

## Działania mobbingowe a budowanie świadomości pracowników

Świadomość społeczna zjawisk związanych z mobbingiem w ostatnich latach znacznie wzrosła. Coraz więcej osób zdaje sobie sprawę ze swoich praw, potrafi rozpoznać nadużycia, nie zawsze jednak osoby te są gotowe w pełni z tej świadomości korzystać. To wielkie zadania dla związków zawodowych, by budować świadomość, ale też wspierać w podejmowaniu konkretnych działań przeciwdziałających mobbingowi.

Psychologiczne aspekty tego, dlaczego pracownicy nie są w pełni gotowi do korzystania ze swoich praw dotyczą kilku istotnych determinant relacji pracownik – pracodawca.

Pierwszą z nich, niezwykle istotną, jest lęk o zatrudnienie, o pozycję zawodową, o awans. Nawet, jeśli sprawcą mobbingu nie jest bezpośredni przełożony, wśród wielu pracowników panuje przekonanie, że “lepiej być przezroczystym i nie rzucać się w oczy”

Tymczasem poniższa tabela pokazuje, że mobbing, to nie tylko oczywiste zachowania o charakterze przemocy, ale również:

### Zachowania mobbingowe

<b>Działania utrudniające komunikację</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• stałe przerywanie wypowiedzi,</li><li>• uporczywe i nieuzasadnione krytykowanie</li><li>• ustne groźby i pogróżki</li><li>• poniżające gesty, spojrzenia lub komentarze</li></ul>
<b>Działania zaburzające relacje społeczne</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• unikanie przez przełożonego rozmów</li><li>• ograniczanie możliwości przedstawienia swojego zdania</li><li>• ignorowanie</li></ul>
<b>Działania naruszające wizerunek pracownika</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• rozsiewanie plotek</li><li>• ośmieszanie</li><li>• zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą</li><li>• obrażanie słowne (wyzwiska)</li><li>• insynuacje o charakterze seksualnym</li></ul>
<b>Działania negatywnie wpływające na sytuację zawodową pracownika</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• niedawanie pracownikowi żadnych zadań do wykonania</li><li>• odbieranie prac zadanych wcześniej</li><li>• zlecanie wykonania prac bezsensownych lub zarzucanie wciąż nowymi pracami</li><li>• nadmierne kontrolowanie</li></ul>
<b>Działania stanowiące zagrożenie dla zdrowia pracownika</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• grożenie przemocą fizyczną</li><li>• działania o podłożu seksualnym</li></ul>

- zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia

Drugim, obok lęku, istotnym aspektem psychologicznym jest przekonanie o absolutnym braku symetrii w relacji pracownik – pracodawca. Powoduje to, że pracownik ma skłonność do umniejszania swoich praw, jednocześnie powiększając zakres uprawnień pracodawcy. Zjawisko to bywa widoczne nawet u tych pracowników, którzy nie mają już zatrudnienia w miejscu pracy, w którym dochodziło do mobbingu. Korzystając z pomocy psychologa, niwelując poprzez terapie negatywne skutki mobbingu, często nie są gotowi zwrócić się z roszczeniem do sądu, ponieważ a priori zakładają przegraną. Trudno im uwierzyć, że sąd w istocie da wiarę ich dowodom, widzą pracodawcę, jako silnego, posiadającego nieograniczone zasoby, siebie zaś, jako słabego, podporządkowanego.

Dlatego tak ważne pozostaje budowanie świadomości pracowników, ale również dbanie o ich dobrostan psychiczny, współpraca z psychologami i prawnikami.