

## 29 STYCZNIA – MIĘDZYNARODOWY DZIEŃ WALKI Z MOBBINGIEM

---

**Czas na aktywne i stałe przeciwdziałanie mobbingowi.** Mobbing w miejscu pracy to nie tylko problem etyczny, ale i prawny. Nowe przepisy będą nakładać na pracodawców obowiązek aktywnego i systematycznego przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania. Oznacza to nie tylko reagowanie na zgłoszenia, ale także wczesne wykrywanie problemów, działania prewencyjne oraz wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. 29 stycznia, Międzynarodowy Dzień Walki z Mobbingiem, jest doskonałą okazją, aby przypomnieć pracownikom, że bezpieczeństwo i szacunek w pracy są priorytetem i wzmocnić w organizacji kulturę opartą na zaufaniu.

### Jak w praktyce przeciwdziałać mobbingowi – kluczowe działania dla firmy

#### Polityka i procedury

Wdrożenie i regularna aktualizacja polityki przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym jest pierwszym krokiem, na który warto postawić w firmie. Jasne procedury zgłaszania incydentów, ochrona poufności i zabezpieczenie przed działaniami odwetowymi tworzą podstawę bezpiecznego środowiska pracy.

**Uwaga!** Nie chodzi o sformalizowany dokument „do szuflady”, a intuicyjną instrukcję postępowania, którą pracownicy będą rozumieć i stosować.

#### Szkolenia i edukacja

Regularne szkolenia dla zespołu, w tym odrębne dla kadry menadżerskiej, zwiększają świadomość, pozwalają uniknąć eskalacji, ale też wyjaśniają różnice pomiędzy efektywnym zarządzaniem a mobbingiem. Tego rodzaju szkolenie, osadzone w kontekście dnia poświęconego przeciwdziałaniu mobbingowi, zwiększa świadomość prawną i organizacyjną, ułatwia rozmowę o standardach zachowań w miejscu pracy oraz wzmacnia przekaz, że pracodawca realnie dba o bezpieczne i zgodne z prawem środowisko pracy.

**Uwaga!** Pamiętaj o udokumentowaniu szkoleń – to nie tylko wymóg, ale też dowód, że firma podejmuje aktywne działania prewencyjne.

## Kanały zgłaszania i koordynacja działań

Zadbaj o różnorodne formy zgłoszeń – anonimowe skrzynki, formularze online, hotline – i wyznacz osobę lub zespół CAMO (Chief Anti-Mobbing Officer), który będzie koordynował procedury, szkolenia i wsparcie dla pracowników.

**Uwaga!** Każdy pracownik powinien wiedzieć, do kogo i jak zgłosić problem. Jasny i prosty schemat zgłoszeń zwiększa skuteczność procedur i ogranicza ryzyko błędów formalnych.

## Monitorowanie i kultura organizacyjna

Otwarte i bezpieczne środowisko pracy zachęca pracowników do zgłaszania nieprawidłowości. Regularne ankiety, audyty i analiza danych kadrowych (rotacja, awanse, wynagrodzenia) pomagają monitorować skuteczność działań prewencyjnych.

**Uwaga!** Wprowadzaj proste wskaźniki skuteczności działań (np. liczba zgłoszeń, czas reakcji) – dzięki nim łatwiej ocenisz, co działa, a co wymaga poprawy.

## Reagowanie i działania naprawcze

Każde zgłoszenie, nawet dotyczące konfliktu interpersonalnego, wymaga szybkiej i adekwatnej reakcji. Transparentne i obiektywne postępowania wyjaśniające dają poczucie bezpieczeństwa i wspierają poszkodowanego.

**Uwaga!** Działaj szybko, ale zgodnie z procedurą – każdy krok dokumentuj. To minimalizuje ryzyko roszczeń i pokazuje, że firma traktuje sprawę poważnie.

## Programy wsparcia – wartość dodana dla firmy

Buddy system, mentoring, programy peer-support i helpline pokazują, że przeciwdziałanie mobbingowi jest integralną częścią kultury firmy. Powinny być jasno uregulowane i dostępne dla wszystkich pracowników.

**Uwaga!** Formalizuj wszystkie programy wsparcia w regulaminach lub polityce firmy – to wzmacnia wiarygodność działań i zapewnia ich trwałość.

Międzynarodowy Dzień Walki z Mobbingiem to idealny moment, aby przypomnieć pracownikom o znaczeniu bezpieczeństwa i szacunku w pracy. Krótkie szkolenie, spotkanie informacyjne lub kampania edukacyjna mogą być pierwszym krokiem do trwałych zmian w organizacji.

Zachęcamy Państwa do aktywnego działania – chętnie pomożemy poprowadzić szkolenia i przygotować materiały edukacyjne dla Państwa zespołów.

## Kontakt:



### Karolina Kanclerz

radca prawny, partner  
karolina.kanclerz@pcslegal.pl  
+48 510 043 399



### Michalina Lewandowska-Alama

radca prawny, starszy prawnik  
michalina.lewandowska-alama@pcslegal.pl  
+48 451 070 830