



CZY TO JUŻ MOBBING?

KRÓTKI PORADNIK DLA OSÓB
PRACUJĄCYCH

W codziennej pracy możesz doświadczać wielu niepożądanych zjawisk np. - stereotypizacji, stronnictwo, aktów związanych z nierównym traktowaniem, nękaniem, przemocą psychiczną, które są nie tylko prawnie zabronione oraz wysoce szkodliwe dla zdrowia, ale również negatywnie wpływają na efektywność działalności danego miejsca zatrudnienia i obciążają proces budowania sprawiedliwych, bezpiecznych miejsc pracy.

- ▼ **Zastanawiasz się czy zasygnalizować doznane krzywdy wobec możliwości niesłusznego pomówienia w zespole?**
- ▼ **Masz dylemat w jaki sposób reagować, bo nie wiesz czy Twój pracodawca wdrożył system prewencji umożliwiający dokonanie zgłoszenia?**
- ▼ **Pojawia się lęk przed stygmatem bycia osobą problematyczną, konfliktową, skierowaniem wobec Ciebie działań odwetowych?**

Oto przedstawimy kilka rad, które mogą Ci pomóc.



CO TO TAKIEGO TEN MOBBING I CZYM SIĘ CHARAKTERYZUJE?

Z prawem stanowionym dotyczącym mobbingu mamy do czynienia od 2004r. Definicja mobbingu znajduje się w Kodeksie pracy jako działanie lub zachowanie dotyczące pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi. Polega ono na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art. 94§2). Znana jest także definicja Międzynarodowej Organizacji Pracy, w której mobbing rozumiany jest jako obraźliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia.

Mobbing nie jest wynikiem posiadania wyłącznej władzy przez sprawcę/sprawczynię przemocy i skoncentrowania się jak w przypadku dyskryminacji na obiektywnych przesłankach związanych z cechami tożsamości potencjalnej ofiary typu wiek, płeć, orientacja seksualna, niepełnosprawność, rasa itp. Mobber/mobberka najczęściej wykorzystuje posiadaną władzę formalną (wyższe rangą stanowisko) lub władzę nieformalną (np. cieszy się uznaniem w zespole pracowniczym), ale przede wszystkim wybiera ofiarę ze względu na **SUBIEKTYWNE PRZESŁANKI**, ponieważ coś mu się w niej nie podoba, czymś się naraziła, albo czymś się wyróżnia, jest lepsza, więc staje się dla osoby mobbingującej zagrożeniem. Na wybór ofiary wpływają więc subiektywne kryteria. Mobbing charakteryzuje zatem **ZACIEKŁOŚĆ** i **MŚCIWOŚĆ** w determinacji

odniesienia pseudo sukcesu przez mobbera/mobberkę w zaplanowanym **CELOWYM PROCESIE** ukierunkowanym na upokorzenie, ośmieszenie, izolowanie bądź wyeliminowanie danej osoby z zespołu.

Ponadto, cechą wyróżniającą mobbing jest **UPORCZYWOŚĆ** i **DŁUGOTRWAŁOŚĆ** negatywnego zachowania względem osoby krzywdzonej, z zastrzeżeniem, że o spełnieniu kryterium uporczywości decyduje stale powtarzane i nieuchronne w skutkach działanie, zaś długotrwałość musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości ma nasilenie i stopień intensywności nękania lub zastraszania pracownika/cy.

Mobbing jako działanie mściwe i celowe może **W SKUTKU** doprowadzić człowieka na skraj przepaści psychicznej. Jak wynika z badania UCE Research i platformy ePsycholodzy.pl, ponad 40% Polek i Polaków, skarży się na mobbing w pracy (41,4% w 2023r., 40% w 2022r.).

Mobbing jest także **DZIAŁANIEM ETAPOWYM**, procesowym. Sprytnie przemyślany przez osobę stosującą niszczycielską strategię zaczyna się niewinnie, najczęściej od konfliktu. Na etapie rozwoju trudnej sytuacji jest świadomie niezauważalny przez otoczenie pracownicze, które zastraszone nie chce narazić się oprawcy/oprawczyni, bo obawia się utraty pozycji zawodowej czy nawet pracy.

JAKIE SĄ ETAPY MOBBINGU?

FAZA 1.

Przygotowawcza, która bazuje najczęściej na nierozwiązanym konflikcie, Pracownik/ca jest przekonany/a o możliwości opanowania go, stara się, próbuje działać racjonalnie, starając się uzyskać ugodę. Racjonalizuje i tłumaczy jako zasadne działania osoby stosującej mobbing.

FAZA 2.

Stresu i walki ofiary, w której osoba krzywdzona na skutek eskalacji sytuacji konfliktowej, doznaje poczucia zwątpienia w osiągnięcia porozumienia, pojawiają się napięcia, zaburzenia koncentracji – popełnia uchybienia, które są wyolbrzymiane i wypominane jako błędy zachęcające do szkanowania i wtórowania działaniom nękania przez pozostałe osoby z zespołu.

FAZA 3.

Faza nasilenia agresji wobec osoby mobbingowanej, w której mobber/mobberka stosuje taktykę izolacji od pozostałego zespołu poprzez utrwalenie i przyzwolenie działań mobbingowych na osobę mającą już etykietę nadwrażliwej, konfliktowej, niekompetentnej i niewywiązującej się z zadań, niegodnej zaufania i zagrażającej firmie.

FAZA 4.

Faza fizycznej, psychicznej degradacji osoby mobbingowanej (uszczerbek na zdrowiu). Skrajne wyczerpanie może przejawiać się w trudnościach osobistych, konfliktach rodzinno-prywatnych, stanach depresyjnych, myślach samobójczych.

Uważaj! Osoby mobbingujące działają w tzw. "białych rękawiczkach", stosują techniki manipulacji co wpływa na brak determinacji w zastosowaniu działań obronnych. Powoduje to notoryczne interpretowanie przez ofiary niepojętych zachowań jako incydentalnych lub zasadnych, na które zasłużyli, a które wkrótce najpewniej się zakończą.

Mobbing to manipulacyjny proces, przebiega etapami i nie daje ofierze żadnych szans, aby mogła wydostać się z błędnego koła szykan i prześladowań.

JAKIE ZACHOWANIA NAJCZĘŚCIEJ STOSOWANE SĄ PRZEZ OSOBY MOBBINGUJĄCE?

Leymann w 1996r. przedstawił listę zachowań mobbingowych. Pogrupował on sposoby stosowane przez osoby mobbingujące w pięć kategorii:

1 Działania utrudniające proces komunikowania, przykładowo:

- ograniczenie/utrudnianie możliwości wypowiedzenia się,
- ciągłe przerywanie wypowiedzi,
- reagowanie krzykiem i wyzwiskami na wypowiedzi ofiary,
- ciągła krytyka pracy lub życia osobistego,
- groźby.

2 Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, przykładowo:

- unikanie kontaktu z ofiarą, rozmów,
- zabronienie rozmów z ofiarą, przesadzenie w inne miejsce,
- fizyczne i społeczne izolowanie ofiary,
- ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie.

3 Działania naruszające wizerunek ofiary, przykładowo:

- obmawianie, rozsiewanie plotek,
- ośmieszanie, prześmiewanie życia prywatnego, parodiowanie,
- sugerowanie zaburzeń psychicznych,
- atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych,
- insynuacje o charakterze seksualnym,
- kierowanie na badania psychiatryczne,
- fałszywa ocena pracy i zaangażowania ofiary.

4 Działania uderzające w pozycję zawodową ofiary, przykładowo:

- wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą,
- kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji,
- nie przydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji,
- przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary,
- wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń.

5 Działania uderzające w zdrowie ofiary, przykładowo:

- zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary,
- grożenie użyciem siły fizycznej,
- stosowanie przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu,
- działanie o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne,
- przyczynianie się do powstawania strat materialnych powodowanych przez ofiarę, skutkujących ponoszeniem przez ofiarę kosztów.



Zachęcam Cię, aby w celu sklasyfikowania zachowania jako domniemanie mobbingu, przypisać jego charakter do danej/danych kategorii Heinza Leymanna, co pozwoli na refleksje i podjęcie działań zabezpieczających siebie lub inne osoby pokrzywdzone przed konsekwencjami, które doprowadzić mogą do definitywnego wykluczenia ze społeczności pracowniczej.



CO MOŻESZ ZROBIĆ DLA SIEBIE JAKO OSOBY DOŚWIADCZONEJ DZIAŁANIEM NOSZĄCYM ZNAMIONA MOBBINGU?

1

KROK 1 - Uszanuj swoje obawy

Jeśli masz poczucie, że doświadczasz mobbingu lub obserwujesz go w miejscu zatrudnienia, przede wszystkim nie wypieraj a uszanuj swoje obawy.

Jeśli zakładasz, że koszty zgłoszenia nieprawidłowości mogą być bardziej negatywne w skutkach niż koszty milczenia, bo wydaje Ci się, że:

- ▼ przegrasz tę trudną beznadziejną walkę z wiatrakami, nie mającą szans na powodzenie,
- ▼ zdobędziesz opinię awanturnika, awanturniczki, osoby problematycznej, nadwrażliwej itp. i dodatkowo zaważy to na Twojej dalszej aktywności zawodowej,

wiedz, że zgodnie ze słowami wypowiedzianymi przez Ashley Judd, która zapoczątkowała ruch #MeToo, -„STRACH bierze się z koncentracji na kosztach mówienia, zaś ODWAGA z koncentracji na kosztach milczenia” i to właśnie tłumienie krzywdy może trwale uderzyć w Twoje zdrowie oraz obniżyć Twoją wartość, w tym pracowniczą. Tak, milczenie może wywołać poważny kryzys psychiczny, mający negatywny wpływ na życie prywatne, społeczne oraz dalsze zawodowe w obecnym bądź przyszłym miejscu zatrudnienia.

Zatem miej odwagę skupić uwagę na znacznie dotkliwszych zdrowotnie konsekwencjach przemilczenia tej trudnej dla Ciebie kwestii i w kolejnym kroku spróbuj przyjrzeć się zachowaniom, które w Twoim mniemaniu noszą znamiona mobbingu.

2

KROK 2 - Przyjrzyj się i zdiagnozuj

Postaraj się przyjrzeć zjawisku i poprawnie zdiagnozować przesłanki noszące znamiona mobbingu. Spróbuj zgodnie z listą Leymann`a określić, których zachowań doświadczasz. Wypisz je i spróbuj przyporządkować do nich materiały potwierdzające ich występowanie, którymi dysponujesz.

Zbierz, zbieraj dowody. Nie musisz mieć nagrań. Wykorzystaj meile, wszelkie wiadomości z komunikatorów społecznościowych, dowodem mogą być także notatki, którymi sprawozdajesz krzywdzące Cię sytuacje na zasadzie prowadzenia dziennika. Rozmawiaj i solidaryzuj się z osobami, nawet spoza miejsca zatrudnienia, które w jakiś sposób próbują Ci pomóc – nie bój się mówić o swoich odczuciach. Spróbuj omówić z nimi możliwe wyjście awaryjne dla tej trudnej sytuacji.

3

KROK 3 - Etap mobbingu

Spróbuj określić na jakim etapie mobbingu jesteś. Jeśli jesteś na jednym z dwóch pierwszych etapów postaraj się samodzielnie podjąć działania w obronie swojej godności pracowniczej. Jeśli czujesz się bezpieczny, możesz sygnalizować mobberowi/mobberce chęć rozmowy na temat Twoich odczuć. Nie bój się delegować interwencji w swojej sprawie na osoby, podmioty które mogą Cię reprezentować i wesprzeć przed osobą krzywdzącą, zwłaszcza gdy doświadczasz mobbingu już w trzeciej i czwartej fazie.

4

KROK 4 - Narzędzia do sygnalizowania

Zweryfikuj jakie dostępne narzędzia możesz wykorzystać w zasygnalizowaniu nieprawidłowości swojemu pracodawcy. Najczęściej organizacje pracownicze posiadają wewnętrzną politykę antymobbingową w postaci procedur – zapoznaj się z tym dokumentem, masz do tego prawo i gwarantowany dostęp. Wewnętrzna procedura służy zarówno ochronie interesów organizacji jako pracodawcy, jak i osób zaangażowanych w jej działalność- pracowników/c, warto dokonać zgłoszenia według zaleceń tego dokumentu. W przypadku braku możliwości dokonania zgłoszenia w oparciu o procedurę, zgłoś dyskomfort bezpośrednio do osób zarządzających placówką w której pracujesz. Pamiętaj o możliwości zasygnalizowania problemu Państwowej Inspekcji Pracy oraz podjęcia działań prawnych.

W przypadku mobbingu warto zadbać o siebie i o innych! Nie bądź biernym obserwatorem/ką, zaangażuj się wzmianę! Osoba mobbingująca najbardziej boi się perspektywy Twojej odwagi, możliwości wstawiennictwa osób z zespołu i pozyskania przez Ciebie siły do zmiany. Wiedz, że jeśli choć jedna osoba wstawi się za osobą mobbingowaną, mobber/ka przekona się, że znacząco wpłynie to dynamikę sytuacji i osłabi kontynuację niszczycielskiego działania.

Opracowanie: Agata Gnat, Fundacja AJKUM

FUNDACJA AJKUM IM. ANNY I JÓZEFA KUMOREK

ul. Astrów 10, 40-045 Katowice

KRS: 0000873651

<https://www.facebook.com/fundacjaAJKUM>

<https://ajkum.pl/>

KONTAKT:

+48 609 573 216

kontakt@ajkum.pl

Włączamy się w działania antymobbingowe!

