

Dokument pomocniczy w rozpoznawaniu dyskryminacji i identyfikacji mobbingu

I. Dyskryminacja

1. Pracownicy powinni być **równo traktowani** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w pkt I. 1.
3. **Dyskryminowanie bezpośrednie** istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w pkt I. 1. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
4. **Dyskryminowanie pośrednie** istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt I. 1., chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
5. Przejawem **dyskryminowania** jest także:
 - 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
 - 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**).
6. **Dyskryminowaniem ze względu na płeć** jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (**molestowanie seksualne**).

II. Mobbing

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu

pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przykłady działań i zachowań noszących cechy mobbingu:

I. Zaburzających możliwość komunikowania się:

1. Ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się;
2. Ciągłe przerywanie wypowiedzi;
3. Ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się;
4. Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem;
5. Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy;
6. Ciągłe krytykowanie życia prywatnego;
7. Nękanie przez telefon;
8. Ustne groźby i pogróżki;
9. Groźby na piśmie;
10. Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia;
11. Różnego rodzaju aluzje bez wyrażania się wprost;

II. Zaburzających stosunki społeczne:

12. Unikanie przez przełożonego rozmów z osobą poddaną procesowi mobbingu;
13. Niedawanie możliwości odezwania się;
14. W pomieszczeniu, gdzie pracuje osoba poddana procesowi mobbingu, przesadzenie na inne miejsce, z dala od kolegów;
15. Zabronienie kolegom rozmów z osobą poddaną procesowi mobbingu;
16. Traktowanie jak „powietrze”;

III. Mających na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby:

17. Mówienie źle o danej osobie za jej plecami;
18. Rozsiewanie plotek;
19. Podejmowanie prób ośmieszenia;
20. Sugerowanie choroby psychicznej;
21. Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa;
22. Parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby poddanej procesowi mobbingu;
23. Atakowanie politycznych lub religijnych przekonań;

24. Żarty i wyśmiewanie się z życia prywatnego;
25. Wyśmiewanie się z narodowości;
26. Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą;
27. Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę;
28. Kwestionowanie podejmowanych decyzji;
29. Wołanie osoby poddanej procesowi mobbingu, używając sprośnych przezwisk lub innych, mających ją poniżyć, wyrażań;
30. Zaloty lub propozycje seksualne;

IV. Mających wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej:

32. Niedawanie osobie poddanej procesowi mobbingu żadnych zadań do wykonania;
33. Odbieranie prac zleconych wcześniej do wykonania;
34. Zlecenie wykonania prac bezsensownych;
35. Przydzielanie zadań poniżej umiejętności osoby poddanej procesowi mobbingu;
36. Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania;
37. Polecenia wykonywania obraźliwych zadań dla osoby poddanej procesowi mobbingu;
38. Dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje osoby poddanej procesowi mobbingu w celu jej zdyskredytowania;

V. Mających szkodliwy wpływ na zdrowie osoby poddanej procesowi mobbingu:

39. Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia;
40. Grożenie przemocą fizyczną;
41. Stosowanie przemocy fizycznej;
42. Znęcanie się fizyczne;
43. Przyczynianie się do ponoszenia przez osobę poddaną procesowi mobbingu kosztów w celu zaszkodzenia jej;
44. Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy osoby poddanej procesowi mobbingu;
45. Działania o podłożu seksualnym.

Biorąc pod uwagę powyższe elementy należy bezwzględnie pamiętać, że jednorazowego faktu wystąpienia danego zdarzenia nie można nazwać mobbingiem.

O zjawisku tym można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie i przez dłuższy czas. Mobbing, jak większość zjawisk, charakteryzuje się pewnymi warunkami brzegowymi:

- prześladowanie ma charakter ciągły;

- trwa przez dłuższy czas (ok. kilka miesięcy);
- osoba poddana procesowi mobbingu i osoby, które ją prześladują, są zazwyczaj w nierównej sytuacji społecznej/pracowniczej;
- dręczący mają wyraźną przewagę nad osobą poddaną procesowi mobbingu – do rzadkości należą sytuacje, kiedy mobbing jest dziełem jednej osoby, choć może się to zdarzyć, jeśli ta osoba w jakiś sposób ma dużą przewagę, na przykład przełożony wobec podwładnego, albo osoba, która opanowała techniki oddziaływania na psychikę innych wobec kogoś, kto nie zna się na tych technikach, nie umie ich rozpoznać ani się bronić;
- dotyczy sytuacji, kiedy można się spodziewać, że dane osoby w przyszłości będą się w miarę często widywać przez długi czas (raczej nie występuje w sytuacji, kiedy osoba poddana procesowi mobbingu mogłaby łatwo wycofać się gdzieś, gdzie nie byłaby zagrożona);
- w większości przypadków jest ukrywany przed otoczeniem – dokuczanie występuje, kiedy osoba poddana procesowi mobbingu jest tylko z tymi, którzy jej dokuczają, zanika, kiedy widzi to ktoś, kto nie uczestniczy w tym dokuczaniu; otoczeniu (i osobie poddanej procesowi mobbingu) zwykle wmawia się, że osoba poddana procesowi mobbingu jest psychicznie nie w porządku i są z nią problemy;
- wyraźnie ma charakter działania celowego (choć może też być nieświadomym) – celem jest eliminacja osoby dręczonej;
- dużą rolę w jego mechanizmie odgrywa uszkodzenie opinii osoby poddanej procesowi mobbingu.

Zastrzeżenie: Należy pamiętać, że wszelkie uwagi krytyczne przełożonych dotyczące toku pracy danego pracownika, efektów tej pracy, przedstawiane w normalnej, rzeczowej formie, a także uwagi krytyczne przełożonego przedstawione w trakcie oceny pracy, dotyczące przebiegu pracy, postaw pracownika związanych z zadaniami na stanowisku pracy, kontrola wykonywanej pracy nie mogą zostać zaliczone do mobbingu.