

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, uśmierzaniem i groźbami
4.	stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego
5.	napastowanie przez telefon
6.	pogróżki 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 wyrażen
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, miesiące lub nawet lat,
4. Działanie ma charakter celowy – osoby, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzeć 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.