

Mobbing, dyskryminacja, ochrona dóbr osobistych. Rozpoznawanie, przeciwdziałanie i reagowanie w miejscu pracy

Wystąpienie mobbingu w zakładzie pracy niesie za sobą duże ryzyko utraty reputacji zakładu pracy, a także odpowiedzialność cywilną (finansową), a nawet karną pracodawcy.

Do niedawna mobbing nie był bezpośrednio sankcjonowany przepisami prawa pracy. Biorąc pod uwagę obecnie narastającą falę tego zjawiska, zwłaszcza nasilającą się w okresie osłabionej koniunktury i bezrobocia, ustawodawca wychodząc naprzeciw potrzebom społeczno-gospodarczym wprowadził prawną regulację mobbingu. Na mocy nowelizacji ustawy z dnia 14.11.2003r. został wprowadzony do kodeksu pracy nowy przepis – art. 943kp, który nie tylko określa prawną definicję mobbingu i związane z tym uprawnienia odszkodowawcze, ale przede wszystkim określa obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.

Przeciwdziałanie mobbingowi jest obowiązkiem pracodawcy. W to zjawisko wcale nie musi być zaangażowany osobiście sam pracodawca, dlatego kodeks pracy nakazuje mu przeciwdziałanie mobbingowi i wymienia uprawnienia osoby mobbowanej. Nie znaczy to jednak, że zawsze ponosi odpowiedzialność za jego zaistnienie. W wyroku z sierpnia 2011 roku (o sygn. IPK 35/11) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i obiektywnie da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, to może on się uwolnić od odpowiedzialności za wystąpienie zjawiska mobbingu w jego zakładzie pracy.



Odbiorcy szkolenia

Szkolenie kierowane jest do:

- kadry zarządzającej wyższego i niższego szczebla,
- pracowników działów HR,
- liderów projektowych,
- pracowników.

Zrozumienie zjawiska mobbingu w organizacji oraz ram prawnych kształtujących sposób postępowania w przypadku jego wystąpienia wśród wszystkich pracowników jest niezbędne do budowania kultury organizacji opartej na szacunku i współpracy, ale również wspierającej efektywność pracowników i skuteczność realizacji celów organizacji.



Korzyści

Uczestnik/czka po szkoleniu:

- Rozumienie zjawiska mobbingu zarówno z perspektywy prawnej, jak i psychologicznej.
- Rozumienie przepisów prawnych, w tym ich interpretacji i zastosowania, dotyczących mobbingu i ochrony dóbr osobistych.
- Zyskanie umiejętności dostrzegania zachowań mających znamiona mobbingu.
- Zmiana postaw wobec dostrzeżonych zachowań mających znamiona mobbingu.
- Rozróżnienie mobbingu od innych form trudności interpersonalnych.
- Rozpoznanie potrzeb psychologicznych pracowników i ich wpływu na dynamikę zespołu.
- Wzmocnienie kompetencji komunikacyjnych i współdziałania.



Program szkolenia

Moduł 1.

Wprowadzenie: jaka jest skala zjawiska i o czym mówimy?

1. Przedstawienie i omówienie statystyk CBOS dotyczących zjawiska mobbingu w Polsce oraz najczęstszych form jego występowania na podstawie badań.

Moduł 2.

Mobbing i dyskryminacja w przepisach prawa: stan prawny na dzień prowadzenia szkolenia oraz projektowane zmiany. Ochrona dóbr osobistych.

1. Definicja prawna mobbingu z art. 943 Kodeksu pracy. Praktyczna interpretacja przepisu i zasad jego zastosowania.
2. *Ćwiczenie praktyczne*: rozpoznawanie mobbingu na przykładach na podstawie wiedzy zdobytej w Module. Analiza przedstawionych stanów faktycznych, dokonanie oceny w zakresie występowania

mobbingu, poznanie stanowiska sądów powszechnych i wspólne projektowanie właściwych zachowań.

3. Zakaz dyskryminacji z art. 113 Kodeksu pracy. Praktyczna interpretacja przepisu i zasad jego zastosowania.
4. *Ćwiczenie praktyczne*: rozpoznawanie dyskryminacji na przykładach na podstawie wiedzy zdobytej w Module. Analiza przedstawionych stanów faktycznych, dokonanie oceny w zakresie występowania dyskryminacji, poznanie stanowiska sądów powszechnych i wspólne projektowanie właściwych zachowań.
5. Ochrona dóbr osobistych z art. 24 Kodeksu cywilnego. Praktyczna interpretacja przepisu i zasad jego zastosowania.
6. *Ćwiczenie praktyczne*: rozpoznawanie naruszenia dóbr osobistych na przykładach na podstawie wiedzy zdobytej w Module. Analiza przedstawionych stanów faktycznych, dokonanie oceny w zakresie występowania naruszenia, poznanie stanowiska sądów powszechnych i wspólne projektowanie właściwych zachowań.
7. Projektowane zmiany Kodeksu Pracy w zakresie regulacji dotyczących mobbingu i dyskryminacji.

Moduł 3.

Psychologia mobbingu.

1. Psychologia społeczna w środowisku pracy a zjawisko mobbingu. Uniwersalne motywy społeczne i szanse ich realizacji w środowisku pracy. Pogłębienie rozumienia regulacji prawnych dotyczących mobbingu z perspektywy psychologii społecznej.
2. Metody mobbingu według France Hirigoyen i Heynza Leymanna.
3. Role w procesie mobbingu, dynamika zjawiska i fazy powstawania mobbingu.
4. Skutki mobbingu dla pracowników oraz dla organizacji.

Moduł 4.

Przeciwdziałanie mobbingowi.

1. Cechy organizacji odpornej na mobbing. Wyniki badań i kluczowe mechanizmy budowania kultury organizacyjnej odpornej na mobbing.
2. *Ćwiczenie praktyczne* z wykorzystaniem technik twórczego rozwiązywania problemów, treningiem efektywnego współdziałania i zachowaniem zasad konstruktywnej krytyki: Co możemy zrobić, aby nasza organizacja była odporna na mobbing?



Oczekiwane przygotowanie uczestnika

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania



Czas trwania

1 dni / 5 godzin

Język

- Szkolenie: polski
- Materiały: polski