Broszura informacyjna

" Mobbing zdalny istnieje!”

Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

1. O Projekcie: „Mobbing zdalny istnieje!”

Kontekst i wyzwania współczesnego rynku pracy w dobie dynamicznej cyfryzacji i upowszechnienia pracy hybrydowej oraz zdalnej, granica między sferą zawodową a prywatną uległa zatarciu. Choć technologia ułatwia komunikację, stała się również narzędziem nowych form przemocy psychicznej. Projekt „Mobbing zdalny istnieje!” powstał jako bezpośrednia odpowiedź na narastający problem cybermobbingu, zjawiska, które często pozostaje niewidoczne dla systemów kontroli, a ma dewastujący wpływ na zdrowie psychiczne pracowników i efektywność instytucji.

Projekt jest realizowany w ramach sektora Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, co podkreśla nasz nacisk na praktyczne przygotowanie kadr. Współpraca międzynarodowa pomiędzy Polską (ByMind) a Bułgarią (I am you peace global) pozwala na wymianę doświadczeń oraz wypracowanie uniwersalnych standardów ochrony pracownika, które wykraczają poza granice jednego państwa.

2. Cel główny:

Budowanie „Cyfrowej Tarczy”, naszym priorytetem jest wyposażenie specjalistów: doradców zawodowych, pośredników pracy, rekruterów oraz pracowników HR i instytucji publicznych w zaawansowane kompetencje niezbędne do skutecznej walki z nękaniem w sieci.

Cele projektu realizujemy poprzez:

- identyfikację: uczymy, jak rozpoznawać subtelne sygnały cybermobbingu (np. izolację cyfrową, agresję w komunikatorach, „ghosting”) w środowisku zdalnym.

- przeciwdziałanie: dostarczamy gotowe procedury i narzędzia (Checklisty, Mapy Pomocy), które pozwalają na szybką i zgodną z prawem (PL/BG) reakcję.

- wsparcie: promujemy podejście Trauma-Informed Administration, aby pomoc ofiarom była profesjonalna, empatyczna i skuteczna.

Dlaczego to jest ważne?

Wierzymy, że bezpieczeństwo cyfrowe to nie tylko ochrona danych, ale przede wszystkim ochrona ludzi. Dzięki lepszemu przygotowaniu pośredników i doradców, budujemy rynek pracy wolny od przemocy, w którym każdy pracownik bez względu na miejsce wykonywania obowiązków czuje się bezpieczny i szanowany.

ByMind

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

I AM YOU #PEACE GLOBAL

3. Czym jest mobbing zdalny (cybermobbing)?

3.1 Mobbing zdalny to systematyczne i długotrwałe nękanie pracownika realizowane za pośrednictwem technologii cyfrowych. W środowisku online przemoc rzadko przybiera formę krzyku, częściej jest to „agresja w białych rękawiczkach".

- izolacja cyfrowa (ghosting): celowe pomijanie pracownika w zaproszeniach na spotkania online, wykluczanie z grup na komunikatorach (np. Slack, Teams) czy ignorowanie wiadomości, co prowadzi do poczucia „zawieszenia" w próżni.

- publiczne poniżanie: wyśmiewanie kompetencji pracownika na czatach ogólnych lub podczas wideokonferencji w obecności zespołu.

- cyfrowe nękanie: wysyłanie wiadomości służbowych w godzinach nocnych lub podczas urlopu i wywieranie presji na natychmiastową odpowiedź.

3.2 Historia mobbingu

Faza 1: Początki (lata 90. - wczesne 2000.). Era e-maila

To najwcześniejsza forma cyberprzemocy w biurze. Zanim pojawiły się komunikatory i media społecznościowe, podstawowym narzędziem był e-mail.

- Izolacja informacyjna, celowe wykluczanie pracownika z ważnych wątków e-mailowych lub usuwanie go "z kopii" (CC/DW), aby nie miał dostępu do kluczowych informacji.

- Poniżanie, wysyłanie poniżających lub nadmiernie krytycznych wiadomości, często z kopią do przełożonych lub całego zespołu, aby publicznie ośmieszyć ofiarę.

- Rozpowszechnianie plotek, używanie e-maili do rozsyłania fałszywych informacji na temat współpracownika.

W tej fazie nękanie było głównie asynchroniczne (nie wymagało natychmiastowej reakcji) i ograniczone do godzin pracy przy komputerze.

Faza 2: Rozwój (lata 2000. - 2010.). Era komunikatorów i smartfonów

Pojawienie się komunikatorów wewnętrznych (np. Gadu-Gadu, Skype, Lync) oraz rosnąca popularność smartfonów fundamentalnie zmieniły dynamikę mobbingu.

- Nękanie natychmiastowe (synchroniczne). Możliwość wysyłania poniżających wiadomości, które pojawiały się na ekranie ofiary natychmiast, przerywając pracę.

- Zatarcie granicy praca-dom. Smartfony sprawiły, że pracownik stał się "zawsze dostępny". Mobbing mógł być kontynuowany po godzinach pracy poprzez prywatne komunikatory lub SMS-y.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

- Cyberstalking. Sprawcy zaczęli monitorować aktywność ofiar na wczesnych portalach społecznościowych, wykorzystując prywatne informacje w miejscu pracy.

Mobbing stał się bardziej inwazyjny i zaczął wkraczać w życie prywatne pracownika.

Faza 3: Eksplozja (2020 - obecnie). Era pandemii i pracy zdalnej

Globalne przejście na pracę zdalną i hybrydową spowodowane pandemią COVID-19 było katalizatorem dla nowych, wyrafinowanych form cybermobbingu. Fizyczna izolacja pracowników w domach paradoksalnie zwiększyła ich podatność na ataki psychiczne przez ekran.

- Mobbing na wideokonferencjach, stał się jedną z najdotkliwszych form. Obejmuje publiczne upokarzanie pracownika "na żywo" przed całym zespołem, celowe przerywanie, wyśmiewanie wyglądu, a nawet tła (np. "nieprofesjonalne biuro w domu", bałagan, pojawiające się dzieci) .

- Cyfrowa izolacja: Jest to nowa forma "wykluczania z zespołu". Polega na celowym nieinformowaniu o kluczowych spotkaniach online, niewysyłaniu linków, usuwaniu z kanałów na komunikatorach lub ignorowaniu wiadomości przy widocznym statusie "online".

- Nękanie poza godzinami pracy. Praca zdalna zatarła granice czasowe. Sprawcy (często przełożeni) zaczęli wymuszać pracę w godzinach nocnych i weekendy, wysyłając wiadomości i oczekując natychmiastowej reakcji, naruszając "prawo do bycia offline" .

- Nadmierna kontrola (Bossware), wprowadzenie oprogramowania śledzącego każde kliknięcie myszką, robiącego zrzuty ekranu czy monitorującego aktywność klawiatury. Używane nie do mierzenia efektów, ale do zastraszania i wywierania ciągłej presji psychicznej.

3.3 Przykład nadużycia:

W dobie powszechnego przejścia na tryb home office, wielu pracodawców stanęło przed wyzwaniem jak zarządzać zespołem, którego nie widać? Niestety, dla niektórych odpowiedzią stała się technologia wykorzystana w sposób opresyjny. Jedna z głośniejszych spraw w Europie, która dotarła aż przed oblicze sądu, stała się kluczowym punktem odniesienia dla przepisów o mobbingu zdalnym również w Polsce i Bułgarii. Historia dotyczyła firmy, która narzuciła swoim pracownikom bezwzględny wymóg, przez pełne osiem godzin pracy ich kamery internetowe musiały pozostawać włączone, a ekrany komputerów stale udostępnione do podglądu dla kadry zarządzającej. Oficjalnym powodem była chęć „utrzymania dyscypliny i efektywności”. Jeden z pracowników, czując narastający lęk i naruszenie swojej sfery intymnej, odmówił stałej transmisji wideo ze swojego mieszkania. Jego opór uznano za rażące naruszenie obowiązków i zwolniono go w trybie natychmiastowym.

Wyrok sądu, dom to nie hala fabryczna, dlatego sąd stanął po stronie pracownika. Uznano, że dom pracownika, nawet jeśli tymczasowo pełni funkcję biura, pozostaje strefą chronioną.

Stałe monitorowanie wizyjne uznano za działanie naruszające godność ludzką. Sędziowie podkreślili, że efektywność pracy mierzy się wynikami, a nie fizyczną obecnością przed obiektywem. Permanentna obserwacja została zakwalifikowana jako forma psychicznego znęcania się, prowadząca do przewlekłego stresu i poczucia osaczenia.

Ten przypadek uczy nas, że cybermobbing to nie tylko wyzwiska na czacie. To także nadmierna, technologiczna kontrola, która odbiera pracownikowi poczucie bezpieczeństwa. Zmuszanie do transmisji wideo bez merytorycznego uzasadnienia jest formą inwigilacji, a nie zarządzania.

Praca zdalna wymaga redefinicji zaufania, każda instytucja powinna pamiętać, że zgodnie z duchem przepisów (m.in. Art. 94 KP w Polsce oraz Art. 127 LC w Bułgarii), ochrona godności pracownika jest wartością nadrzędną, która nie kończy się wraz z zamknięciem drzwi biura.

4. Samoobrona asertywna

Asertywność w sieci to nie agresja, lecz jasne wyznaczanie granic. Poniższe komunikaty zostały opracowane tak, aby chronić Twoją godność, nie dając sprawcy pretekstu do oskarżenia Cię o brak profesjonalizmu.

4.1. Ochrona czasu prywatnego

Otrzymujesz maile lub wiadomości na komunikatorze późnym wieczorem lub w weekend.

Komunikat: „Dziękuję za wiadomość. Zgodnie z moimi godzinami pracy, zajmę się tym tematem i przygotuję odpowiedź jutro rano (lub w najbliższy poniedziałek) od godziny 8:00. Pozdrawiam".

Dlaczego to działa? Nie przepraszasz za to, że nie pracujesz. Stwierdzasz fakt i podajesz konkretny termin realizacji, co jest wyrazem profesjonalizmu, a nie unikania pracy.

4.2. Reakcja na publiczną krytykę

Sytuacja: Przełożony lub współpracownik wyśmiewa Twój błąd na kanale ogólnym, widocznym dla wszystkich.

Komunikat: „Doceniam Twoją czujność i chęć poprawy jakości projektu. Sugeruję jednak, abyśmy szczegółowe uwagi omówili podczas rozmowy indywidualnej (1:1) lub w wątku prywatnym. Pozwoli to na merytoryczne wyjaśnienie kwestii bez angażowania całego zespołu".

Dlaczego to działa? Spokojnie, ale stanowczo przenosisz rozmowę z „widowiska dla wszystkich" na grunt profesjonalny. Pokazujesz, że nie boisz się merytoryki, ale nie akceptujesz formy ataku.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

4.3. Granice inwigilacji

Sytuacja: Przymuszanie do stałego włączania kamery, gdy nie jest to wymagane merytorycznie.

Komunikat: „Moja obecność na dzisiejszym spotkaniu jest w pełni aktywna w formie audio. Ze względu na warunki techniczne w moim obecnym miejscu pracy zdalnej, kamerę włączam wyłącznie podczas kluczowych narad i warsztatów, co pozwala mi na zachowanie najwyższej koncentracji na treści rozmowy".

Dlaczego to działa? Powołujesz się na „koncentrację" i „warunki techniczne". To argumenty merytoryczne, z którymi trudno dyskutować bez wchodzenia w rolę inwigilatora.

4.4. Walka z ignorowaniem

Sytuacja: Twoje pytania są wyświetlane, ale celowo ignorowane, co uniemożliwia Ci pracę.

Komunikat: „W nawiązaniu do moich poprzednich pytań (z dnia…), przesyłam przypomnienie. Brak decyzji w tym punkcie wstrzymuje realizację etapu X. Proszę o informację zwrotną do godziny 15:00, abym mógł/mogła kontynuować pracę zgodnie z harmonogramem".

Dlaczego to działa? Przerzucasz odpowiedzialność za opóźnienie na osobę, która Cię ignoruje. Dokumentujesz fakt, że próbowałeś/aś uzyskać kontakt, co jest kluczowe przy późniejszym dowodzeniu mobbingu.

4.5. Reakcja na nękające telefony

Sytuacja: Ktoś dzwoni do Ciebie wielokrotnie bez uprzedzenia, przerywając Ci pracę w skupieniu (tzw. *bombing* telefoniczny).

Komunikat (SMS/Czat): „Widzę Twoje połączenia. Obecnie pracuję w trybie głębokiego skupienia nad zadaniem Y. Proszę o krótką wiadomość, czego dotyczy sprawa, lub o ustalenie terminu rozmowy w kalendarzu na jutro".

Dlaczego to działa? Uczysz drugą stronę szacunku do Twojego czasu pracy. Pokazujesz, że jesteś dostępny/a, ale na jasnych, profesjonalnych zasadach.

MOBBING ZDALNY
ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

5. Aspekty Prawne

Projekt opiera się na analizie porównawczej systemów prawnych obu krajów, wskazując, że ochrona pracownika w sieci jest obowiązkiem każdego pracodawcy:

Polska: zgodnie z Kodeksem Pracy (Art. 94), pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Prawo chroni godność i dobra osobiste pracownika, bez względu na to, czy praca jest świadczona w biurze, czy w trybie home office.

Bułgaria: Ochrona opiera się na dwóch filarach:

- Kodeks Pracy (Art. 127 ust. 2): nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony godności pracownika podczas wykonywania obowiązków służbowych.

- Ustawa o Ochronie przed Dyskryminacją (PADA): definiuje nękanie (w tym na tle płci, wieku czy rasy) i stanowi kluczowe narzędzie w walce z toksycznymi zachowaniami, które mogą towarzyszyć cybermobbingowi.

6. Gdzie zgłaszać nadużycia i na jaką pomoc liczyć?

Jeśli doświadczasz mobbingu zdalnego, państwo oferuje konkretne mechanizmy wsparcia.

Pamiętaj! Pierwszym krokiem powinno być zawsze oficjalne zgłoszenie problemu wewnątrz organizacji (np. do działu HR lub zarządu) w obu krajach posiadanie dowodu na to, że próbowałeś rozwiązać sprawę wewnętrznie, wzmacnia Twoją pozycję w późniejszym procesie przed organami państwowymi. Zbieraj dowody (zrzuty ekranu, e-maile, nagrania spotkań online).

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

W POLSCE:

1. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP): Możesz złożyć skargę na pracodawcę, który nie dopełnił obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Inspektorzy mogą przeprowadzić kontrolę w firmie i wydać zalecenia naprawcze.
2. Sąd Pracy: To tutaj dochodzisz odszkodowań. W sprawach o mobbing ciężar dowodu spoczywa na pracowniku, ale sądy coraz częściej uznają logi z systemów firmowych i historię czatów za kluczowe dowody.
3. Bezpłatna pomoc prawna: W całej Polsce działają punkty Nieodpłatnej Pomocy Prawnej (finansowane z budżetu państwa), gdzie doradcy pomogą Ci sformułować pismo do pracodawcy lub pozew.

ByMind

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

I AM YOU #PEACE GLOBAL

W BUŁGARII:

1. Generalna Inspekcja Pracy (Glavna Inspektsia po Truda): Główny organ kontrolujący przestrzeganie prawa pracy. Można tam zgłaszać naruszenia dotyczące godności pracowniczej i warunków pracy zdalnej.
2. Komisja ds. Ochrony przed Dyskryminacją (KZD): Jeśli nękanie w sieci wiąże się z dyskryminacją, Komisja ta jest najbardziej skutecznym organem. Może nakładać wysokie kary finansowe na pracodawców i nakazać zaprzestanie toksycznych praktyk.
3. Organizacje Pozarządowe (NGO): Państwo bułgarskie często współpracuje z organizacjami takimi jak Bulgarian Helsinki Committee czy PULSE Foundation, które oferują bezpłatne wsparcie prawne i psychologiczne dla ofiar przemocy, w tym cyberprzemocy w pracy.

7. Sygnały ostrzegawcze: Jak rozpoznać „ukryte ofiary”?

W pracy zdalnej nie widzimy mowy ciała współpracownika, dlatego musimy wyczulić się na „cyfrowe symptomy” wykluczenia:

- *lęk przed logowaniem*: pracownik unika włączania kamery, rzadziej zabiera głos podczas rozmów grupowych, mimo że wcześniej był aktywny.

- *nagły spadek wydajności*: osoba, która dotąd pracowała rzetelnie, zaczyna popełniać proste błędy lub spóźniać się z terminami (często wynik paraliżującego stresu przed kontaktem z mobberem).

- *wycofanie się z „wirtualnej kawy”:* unikanie nieformalnych kanałów komunikacji i ograniczanie interakcji do absolutnego, technicznego minimum.

- *zmiana stylu komunikacji*: przejście na skrajnie formalny, defensywny ton w e-mailach lub nadmierne tłumaczenie się z każdej minuty pracy.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

8. Sekcje dedykowane: Checklisty

Personalizacja to klucz do skuteczności. Wybierz swoją rolę, odznacz zrealizowane punkty i korzystaj z Mapy Pomocy, by profesjonalnie wspierać swoich klientów i pracowników.

ByMind

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

I AM YOU #PEACE GLOBAL

7.1 Rekruter i HR: „Strażnik Dobrostanu”

Jako pierwsza linia kontaktu, kształtujesz standardy etyczne firmy już na etapie naboru. *Twoim celem jest budowanie bezpiecznych procesów od pierwszego kontaktu.*

☐ Szacunek cyfrowy: Czy każdy kandydat otrzymał feedback? (Unikanie ghostingu jako formy wykluczenia).

☐ Audyt Managera: Czy podczas interview online reaguję na agresję pasywną lub niestosowne komentarze osób decyzyjnych?

☐ Onboarding: Czy pracownik zna swoje „Prawo do odłączenia” (Right to disconnect)?

☐ Monitoring: Czy systemy śledzenia aktywności w firmie są transparentne i nie służą do zastraszania?

7.2 Pośrednik Pracy: „Audytor Bezpiecznego Miejsca”

Zanim skierujesz klienta do pracodawcy, zweryfikuj, czy miejsce to gwarantuje dobrostan psychiczny.

☐ Weryfikacja ofert: Czy pracodawca narzuca nierealne standardy dostępności 24/7?

☐ Wywiad z pracodawcą: Pytaj o wdrożone procedury antymobbingowe specyficzne dla pracy zdalnej.

☐ Przygotowanie klienta: Czy poinformowałem klienta o jego prawach wynikających z Art. 94^3 KP (PL) lub Art. 127 LC (BG)?

☐ Sygnały ostrzegawcze: Czy klient, który wrócił z rekrutacji, nie wykazuje lęku przed ponownym kontaktem online z tą firmą?

7.3 Instytucje i NGO: „Centrum Wsparcia i Standardów”

Wdrażaj systemowe rozwiązania chroniące kadry i budujące zaufanie społeczne.

☐ Trauma-Informed Administration: Czy nasze procedury zgłoszeń chronią ofiarę przed ponowną traumą (wtórną wiktymizacją)?

☐ Archiwizacja dowodów: Czy przeszkoliliśmy zespół, jak robić zrzuty ekranu z metadanymi i zabezpieczać logi systemowe?

☐ Dostępność cyfrowa (WCAG): Czy nasze narzędzia nie wykluczają osób z niepełnosprawnościami (co może być formą dyskryminacji)?

☐ Transparentność RODO: Czy informujemy pracowników, jakie dane o ich pracy zdalnej gromadzimy?

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

7.4 Doradca Zawodowy: „Architekt Nowej Ścieżki”

Przywracaj sprawczość osobom, które doświadczyły cyfrowej przemocy.

☐ Analiza sytuacji: Czy pomogłem klientowi nazwać konkretne zachowania (np. „To był stalking cyfrowy”, a nie „Twoja wina”)?

☐ Trening asertywności: Czy przećwiczyliśmy komunikaty chroniące granice (np. „Odpowiem na maila w godzinach pracy”)?

☐ Strategia wyjścia: Czy opracowaliśmy plan zmiany pracy, który skupia się na mocnych stronach klienta?

☐ Stabilizacja: Czy klient wie, że zmiana toksycznego środowiska to profesjonalna decyzja o ochronie własnego zdrowia?

8. Algorytm Pierwszej Pomocy: „Cyfrowy Ślad”

W świecie cyfrowym dowód, którego nie zabezpieczysz w ciągu kilku minut, może zniknąć na zawsze. Naucz się, jak profesjonalnie dokumentować nadużycia, aby Twoje zgłoszenie było niepodważalne dla działu HR, Inspekcji Pracy czy Sądu.

KROK 1: Zrzut ekranu, liczy się pełny kontekst

Nigdy nie wycinaj samej „chmurki” z tekstem wiadomości.

Jak to zrobić poprawnie? Wykonaj zrzut całego ekranu (PrintScreen)

Dowód musi zawierać:
- pasek zadań z widoczną datą i godziną systemową.
- pasek adresu (URL), jeśli korzystasz z przeglądarki (np. wersja webowa Teams).
- listę uczestników, jeśli agresja ma miejsce na czacie grupowym.
- kontekst: wiadomości poprzedzające i następujące po incydencie, aby sprawca nie mógł zarzucić Ci wyrwania słów z kontekstu.

KROK 2: Archiwizacja e-maili. Dowód „nie do podrobienia”

Sam PDF czy screen e-maila to za mało, łatwo go sfabrykować.

Zapisz nękającą wiadomość jako plik w formacie .eml lub .msg (opcja „Zapisz jako” w Outlook/Gmail).
Dlaczego? Taki plik zawiera tzw. nagłówki techniczne (Metadata). To cyfrowy odcisk palca wiadomości, który zawiera adres IP nadawcy i serwera. Dla informatyka śledczego to dowód, że e-mail jest autentyczny i nie został zmanipulowany.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

KROK 3: Dziennik zdarzeń (logbook), Twoja linia obrony

Mobbing to proces. Pojedynczy screen może być uznany za incydent, ale dziesięć wpisów w dzienniku to dowód na uporczywość.

Stwórz arkusz (Excel/Notatnik), w którym na bieżąco notujesz:
- kto i kiedy? (dokładna data i czas zdarzenia).
- gdzie? (nazwa narzędzia: Slack, Teams, WhatsApp, Zoom).
- opis zdarzenia: beznamiętny opis faktów (np. „Przełożony wyłączył mój mikrofon podczas prezentacji i nazwał moją pracę amatorszczyzną przy 12 osobach").
- twoja reakcja (np. „Poprosiłem o merytoryczne uwagi na piśmie, brak odpowiedzi").
- świadkowie, lista osób, które były zalogowane/obecne na spotkaniu.

KROK 4: Zewnętrzne potwierdzenie czasu (time-stamping)

Musisz udowodnić, że dowód powstał w dniu zdarzenia, a nie został „stworzony" później na potrzeby procesu. Wszystkie screeny i zapisane pliki e-mail prześlij niezwłocznie na swój prywatny adres e-mail (poza serwerem firmowym).

Niezależny dostawca poczty (np. Google, iCloud) nada Twojej wiadomości własny, nieusuwalny znacznik czasu. Jest to najprostsza i najtańsza metoda na tzw. „datę pewną" dowodu.

Pamiętaj! „Zgodnie z orzecznictwem w Polsce (Art. 94 KP) i Bułgarii (Art. 127 LC), dowody cyfrowe są pełnoprawnym materiałem w sprawach o mobbing. Pamiętaj: sprawca może usunąć wiadomość na serwerze firmy, ale nie może usunąć dowodu, który Ty zabezpieczyłeś na prywatnym nośniku".

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

9. ARKUSZ AUTODIAGNOZY

Czy granica między pracą a Twoim życiem prywatnym została naruszona? Czy czujesz, że przestrzeń cyfrowa przestała być bezpieczna? Odpowiedz szczerze na poniższe pytania, zaznaczając odpowiedź TAK lub NIE.

I. REAKCJE ORGANIZMU I EMOCJE

Czy odczuwasz fizyczny dyskomfort (np. ścisk w żołądku, kołatanie serca, nagłe napięcie), gdy słyszysz dźwięk powiadomienia z aplikacji firmowej (Teams, Slack, Mail)?

[TAK] [NIE]

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

Czy odczuwasz lęk przed zalogowaniem się do systemu rano lub sprawdzasz wiadomości służbowe tuż przed snem, by uniknąć „porannej fali krytyki”?

[TAK] [NIE]

II. KONTROLA I INWIGILACJA

Czy Twój przełożony wymaga stałej dostępności na „zielonym statusie” (aktywność) i rozlicza Cię z kilkuminutowych przerw w aktywności klawiatury?

[TAK] [NIE]

Czy czujesz presję, by mieć stale włączoną kamerę w sytuacjach, które tego nie wymagają (np. praca indywidualna), czując, że jesteś „podglądany/a” we własnym domu?

[TAK] [NIE]

III. RELACJE I IZOLACJA (GHOSTING CYFROWY)

Czy masz wrażenie, że jesteś celowo pomijany/a w zaproszeniach na ważne spotkania online lub wykluczany/a z grup roboczych, w których zapadają decyzje dotyczące Twojej pracy?

[TAK] [NIE]

Czy zdarza się, że Twoje wiadomości i pytania merytoryczne są wyświetlane przez zespół lub managera, ale systematycznie ignorowane (brak odpowiedzi)?

[TAK] [NIE]

IV. PUBLICZNA KRYTYKA

Czy Twoje potknięcia lub błędy są omawiane publicznie na kanałach ogólnych (czaty grupowe), zamiast podczas indywidualnej rozmowy z przełożonym?

[TAK] [NIE]

Czy doświadczasz sarkazmu, wyśmiewania tła Twojego mieszkania lub Twojego wyglądu podczas wideokonferencji?

[TAK] [NIE]

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

<u>INTERPRETACJA WYNIKÓW</u>

- 1-2 odpowiedzi „TAK” to sygnał ostrzegawczy. Twoje granice są testowane. To najlepszy moment na zastosowanie asertywnych komunikatów i wyjaśnienie zasad współpracy.

- 3 i więcej odpowiedzi „TAK” istnieje wysokie ryzyko, że doświadczasz mobbingu zdalnego. Twoje zdrowie psychiczne i godność są zagrożone. Nie czekaj, aż sytuacja się pogorszy.

ByMind

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

I AM YOU #PEACE GLOBAL

PAMIĘTAJ!
Mobbing zdalny rzadko zaczyna się od krzyku. Najczęściej to „cicha przemoc”: izolacja, nadmierna kontrola i powolne odbieranie pewności siebie.

10. Międzynarodowa Mapa Pomocy

Gdy potrzebna jest interwencja prawna lub psychologiczna, przekaż te adresy swojemu klientowi:

Kraj	Instytucja / Organizacja	Zakres Pomocy
Polska	Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)	Skargi na pracodawcę, kontrole warunków pracy.
Polska	Stowarzyszenia Antymobbingowe	Wsparcie psychologiczne i grupy wsparcia.
Bułgaria	Commission for Protection Against Discrimination (CPAD)	Kluczowy organ w sprawach nękania i dyskryminacji (PADA).
Bułgaria	General Labour Inspectorate (GLI)	Nadzór nad prawem pracy i bezpieczeństwem (Art. 127 LC).
Bułgaria	Animus Association Foundation	Całodobowa infolinia wsparcia dla ofiar przemocy (0800 1 86 76).
Bułgaria	CITUB / Podkrepa	Związki zawodowe wspierające w sporach z pracodawcą.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.