

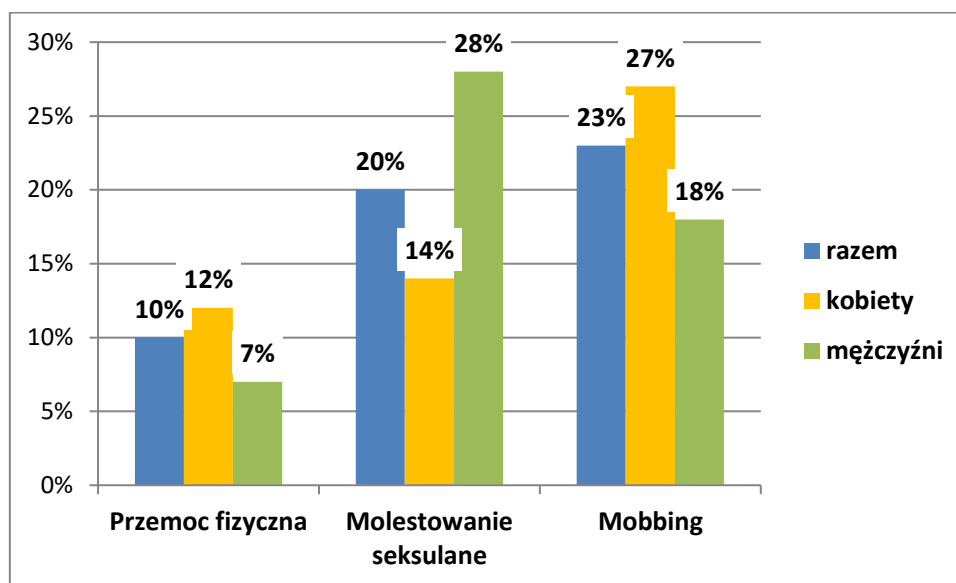
## **Przeciwdziałanie przemocy wśród pracowników przetwórstwa przemysłowego**

Przemoc w pracy może przyjmować różne formy tj. mobbing czyli przemoc psychiczna ze stronnych jednych pracowników wobec drugih (np. krzyki, zastraszanie, obciążanie nadmierną ilością pracy, nadmierne kontrolowanie itd.), molestowanie seksualne czy wręcz przemoc fizyczna (bicie, szarpanie, niszczenie rzeczy pracownika itp.). Mimo, że o przemocy w pracy dyskutuje się w Polsce od kilkunastu lat to wydaje się, że przez wielu pracodawców problem ten jest nadal ignorowany i lekceważony. Sytuacje związane z mobbingiem, molestowaniem seksualnym czy przemocą fizyczną spotykają się nierzadko z obojętnością i brakiem empatii ze strony osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, mimo że stanowią poważny problem zarówno dla poszczególnych pracowników, jak i całych organizacji. Przemoc w pracy wiąże się bowiem z poważnymi konsekwencjami zarówno jeśli chodzi o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników jak i o ich relacje społeczne zarówno wewnątrz (ze współpracownikami czy przełożonymi), jak i na zewnątrz (z rodziną, przyjaciółmi itp.) organizacji. Jeśli przemoc powtarza się systematycznie, to samo środowisko pracy może stać się wrogie i zagrażające. Pracownicy zaczynają doświadczać permanentnego lęku i złości, stają się mniej produktywni i słabiej zaangażowani w wykonywane zadania. Mają obniżone poczucie wartości i co ważne, mogą również częściej wchodzić w konflikty z innymi pracownikami oraz wykazywać mniejsze zaufanie do przełożonych.



***Jak wygląda problem przemocy wśród pracowników przetwórstwa przemysłowego?***

Badania przeprowadzone w CIOP-PIB w 2012 r. (Warszewska-Makuch, 2012) w polskich przedsiębiorstwach sektora przetwórstwo przemysłowego w zakresie doświadczania różnych form przemocy ujawniły niezbyt optymistyczny obraz sytuacji. Okazało się, że wśród badanych ponad 23% pracowników doświadczało mobbingu, 20% - molestowania seksualnego, a blisko 10% - przemocy fizycznej. Mężczyźni istotnie częściej, niż kobiety stawali się ofiarami mobbingu. Kobiety natomiast znacznie częściej spotykały się z molestowaniem seksualnym. W przypadku przemocy fizycznej okazało się, że mężczyźni, w porównaniu do kobiet, tylko nieznacznie częściej doświadczają tej formy przemocy (Wykres 1).



Wykres 1. Procent badanych pracowników przetwórstwa przemysłowego doświadczających różnych form przemocy w miejscu pracy (N = 444) (Warszewska-Makuch, 2012)

***Jak walczyć z przemocą w miejscu pracy? Poradnik dla pracodawców i ekspertów  
z zakładów przetwórstwa przemysłowego***



Przepisy zawarte zarówno w kodeksie pracy (art. 94, art. 18, art. 3a, art. 207) jak i kodeksie karnym (art. 197-199, art. 202 i 203) oraz Konstytucji Rzeczypospolitej (art. 66) zobowiązują pracodawcę do przeciwdziałania różnym formom przemocy w zakładzie. Należy jednak pamiętać, że odpowiednie uregulowania prawne to tylko jeden, bardzo ważny element skutecznego przeciwdziałania przemocy w sferze zatrudnienia i pracy. Drugim, nie mniej istotnym, jest umiejętność efektywnego posługiwania się nimi w praktyce. Mimo tych regulacji w prawie nadal brakuje praktycznych propozycji jeśli chodzi o metody oceny i przeciwdziałania przemocy w polskim środowisku pracy. Jednocześnie eksperci (zob. Szewczyk, 2012) podkreślają, iż warunkiem stworzenia skutecznej polityki antyprzemocowej jest opracowanie konkretnych działań, które mogłyby być wdrażane w poszczególnych zakładach pracy, tak jak ma to miejsce w innych krajach Unii Europejskiej. Wychodząc naprzeciw powyższym postulatom i mając na uwadze wyniki dotychczasowych badań w CIOP-PIB opracowano poradnik pn. *Przemoc w miejscu pracy i sposoby jej przeciwdziałania w zakładach przetwórstwa przemysłowego*. Poradnik ten skierowany jest przede wszystkim do pracodawców oraz profesjonalistów i ekspertów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i zdrowie w sektorze przetwórstwa przemysłowego. W poradniku w syntetyczny sposób przedstawiono czym jest przemoc w miejscu pracy i jakie może przybierać formy, a także regulacje jakie istnieją w prawie polskim w związku z tym zjawiskiem. W publikacji omówiono również specyfikę doświadczanej przemocy wśród pracowników przetwórstwa przemysłowego a także jej organizacyjne czynniki ryzyka. Ostatnia, kluczowa część poradnika, prezentuje metody i procedury przeciwdziałania przemocy, które podzielono na:

1. Strategie pierwszorzędowe
  - Wdrażanie polityki i procedur antyprzemocowych

- Kodeks etyczny
  - Doskonalenie procesu rekrutacji
  - Ulepszanie kultury organizacyjnej
  - Szkolenia
  - Badanie środowiska pracy i ocena ryzyka przemocy
2. Strategie drugorzędowe
- Wyznaczanie osób „kontaktowych”/mężów zaufania
  - Mediacje
  - Adaptacja nowo zatrudnionych pracowników
3. Strategie trzeciorzędowe
- Pomoc psychologiczna ofiarom
  - Pomoc prawna ofiarom
  - Rekompensata dla ofiar przemocy ze strony pracodawcy