

Spis treści

Wykaz skrótów | str. 9

Wprowadzenie | str. 11

Rozdział 1

Przejawy mobbingu w zakładzie pracy | str. 19

- 1.1. Definicje mobbingu a praktyka | str. 19
- 1.2. Zjawisko mobbingu – próba uchwycenia kluczowych elementów | str. 26
- 1.3. Tendencje w postrzeganiu zjawiska mobbingu | str. 35
- 1.4. Tendencje w prawie pracy | str. 36
- 1.5. Mobbing a stalking | str. 40

Rozdział 2

Mobbing a dyskryminacja | str. 46

- 2.1. Charakterystyka pojęcia dyskryminacji | str. 46
- 2.2. Walka z dyskryminacją w UE | str. 48
- 2.3. Przepisy dotyczące dyskryminacji podstawowymi zasadami prawa pracy | str. 52
- 2.4. Zmiany przepisów – konkretyzacja i uszczegółowienie | str. 54
- 2.5. Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację | str. 57
- 2.6. Prawo a praktyka | str. 60
 - 2.6.1. Uwagi ogólne | str. 60
 - 2.6.2. Dyskryminacja w wynagradzaniu | str. 68
 - 2.6.3. Dyskryminacja w dostępie do szkoleń | str. 76

Rozdział 3

Dyskryminacja a molestowanie | str. 79

- 3.1. Definicja molestowania | str. 79
- 3.2. Czym jest, a czym nie jest molestowanie seksualne? | str. 81
- 3.3. Czy wszystko może być molestowaniem? | str. 84
- 3.4. Co to oznacza dla ofiary? | str. 87
- 3.5. Dynamika i formy molestowania | str. 89
- 3.6. Cechy molestowania seksualnego i specyficzne zachowania sprawcy | str. 90
- 3.7. Podejście pracodawców | str. 90
- 3.8. Rady dla molestowanego pracownika | str. 92

Rozdział 4

Jak może dojść do mobbingu i innych patologii? | str. 95

- 4.1. Konflikty podłożem problemów interpersonalnych i patologii w firmie | str. 95
- 4.2. Ewolucja od konfliktu do mobbingu | str. 98
- 4.3. Etapy narastania zjawisk | str. 100
- 4.4. Kiedy na pewno mamy do czynienia z mobbingiem, a kiedy z dyskryminacją? | str. 106

Rozdział 5

Czynniki sprzyjające powstawaniu niepożądanych zjawisk | str. 108

- 5.1. Organizacja i struktura | str. 108
- 5.2. Zarządzanie firmą | str. 110
- 5.3. Pracownicy i zespoły – kto może być mobberem? | str. 112
- 5.4. Kto może zostać ofiarą? | str. 116

5.5. Czynniki zewnętrzne | str. 118

Rozdział 6

Konsekwencje mobbingu, dyskryminacji, molestowania dla zakładu pracy | str. 119

6.1. Konsekwencje prawne | str. 119

6.2. Praktyka sądowa – tendencje w orzecznictwie i przykłady orzeczeń | str. 128

6.3. Konsekwencje zarządcze | str. 146

6.4. Konsekwencje społeczne | str. 147

6.5. Konsekwencje indywidualne | str. 148

Rozdział 7

Prawdopodobieństwo zagrożenia mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem | str. 151

7.1. Rzeczywista skala zjawiska w Polsce | str. 151

7.2. Na co powinni zwracać uwagę pracodawcy? | str. 156

Rozdział 8

Istota przeciwdziałania patologiom | str. 158

8.1. Konieczność przełożenia prawnych zapisów na praktykę zarządzania – 15 lat polityki antymobbingowej w Polsce | str. 158

8.2. Wytyczne Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy dotyczące działań antymobbingowych | str. 165

8.3. Zakres działań wynikający z obowiązku pracodawcy | str. 168

8.4. Czy w ogóle można przeciwdziałać mobbingowi? | str. 169

Rozdział 9

Przeciwdziałanie w praktyce | str. 172

9.1. Punkt wyjścia – deklaracja woli pracodawcy | str. 172

9.2. Działania diagnostyczne | str. 174

9.3. Przykład ankiety antymobbingowej | str. 176

9.4. Działania informacyjne oraz uświadamiające | str. 189

9.4.1. Uwagi ogólne | str. 189

9.4.2. Przykład informacji podstawowej | str. 190

9.4.3. Przykład zawartości biuletynu dotyczącego zjawiska mobbingu przeznaczonego dla pracowników | str. 192

9.4.4. Przykładowy program szkolenia dotyczącego przeciwdziałania mobbingowi | str. 193

9.5. Rozwiązania systemowe – procedury i polityki antymobbingowe | str. 198

9.5.1. Uwagi ogólne | str. 198

9.5.2. Treść procedury i jej szczegółowość | str. 202

9.5.3. Przygotowanie tekstu i zakres konsultacji | str. 204

9.5.4. Jak wdrożyć procedurę antymobbingową (antydiskryminacyjną) | str. 206

9.5.5. Sankcje wobec sprawców – czy je stosować i w jakim zakresie? | str. 215

9.6. Inne rozwiązania systemowe – oceny pracowników, szkolenia | str. 219

9.7. Szczegółowe rekomendacje dotyczące obszaru rekrutacji | str. 239

9.8. Kryteria merytoryczne i wymagania osobowościowe | str. 240

9.9. Ustalenie zakresu i treści informacji dla kandydatów | str. 245

9.10. Inne działania – rozwiązania indywidualne | str. 254

9.11. Pomoc psychologiczna ofiarom mobbingu | str. 258

Rozdział 10

Przykłady dokumentów wewnątrzorganizacyjnych | str. 261

10.1. Przykład regulacji wewnętrznej (1) | str. 261

10.2. Przykład regulacji wewnętrznej (2) | str. 274

10.3. Przykład regulacji wewnętrznej (3) | str. 276

10.4. Przykład regulacji wewnętrznej (4) | str. 280

10.5. Regulacja dotycząca molestowania seksualnego | str. 294

Zakończenie | str. 299

Literatura | str. 305

Orzecznictwo | str. 307