Wizerunek pracodawcy a polityka antymobbingowa

Data publikacji: 2015-08-11

Tagi: #mobbing#zachowaniamobbingowe#proceduryantymobbingowe#konsekwencjemobbingu#prewencjaantymobbingowa

Czy wiesz jak skutecznie ochronić firmę przed mobbingiem?

Fakty

Jak wynika ze statystyk ilość spraw o mobbing w polskich sądach systematycznie wzrasta: 2007 – założono 679 pozwów przeciwko pracodawcom, 2013 – 734, w pierwszym półroczu 2014 roku – już 585.

Ryzyka dla biznesu

W przypadku udowodnienia mobbingu pracownik może liczyć na odszkodowanie oraz zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Najwyższa jak do tej pory kwota odszkodowania i zadośćuczynienia za mobbing, zasądzonego od pracodawcy na rzecz pracownika, wyniosła łącznie aż **142.000 zł. Przepisy prawa nie określają górnej granicy tych świadczeń.**

Pracodawca **odpowiada za mobbing nawet w przypadku, gdy mobbingu dopuścił się jego pracownik a nie on sam**, ponieważ to pracodawca odpowiada za całokształt funkcjonowania zakładu.

Zaistnienie mobbingu w miejscu pracy jest zawsze zjawiskiem niekorzystnym dla pracodawcy – **naraża go na długoterminowe straty zarówno wizerunkowe i finansowe.**

Rozwiązania

Pracodawcy mogą skutecznie bronić się przed pozwami o odszkodowanie i zadośćuczynienie za mobbing oraz chronić się przed odpowiedzialnością za zachowania mobbingowe swoich pracowników, jeśli udowodnią, że podjęli rzeczywiste oraz skuteczne działania z zakresu prewencji antymobbingowej. Do odpowiedzialności będzie pociągnięty wtedy sprawca mobbingu a nie pracodawca.

W tym celu pracodawca może stosować różne rozwiązania dostosowane do swojej struktury i potrzeb, takie jak:

Odpowiednie zapisy dotyczące mobbingu w regulaminie pracy

Odpowiednie wewnętrzne procedury antymobbingowej

Szkolenia dotyczące mobbingu

Monitorowanie sytuacji poprzez okresowe anonimowe ankiety mające na celu wykrycie mobbingu i potencjalnych konfliktów w środowisku

Stanowisko mediatora

Konkretna pomoc dla ofiar mobbingu

Cele szkolenia

Zrozumienie pojęcia mobbingu

Zbudowanie świadomości konsekwencji występowania mobbingu dla organizacji i menedżerów

Zrozumienie aspektów prawnych związanych z mobbingiem i ich zastosowanie w organizacji

Informacja na temat polityki antymobbingowej, którą wdroży firma

Identyfikacja głównych obszarów menedżerskich „wrażliwych” na mobbing

Przekazanie wiedzy menedżerom ww zakresie w celu przygotowania szkolenia ich zespołów

Program

1. Przejawy mobbingu w zakładzie pracy

2. Obowiązki pracowników w związku z mobbingiem

3. Możliwe konsekwencje wobec sprawców mobbingu

4. Informacja o nowych procedurach

5. Sposób komunikacji a „miejsca zapalne” mobbingu

6. Indywidualna odpowiedzialność - ochrona siebie i organizacji

7. Sytuacje „wrażliwe” na mobbing (zadania menedżerskie)

8. Procesy HR a mobbing i ich spójność z działaniami menedżerów

9. Konsekwencje zaistnienia mobbingu dla wizerunku firmy i menedżerów

Partnerstwo ekspertów

Do każdego programu szkoleniowego dedykowani będą ekspercki posiadający wiedzę i doświadczenie z zakresu prawna i HR, co pozwoli zapewnić kompleksowość i skuteczność wprowadzonego rozwiązania oraz dopasowanie go do Państwa organizacji.

Katarzyna Grzybowska-Tomaszek, Dyrektor Zarządzający Grupą Human to Business: kgrzybowska@h2b.com.pl

Ewa Boryczko, Radca Prawny, Partner BMSP: ewa.boryczko@bmsp.com.pl

Kontakt

Zapraszamy do kontaktu i proponujemy spotkanie, na którym będziemy mogli omówić Państwa potrzeby oraz wspólnie dopasować rozwiązanie do sytuacji w firmie.