



BROSZURA



antymobbingowa





MOBBING

Art. 94(3) Kodeksu Pracy podaje szczegółową definicję mobbingu.

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Pracownikiem według kodeksu pracy jest osoba zatrudniona na podstawie *umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę*, a zatem nie na podstawie *umowy o dzieło, zlecenia, czy B2B*. Pozew o mobbing w sądzie pracy może złożyć jedynie pracownik w powyższym rozumieniu. Jednak ochrona osób zatrudnionych na podstawie wszelkich umów cywilnoprawnych przed nękaniami, poniżeniami, zachowaniami, noszącymi znamiona mobbingu jest właściwą praktyką każdej osoby zapewniającej pracę.

Źródło

<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/art-94-3>

DYSKRYMINACJA

Dyskryminacja w miejscu pracy to nierówne traktowanie osób pracujących ze względu na ich cechy osobiste, niezwiązane z ich umiejętnościami i wydajnością pracy m.in. ze względu na:
płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowość, niepełnosprawność, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość.



W 2019 roku wprowadzono znaczącą nowelizację przepisów o dyskryminacji w polskim Kodeksie pracy, wchodzącą w życie od 7 września 2019 roku, która miała na celu rozszerzenie ochrony przed nierównym traktowaniem. Kluczową zmianą było stworzenie otwartego katalogu przesłanek dyskryminacji, co oznacza, że obecnie wszelkie nierówne traktowanie osób pracujących, nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami, jest uznawane za dyskryminację.

Dyskryminację, który oznacza nierówne, gorsze traktowanie, gdy takiego traktowania nie można usprawiedliwić, ani obiektywnie wytłumaczyć. Osobą doświadczającą dyskryminacji może być każda osoba niezależnie od wykonywanej pracy czy zajmowanego miejsca w hierarchii w pionie.

Inne formy dyskryminacji to:

- **Molestowanie:** *Jeden z przejawów dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.*
- **Molestowanie seksualne:** *Jeden z przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, obejmujący każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.*

Przykładowe formy dyskryminacji w miejscu pracy:

- Nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia, awansu, szkoleń, dostępu do świadczeń
- Molestowanie seksualne lub inne formy molestowania
- Unikanie zatrudniania lub zwolnienia z powodu wymienionych wyżej cech chronionych
- Stworzenie wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery w miejscu pracy
- Groźby, pogróżki, szantaż
- Ograniczanie możliwości wypowiedzenia się
- Ignorowanie
- Utrudnianie lub zabronienie kontaktów innym osobom z ofiarą
- Rozsiewanie plotek
- Ośmieszanie, wyśmiewanie, poniżanie
- Znęcanie się
- Nie konsensualne propozycje seksualne



Co nie jest dyskryminacją:

- Wydawanie poleceń służbowych, które dotyczą pracy, nie są sprzeczne z prawem ani z treścią umowy danej osoby.
- Egzekwowanie wykonywania poleceń służbowych, o ile jest działaniem w granicach prawa, obowiązującej umowy i nie narusza godności osób współpracujących.
- Krytyczna ocena pracy mająca na celu między innymi usprawnienie działania i zapewnienie realizacji planu.
- niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka osoby pracującej, skupiająca się na pracy, a nie na cechach osobistych danej osoby.
- Kontrola i nadzór nad wykonywaniem pracy.
- Używanie wulgaryzmów i niekulturalna forma krytyki, jeśli wypowiedzi są merytoryczne, odnoszą się do sposobu wykonywania pracy i mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań.

AKTY PRAWNE ZAKAZUJĄCE DYSKRYMINACJI

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- Kodeks Pracy (art 11(3), 18(3)a, 18(3b), 94(3))
- Konstytucja (art. 32, 40)
- Kodeks Karny (art. 207)
- Inne ustawy antydyskryminacyjne

KONFLIKT

Jest niezgodnością, rozbieżnością lub sprzecznością interesów między co najmniej dwiema stronami, które są od siebie zależne. Konflikt wymaga wyraźnego artykułowania swoich zdań przez strony, którego żadna ze stron nie próbuje ograniczać wykorzystując swoją pozycję, czy cechy osobiste drugiej strony. **Mobbing i dyskryminacja nie są konfliktem.**



Konflikt może wynikać z różnych przyczyn, takich jak:

- **Różnice w potrzebach i wartościach:** *Ludzie mogą mieć różne potrzeby emocjonalne, fizyczne, czy też różne systemy wartości, które mogą prowadzić do konfliktów.*
- **Sprzeczne interesy:** *Strony mogą dążyć do osiągnięcia różnych celów, które wzajemnie się wykluczają lub ograniczają.*
- **Ograniczone zasoby:** *Kiedy zasoby są ograniczone (np. pieniądze, czas, władza), rywalizacja o nie może prowadzić do konfliktów.*
- **Brak komunikacji i złe zrozumienie:** *Nieporozumienia, brak jasnej komunikacji lub błędne interpretacje mogą prowadzić do konfliktów.*
- **Emocje:** *Silne emocje, takie jak złość, frustracja, czy uraza, mogą eskalować konflikty.*

Każda osoba biorąca udział w projekcie filmowym/telewizyjnym jest odpowiedzialna za tworzenie wspierającego i inkluzywnego środowiska pracy.

- Zwracaj uwagę na przejawy mobbingu, nękania czy dyskryminacji. Sprawdź jak możesz im przeciwdziałać.
- Dbaj o otwartą komunikację i aktywnie słuchaj.
- Szanuj poufność powierzonych informacji i prywatność innych osób.
- Szanuj granice, godność i przekonania innych.
- Poważnie traktuj każdą osobę zgłaszającą przemoc i/lub dyskryminację.

Jeśli doświadczasz nękania, przemocy czy dyskryminacji możesz:

1. Zakomunikować osobiście osobie dopuszczającej się nękania, dyskryminacji czy przemocy, jak chcesz, aby zmieniła swoje zachowanie wobec Ciebie. Zdecydowanie, asertywnie wyrazić niezgodę, np. Nie zgadzam się na podniesiony głos w trakcie pracy (jako osoba poddana presji); Nie chcę, żeby w taki sposób traktować osoby na planie (jako osoba obserwująca niewłaściwe zachowania). Jeśli po asertywnej, spokojnej reakcji będzie miała miejsce eskalacja, odwet, to znaczy, że intencje sprawcy mogą mieć znamiona przemocy emocjonalnej.
2. Zbierać dowody: zapisuj daty, godziny i opisy zdarzeń; zapisz czy były osoby świadkujące, zachowaj e-maile, smsy itp; rób notatki po każdym incydencie najszybciej jak to możliwe.
3. Poprosić o pomoc i wsparcie zaufaną osobę
4. Skorzystać z telefonu zaufania lub czatu - poniżej dodatkowe informacje



5. Skorzystać z psychoterapii indywidualnej lub grupy wsparcia, aby wzmocnić swoją odporność psychiczną i umiejętności, aby skutecznie zareagować, (płatnej lub bezpłatnej, oferowanej przez organizacje pozarządowe) - poniżej dodatkowe informacje
6. Skorzystać z porady prawnej (płatnej lub bezpłatnej - świadczonej przez organizacje pozarządowe i/lub powiaty) - poniżej dodatkowe informacje
7. Zgłosić incydent do jednej z następujących instytucji:
 - Policja
 - Prokuratura
 - Straż Miejska
 - Pomoc społeczna
 - Państwowa Inspekcja Pracy www.pip.gov.pl
 - Rzecznik Praw Obywatelskich www.rpo.gov.pl
8. Zgłosić incydent do jednej z organizacji pozarządowych np.:
 - Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe <http://www.osastowarzyszenie.pl/kontakt.html>
 - Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego <https://www.ptpa.org.pl/pomoc-prawna/>
 - Kampania Przeciw Homofobii. <https://kph.org.pl/kontakt/>
 - Fundacja Transfuzja. <https://www.transfuzja.org/pomoc>
 - Centrum Praw Kobiet www.cpk.org.pl
 - Fundacja Feminoteka www.feminoteka.pl
9. Zadbaj o siebie w inny sposób, który uznasz za właściwy

TELEFONY ZAUFANIA

800 70 22 22 Centrum Wsparcia dla Osób Dorosłych w Kryzysie Psychicznym

(czynny 7 dni w tygodniu, 24 h na dobę, połączenie bezpłatne)

dla zainteresowanych chat dostępny na: <https://centrumwsparcia.pl>

****Na stronie dane dotyczące bezpłatnego wsparcia psychologicznego i prawnego*

116 123 Całodobowy telefon zaufania dla osób dorosłych

(czynny 7 dni w tygodniu, 24 h na dobę, połączenie bezpłatne)

dla zainteresowanych chat dostępny na: <https://116sos.pl>

22 635 09 54 Telefon Zaufania dla osób starszych

(od poniedziałku do piątku w godzinach od 17:00 do 20:00, poza środą od 14:00 do 16:00

koszt połączenia zgodny z taryfą operatora jak za standardowe połączenie stacjonarne)



800 120 002 Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie "Niebieska Linia"
(telefon czynny całą dobę, dyżur prawny - środy w godzinach 18:00 - 22:00)

800 12 01 48 Anonimowa Policyjna Linia Specjalna „Zatrzymaj przemoc”
(całodobowy i bezpłatny numer pomocowy)

BEZPŁATNE WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE

511 028 333 Fundacja Otwarta Przestrzeń
Bezpłatne wsparcie psychologiczne, dla osób mieszkających w Warszawie
info@otwartaprzestrzeń.pl

22 855 44 32; 514 202 619 Warszawski Ośrodek Interwencji Kryzysowej
7 dni w tygodniu, całą dobę - przez telefon zapisy i informacje
www.woik.waw.pl
interwencjakryzysowa@woik.waw.pl

BEZPŁATNA POMOC PRAWNA

19115 Urząd Miasta Warszawy
umawiana telefoniczne, dla osób prywatnych oraz osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

Więcej informacji

<https://um.warszawa.pl/nieodplatnapomocprawna#:~:text=Porady prawne,dobę 7 dni w tygodniu>

**punkty nieodpłatnej pomocy prawnej znajdują się w każdym powiecie*
nie ma limitu porad prawnych, ani rejonizacji - skorzystanie z porady prawnej w jednym miejscu nie zamyka możliwości otrzymania tej porady w innym punkcie nieodpłatnej pomocy prawnej

<https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-darmowej-pomocy-prawnej>

514 502 260 Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

Poniedziałki w godzinach 10-15

Dla osób mieszkających w Warszawie - <https://www.ptpa.org.pl/pomoc-prawna/maszprawo@ptpa.org.pl>



Broszura dotycząca mobbingu i dyskryminacji na potrzeby
Związku Zawodowego Filmowców - zebrał i przygotował Hubert Buda

Broszura konsultowana merytorycznie z ekspertką panią **Moniką Klonowską** psycholożką, trenerką i konsultantką współautorką projektu Antymobbing i Antydyskryminacja, poświęconego wdrażaniu etyki w biznesie i dobrych praktyk w zarządzaniu.

<http://klonowska.pl/>

<https://mobbingidyskryminacja.pl/>

Dofinansowane przez PISF w ramach PO "Edukacja Filmowa"



**POLSKI
INSTYTUT
SZTUKI
FILMOWEJ**