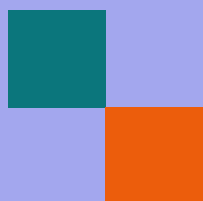


Jak rozpoznawać i reagować na mobbing, dyskryminację i molestowanie?

ANTONINA ŁYSAKOWSKA

STOWARZYSZENIE POMOC DLA KOBIET
I DZIECI IM. MARII NIEPOKALANEJ



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Jak rozpoznawać i reagować na mobbing, dyskryminację i molestowanie?

Mobbing, dyskryminacja i molestowanie stanowią istotne problemy społeczne i zawodowe, które mogą prowadzić do poważnych konsekwencji zdrowotnych, psychicznych oraz prawnych. W literaturze przedmiotu wyróżnia się specyficzne definicje tych zjawisk, które mogą różnić się w zależności od kontekstu społecznego i kulturowego. W niniejszym artykule omówiono kluczowe aspekty rozpoznawania oraz reagowania na mobbing, dyskryminację i molestowanie.

Mobbing

Mobbing to termin pochodzący z języka angielskiego, wywodzący się od słowa *mob*, oznaczającego tłum lub motłoch, oraz czasownika *to mob*, który oznacza napadać, zaczepiać lub atakować.

Termin „mobbing”, początkowo używany był przez Konrada Lorenza (1958) do opisu zachowań agresywnych grupy małych zwierząt wobec jednego dużego zwierzęcia, zyskał nowe znaczenie w kontekście społecznym i psychologicznym, kiedy to Heinz Leymann (1995) zastosował go do opisu szkodliwych zachowań w organizacjach. W pierwotnym sensie, Lorenz używał tego terminu w odniesieniu do agresji między zwierzętami, gdzie większe, silniejsze osobniki były atakowane i izolowane przez grupę mniejszych. Jednak u Leymanna mobbing odnosi się do systematycznego, długotrwałego nękania, wykluczania i poniżania jednostki przez współpracowników lub przełożonych w miejscu pracy, co prowadzi do poważnych konsekwencji psychicznych i emocjonalnych dla ofiary. Zatem, choć termin pochodzi z zoologii, jego znaczenie w kontekście ludzkim dotyczy już agresywnych zachowań w organizacji, które mają na celu zniszczenie poczucia wartości jednostki i jej funkcjonowania w zespole.

Zgodnie z art. 94 Kodeksu Pracy mobbing definiujemy jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, które prowadzą do zaniżenia jego oceny przydatności zawodowej, mają na celu lub powodują poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub eliminowanie z zespołu współpracowników”.

Rozpoznawanie mobbingu w miejscu pracy może być trudne, ponieważ często jest to zjawisko subtelne, a jego efekty kumulują się w czasie. Istnieje jednak kilka charakterystycznych oznak, które mogą świadczyć o występowaniu mobbingu.

Oto najważniejsze z nich:

- Izolowanie ofiary
- Poniżanie i ośmieszanie
- Niezasadna krytyka
- Obniżenie kompetencji zawodowych
- Przemoc słowna lub psychiczna
- Zastraszanie i groźby
- Złe traktowanie przez przełożonych
- Wypieranie ofiary z zespołu
- Długotrwały stres i wypalenie zawodowe
- Brak wsparcia ze strony przełożonych lub HR

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązki takie jak:

- Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz podejmowania działań, które zapobiegą takim sytuacjom w miejscu pracy.
- Pracodawca powinien zapewnić odpowiednie mechanizmy wewnętrzne (np. procedury zgłaszania mobbingu) i reagować w przypadku zgłoszenia przypadków mobbingu.
- Pracodawca może także ponosić odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez mobbing, jeśli nie podjął wystarczających działań zapobiegających.

Ochrona ofiar mobbingu:

Osoba, która stała się ofiarą mobbingu, może dochodzić swoich praw, a pracodawca jest zobowiązany do podjęcia odpowiednich kroków w celu rozwiązania sprawy.

Ofiary mobbingu mają prawo do ochrony przed skutkami takich działań, w tym możliwość domagania się odszkodowania.

Dyskryminacja

Dyskryminacja w kontekście prawa pracy oznacza traktowanie pracownika w sposób nierówny lub mniej korzystny w porównaniu z innymi osobami w podobnej sytuacji, na podstawie cech, które nie mają związku z jego kompetencjami zawodowymi, wykonywaną pracą ani efektywnością. Takie nierówne traktowanie może dotyczyć między innymi rasy, płci, wieku, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, religii, pochodzenia etnicznego, narodowości, a także innych cech chronionych prawem, takich jak status społeczny czy przynależność do związków zawodowych.

W praktyce dyskryminacja w pracy może przejawiać się na różnych etapach zatrudnienia, takich jak:

1. Rekrutacja: Odrzucenie kandydatów na podstawie ich cech osobistych, a nie umiejętności czy kwalifikacji.
2. Warunki pracy: Nierówne traktowanie pracowników pod względem wynagrodzenia, godzin pracy, dostępu do szkoleń, awansów czy innych benefitów.
3. Zwolnienia: Zwolnienie pracownika lub odmowa przedłużenia umowy na podstawie cech, które są chronione przez prawo, a nie związane z wynikami pracy.

Rozpoznawanie dyskryminacji wymaga zwrócenia uwagi na następujące symptomy:

- Nierówności w dostępie do awansów zawodowych i wynagrodzeń na tle płci, rasy czy wieku,
- Stereotypowe uwagi dotyczące cech osobistych, takich jak wygląd, płeć, religia czy pochodzenie etniczne,
- Wprowadzenie polityk lub praktyk, które nie uwzględniają różnorodności i preferują jedną grupę na rzecz innych.

Molestowanie

Molestowanie, szczególnie molestowanie seksualne, to niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub innym, które ma na celu kontrolowanie, poniżanie lub szkodenie drugiej osobie. Zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), molestowanie seksualne obejmuje wszelkie działania naruszające godność pracownika, tworząc w jego środowisku pracy atmosferę zastraszenia i wrogości. Współczesne badania wskazują, że molestowanie często wynika z nieodpowiednich relacji władzy oraz braku poszanowania granic osobistych. W prawie pracy molestowanie obejmuje nieakceptowalne i niechciane zachowania, które prowadzą do upokorzenia pracownika lub stworzenia w jego otoczeniu pracy atmosfery grozy, co może wywoływać stres, lęk oraz poczucie zagrożenia. Tego typu zachowania negatywnie wpływają na warunki pracy, obniżają efektywność, a także mogą prowadzić do poważnych problemów zdrowotnych.

Przykłady molestowania w pracy:

Molestowanie seksualne:

- Niechciane komentarze lub żarty o podtekście seksualnym.
- Prośby o spotkania o charakterze seksualnym.
- Dotykanie lub inne niepożądane gesty fizyczne.
- Składające się na sugestie lub propozycje seksualne.

- Pokazywanie zdjęć, filmów lub materiałów o charakterze seksualnym.

Molestowanie związane z płcią:

- Negatywne uwagi dotyczące płci, stereotypy o rolach kobiet i mężczyzn.
- Traktowanie jednej płci jako mniej kompetentnej lub mniej zdolnej do pełnienia ról zawodowych.
- Prześladowanie pracowników w związku z ich płcią.

Molestowanie związane z rasą, religią, pochodzeniem etnicznym:

- Obrażanie lub wyśmiewanie na tle rasy, pochodzenia, narodowości lub religii.
- Złośliwe komentarze dotyczące wyglądu, akcentu, zachowań kulturowych lub religijnych.
- Używanie rasistowskich, ksenofobicznych czy antysemitowskich słów i gestów.

Molestowanie związane z orientacją seksualną:

- Komentarze lub gesty wyśmiewające orientację seksualną pracownika.
- Zastraszanie, obgadywanie lub obrażanie osoby na podstawie jej orientacji.
- Złośliwe uwagi dotyczące związku lub statusu seksualnego.

Molestowanie związane z niepełnosprawnością:

- Obrażanie osoby z niepełnosprawnością, wyśmiewanie jej trudności w wykonywaniu pracy.
- Niewłaściwe traktowanie pracownika ze względu na jego stan zdrowia lub niepełnosprawność.
- Stosowanie żartów dotyczących niepełnosprawności.

Skutki molestowania w pracy

Molestowanie w pracy ma poważne konsekwencje zarówno dla osoby, która jest molestowana, jak i dla samego miejsca pracy.

Dla ofiary molestowania: Może prowadzić do obniżenia poczucia wartości, depresji, lęków, stresu, wypalenia zawodowego, a także problemów zdrowotnych (np. nerwica, problemy ze snem, bóle głowy). Ofiary molestowania mogą także czuć się zniechęcone do kontynuowania pracy lub nawet rozważać rezygnację.

Dla organizacji: Molestowanie w pracy może prowadzić do pogorszenia atmosfery w zespole, obniżenia morale, spadku efektywności pracy oraz roszczeń sądowych lub kar ze strony

instytucji rządowych. W przypadku uznania przez sąd, że doszło do molestowania, firma może ponieść odpowiedzialność cywilną i finansową.

Molestowanie jest przestępstwem, które prowadzi do poważnych konsekwencji prawnych, w tym postępowań sądowych i odpowiedzialności cywilnej.

Reakcje na mobbing, dyskryminację i molestowanie

Reakcja na mobbing, dyskryminację i molestowanie powinna obejmować kilka kroków, które mają na celu ochronę ofiar oraz zapobieganie dalszym nadużyciom. W literaturze psychologicznej i socjologicznej wskazuje się na kilka ważnych elementów, które mogą pomóc w efektywnej reakcji na te zjawiska.

Reakcje na mobbing:

1. Dokumentowanie incydentów: Zbieranie dowodów w postaci zapisków, e-maili, świadków czy nagrań jest kluczowe w późniejszym dochodzeniu swoich praw.
2. Zgłaszanie sytuacji do odpowiednich instytucji: W organizacjach powinny istnieć procedury zgłaszania mobbingu, które chronią osoby składające skargi przed represjami.
3. Wsparcie psychologiczne: Pomoc terapeutyczna jest niezbędna w przypadku długotrwałego narażenia na mobbing, by zapobiec poważnym konsekwencjom zdrowotnym.

Reakcje na dyskryminację:

1. Wzmacnianie polityk równości: W organizacjach należy implementować polityki, które promują równe traktowanie pracowników, w tym szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Zgłaszanie incydentów: Ważne jest, by osoby doświadczające dyskryminacji nie bały się zgłaszać takich przypadków, zarówno w ramach organizacji, jak i do instytucji zewnętrznych.
3. Szkolenia antydyskryminacyjne: Systematyczne podnoszenie świadomości wśród pracowników i kadry zarządzającej na temat skutków dyskryminacji.

Reakcje na molestowanie:

1. Zgłaszanie do przełożonych lub organów ścigania: Molestowanie należy zgłaszać niezwłocznie przełożonemu, działowi HR lub odpowiednim służbom, takim jak policja.

2. Ochrona przed represjami: Organizacje muszą zapewnić bezpieczne mechanizmy zgłaszania molestowania, które chronią ofiary przed dalszymi negatywnymi konsekwencjami.

3. Wsparcie psychologiczne i prawne: W przypadkach molestowania, wsparcie psychologiczne oraz porady prawne są niezbędne do skutecznego dochodzenia swoich praw.

Przeciwdziałanie w organizacjach

Aby skutecznie przeciwdziałać mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu, organizacje muszą wdrożyć odpowiednie polityki, które promują kulturę szacunku i równości. Kluczowe jest, by procesy rekrutacyjne, ocenianie pracowników oraz procedury awansów były oparte na obiektywnych kryteriach, a nie na cechach osobistych, które mogą prowadzić do dyskryminacji. Ponadto, organizacje powinny regularnie szkolić swoich pracowników w zakresie przeciwdziałania nadużyciom, a także ustanowić jasne procedury reagowania w przypadku zgłoszenia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

Podsumowanie

Mobbing, dyskryminacja i molestowanie to zjawiska, które stanowią poważne zagrożenie dla dobrostanu jednostek oraz funkcjonowania organizacji. Rozpoznawanie ich wczesnych oznak oraz podejmowanie odpowiednich działań ma kluczowe znaczenie w walce z tymi problemami. Z perspektywy psychologicznej, socjologicznej i prawnej, ważne jest, aby zarówno osoby dotknięte tymi zjawiskami, jak i ich otoczenie, wiedziały, jak reagować, by zapewnić sobie bezpieczeństwo i sprawiedliwość.

- **Art. 94 3 Kodeksu pracy:** Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy. Oznacza to, że pracodawca musi podejmować działania mające na celu zapobieganie mobbingowi oraz reagować na jego przypadki, jeżeli takie się pojawiają. Pracodawca jest zobowiązany do stworzenia odpowiednich procedur i zasad zapobiegania mobbingowi, a także do reagowania w przypadku jego wystąpienia.
- **Konwencja nr 111 MOP** (Międzynarodowej Organizacji Pracy) – Dotyczy równego traktowania w zatrudnieniu i zawodzie. Chociaż konwencja ta nie odnosi się bezpośrednio do mobbingu, podkreśla ona znaczenie eliminowania dyskryminacji i zapewnienia pracownikom środowiska pracy, w którym są chronieni przed wszelkimi formami nadużyć, w tym mobbingiem.
- **Dyrektywa 2000/78/WE UE** – Dotyczy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zakazując wszelkiej dyskryminacji, w tym mobbingu, szczególnie w kontekście równości szans i traktowania pracowników w miejscu pracy.

Bibliografia:

1. Nijaki, I. (2007). Mobbing – patologia zakładu pracy. Dostępny online:
https://zbc.uz.zgora.pl/Content/59633/17_nijaki_mobbing.pdf [dostęp: 21 grudnia 2024].
2. Bialik, M. (2021). Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy. Dostępny online:
https://streswpracy.pl/wp-content/uploads/2022/bzp/MOB_specyficzny%20rodzaj%20przemocy-art..pdf
[dostęp: 21 grudnia 2024].
3. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.
4. Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca fundamentalnych praw w pracy, przyjęta na 86 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie dnia 18 czerwca 1998 roku.
5. Dyrektywa 2000/78/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równości traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.