



Materiał opracowany przez OSPS BHP na posiedzenie ROP w dniu 10.09.2024 r.

Wsparcie działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników, w tym mobbing i dyskryminacja, a bezpieczeństwo w pracy

Wstęp

Szanowni Państwo,

Cieszę się, że w imieniu OSPS BHP mogę poruszyć temat, który w dzisiejszych czasach zyskuje na znaczeniu, a mianowicie wsparcie działań mających na celu **redukcję niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników**. W szczególności odnosząc się do takich zagrożeń, jak mobbing i dyskryminacja oraz ich wpływ na bezpieczeństwo w miejscu pracy. W dobie rosnącej świadomości na temat zdrowia psychicznego, ważne jest, abyśmy jako pracodawcy i pracownicy pogłębiali wiedzę w tym zakresie i zrozumieli, jak istotne jest stworzenie środowiska pracy sprzyjającego dobrostanowi psychicznemu. Jak również to, że te czynniki mają ogromne znaczenie i wpływają niekorzystnie na bezpieczeństwo zachowań pracowników na stanowiskach pracy.

1. Czym są czynniki psychospołeczne?

Czynniki psychospołeczne to elementy i sytuacje kreowane w organizacji pracy związane relacjami międzyludzkimi oraz stylem zarządzania, które mogą wpływać na zdrowie pracowników. Wśród nich wymienia się między innymi **stres, nadmierne obciążenie pracą, brak wsparcia, brak jasno określonych obowiązków, a także mobbing i dyskryminację**. Te ostatnie są szczególnie niebezpieczne, gdyż mogą prowadzić do poważnych problemów zdrowotnych u pracowników, zarówno psychicznych, jak i fizycznych.

2. Mobbing i dyskryminacja jako kluczowe zagrożenia

Definiując **mobbing** określamy go jako systematyczne, długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika przez współpracowników lub przełożonych. Działa destrukcyjnie na jednostkę, prowadząc do pogorszenia stanu zdrowia, obniżenia poczucia własnej wartości, a w skrajnych przypadkach – do depresji lub innych poważnych schorzeń psychicznych.

Dyskryminacja natomiast polega na niesprawiedliwym traktowaniu pracowników z powodu ich cech osobistych, takich jak płeć, wiek, rasa, religia, orientacja seksualna czy niepełnosprawność. Dyskryminacja może mieć równie poważne konsekwencje jak mobbing, prowadząc do poczucia wykluczenia, frustracji oraz spadku zaangażowania w pracę.

3. Wpływ czynników psychospołecznych na bezpieczeństwo w pracy

Czynniki psychospołeczne postrzegane jako pośrednie przyczyny zachorowań czy urazów, mają bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo w pracy. Pracownicy, którzy są narażeni na stres, mobbing czy dyskryminację, *(jak wskazuje literatura przedmiotu czy licznie publikowane wyniki badań)* są mniej

skoncentrowani, rozkojarzeni, co zwiększa ryzyko popełniania błędów mogących prowadzić do zachorowań i wypadków. Mogą również odczuwać spadek motywacji do pracy, co wpływa na ich produktywność i ogólne funkcjonowanie zespołu.

Negatywne emocje związane z mobbingiem czy dyskryminacją mogą prowadzić do częstszej absencji, a to z kolei obciąża pozostałych członków zespołu, tworząc błędne koło problemów psychospołecznych i spadku bezpieczeństwa pracy.

3a. Czy tak jest i w ogóle jaka jest świadomość i praktyka w zakładach na stanowiskach pracy, chcąc się dowiedzieć w pierwszych dniach września 2024 r. – OSPS BHP przeprowadziło badania ankietowe wśród pracowników pytając o te zagadnienia.

Cel badania

Badanie miało na celu rozeznanie problemów związanych z zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy oraz ocenę skuteczności działań podejmowanych w celu ich eliminacji. Skupiono się na takich zagadnieniach jak mobbing, dyskryminacja, stres, przestrzeganie norm ergonomicznych, a także adekwatność programów szkoleniowych w zakresie zagrożeń psychospołecznych. Ważnym aspektem było także zrozumienie, w jakim stopniu pracodawcy i pracownicy są świadomi i reagują na te zagrożenia, a także jakie kroki podejmują w celu ich minimalizacji. Zbadanie czy zagrożenia psychospołeczne są uwzględniane przy badaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Metodologia badania

Badanie zostało przeprowadzone w formie anonimowej ankiety online, która składała się z **10 pytań** zamkniętych i otwartych, obejmujących szerokie spektrum zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czynników psychospołecznych i psychofizycznych. W badaniu wzięło udział **261** respondentów zatrudnionych w różnych sektorach gospodarki, co pozwoliło uzyskać reprezentatywne dane dotyczące wyzwań, z jakimi mierzą się pracownicy służby BHP.

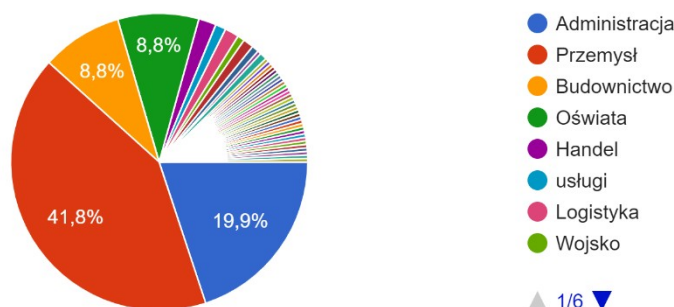
Struktura respondentów

Respondenci reprezentowali różne branże, co pozwoliło na zróżnicowaną ocenę problemów w różnych kontekstach zawodowych:

- **41,8%** respondentów pracowało w przemyśle, gdzie zagrożenia fizyczne i ergonomiczne są szczególnie istotne.
- **19,9%** było zatrudnionych w administracji, gdzie dominują zagrożenia psychofizyczne, takie jak stres związany z pracą biurową.
- **8,8%** respondentów pracowało w budownictwie, gdzie występuje duża zmienność warunków pracy i narażenie na czynniki fizyczne i psychofizyczne.
- **8,8%** pochodziło z sektora oświaty, gdzie istotne są kwestie związane z obciążeniem psychicznym i stresującymi relacjami interpersonalnymi.

Branża w której obecnie pracuję.

261 odpowiedzi



Wyniki badania

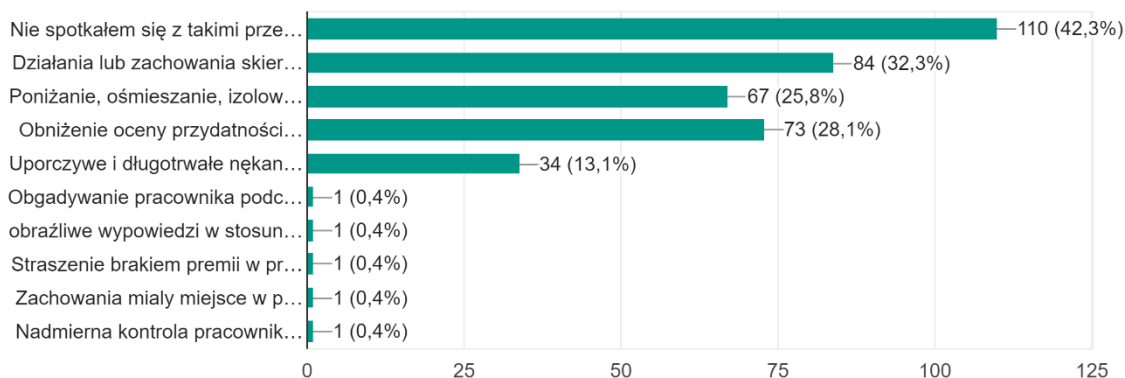
1) Doświadczenia związane z mobbingiem

Respondenci zostali zapytani o swoje doświadczenia związane z mobbingiem w miejscu pracy. Mobbing, definiowany jako systematyczne, długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, okazał się być znaczącym problemem w badanych zakładach pracy.

- 42,3% respondentów stwierdziło, że nigdy nie spotkało się z przejawami mobbingu.
- 32,3% wskazało, że doświadczyło działań lub zachowań skierowanych przeciwko nim, które mogą być kwalifikowane jako mobbing.
- 28,1% respondentów odczuło obniżenie oceny swojej przydatności zawodowej jako wynik mobbingu.
- 25,8% zgłosiło doświadczenie poniżania, ośmieszania, izolowania lub eliminowania z zespołu.
- 13% respondentów doświadczyło uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania.

Czy spotkałeś się z przejawami mobbingu? Jeśli odpowiedź brzmi TAK, to jakiego rodzaju zachowania na to wskazywały?

260 odpowiedzi



Te wyniki wskazują na potrzebę zwiększenia świadomości w zakresie mobbingu oraz konieczność wprowadzenia skuteczniejszych środków zapobiegawczych w miejscach pracy.

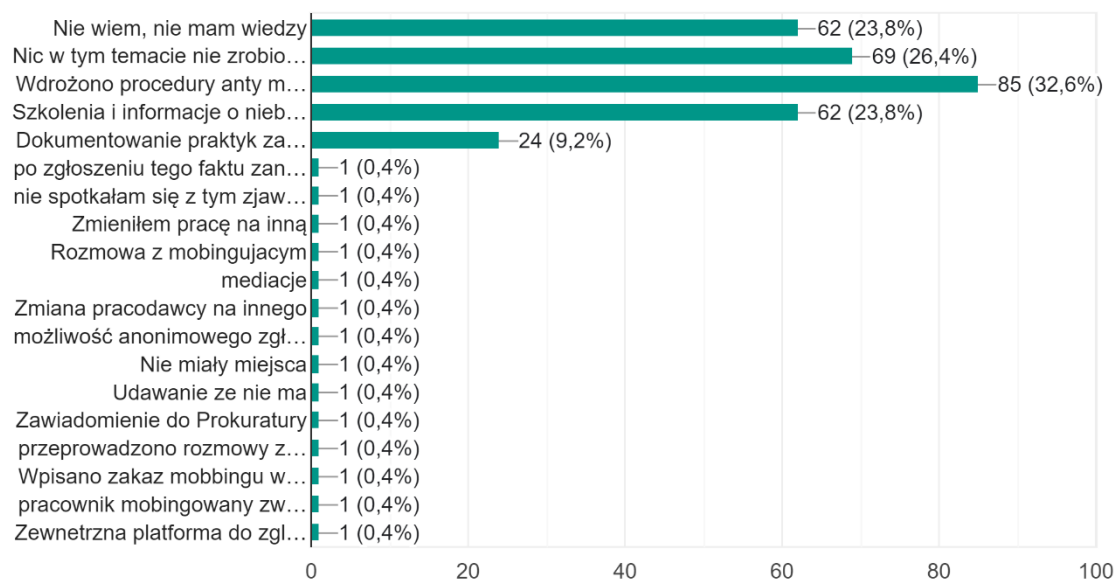
2) Działania podjęte w celu eliminacji mobbingu

Na pytanie dotyczące działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu eliminacji mobbingu, uzyskano zróżnicowane odpowiedzi, które pokazują, że wiele firm nadal ma przed sobą długą drogę w zakresie walki z tym problemem:

- **23,8%** respondentów stwierdziło, że nie ma wiedzy na temat działań podjętych w ich zakładzie w celu eliminacji mobbingu.
- **26,4%** odpowiedziało, że nic nie zostało zrobione w tym zakresie, co jest alarmującym sygnałem.
- **32,6%** wskazało na wdrożenie procedur anty-mobbingowych, co sugeruje, że pewne kroki zostały podjęte w celu zapobiegania temu zjawisku.
- **23,8%** respondentów uczestniczyło w szkoleniach oraz otrzymało informacje na temat niebezpieczeństw związanych z mobbingiem oraz konsekwencjami jego występowania. Jednak **9,2%** respondentów wskazało, że ich zakład pracy dokumentuje praktyki zapobiegające mobbingowi, co sugeruje potrzebę bardziej strukturalnych i formalnych działań w tej dziedzinie.

Jakie działania zostały podjęte w zakładzie w celu eliminacji/ograniczenia MOBBINGU?

261 odpowiedzi

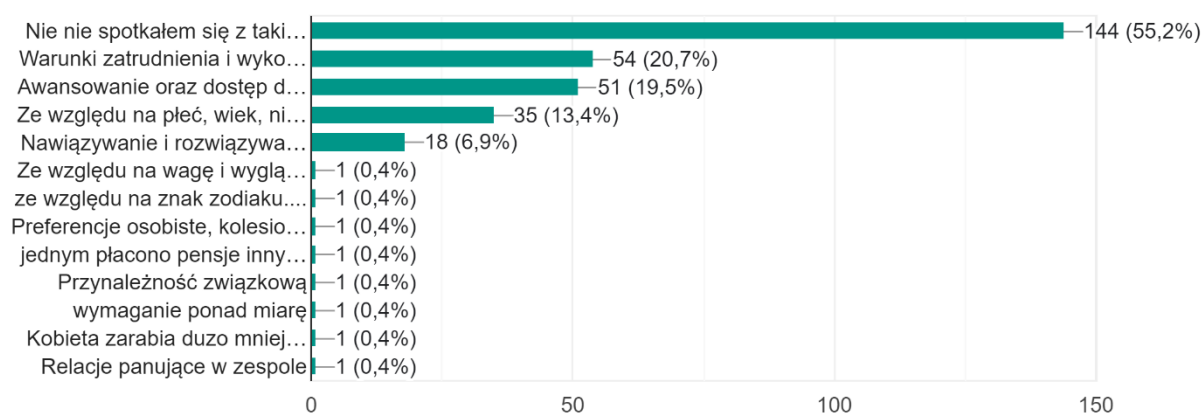


3) Doświadczenia związane z dyskryminacją

Dyskryminacja w miejscu pracy, rozumiana jako nierówne traktowanie pracowników z różnych powodów, także została zbadana. Respondenci wskazali różne obszary, w których doświadczyli dyskryminacji:

- **55,2%** respondentów doświadczyło dyskryminacji w procesach nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, co może wskazywać na problemy związane z rekrutacją, zwolnieniami lub nieprzedłużaniem umów.
- **20,7%** wskazało dyskryminację w zakresie warunków zatrudnienia i wykonywania pracy, co może obejmować nierówności w wynagrodzeniach, warunkach pracy czy dostępie do zasobów.
- **6,9%** respondentów zgłosiło problemy z dyskryminacją przy awansach i dostępie do szkoleń, co może wskazywać na bariery w rozwoju zawodowym wynikające z uprzedzeń.
- **13,4%** doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość lub przekonania.

Czy spotkałeś się z przypadkami DYSKRYMINACJI w miejscu pracy? Jeśli tak to jakiego rodzaju?
261 odpowiedzi



Te wyniki wskazują na potrzebę większej uwagi na równość w miejscu pracy, a także na konieczność wprowadzenia skutecznych procedur przeciwdziałających dyskryminacji w miejscu pracy .

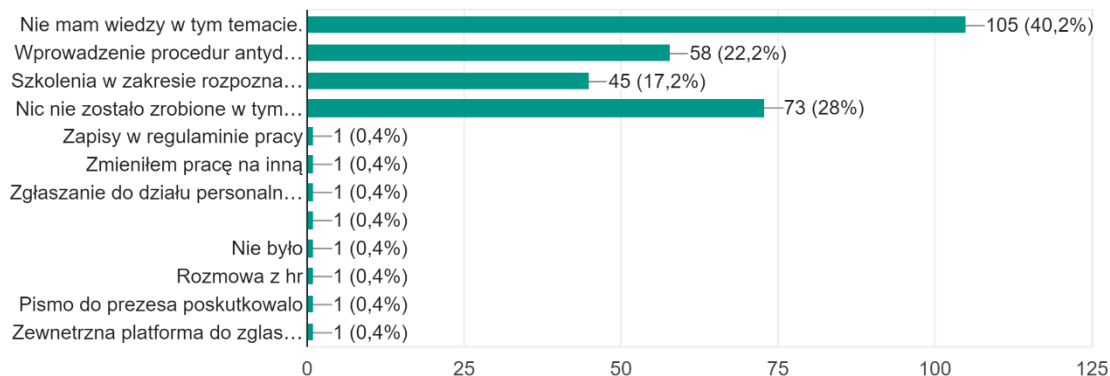
4) Działania podjęte w celu eliminacji dyskryminacji

Podobnie jak w przypadku mobbingu, działania podejmowane przez pracodawców w celu eliminacji dyskryminacji były różnorodne, choć w wielu przypadkach niewystarczające:

- **40,2%** respondentów przyznało, że nie ma wiedzy na temat działań podjętych w ich zakładzie pracy w celu eliminacji dyskryminacji.
- **28%** odpowiedziało, że nic nie zostało zrobione w tym zakresie, co podkreśla brak odpowiednich procedur i szkoleń.
- **22,2%** respondentów wskazało na wprowadzenie procedur antydyskryminacyjnych, co jest krokiem w dobrą stronę, jednak wydaje się, że wciąż istnieje duża potrzeba poprawy w tym obszarze.
- **17,2%** uczestniczyło w szkoleniach dotyczących rozpoznawania i zgłaszania przypadków dyskryminacji, co sugeruje, że szkolenia te nie są jeszcze powszechne.

Jakie działania zostały podjęte w zakładzie w celu eliminacji/ograniczenia DYSKRYMINACJI?

261 odpowiedzi



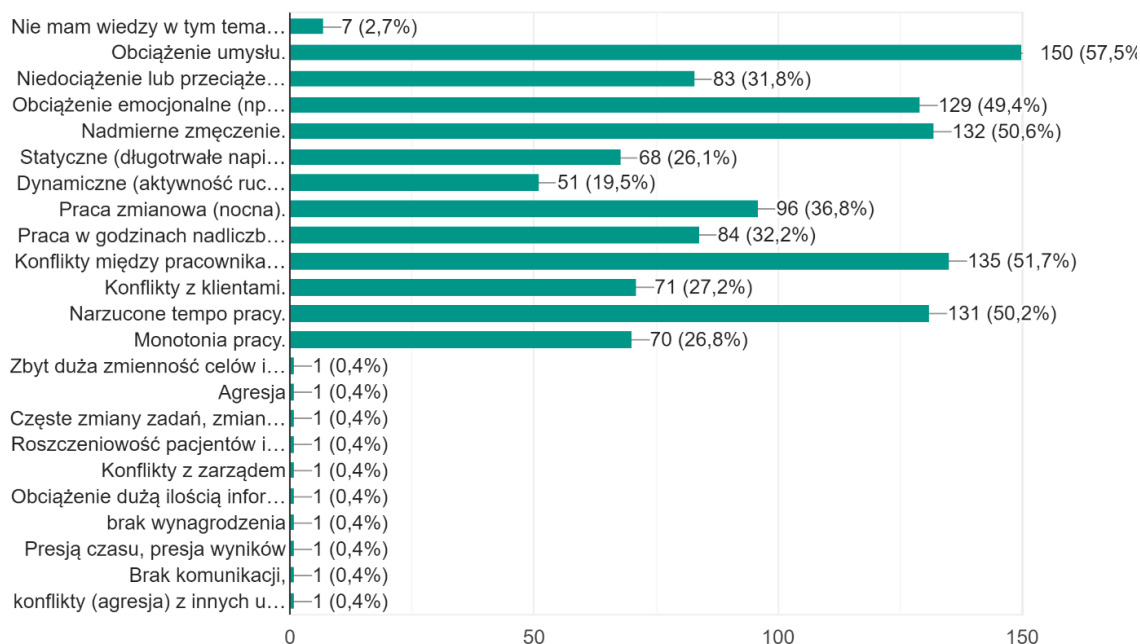
5. Identyfikacja czynników psychofizycznych wywołujących stres

Stres w miejscu pracy jest jednym z kluczowych czynników wpływających na zdrowie i produktywność pracowników. Respondenci zidentyfikowali różne czynniki psychofizyczne, które wywołują stres:

- **57,5%** respondentów wskazało na obciążenie umysłu jako główny czynnik stresogenny.
- **49,4%** zgłosiło obciążenie emocjonalne, takie jak złe samopoczucie, zmniejszona koncentracja czy rozproszenie uwagi.
- **50,6%** stwierdziło, że nadmierne zmęczenie jest istotnym źródłem stresu w ich pracy.
- **51,7%** respondentów zidentyfikowało konflikty między pracownikami jako ważny czynnik wywołujący stres.
- **50,2%** wymieniło narzucone tempo pracy jako istotny stresor.
- **36,8%** respondentów pracuje w systemie zmianowym, co jest kolejnym czynnikiem wywołującym stres, zwłaszcza w kontekście pracy nocnej.
- **32,2%** wskazało na pracę w godzinach nadliczbowych jako źródło stresu.

Czy wiesz jakie występują w zakładzie czynniki psychofizyczne wywołujące stres?

261 odpowiedzi



Te wyniki pokazują, że stres w miejscu pracy jest wielowymiarowym problemem, który wymaga holistycznego podejścia i zrozumienia ze strony pracodawców.

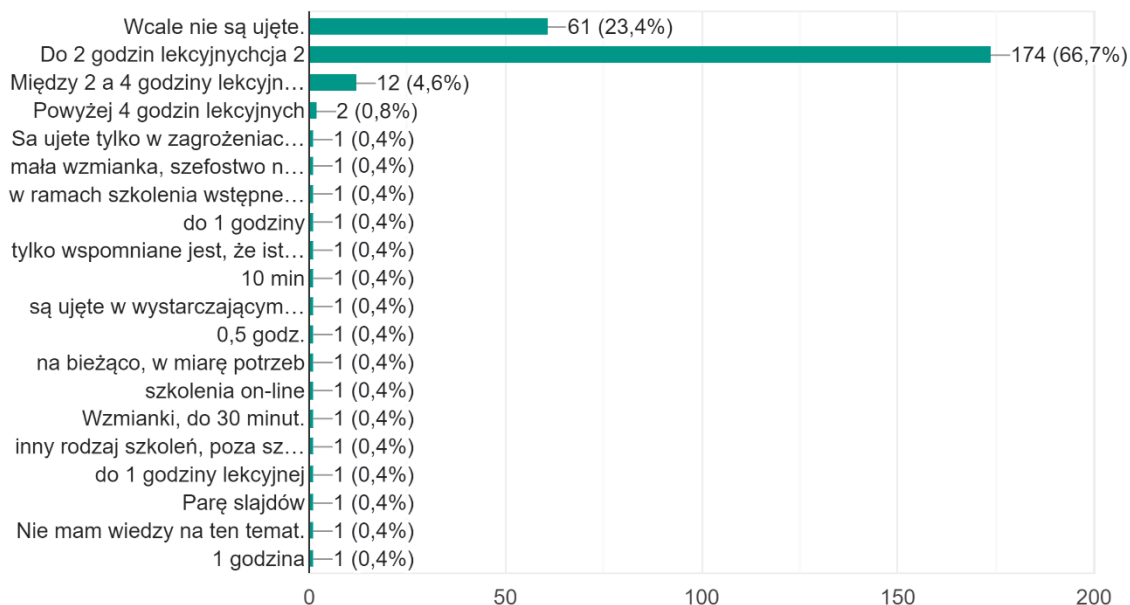
6) Uwzględnienie zagrożeń psychofizycznych w programach szkoleniowych BHP

Szkolenia BHP odgrywają kluczową rolę w przygotowaniu pracowników do identyfikacji i zarządzania zagrożeniami psychofizycznymi. Respondenci ocenili, w jakim stopniu te zagrożenia są uwzględnione w programach szkoleniowych:

- **23,4%** respondentów stwierdziło, że zagrożenia psychofizyczne w ogóle nie są uwzględnione w programach szkoleniowych BHP, co wskazuje na poważne braki w szkoleniu.
- **66,7%** odpowiedziało, że zagrożenia te są uwzględnione, ale jedynie w wymiarze do 2 godzin lekcyjnych, co sugeruje, że temat jest poruszany powierzchownie.
- **4,6%** respondentów wskazało, że zagrożenia te są omówione bardziej szczegółowo, w wymiarze powyżej 2 godzin lekcyjnych, co jednak stanowi znikomą część badanych.

Czy w programach szkolenia BHP w zakładzie ujęte są zagrożenia psychofizyczne występujące na stanowiskach pracy? Jeśli tak to w jakim wymiarze?

261 odpowiedzi



7) Czy w zakładzie, w którym wykonujesz zadania pracownika sł. BHP w postępowaniu badania okoliczności i przyczyn wypadków uwzględnia się występujące czynniki psychofizyczne w tym wywołujące stres? Jeśli tak to jakie?

Celem badania było zrozumienie, w jakim stopniu w zakładach pracy uwzględnia się czynniki psychofizyczne, w tym te wywołujące stres, podczas analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Wyniki ankiety wskazały, że:

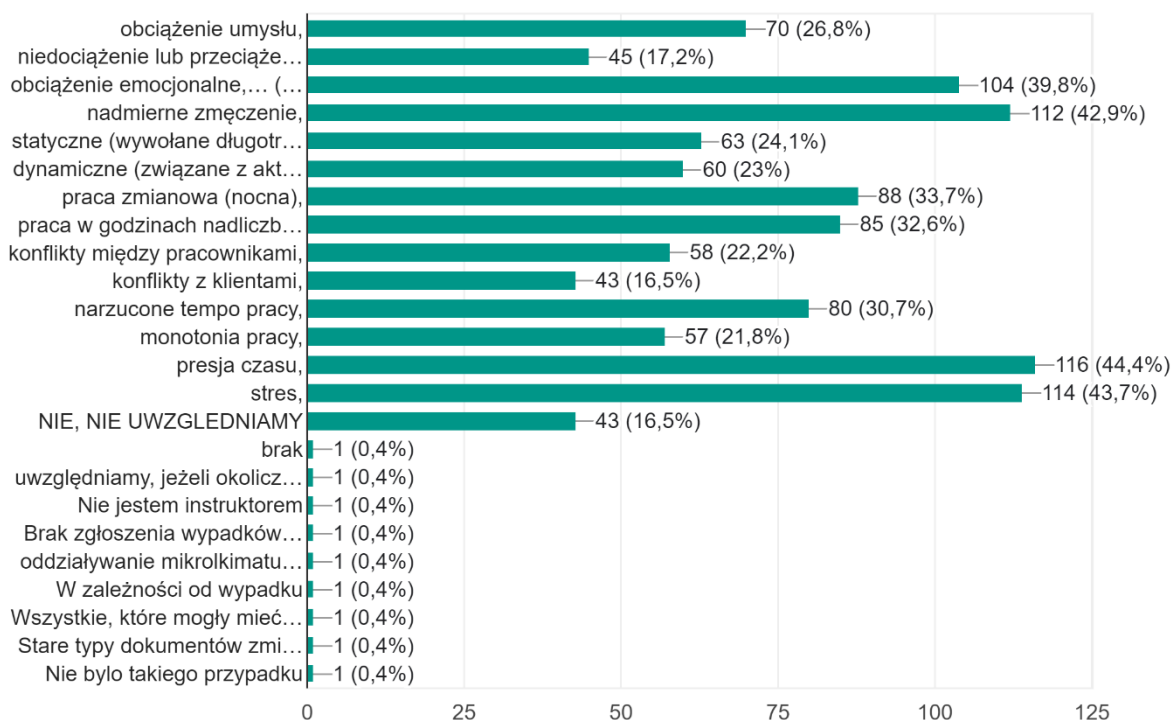
- **26,8%** respondentów uwzględnia obciążenie umysłu pracowników, związane z intensywnymi zadaniami intelektualnymi.
- **17,2%** wskazało na niedociążenie lub przeciążenie percepcyjne, które wpływa na zdolność pracowników do prawidłowego postrzegania otoczenia i wykonywania zadań.
- **39,8%** respondentów bada obciążenie emocjonalne, które objawia się złym samopoczuciem, zmniejszoną koncentracją, rozproszeniem uwagi i rozkojarzeniem.
- **42,9%** ankietowanych zwraca uwagę na nadmierne zmęczenie pracowników, co może być wynikiem intensywnej pracy fizycznej lub psychicznej.
- **24,1%** respondentów bada obciążenia statyczne, które wynikają z długotrwałego utrzymywania ciała lub przedmiotów w jednej pozycji, często wymuszonej.
- **23%** badanych uwzględnia obciążenia dynamiczne, związane z intensywną aktywnością fizyczną podczas pracy.
- **33,7%** ankietowanych wskazało, że badają wpływ pracy zmianowej, w tym nocnej, na kondycję psychofizyczną pracowników.

- **32,6%** badanych zwraca uwagę na skutki pracy w godzinach nadliczbowych, które mogą prowadzić do przemęczenia i obniżenia efektywności.
- **22,2%** uwzględnia konflikty między pracownikami, a 16,5%– konflikty z klientami.
- **30,7%** respondentów wskazuje na wpływ narzuconego tempa pracy, co może prowadzić do presji i błędów.
- **21,8%** bada skutki monotonii pracy, która może zmniejszać czujność pracowników.
- **44,4%** respondentów wskazuje na znaczenie presji czasu, a **43,7%** na stres jako kluczowe czynniki wpływające na bezpieczeństwo pracy.
- **16,5%** badanych zwraca uwagę na poprawne stosunki międzyludzkie jako element wpływający na atmosferę pracy.

Co ciekawe, 16,5% respondentów przyznało, że w ich zakładach pracy nie bada się w ogóle czynników psychofizycznych, co może negatywnie wpływać na skuteczność działań prewencyjnych.

Czy w zakładzie, w którym wykonujesz zadania pracownika sł. BHP w postępowaniu badania okoliczności i przyczyn wypadków uwzględnia się w...yczne w tym wywołujące stres? Jeśli tak to jakie?

261 odpowiedzi



Wnioski

Wyniki badania **jednoznacznie wskazują na konieczność intensyfikacji działań mających na celu poprawę warunków psychofizycznych w miejscu pracy**. Mobbing i dyskryminacja pozostają poważnymi problemami, które w wielu przypadkach nie są odpowiednio monitorowane ani zwalczane. Ponadto, czynniki stresogenne, takie jak nadmierne obciążenie umysłu, konflikty w

miejscu pracy i praca zmianowa, są powszechne, ale nie zawsze są uwzględniane w programach szkoleniowych BHP.

Badanie jasno pokazuje, że uwzględnianie czynników psychofizycznych, zwłaszcza tych wywołujących stres i zmęczenie, jest kluczowe **dla zwiększenia bezpieczeństwa w zakładach pracy i ograniczenia liczby wypadków.**

Zaleca się wprowadzenie bardziej zaawansowanych i regularnych szkoleń dla pracowników i pracodawców, aby zwiększyć świadomość i umiejętności zarządzania zagrożeniami psychofizycznymi. Ponadto, konieczne jest dostosowanie warunków pracy do psychofizycznych możliwości pracowników oraz przestrzeganie norm ergonomicznych i czasu pracy, co może przyczynić się do zmniejszenia poziomu stresu i poprawy ogólnego dobrostanu pracowników.

Podsumowując, badanie uwidoczniało znaczące luki w podejściu do zarządzania zagrożeniami psychofizycznymi w miejscach pracy, które wymagają natychmiastowej uwagi i interwencji na wielu poziomach organizacyjnych.

4. Jak wspierać działania redukujące zagrożenia psychospołeczne?

A. Polityka antydyskryminacyjna i przeciwdziałania mobbingowi

Każda organizacja powinna wdrożyć jasną politykę antydyskryminacyjną oraz przeciwdziałania mobbingowi. Ważne jest, aby procedury zgłaszania takich przypadków były proste i dostępne dla wszystkich pracowników. Przeszkolenie kadry zarządzającej w rozpoznawaniu i reagowaniu na sygnały mobbingu i dyskryminacji jest kluczowe, by zapobiec eskalacji problemów.

B. Programy wsparcia psychologicznego

Warto zainwestować w programy wsparcia psychologicznego dla pracowników. Może to obejmować dostęp do poradnictwa psychologicznego, linie wsparcia czy warsztaty z zakresu radzenia sobie ze stresem. Regularne spotkania z psychologiem czy doradcą mogą pomóc pracownikom w radzeniu sobie z problemami zanim te urosną do rangi poważnego zagrożenia.

C. Promowanie kultury szacunku i inkluzywności

Budowanie kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku i akceptacji różnorodności jest jednym z najskuteczniejszych sposobów na redukcję negatywnego wpływu czynników psychospołecznych. Szkolenia z zakresu różnorodności i inkluzywności powinny stać się standardem w każdej organizacji, pomagając pracownikom lepiej rozumieć i respektować różnice między sobą.

D. Zarządzanie stresem zawodowym

Redukcja stresu zawodowego może znacząco przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa w pracy. Wprowadzenie elastycznych godzin pracy, możliwości pracy zdalnej, a także regularne oceny obciążenia pracą mogą pomóc w tworzeniu bardziej zrównoważonego środowiska pracy.

5. Rola liderów w redukcji zagrożeń psychospołecznych

Kadra zarządzająca odgrywa kluczową rolę w tworzeniu bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy. Liderzy powinni być przykładem pozytywnych zachowań, promować polityki antydyskryminacyjne i przeciwdziałania mobbingowi oraz regularnie edukować się i swoich pracowników w zakresie zdrowia psychicznego.

6. Przykłady dobrych praktyk

Warto podkreślić, że jedną z najskuteczniejszych metod w walce z mobbingiem i dyskryminacją jest szerzenie wiedzy na ten temat podczas szkoleń BHP. Regularne szkolenia, które obejmują nie tylko kwestie związane z bezpieczeństwem fizycznym, ale także z czynnikami psychospołecznymi, mogą znacząco podnieść świadomość zarówno pracowników, jak i kadry zarządzającej.

Ogromny wpływ na rozwój takich praktyk w Polsce ma **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP**, które aktywnie promuje konieczność włączania zagadnień związanych z mobbingiem, dyskryminacją i zdrowiem psychicznym do programów szkoleniowych. Dzięki ich zaangażowaniu wiele firm i instytucji zaczęło wdrażać bardziej kompleksowe podejście do BHP. Efektem tego jest poprawa atmosfery w pracy, zwiększenie zaangażowania pracowników oraz skuteczniejsza redukcja przypadków mobbingu i dyskryminacji.

7. Wnioski

Podsumowując, działania mające na celu redukcję negatywnego wpływu czynników psychospołecznych, takich jak mobbing i dyskryminacja, są niezbędne do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy. Wdrażanie odpowiednich polityk, programów wsparcia psychologicznego, promowanie szacunku oraz odpowiedzialne zarządzanie mogą znacząco poprawić warunki pracy i dobrostan pracowników.

Zakończenie

Dziękuję za uwagę i zachęcam do dyskusji na temat tego, jak możemy wspólnie tworzyć bezpieczne i wspierające środowisko pracy, wolne od mobbingu i dyskryminacji.

Wnioski

Przeprowadzone przez OSPS BHP badania ankietowe, (na próbie 261 respondentów) miały na celu ocenić rzeczywistą świadomość i działania (w bezpośredniej praktyce czynności i zadań organizacyjnych w zakładach pracy) w zakresie rozpoznawania zjawiska psychicznego obciążenia pracowników, wskazania ich odporności ... czy coś takiego dzieje się w zakładach, czy w ramach szkoleń te zagadnienia są traktowane na równi z innymi zagrożeniami , czy tylko powierzchownie albo wcale.....

Oraz co najważniejsze, jak i czy ocenia się/ bada te zagrożenia podczas – Postępowania po wypadkowego, czy wskazuje się jako przyczyny wypadków (choć by pośrednie) zagrożenia psychofizyczne.....

Wyniki przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracowników sł. BHP członków OSPS BHP stanowią dopełnienie zapisanych spostrzeżeń i wskazują na pilną potrzebę podjęcia działań edukacyjnych dla pracodawców i pracowników w zakresie identyfikowania uciążliwości czynników psychospołecznych w środowisku prac.

Warszawa, 10.09.2024 r.

Józef Witczak - OSPS BHP

Odniesienie do regulacji prawnych związanych z identyfikacją zagrożeń w środowisku pracy.

Czynniki ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy i regulacje prawne w K.P

W środowisku pracy w mniejszym lub większym stopniu występują czynniki negatywnie wpływające na zdrowie i samopoczucie pracowników. Kiedy myślimy o takich czynnikach, to w pierwszej kolejności wskazujemy **czynniki fizyczne** np. kontakt z ruchomymi elementami maszyn, zagrożeniem upadkiem z wysokości, narażenie na substancje toksyczne, zapylenie, hałas itd. Podobnie jest z **czynnikami chemicznymi** czy **biologicznymi** bo są dość szeroko rozpoznane i znane w literaturze oraz w praktycznym odbiorze i postrzeganiu ich urazowości czy szkodliwości. Ale z czynnikami psychofizycznymi już tak nie jest. Mimo, że literatury jest również dużo na ten temat i to dobrej jakości merytorycznej ale przeniesienie jej do sfery praktycznego zastosowania, to już mniej. Te czynniki są jakoś mniej przyswajalne w przestrzeni środowiska pracy, można zaobserwować, że są ale nie wiele się dzieje aby ich uciążliwe skutki oddziaływania rozpoznać i eliminować z przestrzeni pracy albo chociaż w znacznym stopniu ograniczyć.

W dużej mierze można **postawić tezę** z obserwacji środowiska pracy, sposobu organizacji pracy i wpływu tych czynników na stan zdrowia pracowników, jak by były niedostrzegalne.

Co powoduje poprzez niezrozumienie, brak pełnej świadomości, brak wiedzy i umiejętności (pracodawców i pracowników) do postrzegania ich ostatecznie jako nie szkodliwych i przyczyniających się do urazów.

Podkreślić należy, że niekontrolowane czynniki psychospołeczne tak jak i zagrożenia fizyczne mogą doprowadzić i doprowadzają do równie groźne skutki.

Wśród czynników ryzyka psychospołecznego dotyczących relacji między pracownikami wyróżnić możemy zagrożenia psychospołeczne takie jak: stres, agresja, mobbing, przemoc, dyskryminacja, molestowanie czy molestowanie seksualne.

Światowa Organizacja Zdrowia, wskazuje, że już w 2020 roku podstawową przyczyną niezdolności do pracy pracowników będą problemy psychiczne, w tym przede wszystkim depresja, wynikające z patologii kontekstu pracy związanego z relacjami ze współpracownikami, podwładnymi i przełożonymi.

Polskie prawo jest dostosowane do wymogów Unii Europejskiej dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w miejscu pracy.

Kodeksie pracy zawiera następujące zapisy:

Art. 111.

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 15.

Pracodawca, jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 112.

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 113.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę następujące obowiązki:

Art. 94.

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,*
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,*
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,*
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,*
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.*

Art. 941.

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 943.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

Kodeks pracy nakłada następujące obowiązki na pracownika:

Art. 100.

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,

3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,

4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,

7) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

W Kodeksie pracy zawarte zostały także oddzielne zapisy dotyczące dyskryminacji:

Art. 183a.

§ 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo 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.

Dyskryminowanie bezpośrednie

Art. 183a.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie 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.

Dyskryminowanie pośrednie

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie 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.

Inne przejawy dyskryminowania

Art. 183a.

§ 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).

Opracowano dla potrzeb informacyjnych w - OSPS BHP

J. Witczak