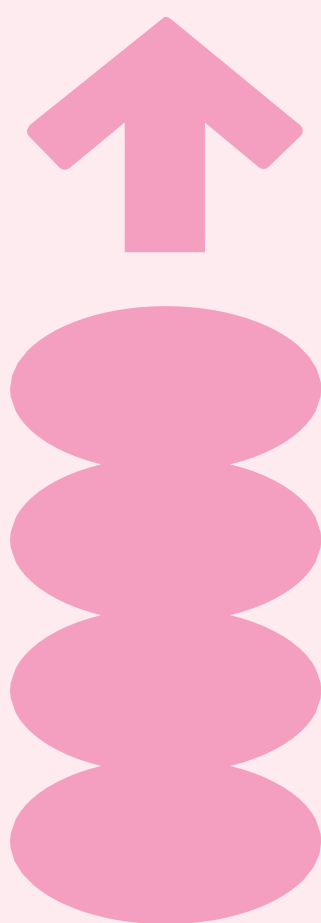
Także klient/ka lub
dostawca.

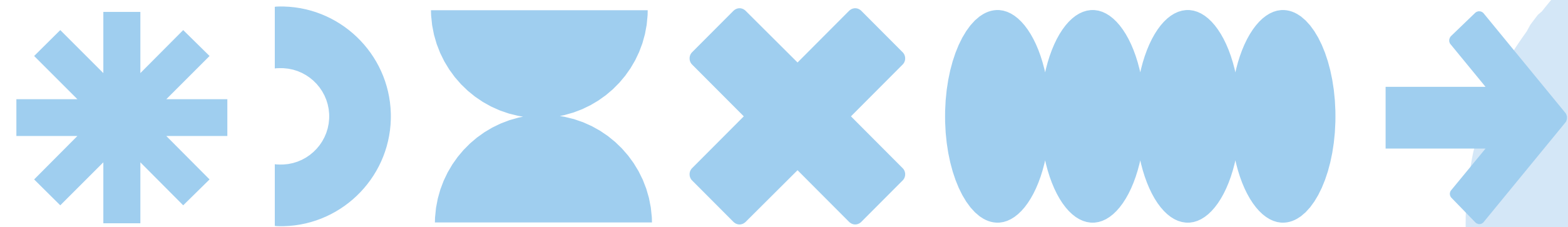




Dozwolone wyjątki – o ile proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu!

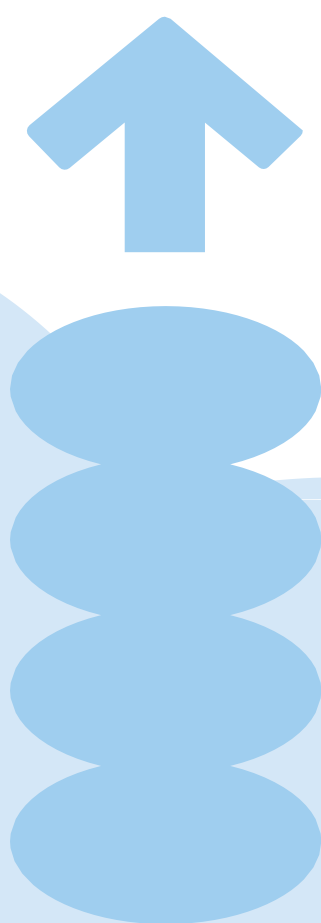
- Rzeczywiste i determinujące wymagania zawodowe.
- Działania wyrównawcze.
- Środki różnicujące ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność.
- Kryterium stażu pracy uzasadniające odmienne traktowanie ze względu na wiek.

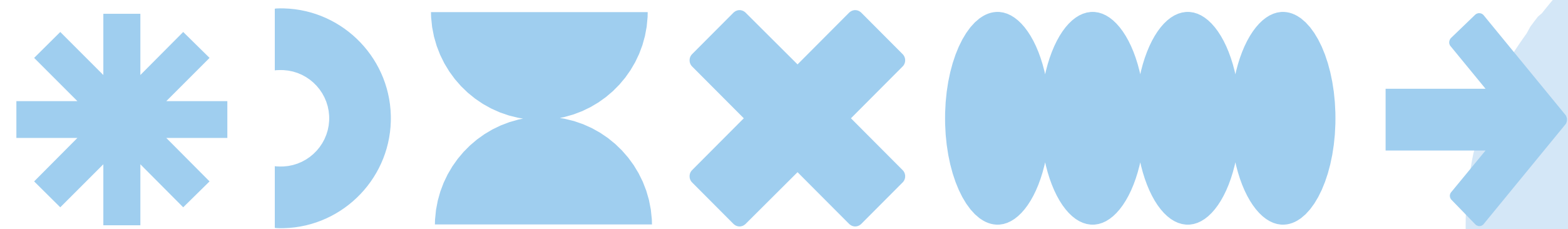




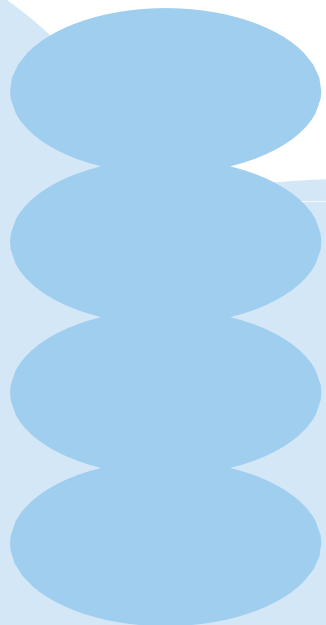
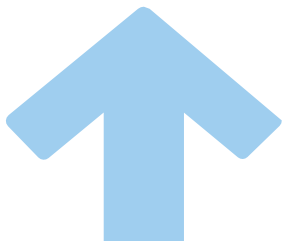
Zakaz odwetu

Zakaz działań
odwetowych – zarówno
wobec osoby
dyskryminowanej, jak i tej,
która ją wspiera.

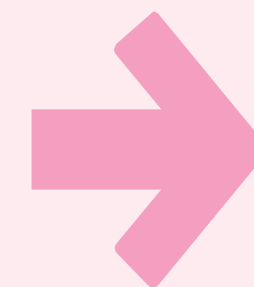




Odwrócony ciężar dowodu



Wystarczy uprawdopodobnić przed sądem,
że doszło do dyskryminacji (czasem to
jedynie przedstawienie wiarygodnej wersji
wydarzeń),
a następnie to pracodawca/usługodawca
musi udowodnić, że dyskryminacji nie było,
bądź nierówne traktowanie było uzasadnione
(np. za pomocą dokumentów czy świadków)



Czego można się domagać?

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę może żądać zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub odszkodowania.

Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej również może żądać odszkodowania.



Czego można się domagać? NOWE PRZEPISY:

2) art. 18^[3d] i art. 18^[3e] otrzymują brzmienie:

„Art. 18^[3d]. § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

§ 2. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądza na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, nieniższe niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 3. Pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie.



Pytania i odpowiedzi



Mobbing w miejscu pracy

Definicja, przesłanki i skutki prawne

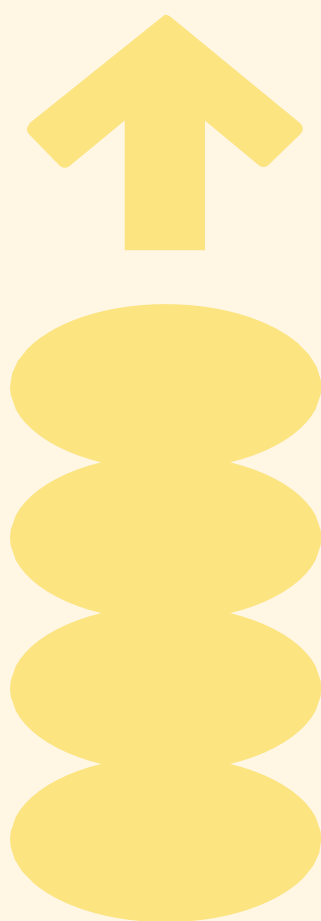
Jak rozpoznać mobbing i jak się bronić



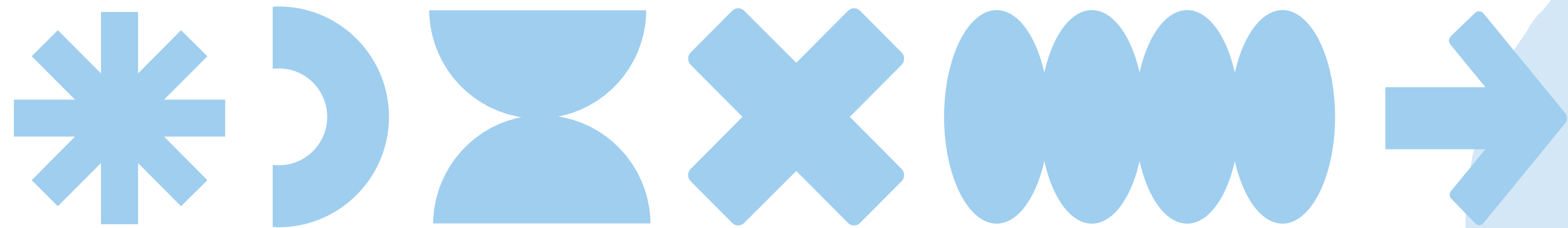


Obowiązek pracodawcy

Pracodawca ma obowiązek
przeciwdziałania mobbingowi
w miejscu pracy.



Art. 94³ § 1 Kodeksu pracy.



Wyrok SA w Katowicach

Pracodawca jest odpowiedzialny za mobbingu we wszystkich przypadkach. Nie tylko sam powinien powstrzymać się od niewłaściwych działań, ale także powinien im przeciwdziałać.

W ramach przeciwdziałania mobbingowi pomiędzy pracownikami, pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak: kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, rozwiązanie stosunku pracy (też bez wypowiedzenia z winy pracownika). Przy ocenie niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Nie można jednak całkowicie pomijać odczuć konkretnego pracownika.

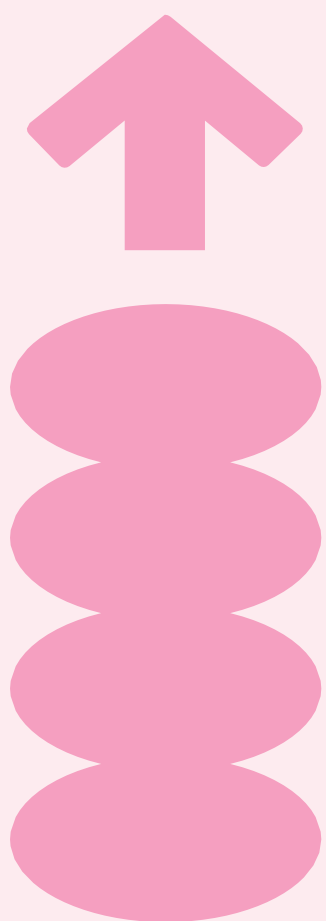
Nie trzeba wykazywać celowości działania – wystarczy, że efekt można obiektywnie ocenić jako mobbing wg wzorca ofiary rozsądnej.

21 grudnia 2012 r.,
III APa 45/12

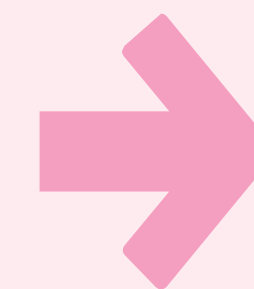


Definicja wg Hirigoyen

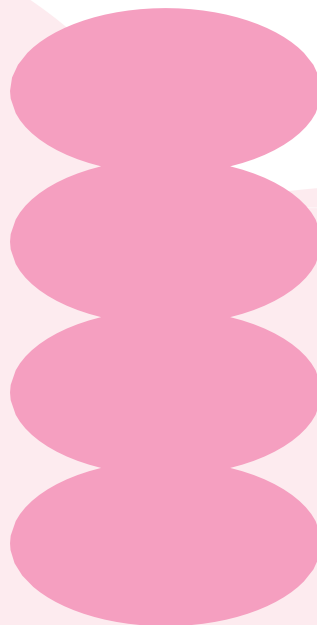
Wszelkie niewłaściwe postępowanie, które przez powtarzalność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby.



To „przemoc w małych dawkach” – bardzo destrukcyjna. O agresji stanowi skumulowany efekt częstych, powtarzalnych mikrourazów.

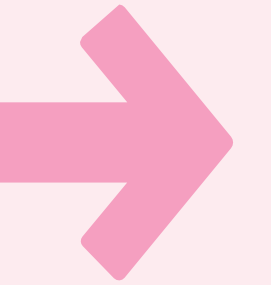


Mobbing – art. 94³ § 2



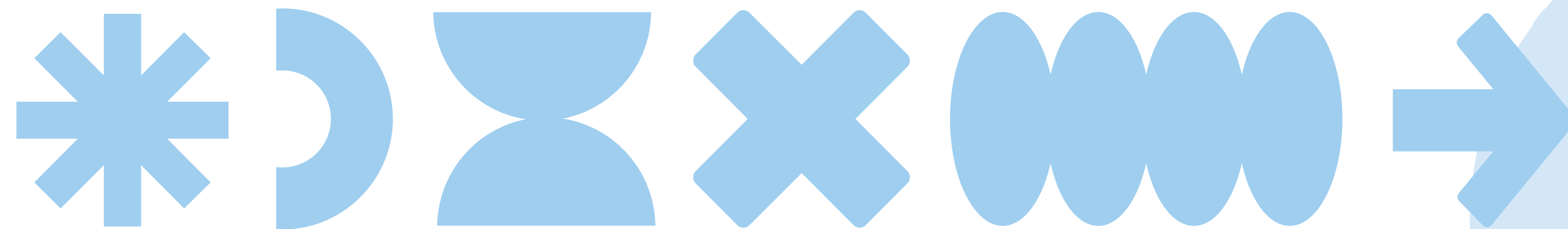
Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na: uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie izolację lub eliminację z zespołu współpracowników.

Mobbing – art. 94³ § 2 od listopada 2026



Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe.

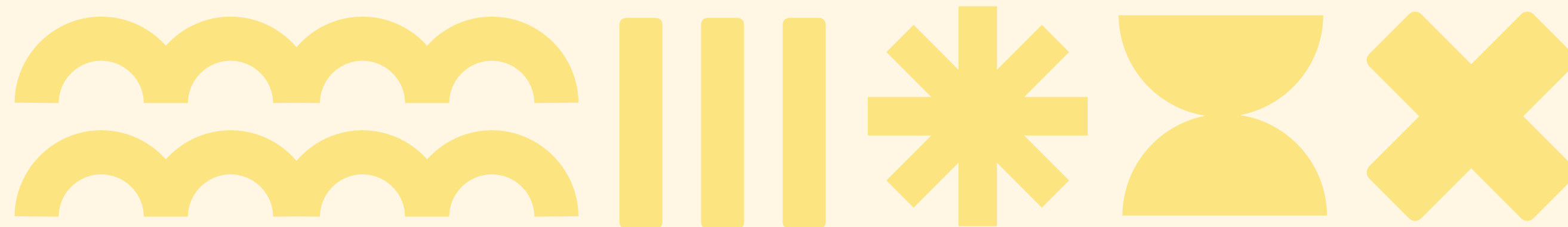
Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.



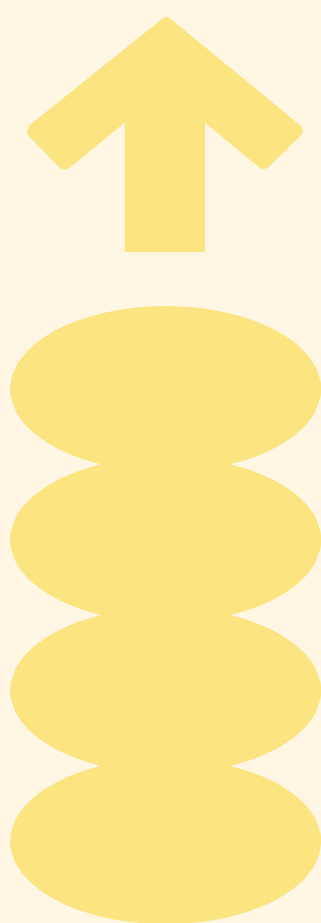
Warunek uporczywości

- Działania rozciągnięte w czasie, stale powtarzane
- Trudne do odparcia lub niemożliwe do powstrzymania
- Oznacza też znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera





Kto może mobbingować?



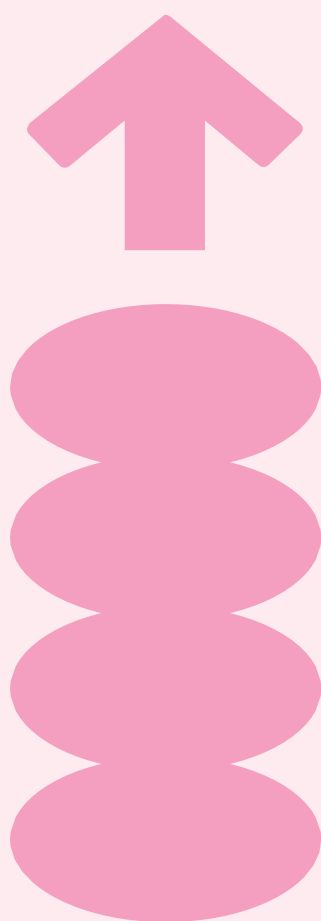
Mobbingować może
pracodawca, przełożony,
ale też inna osoba
działająca w ramach
swoich kompetencji –
współpracownik/ca, klient,
dostawca.

Za mobbing nie mogą
zostać uznane zachowania
jednorazowe – ale to nie
znaczy, że musi on trwać
latami!



Obowiązki prewencyjne

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi: działania prewencyjne, wykrywanie, właściwe reagowanie, wsparcie osób dotkniętych zjawiskiem.





Nowelizacja Kodeksu Pracy – nowe brzmienie przepisów

Art. 94³. § 1. Pracodawca jest obowiązany systematycznie przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie mobbingu oraz właściwe reagowanie na mobbing, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

§ 2. Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika.

§ 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.



§ 4. Przejawami mobbingu są – występujące samodzielnie lub łącznie – w szczególności:

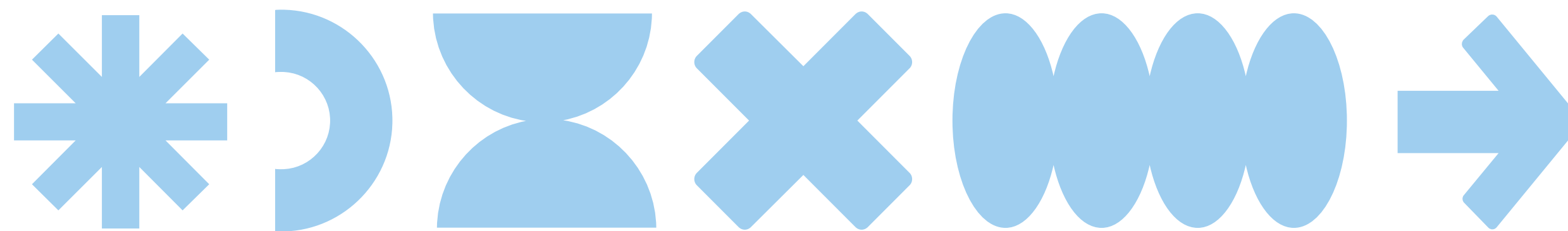
- Upokarzanie
- uwłaczanie,
- zastraszanie,
- zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,
- nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,
- utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,
- izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu – gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

§ 6. Za mobbing uważa się także nakazanie podejmowania wobec pracownika zachowań, o których mowa w § 2 i 4, lub zachęcanie do nich.

§ 7. Za mobbing uważa się także zachowania wobec pracownika, o których mowa w § 2, 4 i 6, choćby ich celem nie było uporczywe nękanie.

§ 8. Za mobbing uważa się zachowania wymienione w § 2, 4, 6 i 7, które pochodzą w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób.

§ 9. Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka.

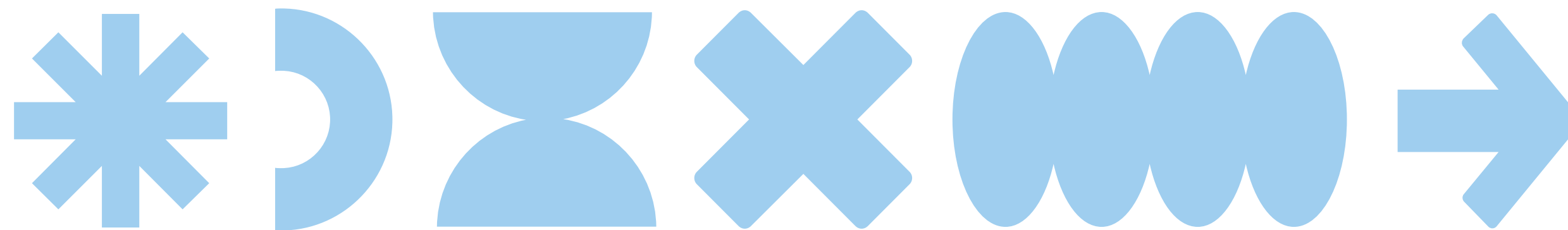


Przykłady zachowań, które mogą stanowić element mobbingu:

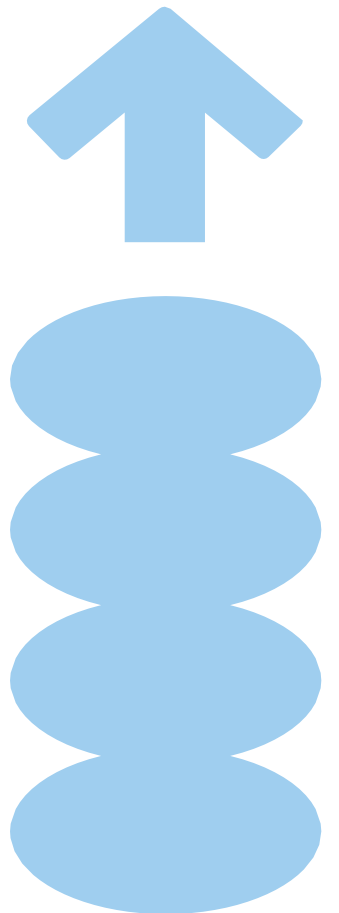
„To była bardzo ostra krytyka, ale nie w otoczeniu innych. Raczej jakieś rozmowy, które działy się jakby na osobności, bez tej publiczności. Jakieś takie komentarze, uszczypliwe, niefajne, nieprzyjemne. I nagle okazuje się, że osoba zwalnia się z pracy i szuka na szybko nowego miejsca pracy, bo już nie dało się tego wytrzymać”.

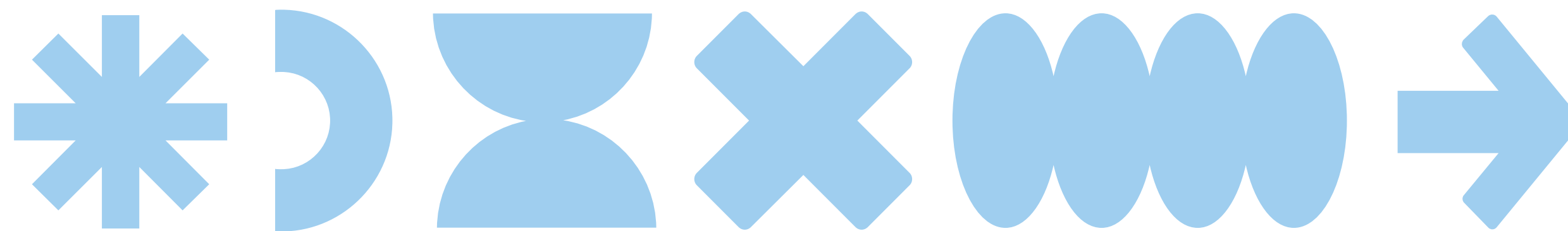
- „Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy”.
- „Negatywne ocenianie przy zespole wyników pracy przez osoby o niższych kompetencjach, które się nie angażowały w pracę; obniżanie poczucia własnej wartości poprzez dyskredytowanie kompetencji osób”.





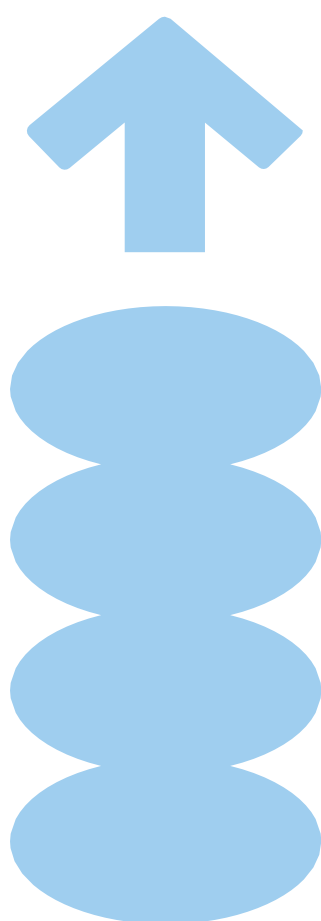
Przykłady zachowań, które mogą stanowić element mobbingu:

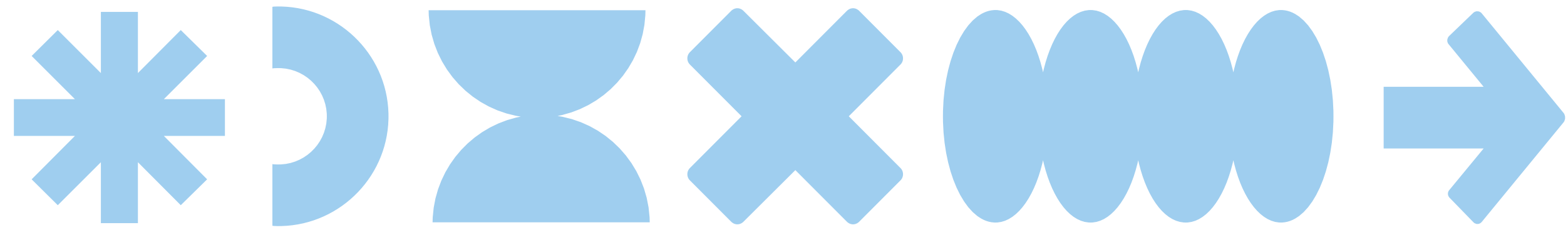
- 
- „Bywa, że jakaś osoba, raz na jakiś czas, wypada z obiegu informacji np. o jakimś nowym planowanym działaniu i nie zaprasza się jej na spotkania czy nie wpisuje jej adresu mailowego w zbiorowej korespondencji”.
 - „Kierowniczka wychodziła z dwoma pracownikami i z nimi rozmawiała, a jednego pracownika zawsze pomijała. Z tymi dwoma pracownikami ma relacje miłe, rodzinne wręcz, a trzeciego pracownika zawsze ignoruje”.
 - „Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost – uwaga na forum rzucona przez wiceprezesa dotycząca kobiet w wieku „rozrodczym”, że zaraz będą miały mieć dzieci”.



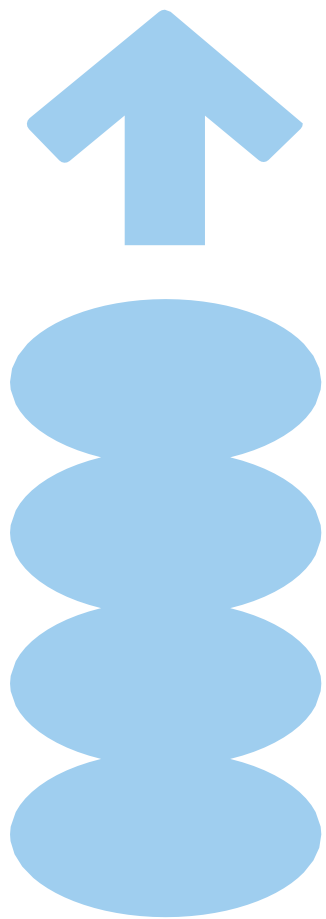
Przykłady zachowań, które mogą stanowić element mobbingu:

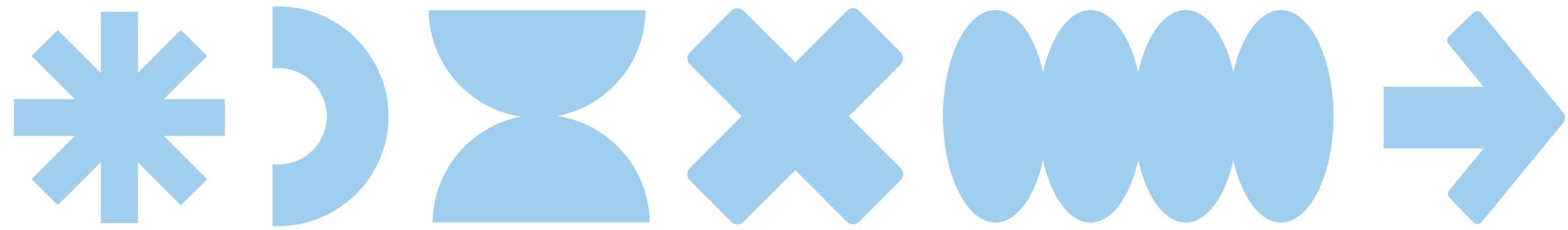
- „Przełożona Fundacji, w której pracowałam mobbingowała zespół. Zdarzały się krzyki, a nawet rzucanie przedmiotami w pracowników i używanie obraźliwych słów”.
- „Przeklinanie na spotkaniach, zebrania, na których to szef przemawia przez 40 minut, a później mówi: «czy ktoś jeszcze ma jakiś temat bo czas nam się kończy»”.
- „Na spotkaniach, członkowie zespołu nie mogli się swobodnie wypowiadać, bo byli przekrzykiwani, ich praca stale krytykowana jako nic nie warta, w stylu: «znowu muszę wszystko robić sama, jeśli ty nie potrafisz tego zrobić, to mi nie przeszkadzaj»”.





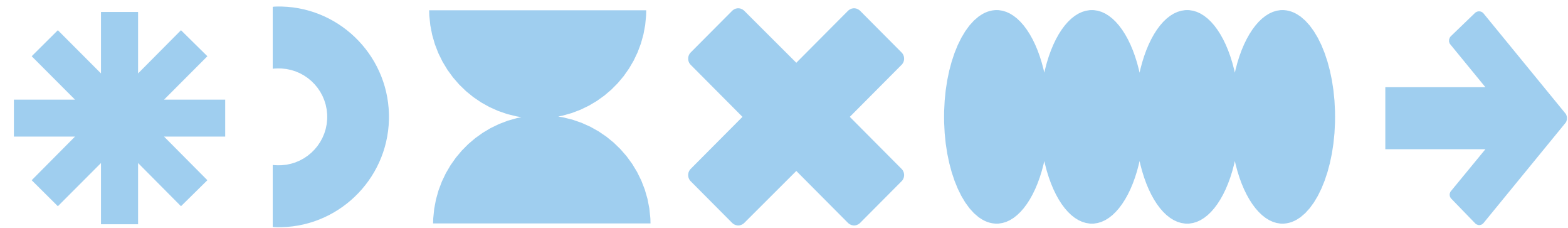
- „Naciski związane z przekraczaniem obowiązków, godzin pracy lub wykonywaniem obowiązków zawodowych w czasie wolnym, zlecanie zadania po godzinach, które miało być zrobione na kolejny dzień”.
- „Wysyłanie przez przełożonego maili poza godzinami pracy. Dzwonienie poza godzinami pracy (np. w weekendy) w sprawach związanych z pracą zawodową. Przerywanie wypowiedzi podczas spotkań”.
- „Przełożona, z którą pracowałam miała w zwyczaju mówić, że nie wybieramy sobie godzin pracy, praca kończy się kiedy jest skończona, dlatego może dzwonić do członków zespołu na prywatne numery wieczorami (nie mieliśmy służbowych)”.
- „Bardzo często byłam zmuszana do załatwiania spraw prywatnych mojej przełożonej, zarówno w godzinach pracy, jak i poza nimi (np. w niedzielę wieczorem). Odmowa skutkowała obrażeniem się i nie odzywaniem się w pracy, a także komentarzami dotyczącymi mojej „niekompetencji”.





Przykłady zachowań, które mogą stanowić element mobbingu:

- „Ciągłe sprawdzanie, dyktowanie maili, podważanie kompetencji oraz ignorowanie wewnętrznych procedur”.
- „Cały czas zarzuca osobie koordynującej, że nie ma prawa być koordynatorką, ponieważ jej wykształcenie różni się od wykształcenia zespołu, którym koordynuje”.

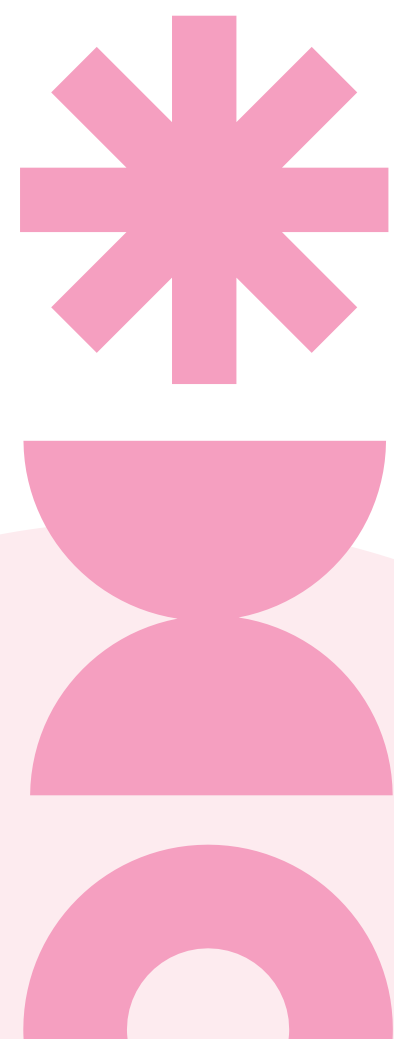
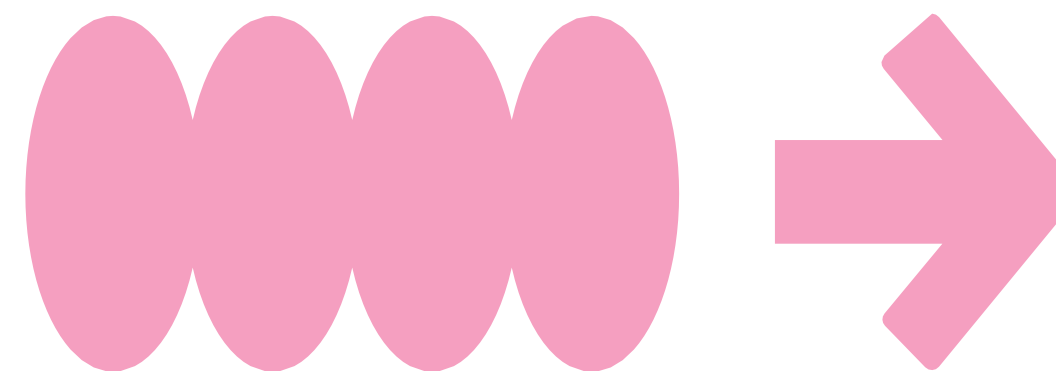


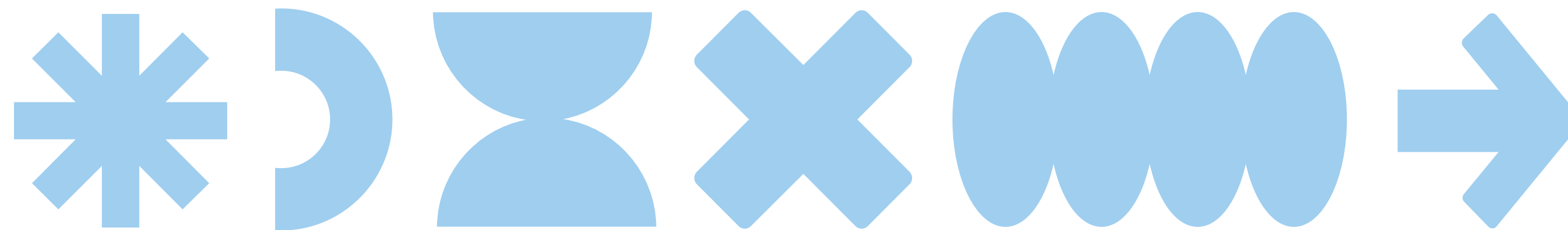
Przykłady zachowań, które mogą stanowić element mobbingu:

W kilku ankietach pojawiły się opisy **grózb wobec osób zatrudnionych** w organizacji („Publiczne grożenie zwolnieniem osoby, której akurat nie było na spotkaniu, publiczne krytykowanie osoby podczas spotkania ze zespołu, krytykowanie czyjejs pracy w czatach bez udziału tej osoby”), czy ataków fizycznych w tym **szarpania i popychania** („Jedna z pracownic była często wyśmiewana i raz popchnięta, szarpana przez jednego z kierowników. Główna prezes często mobbingowała swoje sekretarki przez publiczne ośmieszanie ich, podważanie jakości ich pracy, krzyki”).

Skutki mobbingu dla pracownika/cy

Stany lękowe, depresja, spadek
poczucia własnej wartości, kłopoty z
koncentracją, rezygnacja, uzależnienia,
PTSD, objawy somatyczne – aż po myśli
samobójcze.





Co nie jest mobbingiem

Konflikt – wymaga wyraźnego wyartykułowania stanowisk przez obie strony (wyrok SA we Wrocławiu, 27.09.2012, III APa 27/12).

Egzekwowanie poleceń służbowych zgodnych z prawem i umową.

Incydentalna, choćby niesprawiedliwa krytyka pracownika (wyrok SN z 8.12.2005, I PKN 103/2005).

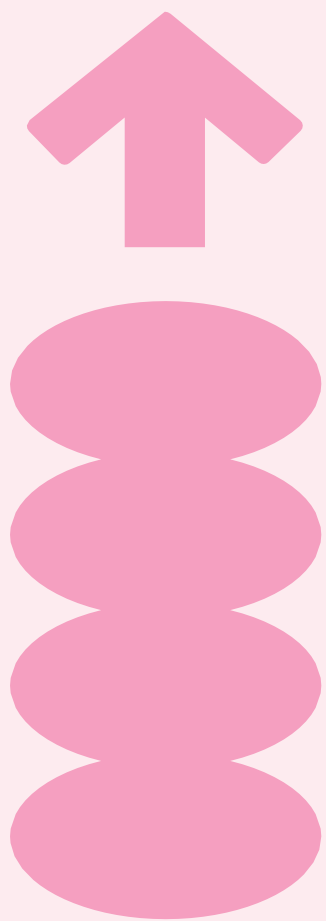
Normalna, kulturalna egzekucja obowiązków wynikających z podległości służbowej.

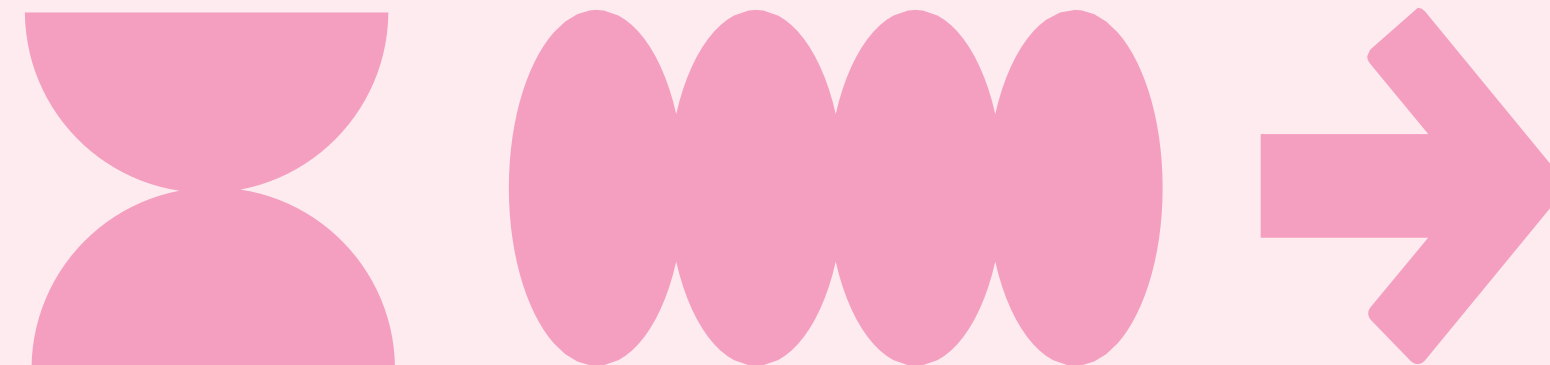


Czy to mobbing?

MOBBING: ustawiczna krytyka wyrażana krzykiem, zmuszanie do pracy po godzinach z obawą przed odmową, ignorowanie próśb o spotkanie, upokorzenie i szykany, polecenia niedopasowane do kompetencji.

BRAK MOBBINGU: uzasadniona informacja o błędach, jednorazowa praca po godzinach, przełożenie spotkania na inny termin, standardowa kontrola w granicach uprawnień, incydentalne zadanie poniżej kompetencji.





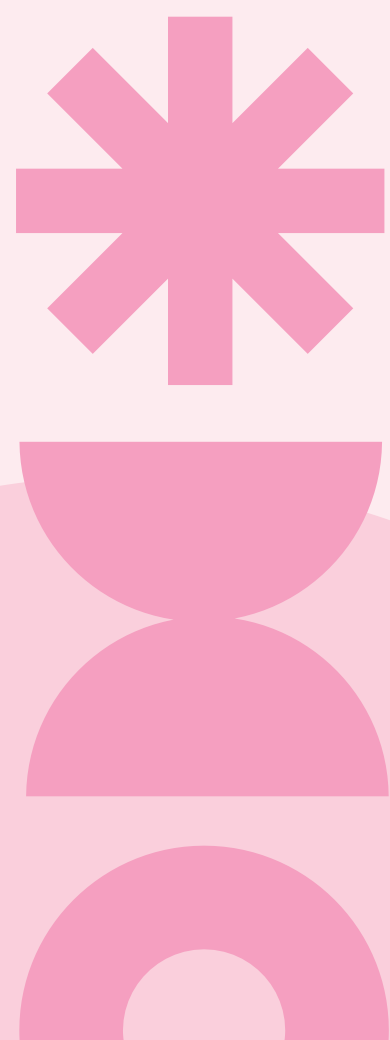
Mobbing: co dalej?

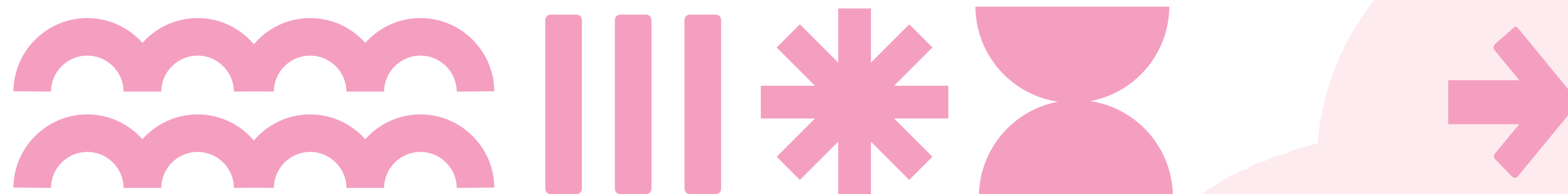
Notuj: miejsce, datę, świadków. Rób zrzuty ekranu i archiwizuj wiadomości.

Unikaj kontaktu z mobberem sam na sam.

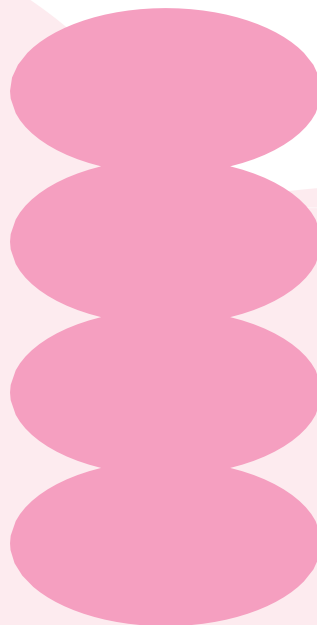
Szukaj wsparcia współpracowników, rodziny, psychologa.

Skorzystaj z pomocy lekarskiej i psychologicznej.





Ochrona kodeksowa



Ochrona przed mobbingiem na podstawie Kodeksu pracy przysługuje osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Osoby świadczące pracę poza stosunkiem pracy (np. na zleceniu) pozostają poza tą ochroną. Mogą jednak dochodzić roszczeń przed sądem cywilnym w oparciu o przepisy o ochronie dóbr osobistych.

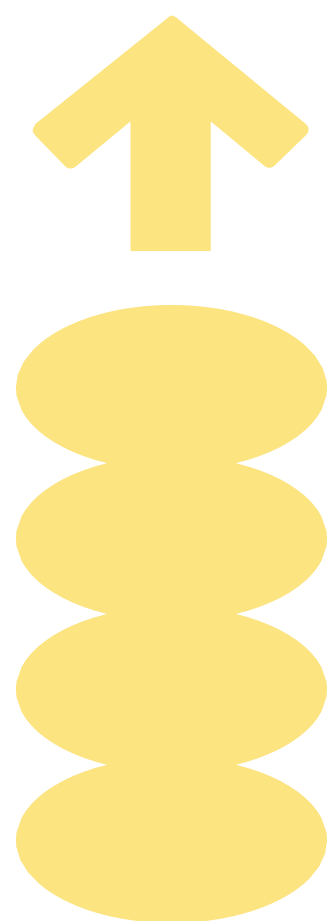


Nowelizacja KP

§ 10. Ocena, czy doszło do mobbingu, ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

§ 11. Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.

§ 12. Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.”;



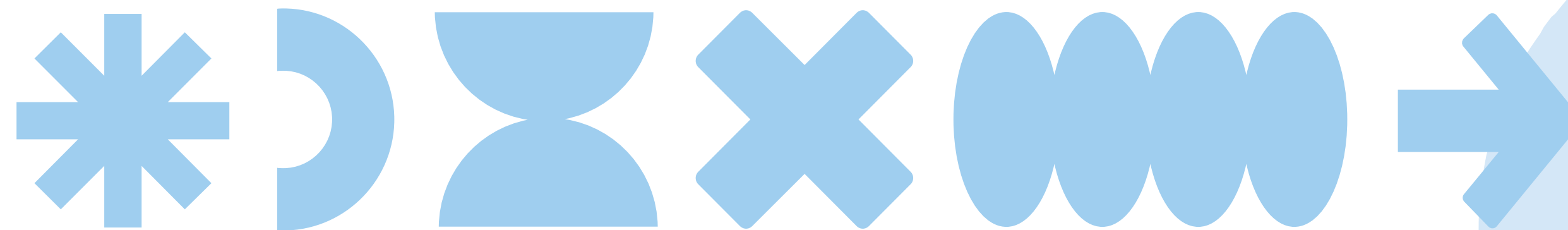


Odpowiedzialność sprawcy/sprawczyni



Rozwiązanie stosunku
pracy bez wypowiedzenia
– z powodu ciężkiego
naruszenia obowiązków
pracowniczych.

Roszczenie regresowe
pracodawcy o zwrot
poniesionych strat:
odszkodowania, koszty
zastępstwa procesowego i
inne (na podstawie k.c.).

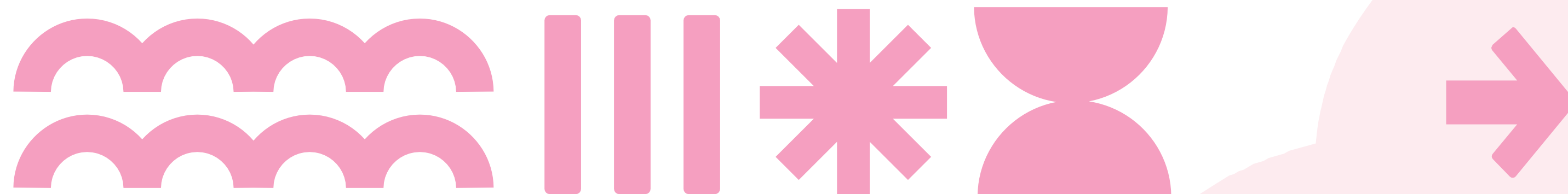


Odpowiedzialność sprawcy/sprawczyni



Odpowiedzialność cywilna
– art. 23–24 k.c., z tytułu
naruszenia dóbr
osobistych.

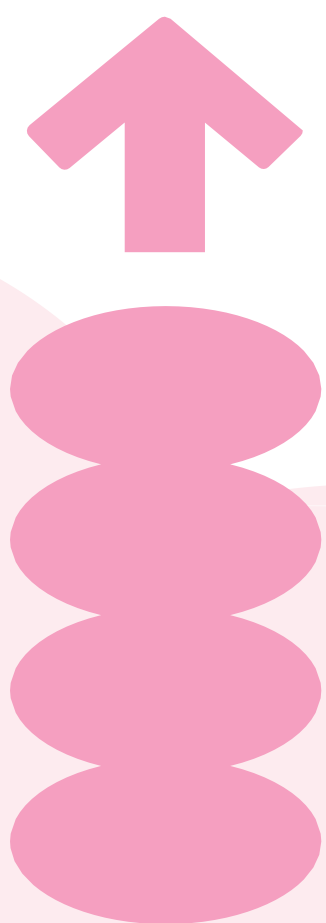
Odpowiedzialność karna –
zależnie od charakteru
czynu (np. przestępstwa
przeciwko wolności,
zdrowiu, czci, nietykalności
cielesnej).



Obowiązkowy regulamin – już niedługo

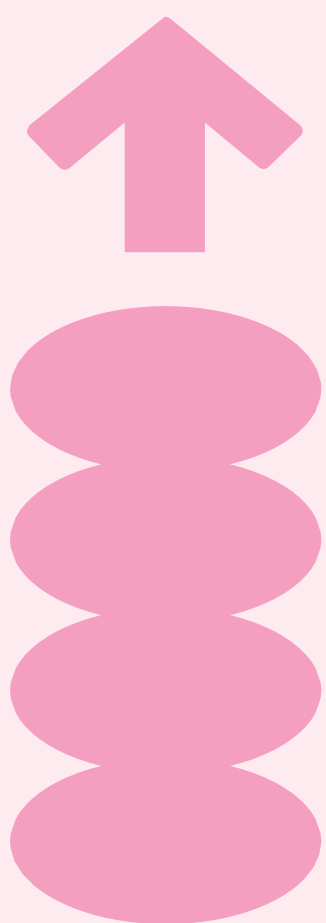
Pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników będzie musiał ustalać reguły, procedury i częstotliwość działań przeciwdziałających naruszaniu godności, dyskryminacji i mobbingowi (art. 94^{3a} § 1).

Chyba że reguły te są już określone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy.





Dyskryminacja a mobbing



DYSKRYMINACJA:

- gorsze traktowanie ze względu na cechę prawnie chronioną,
- wystarczy jedna sytuacja,
- nie bada się intencji,
- ciężar dowodu po stronie pracodawcy,
- konieczny sprzeciw przy molestowaniu.

MOBBING:

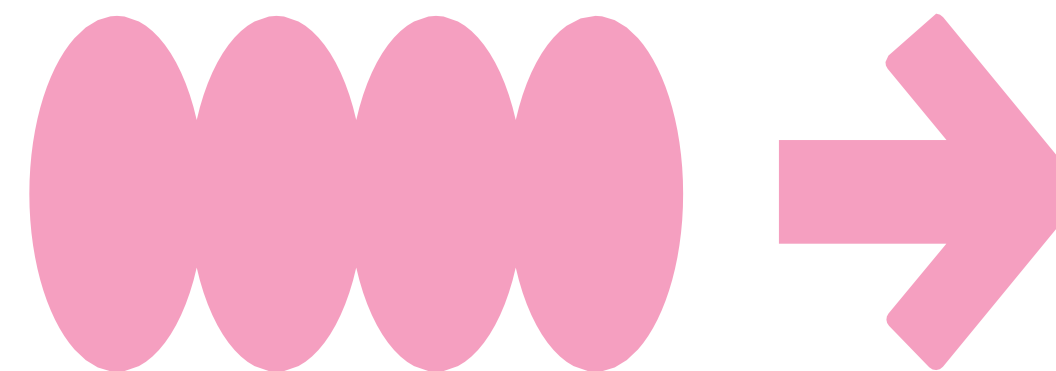
- konieczna uporczywość,
- dowody musi przedstawić poszkodowany
- , nie trzeba wyrażać sprzeciwu,
- Ochrona KP tylko dla osób na umowie o pracę.

Prewencja i wsparcie

Jak zapobiegać mobbingowi i dyskryminacji

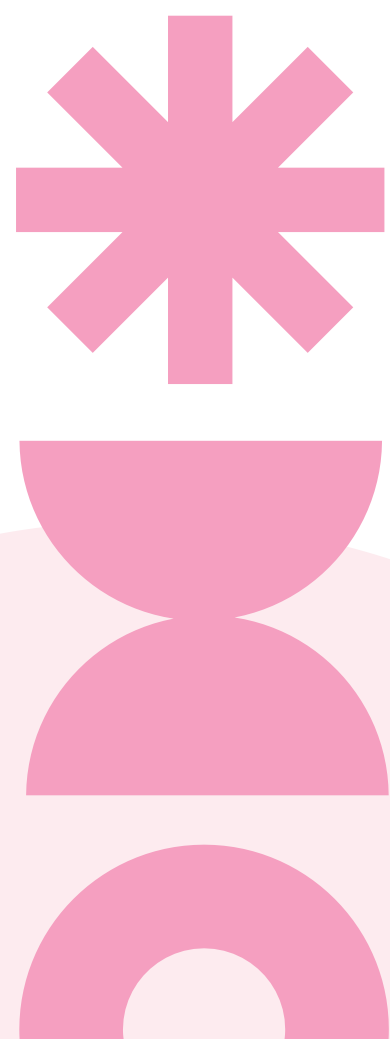
Dobre praktyki dla organizacji

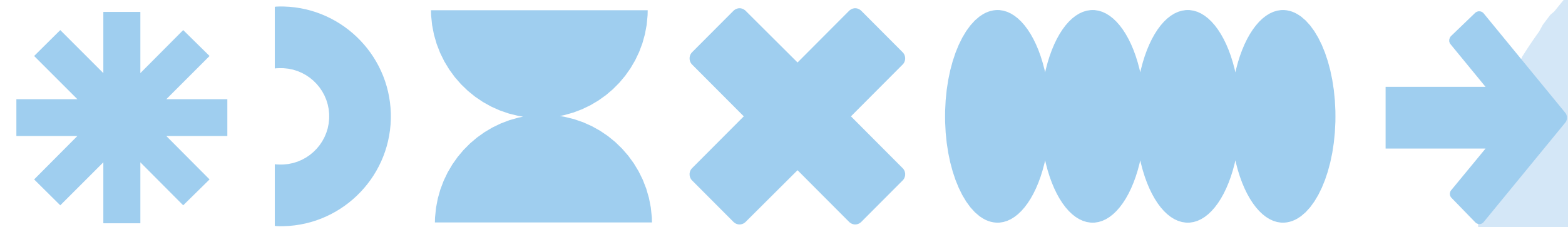




Po pierwsze: prewencja

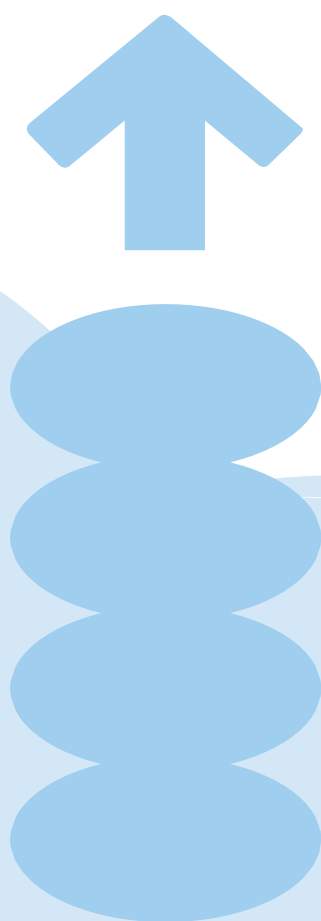
- Osoby zaufania
- Szkolenia antydyskryminacyjne i antymobbingowe dla wszystkich, w tym wolontariatu.
- Przejrzysty model zarządzania.
- Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.
- Tematyka mobbingu i dyskryminacji w szkoleniach BHP.





Polityka równościowa

- Preambuła z celami organizacji.
- Najważniejsze definicje.
- Obowiązki pracodawcy w zakresie równego traktowania.
- Obowiązki osób zatrudnionych.
- Obowiązki i tryb powołania Osoby zaufania.
- Tryb postępowania wyjaśniającego przy skardze.





Pytania i odpowiedzi



Wypełnij ankietę!

https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027



Zmiana języka

 EUSurvey

Etap ▾

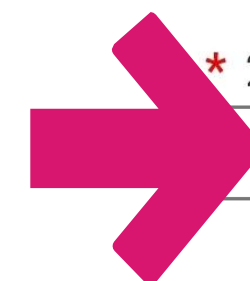


„Sprawiedliwość, Prawa i
Wartości”_C 2021-2027

**Numer referencyjny
projektu:**

2 Informacje o projekcie

101184789



* 2.1 Numer referencyjny projektu



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Dziękujemy!



programrownychpraw.batory.org.pl

