

WSTĘP

Przekazujemy pierwszą publikację „Mobbing i dyskryminacja w służbach mundurowych - jak pomóc sobie i innym, krok po kroku” opracowaną i wydaną przez FUNDACJĘ #SAYSTOP we współpracy z niezależnymi ekspertami i ekspertkami.

Celem publikacji jest wyposażenie każdej osoby pokrzywdzonej przemocą w środowisku służby/pracy w niezbędną wiedzę na temat postępowania w przypadkach doświadczenia zachowań negatywnych.

Niniejsza publikacja ma pełnić rolę by passu, który – wobec braku rozwiązań systemowych – zapewni natychmiastowe wsparcie, będzie mapą drogową i przewodnikiem dla wszystkich tych, którzy i które czują się poszkodowani przemocą, są świadkami lub chcą wesprzeć inne osoby doświadczające zachowań negatywnych w służbach mundurowych.

Dedykujemy ją zwłaszcza kobietom w służbie, które w latach 90. szturmem wdarły się do formacji policyjnych i wojskowych. Z własnych negatywnych doświadczeń wyniesionych z wieloletniej służby, konstatujemy głośno, że żadna z tych formacji nie była i nie jest przygotowana organizacyjnie i kulturowo do służby kobiet. Wciąż zbyt często dotyka je mobbing oraz dyskryminacja ze względu na płeć, przybierająca różne formy, między innymi molestowania, molestowania seksualnego czy zachęcania do dyskryminowania. Dodatkowo brak odpowiednich zapisów i organów wspierających oraz nieobowiązujący nas Kodeks Pracy powoduje, że w powszechnej i oficjalnej opinii, mobbing i molestowanie w służbach nie istnieją albo są uważane za problemy marginalne.

Tymczasem liczba zgłoszeń do FUNDACJI #SAYSTOP świadczy o zdecydowanie większej skali problemu. Dlatego nie tylko wspieramy psychologicznie i prawnie, ale chcemy aktywizować i integrować kobiety w zdominowanych przez mężczyzn resortach siłowych. Przede wszystkim jednak edukujemy. Za najważniejsze

uważamy świadomość i znajomość własnych praw. Nie zaistnieją one bez profilaktyki i prewencyjnej edukacji oraz działań na rzecz zmiany stereotypowego postrzegania roli i miejsca kobiety w społeczeństwie, silnie obecnego w środowisku mundurowym. Publikacją tą bronimy godności płci. Aby kobiety nie miały obaw przed zgłaszaniem niewłaściwych zachowań i nie godziły się na nie w miejscu służby i pracy, a także umiały je właściwie rozpoznać. Aby dostały pewne narzędzia do stawienia im czoła i przzerwania spirali przemocy i takich jej form, jak mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne. Wierzymy, że poradnik FUNDACJI #SAYSTOP umożliwi uzyskanie właściwej pomocy w zakresie reagowania na te zachowania.



Aspekty Prawne

PAMIĘTAJ! Prawo jest po to, by Cię chronić i możesz wykorzystywać wszystkie dostępne regulacje, by móc powiedzieć STOP i podjąć działania!

Z uwagi na podporządkowanie służbowe osoby w służbach mundurowych są, w większym stopniu niż pracownicy cywilni, narażeni na specyficzne traktowanie ze strony przełożonych. Granica między rozkazem a mobbingiem czy dyskryminacją bywa nieostra, dlatego trzeba wiedzieć, gdzie zaczyna się mobbing. Stąd tak ważne jest rozróżnienie czym mobbing jest, a czym nie jest i jak nie pomylić go ze zwykłą dyscypliną czy konfliktem personalnym.

Definicje prawne, które musisz znać:

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

Dyskryminacja to sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu m. in. na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Nierówne traktowanie to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej, wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie

tych zachowań.

Molestowanie to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.



Mobbing i dyskryminacja

1. **Jedyną definicją mobbingu jest definicja zawarta w Kodeksie Pracy i to ona jest podstawą formułowania ewentualnych roszczeń pracownika w stosunku do pracodawcy.**
2. **Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przed sądem przez pracownika.** Brak spełnienia jednej z przesłanek mobbingu na gruncie prawa pracy nie wyklucza odpowiedzialności cywilnej lub karnej.
3. **Warunkiem, który musi zostać spełniony przez pracownika w celu żądania od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu mobbingu, jest udowodnienie, że doszło do rozstroju jego zdrowia z powodu mobbingu. Po stronie pracownika leży obowiązek udowodnienia zaistnienia mobbingu.**
4. **Pracownicy, którzy uznali, że byli mobbingowani, mogą się domagać finansowego zadośćuczynienia za powstały rozstrój zdrowia oraz odszkodowania.**
5. **Podmiotem, którego pracownik pozywa do sądu w związku z mobbingiem, jest pracodawca – to pracodawca w razie przegranego postępowania sądowego będzie musiał ponieść koszty odszkodowania lub zadośćuczynienia.**
6. **Sądem właściwym do rozpoznania sprawy o mobbing jest Sąd Rejonowy, a w przypadku, kiedy wysokość dochodzonego roszczenia tytułem mobbingu wynosi więcej niż 75 tysięcy złotych, Sąd Okręgowy.**

Osobą doświadczającą mobbingu może stać się jedynie pracownik, którym zgodnie z Kodeksem Pracy jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Pracownikiem nie jest natomiast osoba pozostająca w stosunku służbowym i dlatego służby mundurowe nie są objęte ochroną kodeksową.

W zależności od podstawy zatrudnienia zastosowanie w sprawach mobbingu czy dyskryminacji znajdują:

- **Kodeks Pracy** (w odniesieniu do pracowników)
- **Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania** z dnia 3 grudnia 2010 r. tzw. **ustawa antydyskryminacyjna** - w odniesieniu do służb mundurowych.

1. **Ustawa antydyskryminacyjna** uprawnia każdego, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, do domagania się **odszkodowania**.

2. **Ochrony** w rozumieniu przepisów ustawy antydyskryminacyjnej dochodzi się na drodze powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

3. Przesłanką przyznania odszkodowania z ustawy jest sam fakt **naruszenia zasady równego traktowania**, a nie wina sprawcy.

4. **Ustawa antydyskryminacyjna** zawiera tzw. **przeniesiony ciężar dowodu** – oznacza to, że jeżeli stawiasz zarzut dyskryminacji, musisz jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to zrobisz, podmiot, któremu zarzucasz naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

5. Na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej do odpowiedzialności można pociągnąć **podmiot**, który narusza zasadę równego traktowania (**nie osobę fizyczną**), natomiast **postępowanie cywilne** o naruszenie dóbr osobistych pozwala na pociągnięcie do odpowiedzialności bezpośredniego **sprawcę**.

6. Pozew wnosi się do **sądu cywilnego** właściwego dla miejsca zamieszkania pozwanego bądź jego siedziby. Jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza 75 tysięcy złotych, wówczas pozew należy wnieść do **Sądu Rejonowego**, w przeciwnym razie do **Sądu Okręgowego**.

7. W sytuacjach objętych ochroną przez przepisy ustawy antydyskryminacyjnej możliwe jest dochodzenie roszczenia odszkodowawczego według przepisów ogólnych Kodeksu Cywilnego.

Molestowanie i molestowanie seksualne

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami wyróżnia się m.in. następujące formy dyskryminacji:

- molestowanie (tzw. szykanowanie),
- molestowanie seksualne.

Aby dane zachowanie zostało uznane za molestowanie, muszą zajść następujące przesłanki:

- zachowanie musi być **uwłaczające i subiektywnie przykre** dla osoby, do której się odnosi;
- zachowanie takie może być **zachowaniem jednorazowym**;
- działania **naruszają godność** osoby, którą dotykają;
- zachowania są **upokarzające** wobec molestowanej osoby i tworzą **klimat zastraszenia**;
- **skutek** tych działań to **naruszenie uprawnień** osoby molestowanej w zakresie zatrudnienia.

Kiedy uznasz, że ktoś w Twoim otoczeniu przekroczył granicę Twojego komfortu, nie maskuj tego śmiechem, dowcipem czy unikaniem tematu. **W molestowaniu ważne jest postawienie jasnych granic, wyrażenie sprzeciwu i natychmiastowa reakcja!**

Pracownik doświadczający molestowania może dochodzić swoich praw przed sądem cywilnym, z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Natomiast w przypadku molestowania seksualnego, będącego jednocześnie przestępstwem (z punktu widzenia prawa karnego), sprawą zajmuje się Prokuratura.

Pamiętaj, że działania, które podejmujesz, nie mogą być powodem żadnych negatywnych następstw ze strony pracodawcy wobec Ciebie, ani wobec osób udzielających Ci wsparcia.

Molestowanie seksualne jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć może przybrać dwie różne formy:

1. Stwarzania nieprzyjaznych warunków służby/pracy, polegające na niepożądanym, niechcianym przez drugą osobę zainteresowaniu seksualnym bezpośrednio skierowanym pod adresem konkretnej osoby i objawiać się może poprzez:

- żarty i komentarze o tematyce seksualnej,
- nieodpowiednie dotykanie,
- uwagi dotyczące seksu,
- okazywanie materiałów o charakterze seksualnym

lub molestowania obejmującego przynależność do danej płci, przejawiającego się poprzez:

- zniewagi,
- wulgaryzmy,
- komentarze o zachowaniach charakterystycznych dla danej płci,
- obraźliwe komentarze o ograniczeniach wynikających z przynależności do danej płci.

2. Seksualnego szantażu

Sprawcami mogą być jedynie pracodawcy/przełożeni jako osoby decydujące o zatrudnieniu. Szantaż może łączyć się ze stosowaniem gróźb i polega na domaganiu się seksualnych względów w zamian za zatrudnienie na stanowisku pracy lub w późniejszym czasie za utrzymanie tego stanowiska.

WAŻNE! Molestowanie seksualne to zachowania, które muszą być nieakceptowalne i niechciane przez osobę pokrzywdzoną.



Niezależnie od tego, czy jesteś w stosunku służby czy pracy, musisz się nauczyć zbierać dowody w swojej sprawie!

1. Zachowaj **wszystkie możliwe dowody** świadczące o tym, że przełożony, pracodawca lub współpracownicy dopuszczali się molestowania.
2. Rób **notatki, nie kasuj sms-ów, zachowuj e-maile** lub ich wydruki, rozważ możliwość **nagrywania rozmów**, zwróć uwagę kolegom i koleżankom z pracy, aby czujniej obserwowali zachowania tej osoby – **zeznania współpracowników** mogą być również dowodem w sądzie.
3. Pisz **kalendarium** wszystkich sytuacji mających znamiona mobbingu lub dyskryminacji.
4. Sprawdź swój **stan zdrowia** – jeżeli ucierpiełeś na zdrowiu wskutek mobbingu lub molestowania seksualnego, koniecznie **udaj się do lekarza lub psychologa**. Pamiętaj, że **dokumentacja z tych wizyt** może być bardzo ważnym dowodem świadczącym o powstaniu rozstroju zdrowia na skutek działań sprawcy.
5. **Przekonaj lub spróbuj przekonać współpracowników do zeznawania** – jest to jeden z najskuteczniejszych środków dowodowych. Świadcami w twojej sprawie mogą być także koledzy lub koleżanki z pracy, członkowie rodziny, przyjaciele lub znajomi. Ich zeznania mogą mieć kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sprawca prawdopodobnie będzie starał się przed sądem zbagatelizować całą sytuację. **Im więcej dowodów przedstawisz, tym skuteczniejsze** będzie odpieranie argumentów drugiej strony.

Dopiero po tym, jak zbierzesz materiał dowodowy, możesz zacząć działać pod względem prawnym. Jeśli nie wiesz, jak zacząć sprawę – **zgłoś się do FUNDACJI #SAYSTOP**. Możesz zastosować środki prawne nieprocesowe (czyli pozasądowe) i procesowe (czyli z udziałem sądu).

I. W postępowaniu nieprocesowym (pozasądowym) możesz:

1. Umówić się na rozmowę z przełożonym lub przedstawicielem kadr w swojej instytucji, aby zgłosić problem (dla służb mundurowych i pracowników cywilnych);
2. Zapoznać się z regulaminem wewnętrznym instytucji oraz zastosować procedurę antymobbingową, jeżeli taka istnieje;
3. Złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy (dla pracowników cywilnych);
4. Poszukać wsparcia z zewnątrz i wszcząć próbę ugodowego rozwiązania sporu z pomocą mediatora (dla służb mundurowych i pracowników cywilnych).

UWAGA! Powyższe czynności będą miały formę pisemną i będą stanowić materiał dowodowy do potencjalnej sprawy w sądzie!

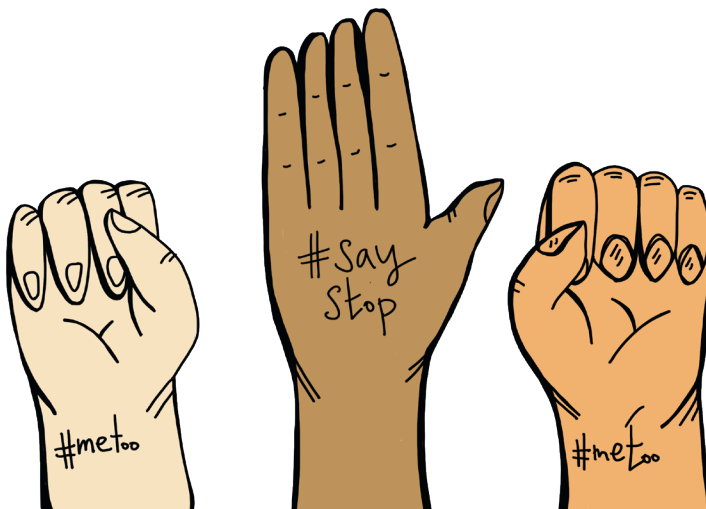
II. W postępowaniu procesowym (sądowym) możesz:

- 1. Na podstawie prawa cywilnego** (dla służb mundurowych i pracowników cywilnych):
 - złożyć pozew o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę - w razie rozstroju zdrowia;
 - złożyć powództwo o zaniechanie naruszenia dóbr osobistych lub powództwo usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych oraz zadośćuczynienie za doznaną krzywdę - w razie naruszenia dóbr osobistych;
- 2. Na podstawie prawa pracy** (dla pracowników cywilnych):
 - złożyć pozew o odszkodowanie z tytułu mobbingu;
 - złożyć pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu (za doznaną krzywdę, jeżeli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia);

3. Na podstawie prawa karnego (dla służb mundurowych i pracowników cywilnych):

- złożyć prywatny akt oskarżenia o zniesławienie/znieważenie/naruszenie nietykalności cielesnej – w przypadku popełnienia przestępstwa przeciwko czci i nietykalności cielesnej;
- złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury, gdy zachowanie ma znamiona czynu zabronionego określonego w Kodeksie Karnym.

Nie czekaj biernie na rozwój wypadków – działaj i nie bój się powiedzieć STOP!
Szczegółowe informacje na temat przysługujących ci środków prawnych znajdziesz na stronie **FUNDACJI #SAYSTOP**.



ŚCIEŻKA POSTĘPOWANIA DLA OSÓB DOŚWIADCZĄCYCH MOBBINGU

Z mobbingiem można wygrać. Trzeba się tylko do tego odpowiednio przygotować.

Założmy, że doświadczasz mobbingu i zdecydujesz się na sprawę w sądzie. Pamiętaj, tylko sąd może stwierdzić, że to czego doświadczasz jest faktycznie mobbingiem. Nie może tego orzec lekarz, który Cię leczy z depresji, koleżanka czy współpracownik, którzy Cię wspierają, ani nawet komisja antymobbingowa, powołana przez Twoją instytucję.

Zastosuj poniższy schemat działania (dla służb mundurowych i pracowników cywilnych):

Zatrudnienie

1. Sprawdź swój stosunek zatrudnienia – roszczeń z tytułu mobbingu może dochodzić jedynie pracownik (zatrudniony na umowę o pracę). Nie znaczy to, że nie doświadczasz go wówczas, gdy jesteś w służbie. Jednak wtedy są naruszane Twoje dobra osobiste i właściwym do rozpoznania problemu będzie sąd cywilny;
2. Sprawdź, czy faktycznie to, czego doświadczasz, to mobbing. Przeanalizuj czy stosowane wobec Ciebie zachowania to mobbing. Patrz: definicje mobbingu i równego traktowania;
3. Sprawdź, czy Twoja instytucja, w której służysz lub pracodawca, u którego jesteś zatrudniony, ma wewnętrzne uregulowania, które przeciwdziałają mobbingowi.

Dowody

1. Zbierz dowody i je uporządkuj. Sprawdź, czy jesteś w posiadaniu e-maili bądź sms-ów, w których sprawca zwraca się do Ciebie w sposób niepożądany. Liczą się fakty, nie zaś opinie lub oceny danej sytuacji.
2. Porozmawiaj z kolegami/koleżankami w miejscu służby/pracy. Opowiedz im o tym, co się działo. Nie musisz pytać osoby, która ma być świadkiem o to, czy zgodzi się nim być. Świadkiem może być każda osoba, która potwierdzi daną sytuację – dany fakt, Nie ma oceniać niczyjego zachowania, ma jedynie potwierdzić, czy taka sytuacja miała w ogóle miejsce.
3. Wypisz wszystkie sytuacje, jakie miały miejsce w porządku chronologicznym. Pamiętaj o datach, opisie faktów, ewentualnych świadkach i o własnych odczuciach w danej sytuacji.
4. Porozmawiaj z najbliższymi o tym, czy możesz liczyć na ich wsparcie. To bardzo ważne. Przypomnij im pewne sytuacje, wytłumacz swoje zachowanie. Członkowie rodziny również mogą być świadkami w sądzie na okoliczność tego, w jakim stanie psychicznym wracałeś ze służby lub pracy.

Zdrowie

1. Sprawdź swoje zdrowie. W przypadku dochodzenia zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem musisz znać jego stan, zanim przystąpisz do sprawy sądowej. Poproś lekarza o sporządzenie opinii lekarskiej i wydanie zaświadczenia o Twoim stanie zdrowia.
2. Skontaktuj się z psychologiem. Opowiedz o swojej sytuacji i poproś o wykonanie testów osobowościowych oraz sprawdzających Twoją reakcję na stres. Poproś o przygotowanie opinii, która może być dowodem w sprawie.

3. Zdecyduj, czy chcesz dochodzić odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, wnieść powództwo o naruszenie dóbr osobistych, czy, w przypadku pracowników, pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Prawo

1. Zaczynij przygotowywać pozew. Już na tym etapie możesz skontaktować się z prawnikiem znającym tematykę mobbingu lub wnieść ten pozew sam. Pamiętaj, że 80% wygranej sprawy to dobrze przygotowany pozew.

2. Określ sąd i dokładny adres, do którego skierujesz pozew. W zależności od wysokości przedmiotu sporu będzie to Sąd Rejonowy bądź Okręgowy.

3. Określ jakiej wysokości odszkodowania bądź zadośćuczynienia chcesz się domagać, ale musisz uzasadnić taką wysokość żądania.

4. Wskaż dokładne dane stron (powoda i pozwanego). Pamiętaj, że pozwanym w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania będzie instytucja, a w sprawach o mobbing pracodawca (jednostka organizacyjna). Dlatego sprawdź dokładną nazwę i numer NIP bądź KRS pozwanego. Pamiętaj o swoim numerze PESEL i adresie do korespondencji.

5. Wskaż, czego się domagasz. Określ, czy będzie to zadośćuczynienie, czy odszkodowanie, ewentualnie jakie inne wnioski dowodowe chciałbyś, aby sąd przeprowadził. Wskaż, jakie dowody zebrałeś, a jakie powinna przedłożyć instytucja/pracodawca.

6. Uzasadnij swoje roszczenie. Zaczynij od historii służby/pracy, zakresu służby, w jakich latach, na jakim stanowisku, co należało do Twoich obowiązków, jaka była podległość służbowa. Opisz relacje i atmosferę jakie panowały w miejscu służby/pracy. Następnie opisz zachowania noszące znamiona mobbingu, których doświadczyłeś. Poprzyj te twierdzenia zebranymi w sprawie dowodami.

7. Podpisz pozew i załącz odpowiednie dokumenty.
8. Wyślij pozew listem poleconym bądź złóż bezpośrednio w sądowym biurze podawczym.

Inne

1. Przygotuj się na długą i trudną sprawę sądową. Niestety, procesy o roszczenia z tytułu mobbingu trwają długo, co jest spowodowane głównie pozyskaniem opinii biegłych oraz zeznań świadków.
2. Zadbaj o swoją kondycję psychiczną. Proces bywa nieprzewidywalny, świadkowie nie zawsze mówią to, co chcemy usłyszeć, dlatego musisz być przygotowany na różne sytuacje.
3. Przygotuj listę konkretnych pytań do każdego świadka, aby zapytać o konkretne sytuacje.
4. Przygotuj tezy dla biegłego, który będzie stwierdzał stan/rozstrój twojego zdrowia.
5. Złóż zeznania w charakterze strony, spójne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Bądź opanowany, aby przekonać sąd o swojej wiarygodności.
6. Czekaj na wyrok i zapoznaj się z pisemnym uzasadnieniem stanowiska sądu.

Pamiętaj o możliwości skierowania sprawy do mediacji lub zawarcia ugody w trakcie rozprawy.

Na każdym etapie postępowania możesz zwrócić się o pomoc prawną do FUNDACJI #SAYSTOP.

Aspekty Psychologiczne

Mobbing a służba

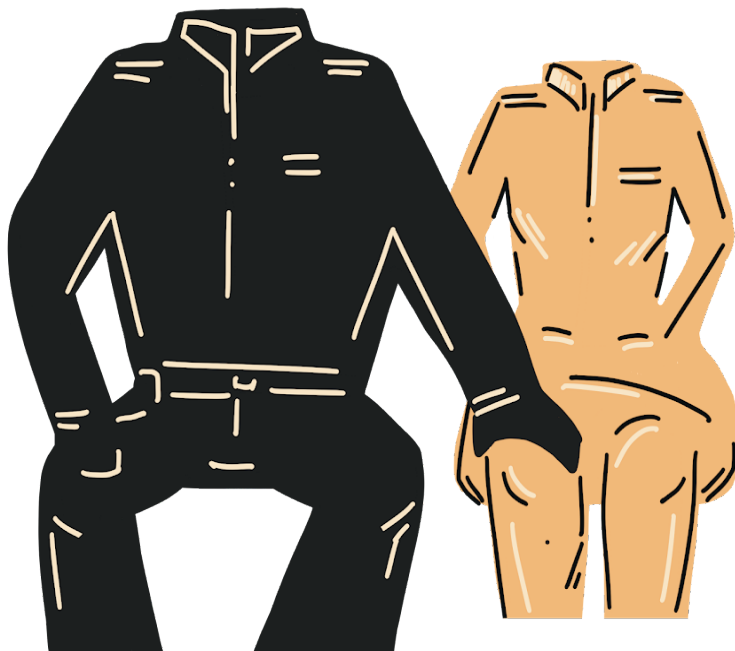
Mobbing najczęściej występuje w relacji „jeden na jeden”, by po pewnym czasie ujawnić się i zaangażować kolejne osoby jako współsprawców lub biernych obserwatorów.

Mobbing jest procesem, który eskaluje. Na początku doświadczająca go osoba zazwyczaj nie orientuje się w sytuacji, jest zagubiona, nie protestuje, nie stawia oporu, nie mówi głośno o swoim cierpieniu. Wobec takiej postawy mobber czuje się bezkarny i nasila działania przemocowe.

W służbach mundurowych niezwykle rzadko mobbing zgłaszany jest drogą oficjalną. Najczęściej wynika to z obawy przed eskalacją zjawiska lub działaniami odwetowymi, chęcią obrony dobrego imienia zespołu/jednostki lub środowiska zawodowego, albo poczuciem wstydu, wynikającym z braku możliwości poradzenia sobie z sytuacją, co często pejoratywnie postrzega się jako „bycie ofiarą”. Działania mobbingowe obejmują swym zakresem nie tylko funkcjonowanie zawodowe, ale i funkcjonowanie osobiste (tzw. różne poziomy relacji).

Molestowanie seksualne jest każdym niepożądanym zachowaniem werbalnym lub niewerbalnym o charakterze seksualnym. W jego efekcie pozostajemy z poczuciem przekroczonych granic, naruszonej godności i upokorzenia. Zdarzenie tego typu może być jednorazowe lub powtarzające się. Wyrażenie niezgody na takie zachowanie nie zawsze skutkuje jego zaniechaniem. Niemniej sprzeciw jest ważny – bez niego zachowanie nie zostanie potraktowane jako molestowanie.

Mikroagresje to wszelkie werbalne i niewerbalne zachowania, które stosowane pojedynczo są nieszkodliwe ani nie są zakazane przez prawo. Jednak ich regularne i długotrwałe doświadczanie wiąże się z dużym stresem, a ich kumulacja wywołuje u osoby, która ich doświadcza podobne konsekwencje co mobbing, dyskryminacja i wykluczenie.



GDY DOŚWIADCZASZ LUB JESTEŚ ŚWIADKIEM ZACHOWAŃ NEGATYWNYCH

Niezależnie od tego czy służysz, czy jesteś osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, gdy doświadczasz mobbingu lub jakiejkolwiek formy dyskryminacji, zadbaj o siebie. Poniżej znajdziesz konkretne wskazówki.

Po pierwsze – nie musisz NIGDY godzić się na zachowania w stosunku do Ciebie, których nie akceptujesz, bez względu na to, czy dopuszcza się ich przełożony, dowódca, czy osoba współpracująca.

Po drugie – zdecyduj do kogo skierujesz swoje pierwsze kroki. Czy będzie to psycholog, psychoterapeuta, prawnik, przełożony lub inna osoba, która już wcześniej zgłosiła taką sprawę. Decyzji nie należy podejmować pod wpływem chwili.

Po trzecie – fakt, że nie znasz innych osób, które mają w służbie/pracy podobne problemy nie oznacza, że ich nie ma. Nie oznacza to, że coś jest z Tobą nie tak. Prawdopodobnie jak Ty boją się reagować ze względu na wstyd, strach o stanowisko pracy i odwet, wykluczenie zawodowe albo brak wiary w rzeczywistą instytucjonalną pomoc.

Po czwarte – w środowisku służb powszechne jest też przerzucanie odpowiedzialności i winy na osoby doświadczające przemocy poprzez podważanie ich wiarygodności, moralności i zasadności skarg.

Kiedy warto zwrócić się o pomoc do psychologa?

Zawsze wtedy, gdy czujemy, że sytuacja nas przerosła, nie radzimy sobie z emocjami, społecznymi relacjami oraz problemami dotyczącymi naszego zdrowia psychicznego. W szczególnie trudnym momencie życia, gdy dotychczasowe sposoby radzenia sobie z problemami okazały się niewystarczające.

Pierwsze spotkanie z psychologiem zazwyczaj wiąże się z doświadczeniem stresu, wstydu, lęku. Niektóre osoby mają problem z zaufaniem i opowiadaniem o intymnych sprawach obcej osobie. Niepotrzebnie. Psycholog wykonuje zawód zaufania publicznego. Powinien być doświadczony, profesjonalnie przygotowany oraz zobowiązany do zachowania dyskrecji. Wszystko, co usłyszysz w gabinecie, jest objęte tajemnicą zawodową, z której może go zwolnić tylko sąd.

Jeśli obawiasz się zależności towarzysko-zawodowych oraz tego, że zatrudniony w twojej jednostce psycholog nie zagwarantuje ci prawidłowego i dyskretnego toku rozwiązania Twojej sprawy, wybierz specjalistę nie związanego ze służbami mundurowymi.

Nie musisz prosić swojego zwierzchnika o zgodę na wizytę u psychologa. Nie musisz nawet informować go o tym fakcie.

Nie traktuj zwrócenia się o pomoc do osoby spoza służb mundurowych jako oznaki braku lojalności wobec przełożonych czy kolegów.

Obecnie wielu psychologów prowadzi konsultacje także zdalnie (telefon, skype i inne komunikatory online), w związku z czym możesz korzystać z porad poza miejscem swojego zamieszkania, co może zwiększyć poczucie Twojego bezpieczeństwa.

Zdecyduj się na profesjonalistę wzbudzającego twoje zaufanie, przy którym czujesz się komfortowo. To bardzo ważne. Specjalista pomoże Ci tylko wtedy, gdy nawiążecie wspólną i satysfakcjonującą relację.

Jak przebiega wizyta u psychologa?

Pierwsze spotkanie ma charakter konsultacyjny. Po zapoznaniu się z Twoją sytuacją specjalista zaproponuje ci najbardziej skuteczną formę pomocy. Może być to wsparcie psychologiczne, interwencja kryzysowa, psychoterapia lub konsultacja u lekarza psychiatry w razie konieczności leczenia farmakologicznego.

Rozmowa z psychologiem o swoich problemach, lękach czy obawach, pomaga wyjść z poczucia bezradności, przytłoczenia i osamotnienia. Jest pierwszym krokiem w odbudowaniu poczucia sprawczości i przejęcia kontroli nad własnym życiem.



SPRAWDŹ W TRZECH KROKACH

Krok pierwszy - czy doświadczasz przemocy?

Tak, jeśli doświadczasz działań mobbingowych takich jak:

I. Działania utrudniające proces komunikowania się:

- ograniczanie lub utrudnianie możliwości wypowiadania się,
- systematyczne przerywanie wypowiedzi.
- reagowanie na wypowiedzi innej osoby krzykiem i wyzwiskami,
- stałe, systematyczne krytykowanie wykonywanej pracy,
- stałe, systematyczne krytykowanie życia osobistego,
- nękanie przez telefon,
- stosowanie gróźb ustnych lub pisemnych,
- prezentowanie poniżających lub obraźliwych gestów,
- stosowanie aluzji i zawoalowanej krytyki zamiast wypowiedzi wprost wobec innych.

II. Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne:

- unikanie przez przełożonego kontaktu z daną osobą,
- ograniczenie możliwości wypowiadania się,
- fizyczne lub społeczne izolowanie (np. umieszczenie jej w osobnym pokoju z zakazem komunikowania się z innymi),
- zakaz kontaktowania się pracowników z daną osobą,
- ostentacyjne ignorowanie lub lekceważenie („traktowanie jak powietrze”).

III. Działania naruszające wizerunek:

- obmawianie,
- rozsiewanie plotek,
- ośmieszanie,
- sugerowanie zaburzeń psychicznych, kierowanie na badania psychiatryczne z intencją zaszkodzenia, upokorzenia,
- żartowanie i wyśmiewanie życia prywatnego,
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestykulacji,
- atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych,
- wyśmiewanie i atakowanie z uwagi na narodowość,
- wyśmiewanie niepełnosprawności,
- używanie wulgarnych przezwisk i upokarzających wyrażań,
- składanie propozycji seksualnych, insynuacje o charakterze seksualnym.

IV. Działania uderzające w pozycję zawodową:

- wymuszanie wykonywania zadań służbowych naruszających godność osobistą,
- systematyczne kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji,
- nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji,
- przydzielanie zadań bezsensownych, zbędnych,
- przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji,
- przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary,
- ciągłe przydzielanie nowych zadań do wykonania (z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania),
- ostentacyjne odbieranie zadań przekazanych do realizowania,
- wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń.

V. Działania uderzające w zdrowie:

- zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości lub bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń,
- groźby użycia siły fizycznej,
- stosowanie przemocy fizycznej,
- działania o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne,
- przyczynianie się do powstawania strat materialnych powodowanych przez daną osobę,
- wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania tej osoby.

Doświadczasz przemocy w formie molestowania seksualnego, jeśli Twoim udziałem są:

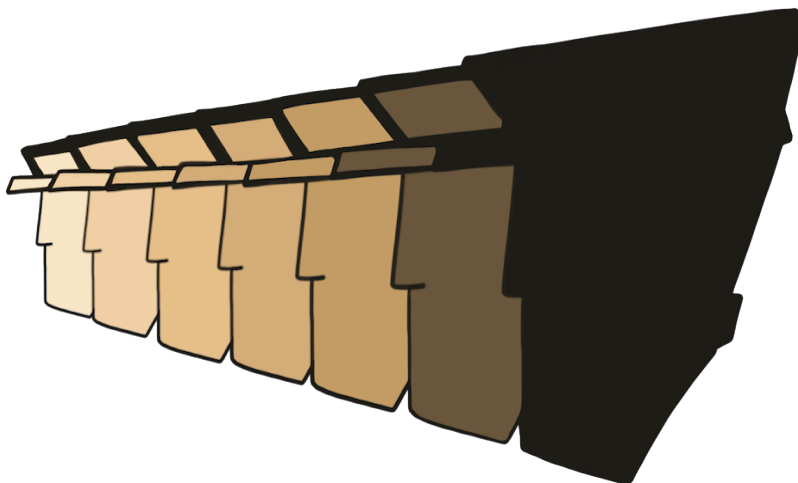
VI. Działania przyjmujące formę:

- komentarzy dotyczących wyglądu, warunków fizycznych, nieuzasadnionych sugestii i pytań dotyczących sfery i orientacji seksualnej,
- zachowań, oczekiwań, słów i czynów o charakterze seksualnym nie wynikających z rodzaju rzeczywistej relacji pomiędzy osobami,
- przekraczania granic strefy osobistej tj. niechcianego dotyku, ocierania się, wymuszenia kontaktu cielesnego, także przy użyciu siły (np. napieranie ciałem, zgwałcenie),
- zawstydzania, prób zgorszenia, gróźb i presji, szantażu,
- zachowań powyższych, stosowanych i kierowanych podczas służby, np. uniemożliwiających opuszczenie miejsca lub uniknięcia znoszenia tego typu zachowań.

Doświadczasz przemocy w formie mikroagresji, jeśli Twoim udziałem są:

VII. Działania przyjmujące formę:

- wymownego wzdychania albo przewracania oczami, kiedy chcesz zabrać głos,
 - komentarzy w stylu „powinnaś się częściej uśmiechać”, „czego nie powiesz, to dowyglądasz”, „jak na kobietę, to całkiem dobrze ci idzie” „baby do garów” itp.
- Jeśli wśród powyższych zachowań rozpoznajesz te, które były Twoim udziałem, przejdź do kolejnego kroku.



SPRAWDŹ W TRZECH KROKACH

Krok drugi – jak wpływają na Ciebie różne formy przemocy?

Sprawdź, jakie konsekwencje wymienionych form przemocy już ponosisz:

I. Służbowo-formalne:

- utrudnienie realizacji zadań służbowych,
- podważanie Twoich kompetencji i profesjonalizmu,
- utrata dotychczasowych zadań, warunków pracy i pozycji,
- otrzymywanie dodatkowych zadań wykraczających poza kompetencje lub zakres obowiązków,
- uciążliwe rozliczanie z obowiązków służące upokorzeniu lub podkreśleniu zależności bez wpływu na efektywność,
- odbieranie należnych lub wypracowanych uprawnień i świadczeń,
- wszczynanie postępowań dyscyplinarnych, formułowanie nieuzasadnionych opinii służbowych i krzywdzących plotek,
- zlecanie zadań skazanych na niepowodzenie i w warunkach pracy izolujących od współpracowników lub skutkujących ostracyzmem społecznym,

II. Psychologiczne:

• emocjonalne:

- doświadczanie szoku i niezrozumienia sytuacji, wstydu, poczucia zagrożenia, bezradności, upokorzenia, nadużycia, obrzydzenia,
- nagłe reakcje somatyczne: bóle w okolicach głowy, mostka, klatki piersiowej,

podbrzusza; trudności z regularnym oddechem, snem, zmiany łaknienia,
– poczucie osamotnienia, izolacji, nieradzenia sobie, niesprawiedliwości, braku wsparcia i zrozumienia,
– poczucie obniżenia własnej wartości, powątpiewanie w swoje kompetencje i umiejętności.

• w zachowaniu:

– zwiększona czujność i podejrzliwość, unikanie lub szybsza gotowość do ataku, poczucie zamrożenia, obojętność, utrata nadziei i energii,
– zwiększone i nie dające się łatwo przerwać analizowanie zachowań swoich lub osoby stosującej zachowania mobbingowe, katastroficzne wizje,
– izolowanie się od współpracowników, rodziny, przyjaciół, zaprzestanie dotychczasowych aktywności,
– sięganie po używki, substancje odurzające, zachowania ryzykowne w celu uśmierzenia bólu, odcięcia się od wydarzeń lub myśli, zagłuszania niepokoju i dostarczenia sobie ulgi,
– obniżenie sprawczości poznawczej, istotnie utrudniające dotychczasowy poziom funkcjonowania, – myśli o charakterze samobójczym, towarzyszące im działania zmierzające do odebrania sobie życia, zakończenia sytuacji.

III. Inne

– niewymienione, a w istotny sposób obniżające lub odbierające poczucie satysfakcji życiowej i zawodowej, poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.

Jeśli doświadczasz powyższych konsekwencji w środowisku służby/pracy, przejdź do kolejnego kroku.

SPRAWDŹ W TRZECH KROKACH

Krok trzeci - jak sobie radzić z przemocą?

**Znajdź profesjonalną pomoc psychologiczną,
prawną oraz wsparcie emocjonalne.**

Czekamy na Ciebie w FUNDACJI #SAYSTOP

- Wysłuchamy Twojej historii i zaproponujemy adekwatne rozwiązanie.

PRO BONO

- Wskażemy Ci prawne, psychologiczne, społeczne rozwiązania, które pomogą rozwiązać sytuację, w której się znajdujesz.

- Podzielimy się informacjami na temat sprawdzonych praktyk reagowania na zachowania negatywne.

- Otrzymasz narzędzia, aby realnie ocenić i reagować na sytuację, w której się znajdujesz.

- Zapewnimy Ci poufność i anonimowość!