



**NIKT NIE  
POWINNIEN  
AKCEPTOWAĆ**

**MOBBINGU  
ZASTRASZANIA  
I NĘKANIA**

# MOBBING ZASTRASZANIE NĘKANIE

Personel ma prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Mobbing, molestowanie seksualne, i inne nękanie ze względu na płeć, oraz inna przemoc w miejscu pracy jest często wskaźnikiem, że coś jest nie tak w środowisku pracy.

**Nikt nie powinien akceptować niewłaściwego zachowania w miejscu pracy.**

## Niewłaściwe zachowanie

**Mobbing** - Powtarzające się negatywne relacje, które mogą wywoływać niepokój.

**Inna przemoc**- Zachowanie, które powoduje lub mogłoby spowodować, szkody fizyczne lub psychiczne albo cierpienie.

**Molestowanie ze względu na orientację itd.** – Rozmowy lub zachowanie związane z płcią i orientacją seksualną, pochodzeniem czy religią.

**Molestowanie seksualne** – Seksualne rozmowy lub zachowanie bez akceptacji drugiej osoby.

Przykładowe sytuacje

- ◆ Powtarzające się krytyki, poniżanie
- ◆ Raniące słowa, komentarze
- ◆ Pomówienia, plotki, pogłoski, wykluczenie
- ◆ Obrażliwa i obsceniczna komunikacja,
- ◆ Komentarze na tle seksualnym lub orientacji
- ◆ Groźby i ataki

**Mobbing, molestowanie i przemoc w miejscu pracy może być dokonywana przez personel, administrację lub strony zewnętrzne związane z miejscem pracy.**

**Spór o projekty, różnice zdań lub różnice interesów nie są uważane za znęcanie się, ale jeśli takowy spór będzie narastał bez znalezienia rozwiązania, może prowadzić do mobbingu.**

**Opowiedz**

**Każdy jest inny, porozmawiajmy razem**

**Żarty i flirt nie są uważane za molestowanie seksualne, chyba że zachowanie jest niepożądane, nie jest wzajemne, lub podważa równouprawnienie.**

**Sprawca i ofiara może być jedna lub być ich więcej. Ciężkie przypadki molestowania seksualnego lub przemocy mogą podlegać prawu karnemu.**

# CO ROBIĆ?

Wszyscy pracownicy powinni przyczyniać się do zapobiegania ujemnych zachowań i promować dobre relacje, satysfakcję z pracy i bezpieczne środowisko. Ważne jest, aby ostrzec pracowników w przypadku negatywnej i trudnej relacji.

Miejsca pracy powinny mieć jasne instrukcje dla pracowników, w jaki sposób mogą zgłosić mobbing, nękanie lub inne niewłaściwe zachowanie i w jaki sposób zgłoszone sprawy są rozwiązywane w miejscu pracy.

## Poinformuj

Najbliższego przełożonego  
Kierownika kadr  
Innego menedżera  
Pracodawcę

Przedstawiciela BHP  
Męża zaufania  
Współpracowników, którzy  
pomogą Ci w dalszym  
przedstawieniu problemu

Menedżerowie powinni zareagować na informację i zapewnić, że niewłaściwe zachowania nie powtórzą się w miejscu pracy.

### Rola menedżera

- ◆ Popiera zdrowe i bezpieczne miejsce pracy i daje dobry przykład
- ◆ Sporządza plan zapobiegania i reagowania na mobbing, nękanie i przemoc
- ◆ Dostarcza informacji i reaguje na sytuacje, które mogą się pojawić
- ◆ Sprawdza wskazówki i skargi od pracowników z rozwagą i szacunkiem
- ◆ Wspiera i jest widoczny

### Rola pracownika

- ◆ Bierze czynny udział we współpracy w budowaniu bezpiecznego miejsca pracy
- ◆ Każdy jest odpowiedzialny za swoje zachowanie i nie bierze udziału w mobbingu, molestowaniu lub innej przemocy
- ◆ Powiadamia o negatywnej relacji pracownika, który sam nie może rozwiązać problemu lub się nim martwi
- ◆ Personel powinien być przygotowany, aby przedstawić swoją sprawę dalej, jeśli zgłosił informację o mobbingu, nękaniu lub przemocy

**Przedstawiciela BHP**

## **Przewodnik edukacyjny nr.36**

Dobrze określona ochrona pracy jest skuteczna. Należy ocenić warunki pracy i realizować program zapobiegania i reagowania na mobbing, nękanie i przemoc.

Warunki pracy, które muszą być regularnie oceniane:

- ◆ Zarządzanie i organizacja pracy
- ◆ Różnorodność projektów  
– czy są one odpowiednie?
- ◆ Wymagania, ramy czasowe i obciążenia
- ◆ Elastyczność i autonomia
- ◆ Informacja i komunikacja
- ◆ Wsparcie, nagrody i bezpieczeństwo
- ◆ Potrzeba kształcenia i szkolenia

Dalsze informacje na temat  
[www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is)

**PERSONEL  
MUSI  
POWIEDZIEĆ**

**NIE POZWALAMY NA  
MOBBING ◆ ZASTRASZANIE ◆ NĘKANIE**

*Broszura jest oparta na przepisach ustawowych i wykonawczych dotyczących bezpieczeństwa pracy oraz na treści akademickiej.*