

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wprowadzenie	13
Rozdział 1	
Przejawy mobbingu w zakładzie pracy	19
1.1. Definicje mobbingu a praktyka	19
1.2. Zjawisko mobbingu – próba uchwycenia kluczowych elementów	25
1.3. Tendencje w postrzeganiu zjawiska mobbingu	31
1.4. Tendencje w prawie pracy	33
1.5. Mobbing a stalking	37
Rozdział 2	
Mobbing a dyskryminacja	41
2.1. Charakterystyka pojęcia dyskryminacji.	41
2.2. Walka z dyskryminacją w UE.	43
2.3. Przepisy dotyczące dyskryminacji – podstawowymi zasadami prawa pracy	47
2.4. Zmiany przepisów – konkretyzacja i uszczegółowienie.	49
2.5. Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację	52
2.6. Prawo a praktyka.	54
2.6.1. Dyskryminacja w wynagradzaniu	60
2.6.2. Dyskryminacja w dostępie do szkoleń	67
Rozdział 3	
Dyskryminacja a molestowanie	69
3.1. Definicja molestowania	69
3.2. Czym jest, a czym nie jest molestowanie seksualne?	71
3.3. Czy wszystko może być molestowaniem?	73
3.4. Co to oznacza dla ofiary?	76
3.5. Dynamika i formy molestowania	77
3.6. Cechy molestowania seksualnego i specyficzne zachowania sprawcy ...	78
3.7. Podejście pracodawców	79
3.8. Rady dla molestowanego pracownika.	80

Rozdział 4

Jak może dojść do mobbingu i innych patologii?	83
4.1. Konflikty podłożem problemów interpersonalnych i patologii w firmie	83
4.2. Ewolucja od konfliktu do mobbingu	86
4.3. Etapy narastania zjawisk	87
4.4. Kiedy na pewno mamy do czynienia z mobbingiem, a kiedy z dyskryminacją?	93

Rozdział 5

Czynniki sprzyjające powstawaniu niepożądanych zjawisk	96
5.1. Organizacja i struktura	96
5.2. Zarządzanie firmą	98
5.3. Pracownicy i zespoły – kto może być mobberem?	100
5.4. Czynniki zewnętrzne	104

Rozdział 6

Konsekwencje mobbingu, dyskryminacji, molestowania

dla zakładu pracy	105
6.1. Konsekwencje prawne	105
6.2. Praktyka sądowa – tendencje w orzecznictwie i przykłady orzeczeń	112
6.3. Konsekwencje zarządcze	125
6.4. Konsekwencje społeczne	127
6.5. Konsekwencje indywidualne	127

Rozdział 7

Prawdopodobieństwo zagrożenia mobbingiem, dyskryminacją

i molestowaniem	130
7.1. Rzeczywista skala zjawiska w Polsce	130
7.2. Skala zjawiska w Europie i w innych krajach	135
7.3. Na co powinni zwracać uwagę pracodawcy?	141

Rozdział 8

Istota przeciwdziałania patologiom	142
8.1. Konieczność przełożenia prawnych zapisów na praktykę zarządzania – 10 lat polityki antymobbingowej w Polsce	142
8.2. Wytyczne Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy dotyczące działań antymobbingowych	147
8.3. Zakres działań wynikający z obowiązku pracodawcy	149
8.4. Czy w ogóle można przeciwdziałać mobbingowi?	151

Rozdział 9

Przeciwdziałanie w praktyce	153
9.1. Punkt wyjścia – deklaracja woli pracodawcy	153
9.2. Działania diagnostyczne	155
9.3. Działania informacyjne oraz uświadamiające	169
9.3.1. Przykład informacji podstawowej	170
9.3.2. Przykład zawartości biuletynu dotyczącego zjawiska mobbingu przeznaczonego dla pracowników	172
9.3.3. Przykładowy program szkolenia dotyczącego przeciwdziałania mobbingowi	173
9.4. Rozwiązania systemowe – procedury i polityki antymobbingowe ...	177
9.4.1. Treść procedury i jej szczegółowość	182
9.4.2. Przygotowanie tekstu i zakres konsultacji	183
9.4.3. Jak wdrożyć procedurę antymobbingową (antydiskryminacyjną)	185
9.4.4. Stosowanie sankcji wobec sprawców – czy i w jakim zakresie?	193
9.5. Inne rozwiązania systemowe	197
9.6. Szczegółowe rekomendacje dotyczące obszaru rekrutacji	210
9.7. Inne działania – rozwiązania indywidualne	223
9.8. Pomoc psychologiczna ofiarom mobbingu	226

Rozdział 10

Przykłady dokumentów wewnątrzorganizacyjnych	229
10.1. Przykład regulacji wewnętrznej (1)	229
10.2. Przykład regulacji wewnętrznej (2)	241
10.3. Przykład regulacji wewnętrznej (3)	243
10.4. Przykład regulacji wewnętrznej (4)	247
10.5. Regulacja dotycząca molestowania seksualnego	258

Zakończenie	263
--------------------------	-----

Literatura	269
-------------------------	-----