

ZESPÓŁ DS. POLITYKI
RÓWNOŚCI



INFORMATOR RÓWNYCH SZANS

SPIS TREŚCI

03

Słowo wstępne

04

Czym jest uprzedzenie?

05

Czym jest dyskryminacja?

06

Przykłady dyskryminacji

07

Cechy prawnie chronione

08-12

Równość gwarantowana prawnie

13

Ciężar dowodu i zakaz działań odwetowych

14

Dyskryminacja a mobbing

15

Trzy grupy działań negatywnych

16

Co (nie) jest mobbingiem?

17

Jak reagować?

18

Fazy mobbingu

19

Wątpliwości

20

Mobbing - zjawisko patologiczne

21-22

Konsekwencje mobbingu

23

Instytucje, które wspierają ofiary dyskryminacji/mobbingu

SŁOWO WSTĘPNE

Szanowni Pracownicy i Studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie!

Uczelnia nasza dążąc do osiągnięcia najwyższych standardów kształcenia oraz poprawy warunków pracy, wdraża Politykę Równości.

Dzisiaj oddajemy w Państwa ręce Informator Równych Szans.

Informator ma na celu podniesienie naszej świadomości z zakresu prawa równości. Ma on za zadanie pomóc każdej osobie, spośród grona naszej społeczności, której prawo do równego traktowania mogłoby być ograniczone. Wierzę, że wraz z tym dokumentem, każdy dzień studiowania lub pracy każdego z nas, będzie lepszym.

Janusz Uriasz

Prorektor ds. Innowacji i Rozwoju.



CZYM JEST UPRZEDZENIE?

Uprzedzeniem nazywamy zjawisko, które zawiera trzy następujące komponenty:

KOMPONENT POZNAWCZY (PRZEKONANIA)

Zawiera bardzo ogólne, zgeneralizowane oraz sztywne przekonania wobec cech i właściwości przedstawicieli danej zbiorowości.

KOMPONENT EMOCJONALNY

Zawiera negatywne emocje odczuwane przeciwko przedstawicielom nielubianej grupy (np. nienawiść, obrzydzenie, lęk, poczucie wyższości, nieufność, pogarda itd.). Jest to kluczowy element uprzedzenia.



KOMPONENT BEHAWIORALNY (ZACHOWANIA)

Negatywne przekonania oraz emocje są manifestowane w zachowaniach słownych oraz niewerbalnych. Mogą mieć różną formę i nasilenie.

CZYM JEST DYSKRYMINACJA?

DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA

Dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą (czy też studentem a prowadzącym etc.) i polega na nieprzychylnym różnicowaniu, gdy:

1. Przyczyną nieprzychylnego traktowania jest cecha prawnie chroniona (zob, str. X) oraz bazowanie na stereotypie lub uprzedzeniu związanym z tą cechą.
2. Jest możliwe porównanie takiego zachowania z sytuacją, gdy brak danej cechy nie spowodowałby takiego zachowania - dostrzegasz wyraźną różnicę w traktowaniu przez pryzmat danej cechy.

DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

Polega na pozornie neutralnym działaniu, które może spowodować niekorzystne dysproporcje lub niekorzystną sytuację przez wzgląd na cechę prawnie chronioną, a działanie to nie może być w żaden racjonalny sposób wyjaśnione (tzn. nie wynika z właściwych i koniecznych środków i obiektywnie uzasadnionego celu, np. związanego z wymaganiami określonych zdolności psychofizycznymi, niezbędnymi do wykonania danego zadania. Innym przykładem uzasadnionego celu może być np. niezatrudnianie indyjskich sikhów na budowie, gdyż ich religia wymaga noszenia nakrycia głowy jedynie w postaci turbanu, a ze względów bezpieczeństwa na budowie konieczne jest noszenie kasku ochronnego. Nie ma wtedy mowy o dyskryminacji pośredniej).

MOLESTOWANIE (SZYKANY, ZNIEWAGI, NĘKANIE)

Jest to niepożądane zachowanie, które skutkuje naruszeniem godności danej osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, upokarzającej atmosfery. Również odnosi się do cech prawnie chronionych.

Warunkiem zaistnienia molestowania jest kontynuowanie mimo wyraźnego wyrażenia sprzeciwu. W przeciwnym razie dane zachowanie może być odczytane jedynie jako nieestosowne, niekulturalne, ale nawet akceptowalne (na przykład w formie żartów, które mogą postronnemu obserwatorowi wydawać się niesmaczne i/lub wulgarne, ale wszyscy w gronie je akceptują, to takie żarty nie będą molestowaniem).

Czyjeś zachowanie sprawia, że czujesz się niekomfortowo? Nie bój się wyrazić sprzeciwu! Reaguj! Nie ma zgody na molestowanie w Politechnice Morskiej!



Niedozwolone jest również zachęcanie i/lub nakazywanie takich zachowań.

Przykłady dyskryminacji

Przykładowe sytuacje mają na celu pomóc w zidentyfikowaniu sytuacji, w której mogło dojść do dyskryminacji.



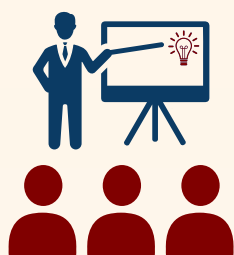
Dyskryminacja w nagradzaniu

- Dostajesz niższe wynagrodzenie niż kolega na tym samym stanowisku z podobnym stażem etc., bo jako kobieta pracujesz tutaj na dorobku, gdyż utrzymuje cię mąż.
- Jako jedyny w zespole nie dostajesz premii, mimo że twój udział w projekcie był znaczący, jednak przełożonemu nie podoba się twój światopogląd.



Dyskryminacja w ocenianiu

- Podczas pracy w grupie dostajesz niższą ocenę, bo jesteś kobietą i pewnie koledzy sami zrobili (co jest nieuzasadnionym domniemaniem).
- Wykładowca na zaliczeniu dzieli studentów na dwie grupy wg kryterium narodowości, po czym egzamin zalicza tylko obcokrajowcom (mimo podobnemu lub gorszemu poziomowi prac w ich grupie).



Dyskryminacja w dostępie do szkoleń i możliwości awansu

- Jesteś za młody na awans (mimo że masz wszelkie kwalifikacje i predyspozycje).
- Szkolenie dla zespołu nie obejmuje twojej osoby, gdyż jesteś w wieku przedemerytalnym, więc nie ma już sensu w ciebie inwestować.

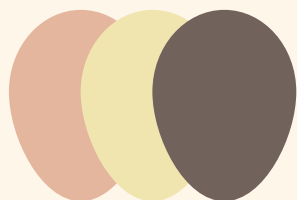


Dyskryminacja w relacjach

- Twoje zdanie się nie liczy, nikogo nie obchodzi co masz do powiedzenia, bo co kobieta może wiedzieć o tych sprawach.
- Twoje pomysły od samego początku spotykają się z dezaprobatą, bo jako najmłodszy w zespole zapewne nie masz nic ciekawego do zaproponowania, brak ci doświadczenia.

Cechy prawnie chronione

Cechy prawnie chronione to takie cechy wrodzone lub nabyte, których znieważenie może doprowadzać do niesprawiedliwego traktowania i co za tym idzie, dyskryminacji.



kolor skóry



**wyznanie,
światopogląd**



**pochodzenie,
narodowość**



wiek



**płeć,
tożsamość płciowa,
orientacja seksualna**



niepełnosprawność

Cechy prawnie chronione są regulowane przez Ustawę z dn. 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Treść ustawy dostępna jest na stronie bip.brpo.gov.pl

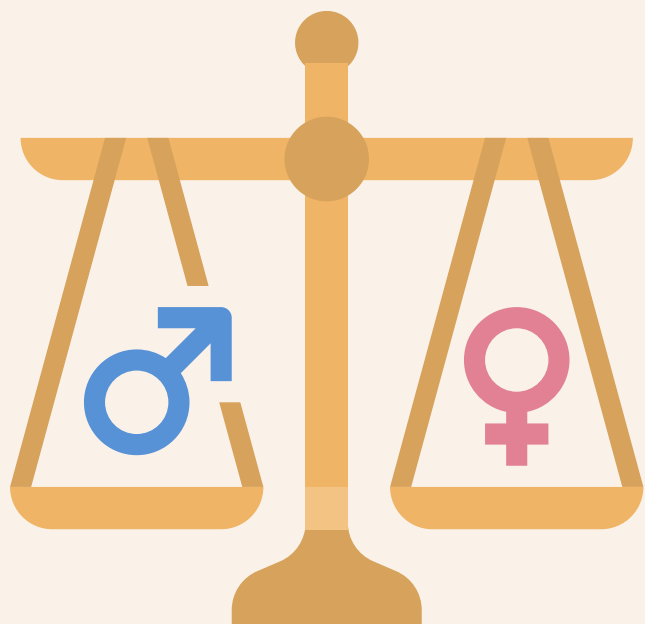
Pamiętaj!

Sprawdzając, czy doszło do dyskryminacji koniecznie zidentyfikuj cechę prawnie chronioną!

RÓWNOŚĆ GWARANTOWANA PRAWNIE

PAMIĘTAJ!

Równość wszystkich obywateli wobec prawa jest gwarantowana przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej, najważniejszy akt prawny w naszym kraju.



KONSTYTUCJA RP

ZASADA RÓWNOŚCI OBYWATELA WOBEC PRAWA

ART. 32

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

ZASADA RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN

ART. 33

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

ZPOZOSTAŁE ARTYKUŁY KONSTYTUCJI, W KTÓRYCH MOWA O RÓWNYM TRAKTOWANIU:

- Art. 6 - równy dostęp do dóbr kultury,
- Art. 60 - równy dostęp do służby publicznej,
- Art. 64 ust. 2. - równa ochrona praw własności, majątkowych i dziedziczenia,
- art. 68 ust. 2 - równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych,
- art. 70 ust. 4 - równy dostęp do wykształcenia.



Wybrane dyrektywy Rady Parlamentu Europejskiego

Aby zapoznać się ze szczegółami danej dyrektywy, wpisz jej kod w wyszukiwarce na stronie:

 <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=pl> 

- 75/117/EWG - zbliżenie ustawodawstw Państw Członkowskich dot. stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet
- 76/207/EWG - wprowadzenie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy
- 79/7/EWG - stopniowe wprowadzenie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zabezpieczenia społecznego
- 86/378/EWG - zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników
- 92/85/EWG - wprowadzenie środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią
- 96/97/WE - zmiana dyrektywy Rady 86/378/EWG w sprawie wprowadzenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników
- 97/80/WE - ciężar dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć
- 2000/43/WE - zasada równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne
- 200/78/WE - ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy
- 2002/73/WE
- 2006/54/WE - wprowadzenie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy
- 2010/18/UE - wdrożenie zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę Rady 96/34/WE

KODEKS PRACY



<https://lexlege.pl/kodeks-pracy/>



art. 18 3a - Zakaz dyskryminacji pracowników

§ 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie 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 § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio 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 § 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 w rozumieniu § 2 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).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

KODEKS KARNY

art. 218 KK

Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2."



Naruszenie niektórych
praw pracowniczych
stanowi nawet
przestępstwo
z Kodeksu Karnego!

WIĘCEJ DOKUMENTÓW, MÓWIĄCYCH O PRAWACH CZŁOWIEKA, DYSKRYMINACJI ETC.:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

https://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf

- Międzynarodowe Pakty Praw Człowieka ONZ

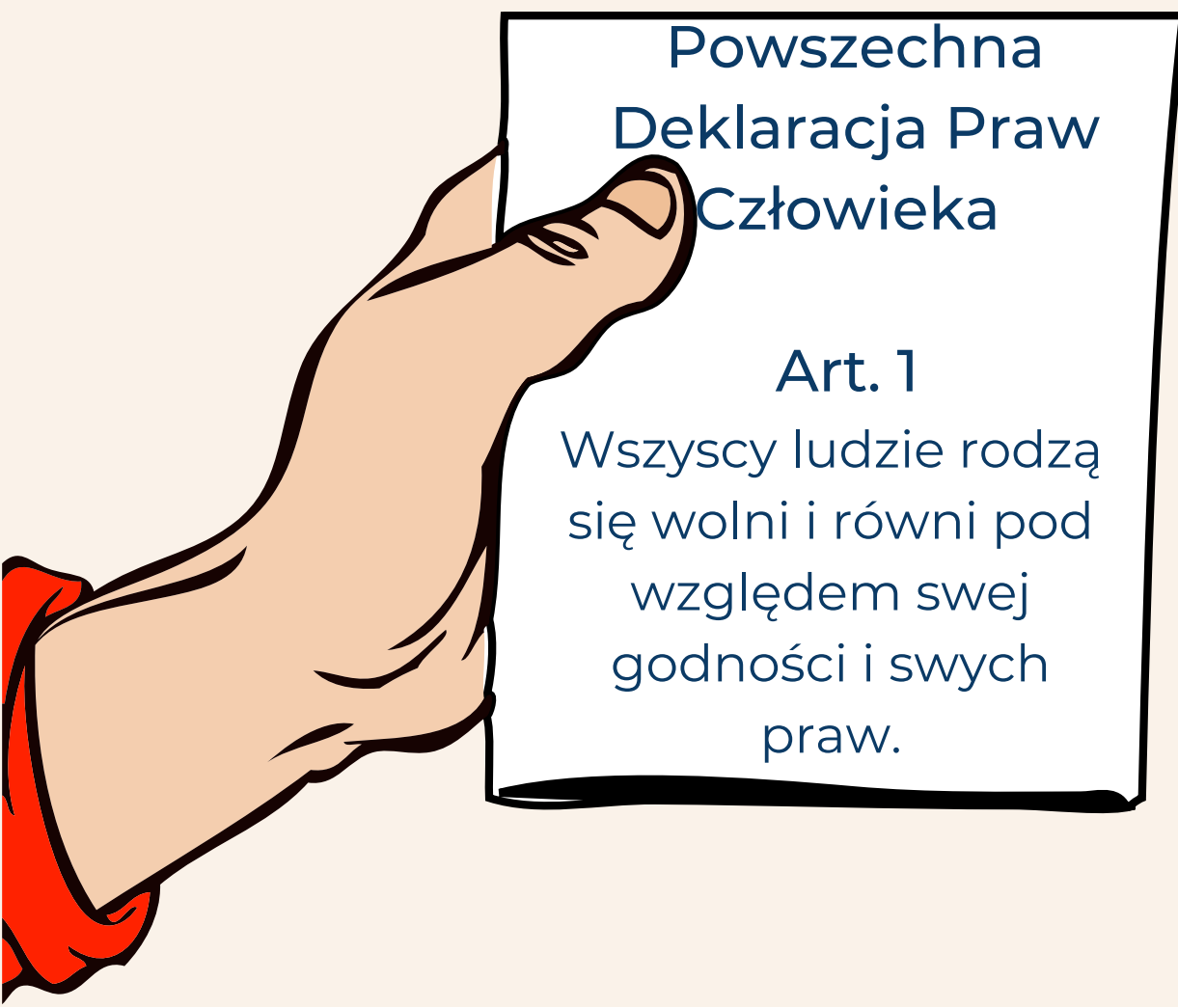
<https://www.unic.un.org.pl/prawa-czlowieka/dokumenty-miedzynarodowe-dotyczace-praw-czlowieka/3222>

- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności

<https://www.gov.pl/web/rodzina/europejska-konwencja-o-ochronie-praw-czlowieka-i-podstawowych-wolnosci>

- Karta Praw Podstawowych UE

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pl:PDF>





CIĘŻAR DOWODU

Ustawa antydyskryminacyjna reguluje tzw. *przeniesiony ciężar dowodu*. Co to oznacza?

Do nierównego traktowania często dochodzi bez udziału świadków, dlatego przedstawienie "twardych" dowodów na naruszenia związane z dyskryminacją mogłoby być niezwykle trudne. Dlatego wystarczy, uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania. Następnie to podmiot, któremu zarzucono nierówne traktowanie zobowiązany jest wykazać, że nie dopuścił się tego naruszenia.

Uprawdopodobnienie polega na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, udowodnienie polegałoby na przedstawieniu dowodów. Stawiając zarzut dyskryminacji, konieczne jest jedynie przedstawienie okoliczności, które wskazywałyby na prawdopodobieństwo naruszenia równego traktowania przez wzgląd na cechy prawnie chronione.

Ustawa antydyskryminacyjna wprowadza również tzw. *ochronę przed działaniami odwetowymi*. Co to oznacza?



**ZAKAZ
DZIAŁAŃ
ODWETOWYCH**

Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasad antydyskryminacyjnych nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla zgłaszającego.

Dyskryminacja a mobbing

"Mobbing to proces nękania pracownika trwający nie mniej niż 6 miesięcy, stosowany systematycznie przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność, osobowość lub integralność psychiczną człowieka, stanowiący zagrożenie dla jego zatrudnienia oraz wpływający na pogorszenie atmosfery i wydajności pracy".

za: H. Leyman, w : "Mobbing, dyskryminacja, molestowanie - przeciwdziałanie w praktyce", J. Marciniak

Kryteria działań mobbingowych

- długotrwałe
- niejednokrotne
- negatywne intencje

Celem mobbingu jest więc poniżenie i ośmieszenie osoby w celu odizolowania jej bądź wyeliminowania z zespołu (gdyż w konsekwencji osoba, która nie będzie mogła znieść dłuższego nękania - podejmie decyzję o zwolnieniu). Niektórzy badacze utożsamiają zjawisko mobbingu z "terrorem psychicznym", który ma na celu podporządkowanie sobie danej osoby, lub skłonienie jej do odejścia.

Kluczowymi aspektami niezbędnymi do scharakteryzowania zjawiska mobbingu są: długotrwałość danych zachowań, które występują niejednokrotnie oraz wynikają ze złej woli sprawcy. Jakkolwiek pierwsze dwa kryteria można obiektywnie zaobserwować, zinterpretowanie intencji może wydawać się trudniejsze. Istnieją jednak pewne przesłanki, które pozwalają na wykrycie ich z dużym prawdopodobieństwem. Należą do nich takie zachowania jak:

- częste poniżanie, wyszydzenie i obrażanie ofiary,
- izolacja, ostracyzm, odsuwanie na boczny tor, pomijanie w spotkaniach integracyjnych,
- tworzenie mitów na temat życia zawodowego i/lub prywatnego osoby poszkodowanej (oszczerstwa),
- nadmierne kontrolowanie i krytykowanie niemal każdego postępowania, a także komentowanie przy innych członkach zespołu,
- utrudnianie wykonywania pracy, "podrzucanie kłód", dezinformacja,
- naruszanie nietykalności cielesnej,
- groźby i pogróżki, zastraszanie,
- traktowanie każdej próby obrony jako przejaw buntu.

TRZY GRUPY DZIAŁAŃ NEGATYWNYCH

Na podstawie badań Einarsen i in. (2011).

**Mobbing
skierowany
przeciwko
osobie**

**Przeciążanie
pracą**

**Fizyczne
upokarzanie**



Każde z tych działań jest jak kotwica, hamująca potencjał pracownika. Początkowo mogą mieć wymiar "subtelnej" złośliwości, jednak z czasem poniżanie, wyśmiewanie i ostracyzm przeradza się w napiętnowanie ofiary, która nie ma możliwości samoobrony, jest załęknioma, wycofana, aż w końcu całkowicie wykluczona.

Mobbing to działania uniemożliwiające komunikowanie się, utrzymywanie relacji społecznych, utrzymania reputacji, podwyższające stres zawodowy oraz mogą być skierowane przeciwko fizycznemu zdrowiu danej osoby.

CO (NIE) JEST MOBBINGIEM?

Czasami możemy się spotkać z sytuacjami, które mogą wywołać u nas stres, frustrację, wiążą się z czymś poirytowaniem lub brakiem kultury. Jednakże to jeszcze nie musi wskazywać na mobbing. Jak odróżnić co jest już mobbingiem, a co jeszcze nim nie jest? Pomocne mogą okazać się poniższe przykłady:

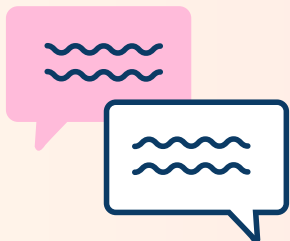
MOBBINGIEM NIE JEST

- Dawanie nagan lub zwracanie uwagi na niewłaściwe zachowanie.
- Normalne, zgodne z przewidzianymi w Kodeksie Pracy przesłankami zwolnienie pracownika.
- Działanie powodujące stres, wynikające z obiektywnej sytuacji lub konieczności.
- Zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach (np. brak zastępstwa).
- "Zwyczajne" kłótnie i konflikty, w których występuje równorzędność podmiotów (nie ma "kozła ofiarnego").
- Niekulturalne zachowanie.

MOBBINGIEM JEST

- Wykorzystywanie kary do tego, aby pracownika ośmieszyć i/lub poniżyć.
- Zwolnienie pracownika przez wzgląd na jego cechy, które są prawnie chronione.
- Działanie powodujące stres, wynikające z upokarzania i wyładowywania agresji.
- Stałe i nadmierne obciążanie pracownika obowiązkami, niezwracanie uwagi na jego przeciążenie, odmawianie należnego urlopu.
- Konflikt, w którym można wskazać "kozła ofiarnego", osobę, na którą zwykle rozładowuje się gniew.
- Ciągłe upokarzanie, naruszanie prywatności, intymności, poniżanie, ośmieszanie, umniejszanie czyjejs godności.

Jak reagować?



Zacznij od dialogu

Jest to jeden z najlepszych sposobów na łagodzenie konfliktów w zarodku. Oczywiście, im dłużej będzie się zwlekać, tym jego skuteczność może być mniejsza. Daj do zrozumienia, że widzisz co się dzieje i to Cię niepokoi.



Nazywaj głośno czyjeś naganne zachowanie.

"To jest obraźliwe."

"Nie życzę sobie takiego traktowania."



Udawaj, że nie rozumiesz danego zachowania.

Oczywiście nie stosuj tej taktyki razem z tą opisaną w punkcie pierwszym i drugim.

"Nie rozumiem tego dowcipu."

"Nie rozumiem, co to oznacza"

Proś o powtórzenie.



Rozmawiaj z innymi.

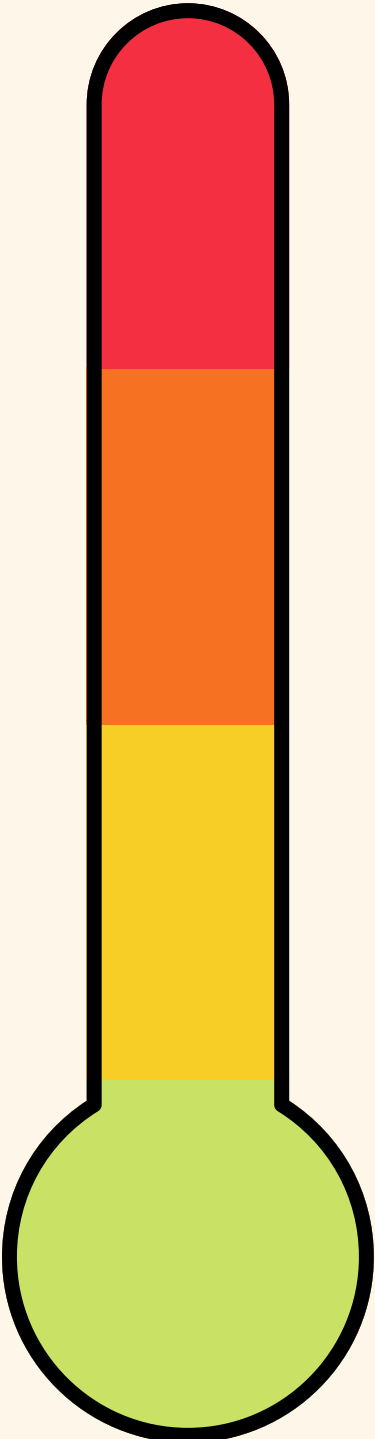
Bardzo prawdopodobne, że nie jesteś jedyną osobą, która spotyka się z tego typu traktowaniem. Rozmowa może pomóc w znalezieniu sojuszników, a razem można działać więcej!



Przedstaw sprawę Zespołowi.

Zespół ds. Polityki Równości powstał, aby przeciwdziałać zjawiskom nierównego traktowania. Możesz skontaktować się z naszym pełnomocnikiem za pośrednictwem poczty elektronicznej:
equalmus@pm.szczecin.pl

Fazy mobbingu - im wcześniej go rozpoznasz, tym łatwiej będzie go zatrzymać!



Apogeum konfliktu

Absolutnie, pod żadnym pozorem nie możesz do niej dopuścić! Na szczęście ta skrajna faza mobbingu zdarza się niezmiernie rzadko.

Faza zaawansowana


Wiesz już, że sytuacja wymknęła się spod kontroli. Jesteś kozłem ofiarnym, a Twój oprawca (oprawcy) czuje się kompletnie bezkarny. Spotykasz się z poniżaniem na porządku dziennym i przestajesz wierzyć w swoje kompetencje.

Faza eskalacji

Złośliwości przybierają coraz większą skalę. Masz pewność, że sytuacja nabiera wyraźne znamiona mobbingu. Odczuwasz coraz większy stres i spadek poczucia własnej wartości. Atmosfera w pracy jest coraz gorsza. Walka z mobbingiem na tym etapie jest jeszcze stosunkowo prosta, za chwilę może być dużo trudniej!

Faza początkowa

Zaczynasz zauważać, że "zwykły konflikt" wymyka się spod kontroli i zaczyna iść w stronę chęci zniszczenia drugiej osoby? To pierwsze oznaki rozwoju sytuacji mobbingowej - niechęć do rozmowy, złośliwości, pomijanie osoby w integracji z resztą zespołu itd. - czy to już mobbing, czy zwykły brak sympatii? Zachęcamy tu do podjęcia pierwszych kroków i porozmawiania spokojnie twarzą w twarz w celu polubownego wyjaśnienia spraw.



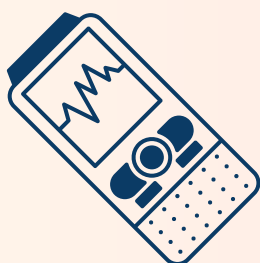
Reaguj od razu!

Wątpliwości



Doświadczam szykan i niesprawiedliwego traktowania, ale nie identyfikuję "cechy chronionej", ze względu na którą to się dzieje ...

Przeanalizuj, czy nie spotykasz się z mobbingiem - uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniem, wywołującym m.in. poniżenie i ośmieszenie. Zjawisko mobbingu jest również opisane w niniejszym informatorze.



Czy można nagrywać sytuacje mobbingowe bez wiedzy sprawcy?

Tak, jeśli ma to posłużyć jako dowód w sprawie sądowej, a dowiedzenie mobbingu innymi sposobami jest utrudnione. Odradzamy jednak powszechne upublicznianie nagrań, lepiej skonsultować się z prawnikiem.



Czy palenie papierosów w obecności osoby niepalącej można uznać za mobbing?

Tak, jeśli palenie odbywa się w miejscu do tego nie wyznaczonym. Ponadto takie zachowanie stanowi naruszenie zasad BHP.



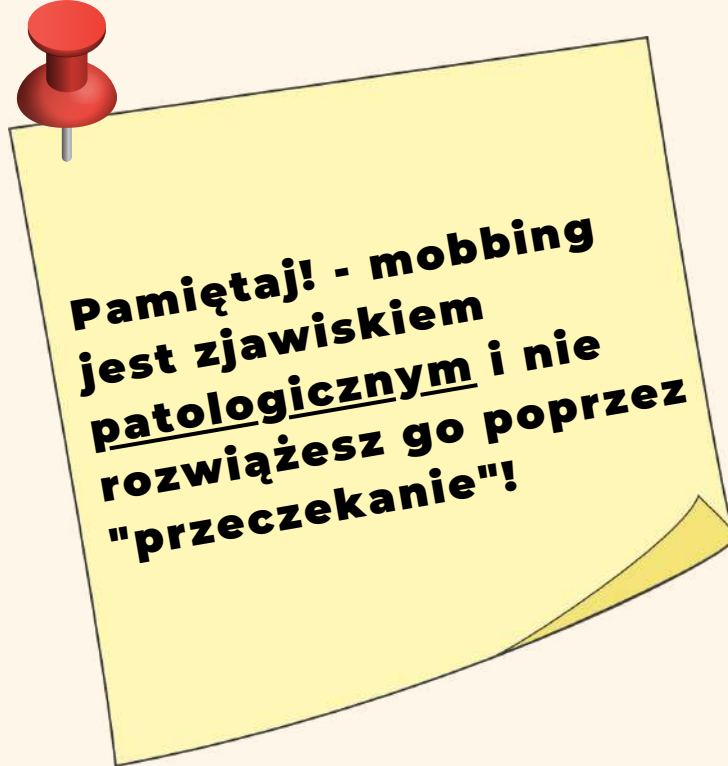
A co jeśli oskarżenie o mobbing okaże się niesłuszne?

Osoba niesłusznie posądzona o mobbing może wytoczyć proces o zniesławienie przeciwko osobie, która taki fałszywy zarzut postawiła (art. 212 k.k.).



Czy przełożeni również mogą stać się ofiarą mobbingu?

Krótko mówiąc: tak. Mobbing może występować bez względu na stanowisko. W takiej sytuacji prawo chroni wszystkich jednakowo.



Kiedy dyskryminacja zdarza się wielokrotnie, systematycznie i przez dłuższy czas, możemy mieć do czynienia z mobbingiem. Pojawia się on zwłaszcza w sytuacji, gdy między prześladowcą (mobberem) a ofiarą występuje hierarchia (np. przełożony do pracownika) oraz wtedy, gdy istnieje wysokie prawdopodobieństwo częstego widywania się tych osób. Niestety, w wielu przypadkach mobbing może być ukrywany przed otoczeniem. Zjawisko może być nieodczuwalne bezpośrednio dla dalszego otoczenia, a prześladowcy mogą wmawiać, że to z ofiarą są problemy, jednocześnie szkodząc opinii osoby poddanej mobbingowi. Mobbing celowo (choć czasem nie do końca świadomie) wymusza eliminację osoby dręczonej z otoczenia.

Mobbing występuje wtedy, gdy zachodzi permanentne szykanowanie i wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym. Może się objawiać zmuszaniem do pozostawania po godzinach pracy, odmawianiu urlopu, szantażowaniem zwolnieniem, obciążaniem zbyt wieloma obowiązkami poza możliwościami pracownika, wyznaczaniem bardzo krótkich terminów, niesłuchaniem wyjaśnień, krzyżowaniem, publicznym ośmieszaniem, wyszydzaniem i poniżaniem.

Przyczyny mobbingu mogą być różne, jako przykłady możemy wymienić tu

Przeciwdziałanie mobbingowi to nie tylko kwestia prawna (obejmująca zasady konstytucyjne, kodeks pracy, czy ustawy unijne), ale również kwestie zarządcze oraz społeczne. Mobbing to patologia zarządzania i patologia społeczna!



Przeciwdziałanie mobbingowi jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy.



Zob. art. 943 Kodeksu Pracy

KONSEKWENCJE MOBBINGU

dla pracownika



PSYCHICZNE:

- stany depresyjne
- nerwice
- zmęczenie
- spadek samooceny

PSYCHOSOMATYCZNE:

- problemy z sercem
- problemy z oddychaniem
- bóle głowy
- bóle kręgosłupa
- kłopoty ze snem i koncentracją
- pogorszenie pamięci
- obniżenie odporności
- choroby skóry i układu pokarmowego

dla organizacji

- zwiększenie absencji
- wahania liczebności kadr
- rotacja pracowników
- koszty wynikające z zatrudnienia nowego pracownika
- obniżenie efektywności pracy
- rozpatrywanie skarg pracowniczych
- koszty postępowań sądowych
- negatywny oddźwięk
- pogorszenie prestiżu uczelni



Początkowe skutki mobbingu mogą dawać niespecyficzne oznaki, które mogą kojarzyć się z efektami przemęczenia lub złej diety etc. Są to: ogólne złe samopoczucie, zmęczenie, bóle głowy i brzucha, problemy z zasypianiem i koncentracją, czasem nawet pojawiają się stany lękowe. Kolejnymi konsekwencjami są różne niekontrolowane stany emocjonalne, które mogą objawiać się w formie wyładowywania agresji na najbliższym otoczeniu.

W niektórych przypadkach mogą pojawić się inne zaburzenia, np. związane z nagłą zmianą wagi ciała, chorobami układu sercowo-naczyniowego, migrenami, kłopotami z trawieniem, stanami lękowo-depresyjnymi.

W szczególnych przypadkach ofiary mobbingu mogą popaść w depresję, która może skutkować nawet próbami samobójczymi!



Konsekwencje dla pracodawcy to nie tylko orzeczenia i sprawy sądowe, czy konsekwencje wizerunkowe. Jednymi z pierwszych widocznych skutków mobbingu są konsekwencje finansowe, wynikające z absencji, zazwyczaj są to częste i krótkie zwolnienia z pracy. Z czasem wychodzi na wierzch również zmniejszenie wydajności pracy osób dotkniętych mobbingiem - co przyczynia się do spowolnienia tempa rozwoju organizacji oraz ogólne pogorszenie atmosfery w pracy.

Do tego należy doliczyć również konsekwencje społeczne. Organizacja, w której wystąpił mobbing jest szczególnie narażona na utratę dobrego wizerunku i stratę zaufania. To z kolei powoduje m.in. większą rotację kadr, rosną więc koszty rekrutacji i zatrudnienia. Nowych pracowników trzeba doszkolić, przez co ich efektywność w początkowym okresie jest niewspółmiernie mniejsza od kosztów, jakie ponosi pracodawca. Tym bardziej, że istnieje zwiększone ryzyko, że dany pracownik z powodu atmosfery mobbingowej, nie pozostanie zbyt długo. Potencjalni kandydaci do pracy, którzy przez wzgląd na swoje umiejętności i doświadczenie mają wysoką pozycję rynkową, będą omijać te organizacje, które przez wzgląd na jej zły wizerunek, nie będą jej uwzględniać w poszukiwaniu nowego zatrudnienia.

Problemy związane z atmosferą w pracy oraz wizerunkiem mogą ciągnąć się bardzo długo, nawet mimo wprowadzonych w następstwie procedur antymobbingowych.

Instytucje, które wspierają ofiary dyskryminacji/mobbingu

Poniżej przedstawiamy listę przykładowych organizacji działających w Polsce, które mogą pomóc osobom pokrzywdzonym dyskryminacją lub mobbingiem. Uzyskasz tam wsparcie oraz dowiesz się co robić w sytuacji, w jakiej się znajdujesz, jakie kroki podjąć.

- Państwowa Inspekcja Pracy
- Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
- Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania
- Rzecznik Praw Obywatelskich
- Rzecznik Praw Pacjenta

<http://www.pip.gov.pl/>

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>

<https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie>

<http://www.brpo.gov.pl/>

<http://www.bpp.gov.pl/>



**Nie czekaj na to, aż sytuacja
"sama się rozwiąże".
Powiedz "STOP"!**



ZESPÓŁ DS. POLITYKI RÓWNOŚCI PM

