

Charakterystyka zachowań mobbingowych

Według Kodeksu pracy, mobbing to działania lub zachowanie odnoszące się do pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, które polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika wywołujące u niego zaniżoną przydatność zawodową, powodujące lub mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników
(art.94³ §2 Kp).

Międzynarodowa Organizacja pracy definiuje mobbing 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 zawiera w sobie bezustanne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji.

Lista zachowań wchodzących w obszar zachowań mobbingowych to między innymi :

- I. Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy**
 1. Ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedzenia się;
 2. Stałe przerywanie wypowiedzi;
 3. Reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ubliżaniem i groźbami;
 4. Stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego;
 5. Napastowanie przez telefon;
 6. Pogrożki i groźby pisemne i ustne;
 7. Wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów, kierowanie w stronę ofiary spojrzeń o ładunku emocjonalnym jednoznacznie negatywnym;
 8. Operowanie językiem obfitującym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedzenia się wprost.
- II. Działania negatywne wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy**
 1. Unikanie rozmów z ofiarą;
 2. Izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzenie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami;
 3. Zakazywanie pracownikom kontaktu z ofiarą;
 4. Ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym, przechodzenie obok obojętnie, traktowanie jak powietrze.
- III. Działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym**
 1. Obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk;
 2. Podejmowanie prób ośmieszania i skompromitowania ofiary, różnych sfer jej życia;
 3. Żarty na temat życia osobistego danej osoby;

4. Parodiowanie sposobów chodzenia, mówienia, gestów i mimiki ofiary;
5. Atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie pojętego światopoglądu;
6. Wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną
7. Wyśmiewanie niepełnosprawności, kalectwa lub jakichś cech osobliwych dla ofiary;
8. Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne;
9. Zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających, poniżających wyrażań;
10. Składanie propozycji o charakterze seksualnym.

IV. Działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary

1. Wydawanie poleceń służbowych wymuszających wykonywanie obraźliwych prac naruszających godność osobistą;
2. Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę;
3. Kwestionowanie podejmowanych decyzji;
4. Niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, by wykazać jej zbędność;
5. Zlecanie określonych zadań, przy czym manifestacyjne ich odbieranie;
6. Wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń;
7. Przydzielanie zadań powyżej lub poniżej możliwości i umiejętności ofiary;
8. Przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu zdyskredytowania ofiary.

V. Działania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary

1. Zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, przewyższających fizyczne możliwości ofiary;
2. Groźenie przemocą fizyczną;
3. Znęcanie się fizyczne;
4. Przyczynianie się do ponoszenia przez danego pracownika kosztów;
5. Działania o podłożu seksualnym, molestowanie seksualne;
6. Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania ofiary.

Dane zachowanie można zaklasyfikować jako mobbing, jeśli spełnia jeszcze następujące kryteria:

1. Zachowanie powtarza się – nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy,
2. Zachowania są ciągłe i konsekwentne,
3. Zachowanie trwa przez dłuższy okres czasu – długość tego okresu ma charakter indywidualny; może to być kilka tygodni, miesięcy lub nawet lat,
4. Działanie ma charakter celowy – osoby, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzucić na obranej ofierze – i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera,
5. Zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego; zdecydowanie rzadziej przyjmuje się formę agresji fizycznej,
6. Działania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
7. Powodują poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zachowanie, które mobbingiem nie są:

1. Jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika – niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można klasyfikować jako mobbing,
2. Uzasadniona krytyka – zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach nie wywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,
3. Konflikt – sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują różnicuje od mobbingu fakt, iż obie strony konfliktu wzajemnie blokują i utrudniają realizację swoich celów. Mobbing natomiast zakłada wyższość osoby mobbingującej nad ofiarą (autorytet, wiek, zależność służbowa, popularność interpersonalną itp.),
4. Warunki pracy niespełniające wymogów bhp – złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci,
5. Poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielonych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnienie się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
6. Stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
7. Pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełnienia swoich obowiązków,
8. Stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy.