



Mobbing i dyskryminacja

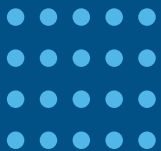
Przeciwdziałanie, reagowanie i wyjaśnianie

Bierność pracodawcy może być bardzo kosztowna!

- Dobre relacje w pracy – prawo czy przywilej?
- Po pierwsze przeciwdziałać, po drugie reagować
- Bierność pracodawcy oznacza koszty



Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w miejscu pracy to nie tylko element dobrych praktyk zarządzania, ale obowiązek każdego pracodawcy wynikający z Kodeksu Pracy.



Dobre relacje w pracy – prawo czy przywilej?

Pracodawca odpowiada za równe traktowanie w zatrudnieniu oraz właściwe relacje pracownicze, niezależnie od tego, czy niewłaściwego zachowania dopuścił się członek zarządu, kierownik średniego szczebla, czy szeregowy pracownik oraz czy pracodawca w ogóle wiedział o takich praktykach.

Mobbing to działania skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

Dyskryminacja to szczególna postać nierównego traktowania pracowników, znajdujących się w podobnej sytuacji, poprzez stosowanie praktyk opartych na negatywnych i nieuzasadnionych kryteriach, m.in. w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania czy dostępu do szkoleń, np. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, przynależność związkową czy orientację seksualną, a także ze względu na formę zatrudnienia.

Zgodnie z prawem, każdy pracodawca zobowiązany jest zapobiegać dyskryminacji i mobbingowi oraz stosować odpowiednią politykę prewencyjną i reagować w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Najnowsze orzecznictwo sądowe dostarcza praktycznych wskazówek, w jaki sposób pracodawca może minimalizować swoją odpowiedzialność w przypadku naruszenia przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu lub mobbingu. Takie działania służą nie tylko ograniczaniu ryzyka odszkodowawczego firmy, lecz także budowaniu wizerunku atrakcyjnego i odpowiedzialnego pracodawcy.

Po pierwsze przeciwdziałać, po drugie reagować

Zgodnie z Kodeksem Pracy zapobieganie mobbingowi oraz pomoc jego ofiarom, należą do podstawowych obowiązków pracodawcy, bez względu na jego możliwości finansowe czy organizacyjne. Zaleca się, aby w ramach polityki prewencyjnej i minimalizowania ryzyka odszkodowawczego pracodawcy, zwłaszcza w firmach o rozbudowanej strukturze organizacyjnej, częściej wdrażali specjalne programy antymobbingowe i ntydyskryminacyjne. Ważne jest, aby obejmowały one trzy obszary:

- 1 Procedura wewnętrzna** – dokument opisujący m.in. niepożądane zachowania, sposób reagowania na nie i zgłaszania pracodawcy oraz zasady i przebieg postępowania wyjaśniającego
- 2 Szkolenia** kadry kierowniczej i pracowników oraz inne działania informacyjne
- 3 Regularne monitorowanie** skali niepożądanych zachowań w środowisku pracy np. w formie okresowych audytów lub



Do obowiązków pracodawcy należy również pomoc poszkodowanym pracownikom. Przede wszystkim ofiary nękania muszą mieć możliwość złożenia skargi w sposób zapewniający im poufność i poczucie bezpieczeństwa. Pracodawca powinien także odizolować ofiarę od sprawcy umożliwiając np. zmianę zajmowanego przez nią pomieszczenia. Gdy sprawcą jest przełożony pracownika często konieczne jest nawet jego przeniesienie na inne stanowisko pracy. Jeśli pracodawca nie może zapewnić pracownikowi innego stanowiska pracy, niedopuszczalne jest wypowiedzenie z tego powodu pracownikowi umowy o pracę. Pracodawca ma natomiast pełne prawo, by przenieść na gorsze stanowisko, a nawet zwolnić sprawcę mobbingu.

Bierność pracodawcy oznacza koszty



Zapobieganie dyskryminacji i mobbingowi w środowisku pracy to rozwiązanie znacznie mniej kosztowne niż uporanie się z jego negatywnymi skutkami dla firmy oraz poszkodowanych pracowników.

W razie procesu przed Sądem Pracy, pracodawca będzie musiał wykazać, że podejmował faktyczne i skuteczne działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi. **Natomiast wykazanie podjęcia określonych działań zapobiegawczych może mieć finalnie duży wpływ na wysokość odszkodowania lub zadośćuczynienia zasądzonych od pracodawcy na rzecz poszkodowanego pracownika oraz możliwość obciążenia tą kwotą faktycznego sprawcy (mobbera).**

Pracownicy, którzy doświadczyli mobbingu mogą domagać się od pracodawcy dwóch rodzajów niezależnych od siebie świadczeń pieniężnych:

- 1 ODSZKODOWANIE** należne w przypadku doznania przez pracownika dyskryminacji lub mobbingu – w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, lecz bez górnej granicy (o ostatecznej kwocie decyduje sąd pracy);
- 2 ZADOŚĆUCZYNIENIE** za doznaną krzywdę w przypadku gdy skutkiem mobbingu jest pogorszenie stanu zdrowia pracownika (potwierdzone przez lekarza, psychiatrę bądź psychologa) – również bez górnej granicy, wysokość zależy od decyzji sądu.

Pracodawca musi się także liczyć z dodatkowymi stratami obejmującymi m.in.

- Koszty długoletnich procesów w sądzie pracy oraz czas kadry kierowniczej
- Koszty opinii zewnętrznych ekspertów
- Koszty postępowań wyjaśniających oraz poświęcony czas pracowników
- Utracony czas oraz spadek efektywności w związku z konfliktami i pogorszeniem relacji
- Straty wizerunkowe (np. utrata dobrej reputacji na skutek publikacji prasowych, spadek ceny akcji firmy na giełdzie, problemy z pozyskaniem nowych pracowników)



Szkolenie online

MOBBING I DYSKRYMINACJA

Przeciwdziałanie, reagowanie, wyjaśnianie

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom praktycznej i usystematyzowanej wiedzy nt. odpowiedzialności pracodawcy za niewłaściwe zachowania w środowisku pracy oraz zasad tworzenia skutecznej polityki przeciwdziałania im, dostosowanej do możliwości i potrzeb danej firmy.



Czego się dowiesz?

- Zapoznasz się z obowiązkami pracodawcy i kadry kierowniczej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w miejscu pracy
- Nabędziesz praktyczną i usystematyzowaną wiedzę nt. różnych form niepożądanych zachowań w środowisku pracy, przeciwdziałania im, reagowania i wyjaśniania
- Poznasz skuteczne metody minimalizowania ryzyka wystąpienia nieprawidłowych relacji w miejscu pracy oraz odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy

Chcesz szkolenie skontaktuj się z nami.



handlowy@seka.pl



22 517 88 66

ZAPISZ SIĘ

Rozwijamy praktyczne umiejętności

#szkolenia #doradztwo #rozwój

Szkolenia on-line i rozwiązania dla działów HR, kadr i płac

Nasze szkolenia:



Specjalista ds. kadr i płac



Przeciwdziałanie dyskryminacji
i mobbingowi w miejscu pracy



Prawo pracy z uwzględnieniem zmian