

MOBBING W MIEJSCU PRACY

Doradca ds. etyki prowadzi doradztwo etyczne oraz promuje zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej wśród pracowników w Biurze Spraw Wewnętrznych Policji. W ramach podnoszenia świadomości etycznej pracowników Biura Spraw Wewnętrznych Policji prezentuję Państwu temat związany z mobbingiem w miejscu pracy. Mam nadzieję, że choć trochę przybliżę temat, który jest niezwykle przykrym oraz bardzo trudnym do udowodnienia zjawiskiem.

Aby skutecznie walczyć ze zjawiskiem mobbingu w pracy, należy wiedzieć, co to właściwie jest ten mobbing. Nie zapomnijmy jednak, że takie zjawisko nie zna hierarchii zawodowej i nie dotyczy tylko szeregowych pracowników lecz wszystkie osoby zatrudnione w jednostce w tym również kierownika, dyrektora czy komendanta. Zacznijmy więc od podstaw.

W Kodeksie pracy mobbing oznacza działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Warto też wiedzieć, że nie wszystkie konflikty w pracy lub brak sympatii wśród kolegów z zespołu są równoznaczne z występowaniem zjawiska mobbingu. Pamiętajmy jednak o tym, że pozornie zwykły konflikt, będący przedmiotem dowcipów przy kawie może rujnować życie innego pracownika. Dlatego warto dbać o solidarność i nie brać udziału w grupowym ignorowaniu istniejącego problemu.

Pewnie wielu pracowników jest w stanie podać przynajmniej jeden przykład mobbingu w pracy, z którego nie wynikły absolutnie żadne konsekwencje ponieważ jednym z głównych powodów jest trudność w udowodnieniu winy osobie, która dopuściłaby się długotrwałego i uporczywego poniżania innych zatrudnionych.

W jaki sposób więc możemy rozpoznać, czy doświadczyliśmy mobbingu? W ocenie, czy dane zjawisko możemy nazwać mobbingiem pomogą nam dwa podstawowe czynniki, które wskazane zostały w kodeksie pracy to:

- uporczywość – na którą składają się rozciągnięte w czasie z punktu widzenia ofiary stale powtarzane i nieuchronne zachowanie, które są uciążliwe i mają charakter ciągły np. (nękanie, zastraszanie, wytykanie błędów, podważanie umiejętności, nieustanna krytyka, kierowanie gróźb, pogroźek, poniżające gesty, spojrzenia (ostentacyjne przewracanie oczami) lub komentarze zwłaszcza w obecności innych pracowników) - osoba mobbingowana może też być zarzucana bezsensownymi obowiązkami lub szkodliwą pracą dla zdrowia,

- długotrwałość – dla jej oceny ważny jest moment wystąpienia skutków – działania powinny trwać wystarczająco długo, aby wywołać u pracownika np. zaniżoną samoocenę czy stan izolacji - prawo nie określa dokładnych terminów jednak uważa się, że pracownik powinien doświadczać negatywnych zachowań około pół roku.

Należy pamiętać, że aby było można mówić o mobbingu to obydwa ww. czynniki powinny zachodzić jednocześnie, a także działania mobbera muszą być zwielokrotnione, by wpływ na psychikę miała charakter długotrwały. Jednak musimy mieć na uwadze, że mobbing ocenia się zawsze indywidualnie. Warto też wiedzieć, że każdy z mobberów może przyjąć inne taktyki takie jak np.:

- taktyka izolacji (odsuwanie ofiary na boczny tor – izolowanie pracownika, ignorowanie),

- utrudnienie wykonywania pracy, czy tzw. rzucanie kłód pod nogi (celowe wprowadzanie w błąd podczas szkolenia, ciągłe raportowanie o niepowodzeniach, przydzielanie obowiązków wbrew kompetencjom),
- upokorzenie i wyśmiewanie – obniżanie samooceny ofiary (publiczne krytykowanie, wyśmiewanie),
- taktyka zastraszania (przymusowe nadgodziny, groźby),

Udowodnienie mobbingu niestety spoczywa na pracowniku dotkniętym nękaniami i terrorem psychicznym. Rozmowa z pracodawcą, inspekcją pracy lub sądem powinna zostać poparta udokumentowanymi przykładami o zastraszaniu pracownika lub jego długotrwałym nękaniami. Dlatego więc najlepiej jest gromadzić dowody, które mogą przydać się w sądzie. Jak się za to zabrać? Należy przede wszystkim archiwizować wszelkie rozmowy na komunikatorach zarówno prywatnych jak i służbowych. Pomocne również mogą tu być billingi telefoniczne lub zapisane wiadomości SMS ale jednym z ważniejszych jest przekonanie innych świadków mobbingu do zeznawania w sądzie lub potwierdzenia słów mobbingowanego pracownika przed jego przełożonym. Dlatego warto mieć sprzymierzeńców i próbować wyciągnąć konsekwencje w stosunku do ludzi, którzy stosują mobbing łamiąc prawo. Działanie w grupie dodaje otuchy i sprawia, że osoba mobbingowana ma wsparcie innych osób dotkniętych tym problemem.

W przypadku doświadczenia mobbingu należy zwrócić się do instytucji i organizacji społecznych, które pomagają walczyć z nieuczciwym traktowaniem pracowników np. (związki zawodowe działające na terenie jednostki lub złożyć zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy)

Pamiętajmy, że długotrwały mobbing może mieć negatywny wpływ na zdrowie. Osoby doświadczające tego rodzaju przemocy często cierpią na bezsenność, miewają lęki i stany depresyjne. Warto więc dzielić się problemem. Zostanie z nim sam na sam może zrujnować nie tylko życie zawodowe, ale i rodzinne.

Doradca ds. etyki w BSWP

Beata Biesiadecka