

БУЛІНГ, ЗАЛЯКУВАННЯ, ДИСКРИМІНАЦІЯ



ВИ МАЄТЕ ПРАВО НА БЕЗПЕЧНЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ

Близько 16% нідерландців зазнають цькування чи залякування на роботі. Такі знущання можуть призвести до багатьох проблем і можуть мати серйозні наслідки.

ЩО ЦЕ ТАКЕ - БУЛІНГ?

Під булінгом або ж цькуванням розуміється принижуюча, ворожа та залякуюча поведінка в сторону однієї і тієї ж людини чи групи людей. Жертва, при цьому, нездатна сама себе захистити. Нападники, зазвичай, мають більше влади, ніж жертва. Така поведінка повторюється і триває впродовж тривалого часу. Людина не може нормально виконувати свою роботу. Почуття отримання задоволення від роботи повністю втрачається. Це може призвести до виникнення (фізичних) скарг на здоров'я.

ЯКА РІЗНИЦЯ МІЖ ЖАРТОМ ТА БУЛІНГОМ?

Жертва не може сама себе захистити і нападник чи група нападників мають більше влади, ніж жертва.

- Булінг відбувається, зазвичай, зі сторони 1 особи (може бути також і зі сторони керівника!) або ж невеликої групи людей, в якій 1 особа має ведучу роль. Невеличкі групи можуть ставати все більшими і більшими, коли тиск на інших осіб, щоб приєднатись до такої групи, стає все більшим.

- Жертвами стають особи, які чимось відрізняються. Наприклад, люблять інший стиль музики, чи на інших умовах прийняті на роботу (наприклад тимчасовий працівник, який не знає звичаїв компанії), мають інший колір шкіри чи інші життєві погляди.
- Необов'язково щоб жертви привертали до себе увагу тим, що вони чимось відрізняються. Це також можуть бути люди, які не навчились або не можуть постояти за себе, та є залежними від того, що про них думають інші. Вони не наслідуються говорити про те, що над ними знуцаються, тому таке цькування (булінг) залишається непомітним. Жертви звертаються за допомогою тоді, коли вже занадто пізно.

КОЛИ МОВА ЙДЕ ПРО ЗАЛЯКУВАННЯ?

Людина може бути заляканою не лишень фізично, але також і психологічно. Словами, або ж, наприклад, електронними чи іншими повідомленнями. Ви можете відчувати себе під загрозою. Статеві залякування - це не означає, що мова завжди повинна йти про фізичний контакт. Також і зауваження, небажані запитання про особисте життя або ж жести можуть також бути неприємними та загрозовими. Залякування може бути на словах, за допомогою жестів чи фізичного контакту, як, наприклад, інтимні запитання про особисте життя, сексуальні коментарі щодо, наприклад, фігури чи одягу, а також шантаж чи статеві домагання.

ЩО МОЖНА ЗРОБИТИ ПРОТИ СТАТЕВИХ ЗАЛЯКУВАНЬ?

Коли мова йде про дискримінацію?

Дискримінація - це розрізнення людей. До однієї людини можуть на робочому місці відноситись по іншому ніж до його/її колеги тому, що він/вона, наприклад, належить до іншої віри, раси чи статі, має інше громадянство, є інвалідом, має іншу статеву орієнтацію чи є іншого віку.

Розрізнення людей не завжди є дискримінацією. Якщо хтось, хто не має посвідчення водія хоче щоб його прийняли на роботу водієм вантажного автомобіля, і йому буде відмовлено в такій роботі, то мова не йде про дискримінацію. Мова йтиме про дискримінацію у тому випадку, коли така особа не буде прийнята на роботу тому, що він чи вона, наприклад, є мусульманином чи жінкою.

ЩО ПРО ЦЕ НАПИСАНО В ЗАКОНІ "ПРО УМОВИ ПРАЦІ" (ARBOWET)?

Згідно закону "Про умови праці", роботодавець повинен застосовувати політику, яка попереджає виникнення ситуацій булінгу на робочому місці.

В законі "Про умови праці" є сформульованими вимоги щодо такої політики. Якщо ваш роботодавець не приймає достатньо мір щодо ситуацій, де мова йде про булінг, то він, тим самим, порушує закон. Нагляд за виконанням вимог закону "Про умови праці" проводить Інспекція з охорони праці Нідерландів (Arbeidsinspectie) (Інспекція міністерства соціальної політики та зайнятості Нідерландів (Inspectiedienst SZW)).

ЩО ПОВИНЕН РОБИТИ ВАШ РОБОТОДАВЕЦЬ?

- Ваш роботодавець повинен встановити ризики виникнення ситуацій, де мова може йти про булінг. Не лише окремі проблемні випадки, але також і вся культура підприємства підлягає перевіряю для виявлення можливих ризиків булінгу.
- Якщо існує проблема з булінгом, залякуванням чи дискримінацією, то роботодавець повинен скласти план дій для того, щоб боротись з цим.
- Поінформувати Вас та ваших колег про існування такої проблеми і про міри, які були прийняті для боротьби з булінгом.

ХОРОША АТМОСФЕРА НА РОБОТІ МОЖЕ ПОПЕРЕДИТИ ВИНИКНЕННЯ БУЛІНГУ

Які можуть бути наслідки?

- Якщо хтось є жертвою булінгу, залякування чи дискримінації, то це може призвести до того, що такий працівник все з більшою неохотою буде виходити на роботу. Він страждатиме від почуття стресу, йому буде важко зосередитися і можуть виникнути проблеми зі сном. Прикладами фізичних та психічних скарг, які виникають внаслідок булінгу, є головна біль, шлунково-кишкові скарги, тремор, підвищене потовиділення та проблеми зі сном.
- Булінг може привести до виникнення Посттравматичного стресового розладу (ПТСР). ПТСР може розвинути у випадку, коли людині довелося пережити одну чи декілька травматичних подій.
- Коли внаслідок булінгу у Вас розвинулись довготривалі психологічні скарги, це означає, що мова йде про ПТСР. Скарги можуть виникнути одразу ж, або ж можуть проявитись після багатьох років. Такі скарги можуть бути як психологічні, так і фізичні. У важких випадках, булінг може привести до депресії чи втрати працездатності.

