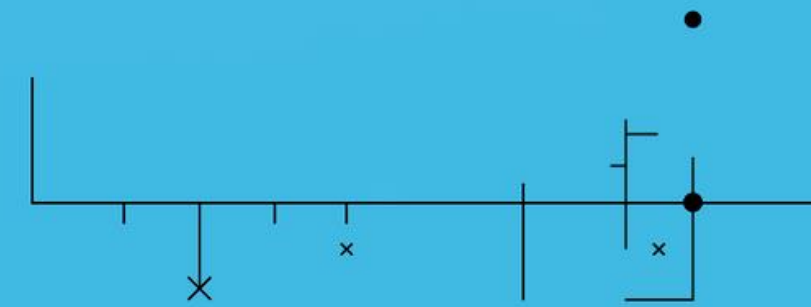


Cyberprzemoc w pracy

- czym jest, jaka jest jej skala i konsekwencje?
Dane z raportu CIOP-PIB

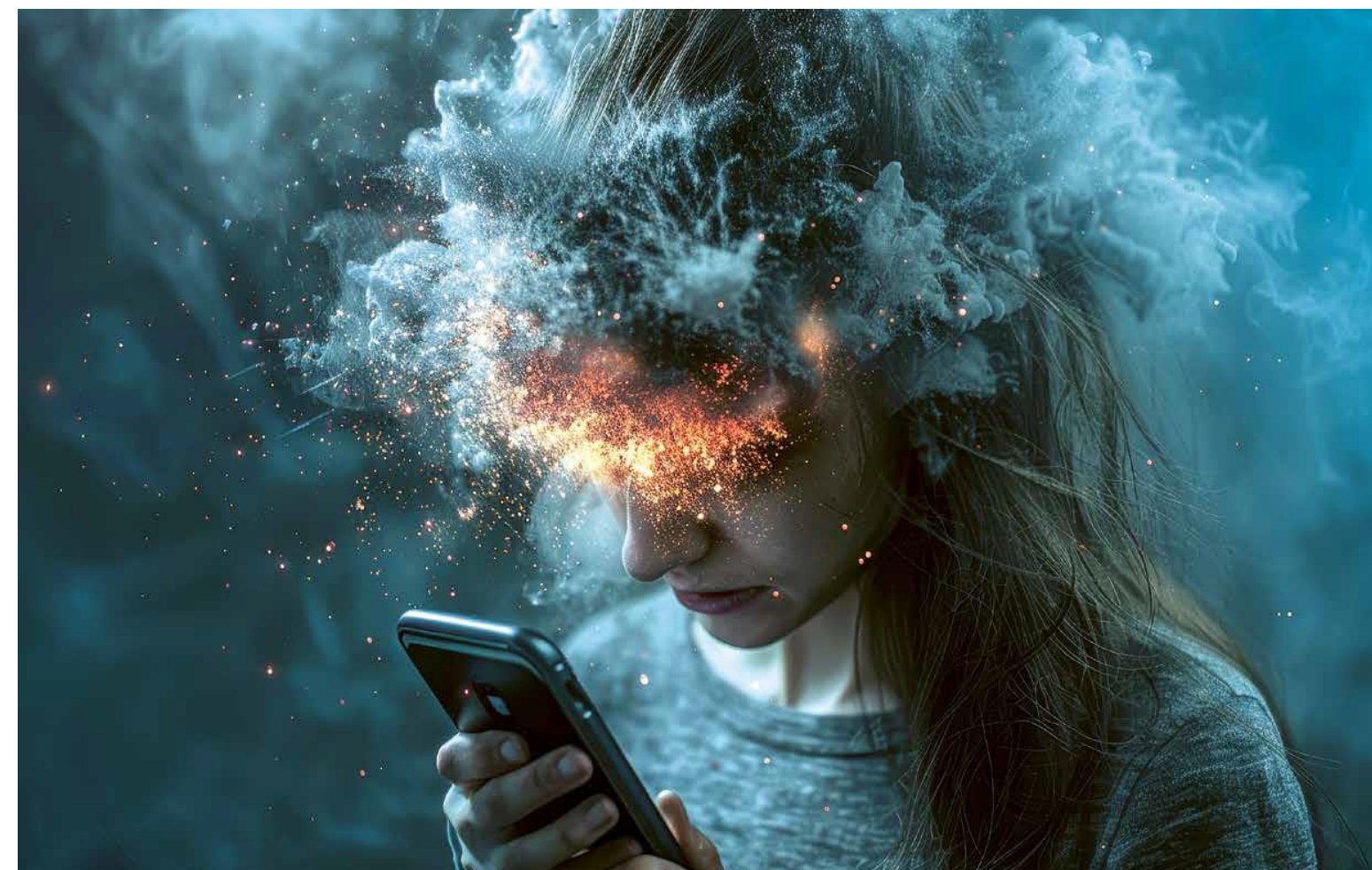


× **Webinar pn. „Cyberprzemoc w pracy – cyfrowa rzeczywistość, realne zagrożenie”**

○ dr Magdalena Warszewska-Makuch
Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB

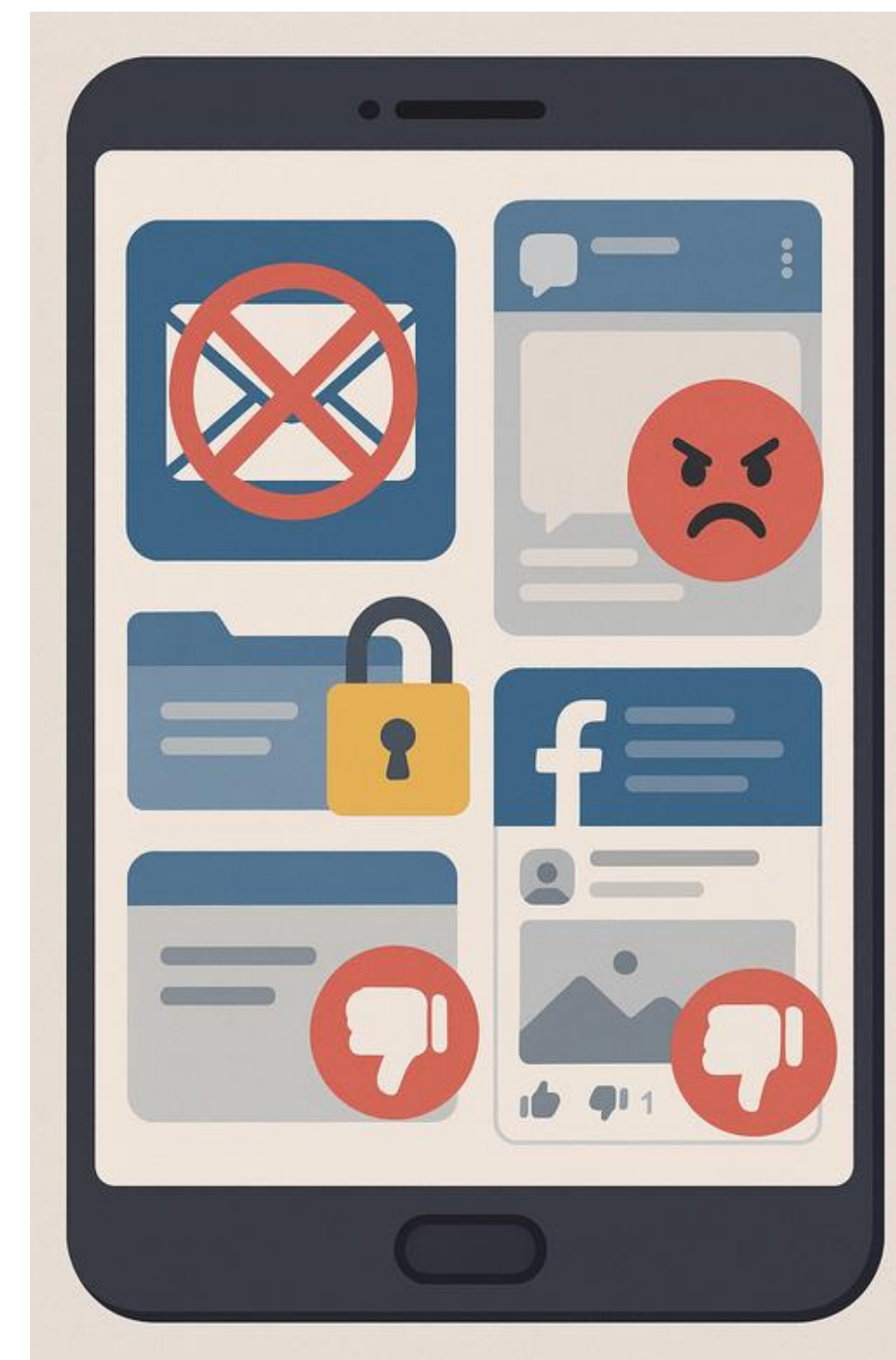
Wprowadzenie

- Cyberprzemoc (cybermobbing, cyberagresja, cyberbullying) stał się poważnym problemem ery cyfrowej;
- Dynamiczny rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) sprawił, że internet stał się miejscem nie tylko budowania interakcji, ale i stosowania agresji;
- Cyberprzemoc dotyka zarówno młodzież, jak i dorosłych, przenikając różne środowiska, w tym środowisko pracy.



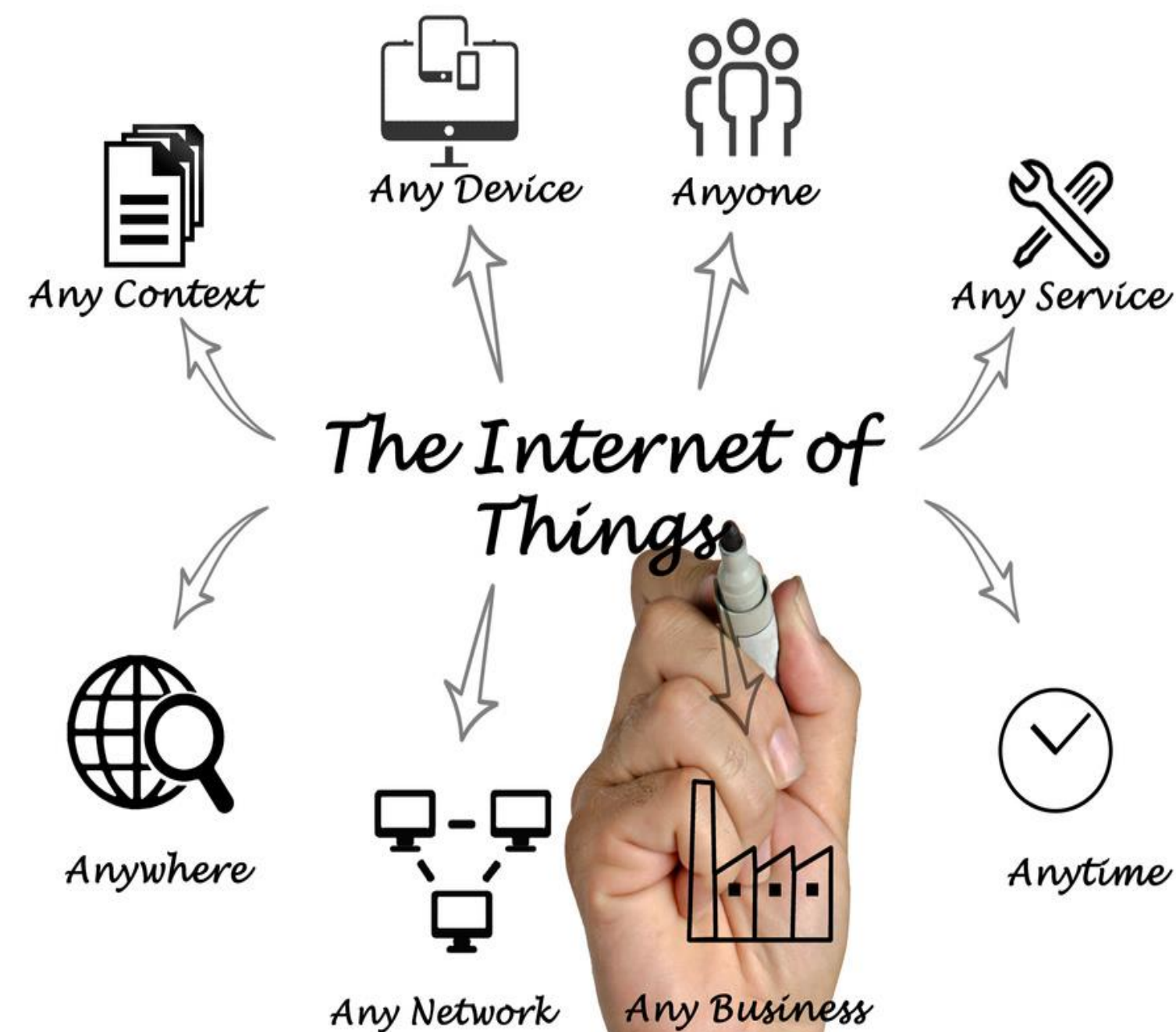
Czym jest cyberprzemoc w pracy?

„Wszelkie negatywne działania wynikające ze stosunków pracy, podejmowane za pomocą nowych technologii, występujące wielokrotnie i przez pewien okres czasu lub podejmowane co najmniej raz, ale istotnie ingerujące w życie osobiste pracownika i narażające go na publiczne ujawnianie prywatnych informacji drogą *online*” (Vranjes i in., 2017).



Unikalne cechy cyberprzemocy

- **Anonimowość sprawców** – sprawcy często ukrywają swoją tożsamość, co zwiększa ich poczucie bezkarności i utrudnia identyfikację.
- **Wszechobecność** – cyberprzemoc może dotyczyć pracownika w dowolnym miejscu i czasie.
- **Trwałość** – materiały udostępnione w sieci mogą pozostać dostępne przez lata.
- **Szybkość rozpowszechniania** – szkodliwe treści mogą w krótkim czasie dotrzeć do ogromnej liczby osób.



Przykłady cyberprzemocy w pracy

- Ignorowanie wiadomości/e-maili od pracownika.
- Publiczne krytykowanie pracy wykonywanej przez pracownika przy użyciu TIK.
- Utrudnianie pracownikowi dostępu do niezbędnych plików.
- Rozpowszechnianie plotek o pracowniku za pomocą TIK.
- Obrażanie lub zastraszanie pracownika za pomocą TIK.
- Udostępnianie prywatnych informacji pracownika.
- Hakowanie i wykorzystywanie danych pracownika.
- Kradzież w sieci tożsamości pracownika.

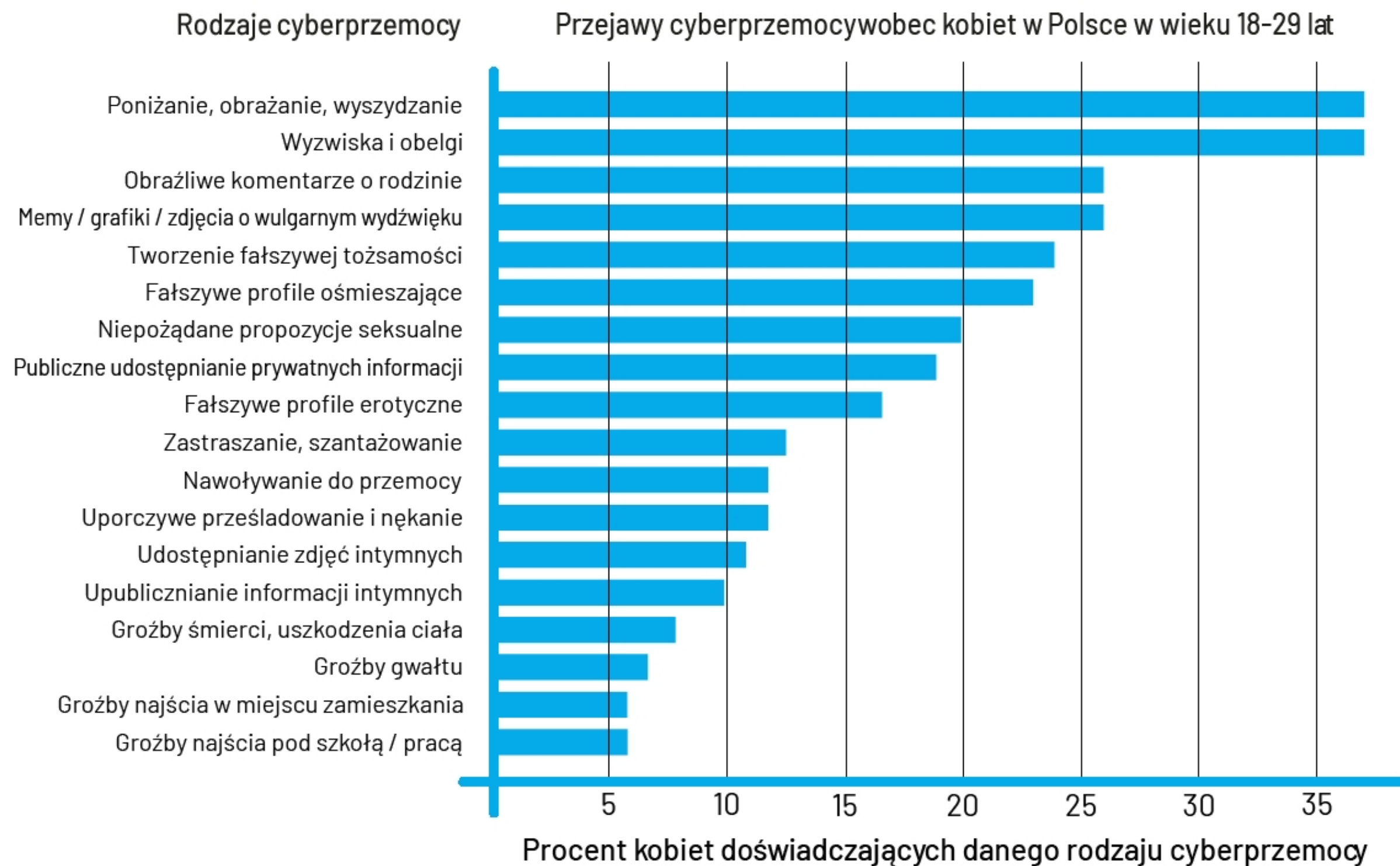


Cyberprzemoc w Polsce – badania Instytutu Psychologii Zdrowia

- Kobiety częściej zgłaszały przypadki cybermobbingu niż mężczyźni (15,2% vs. 10,4%)
- Osoby w wieku 31-40 lat najczęściej doświadczały cyberprzemocy w pracy (17%), w grupie powyżej 50. roku życia odsetek ten wynosił 8%
- Pracownicy zatrudnieni w organizacjach powyżej 500 osób rzadziej zgłaszali przypadki cybermobbingu niż osoby pracujące w małych firmach (do 50 osób)



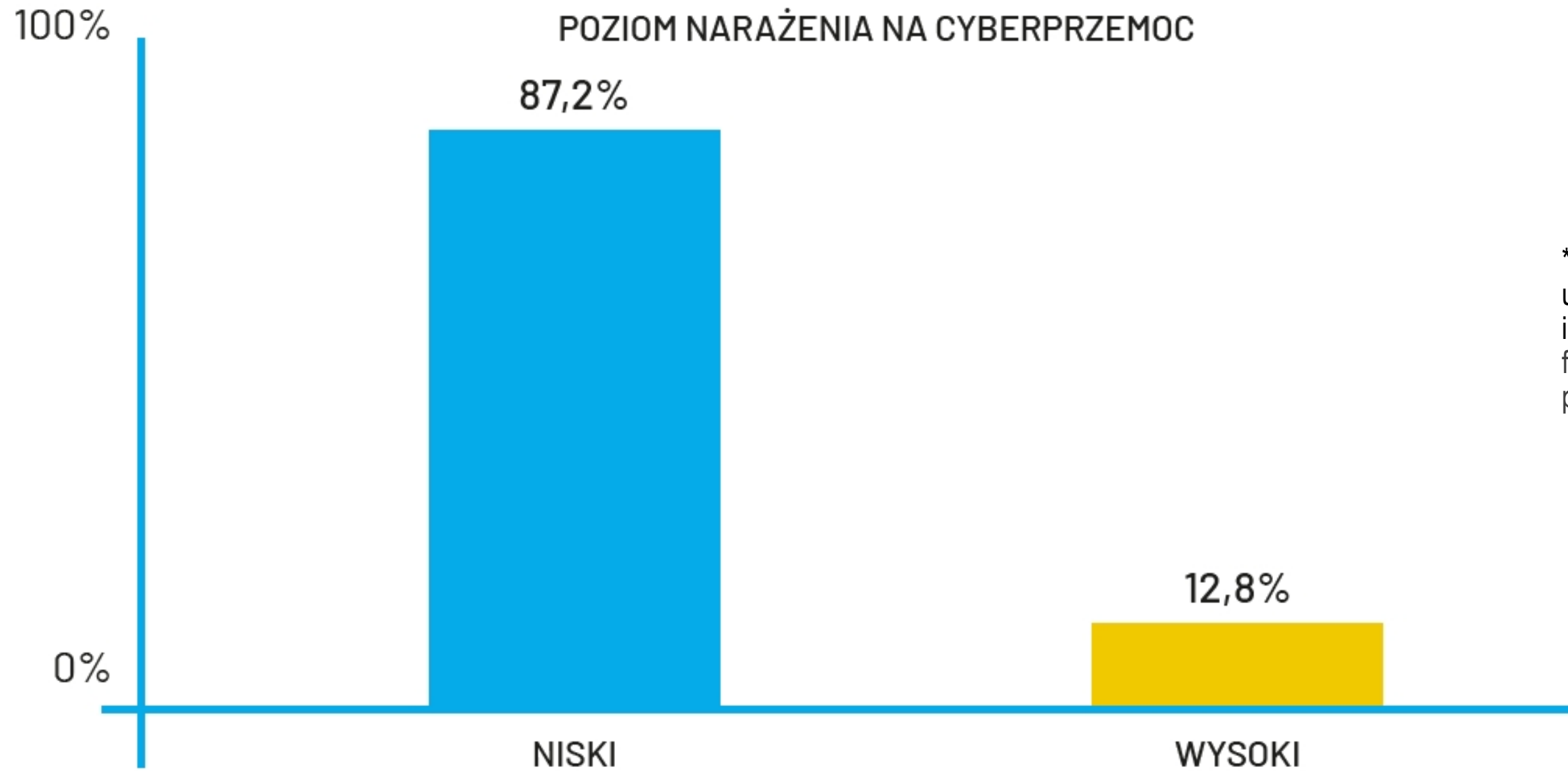
Cyberprzemoc wśród młodych kobiet – badania Instytutu Psychologii Zdrowia



Rysunek 1. Przejawy cyberprzemocy wobec kobiet w Polsce (w wieku 18-29 lat). Źródło: Niebieska linia (<https://www.niebieskalinia.pl/aktualnosci/artykuly-niebieskiej-linii/cyberprzemoc-realny-problem-wirtualnego-swiata-41532024>)



Wyniki badań CIOP-PIB*

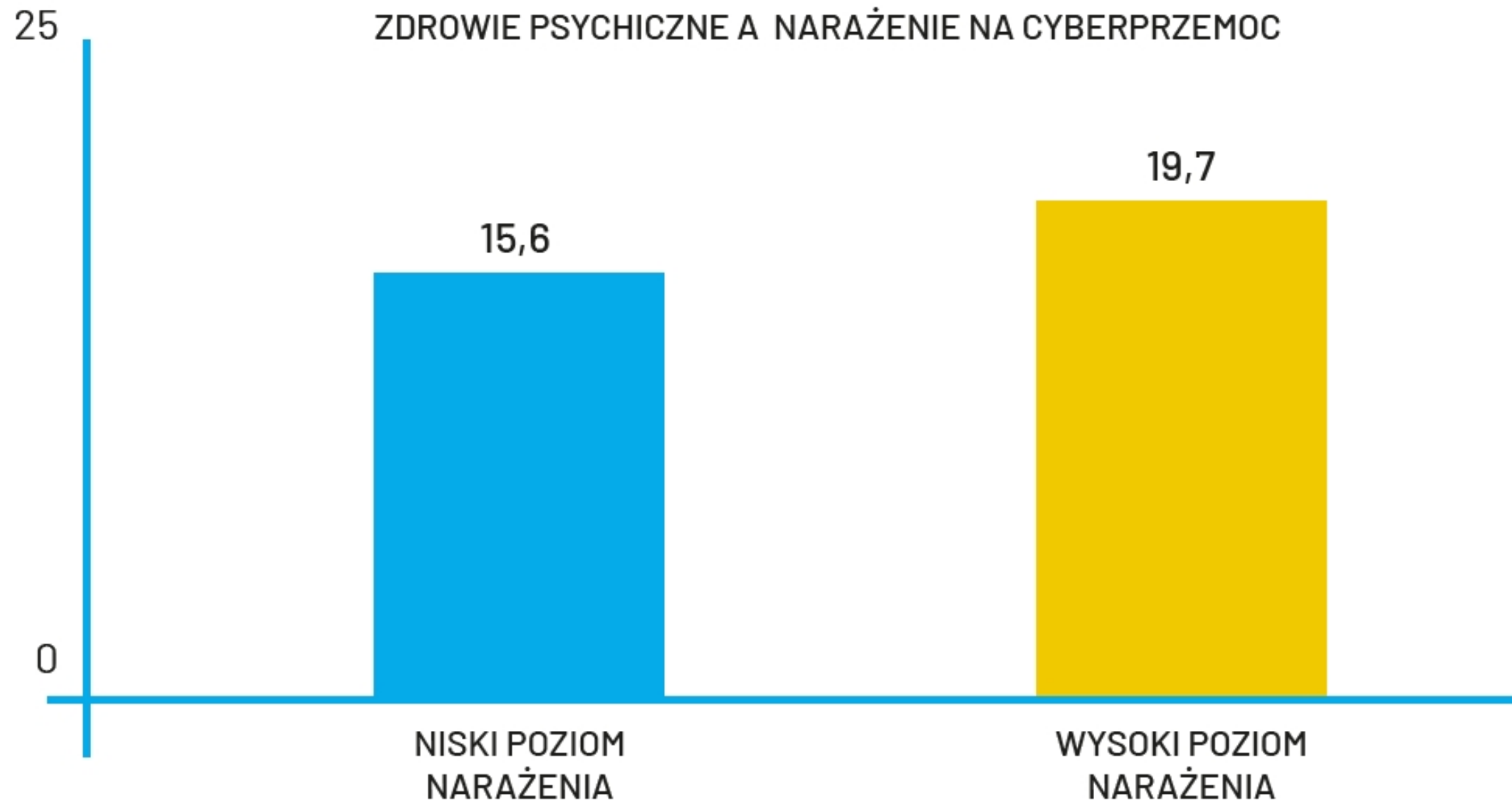


*W badaniu uczestniczyło 500 pracowników umysłowych reprezentujących trzy sektory: informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Rysunek 2. Poziom narażenia na cyberprzemoc wśród badanych pracowników (N=500)



Wyniki badań CIOP-PIB*



Rysunek 3. Stan zdrowia psychicznego a poziom narażenia na cyberprzemoc w pracy w grupie badanych (N = 500) (test U Manna-Whitneya, $p < 0,001$)



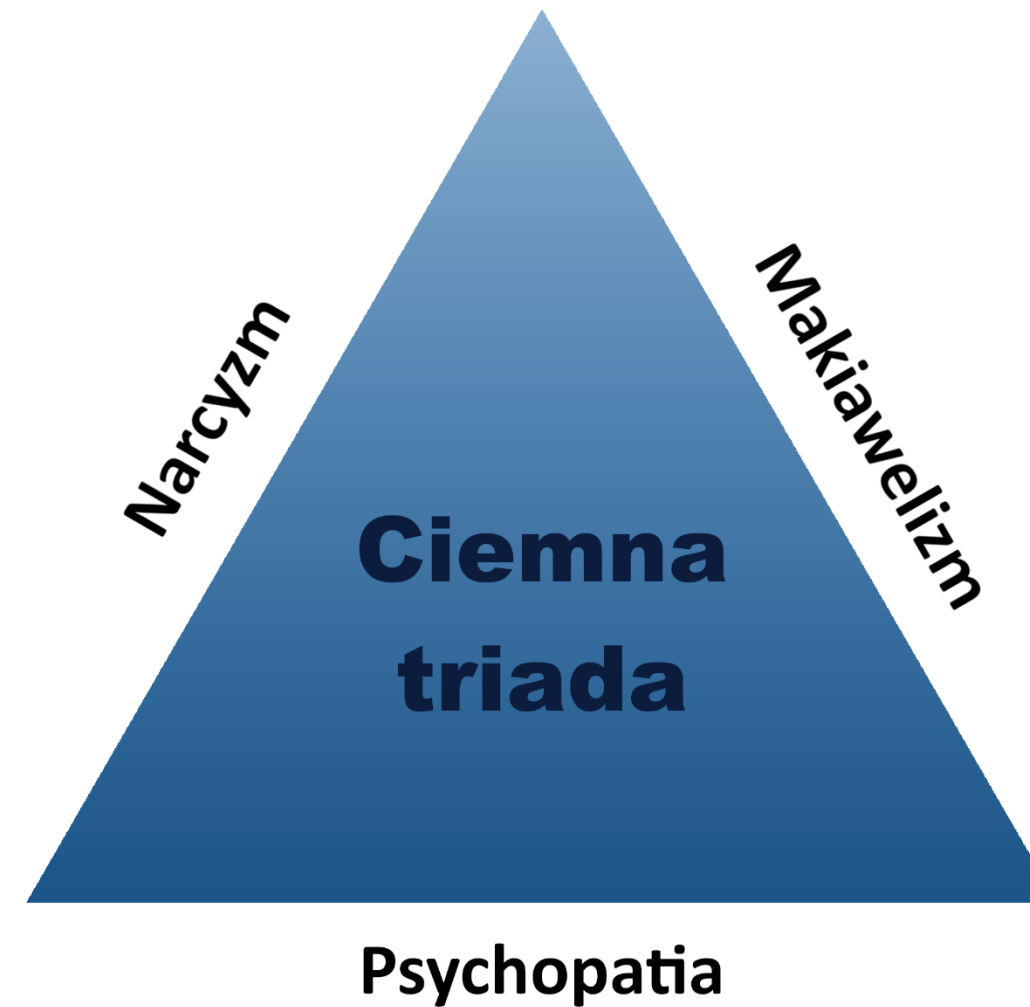
Przyczyny cyberprzemocy - sprawca

Cechy osobowości sprawców

- *Ciemna triada* (psychopatia, makiawelizm, narcyzm),
- Niska samoocena,
- Potrzeba dominacji,
- Skłonność do gniewu.

Motywy sprawców

- Zazdrość i rywalizacja,
- Chęć dominacji,
- Zemsta,
- Nuda.



Przyczyny cyberprzemocy - organizacja

Czynniki organizacyjne

- Niskie wsparcie społeczne,
- Konflikt *praca-życie prywatne*,
- Niska jakość przywództwa,
- niesprzyjający klimat społeczny.



Czynniki technologiczne

- Anonimowość *online*,
- Nieograniczony dostęp do narzędzi cyfrowych.



Konsekwencje cyberprzemocy dla pracowników

PSYCHOLOGICZNE

CHRONICZNY STRES
OBNIŻONA SAMOOCENA
BEZSILNOŚĆ I LĘK
PTSD, DEPRESJA

FIZYCZNE

BÓLE GŁOWY
ZABURZENIA UKŁADU
POKARMOWEGO
ZABURZENIA UKŁADU
KRAŻENIA
PROBLEMY ZE SNEM



SPOŁECZNE

UNIKANIE INTERAKCJI
POCZUCIE IZOLACJI
UTRATA ZAUFANIA DO
LUDZI



Konsekwencje cyberprzemocy dla organizacji

- Pogorszenie atmosfery w pracy i wzrost konfliktów,
- Spadek efektywności,
- Obniżenie zaufania w zespole,
- Wzrost absencji chorobowej,
- Wzrost rotacji pracowników i odpływ specjalistów,
- Straty wizerunkowe,
- Potencjalna utrata klientów,
- *Cyberloafing* jako forma radzenia sobie ze stresem, obniżająca produktywność.



Regulacje prawne w Polsce

W Polsce nie ma odrębnej ustawy o cyberprzemocy w pracy!

Kodeks karny

- Pomówienie (art. 212 KK),
- Zniesławienie i znieważenie (art. 216 KK),
- Stalking i uporczywe nękanie (art. 190a KK),
- Groźby karalne (art. 190 KK).

Kodeks cywilny (art. 23, 24)

- ochronę przed naruszeniem godności, dobrego imienia oraz prywatności (art. 23 KC),
- Zaniechania działań naruszających jego dobra osobiste (art. 24 KC).

Kodeks pracy (art. 94³)

- Kodeks pracy nie zawiera wprost regulacji dotyczących cybermobbingu, jednak odnosi się do mobbingu (art. 94³ KP), który może obejmować również formy cyfrowe.

Inne regulacje ustawowe

- Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, Dz. U. z 2024 r., poz. 928.



Regulacje międzynarodowe

Konwencja MOP nr 190 (zwalczanie przemocy i nękania w miejscu pracy)

Uchwalona w 2019 roku, uznaje cybermobbing jako formę przemocy i nękania. Nakłada na kraje członkowskie obowiązek wprowadzenia odpowiednich regulacji prawnych i środków ochrony przed przemocą w miejscu pracy. W Polsce trwają prace nad jej ratyfikacją.

Dyrektywa UE 2019/1937 (ochrona sygnalistów)

Dyrektywa zapewnia ochronę osobom zgłaszającym przypadki nadużyć, w tym mobbingu i cybermobbingu. Wprowadza mechanizmy ochrony przed represjami ze strony pracodawców.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 (zwalczanie przemocy wobec kobiet i przemocy domowej)

Dokument zawiera konkretne definicje cyberprzemocy i dotyczy wszystkich sfer życia (a więc i życia zawodowego). Musi być wdrożona do 2027 r. przez wszystkie państwa członkowskie UE.



Jak zapobiegać i radzić sobie z cyberprzemocą w miejscu pracy?

- Jasna polityka i procedury antyprzemocowe,
- Określenie zasad korzystania z technologii komunikacyjnych,
- Regularne szkolenia i kampanie edukacyjne,
- Mechanizmy anonimowego zgłaszania przypadków cyberprzemocy,
- Kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i etyce cyfrowej,
- Konsekwentne egzekwowanie sankcji wobec sprawców,
- Dostęp pracowników dotkniętych cyberprzemocą do profesjonalnego wsparcia m.in. psychologicznego.



Podsumowanie

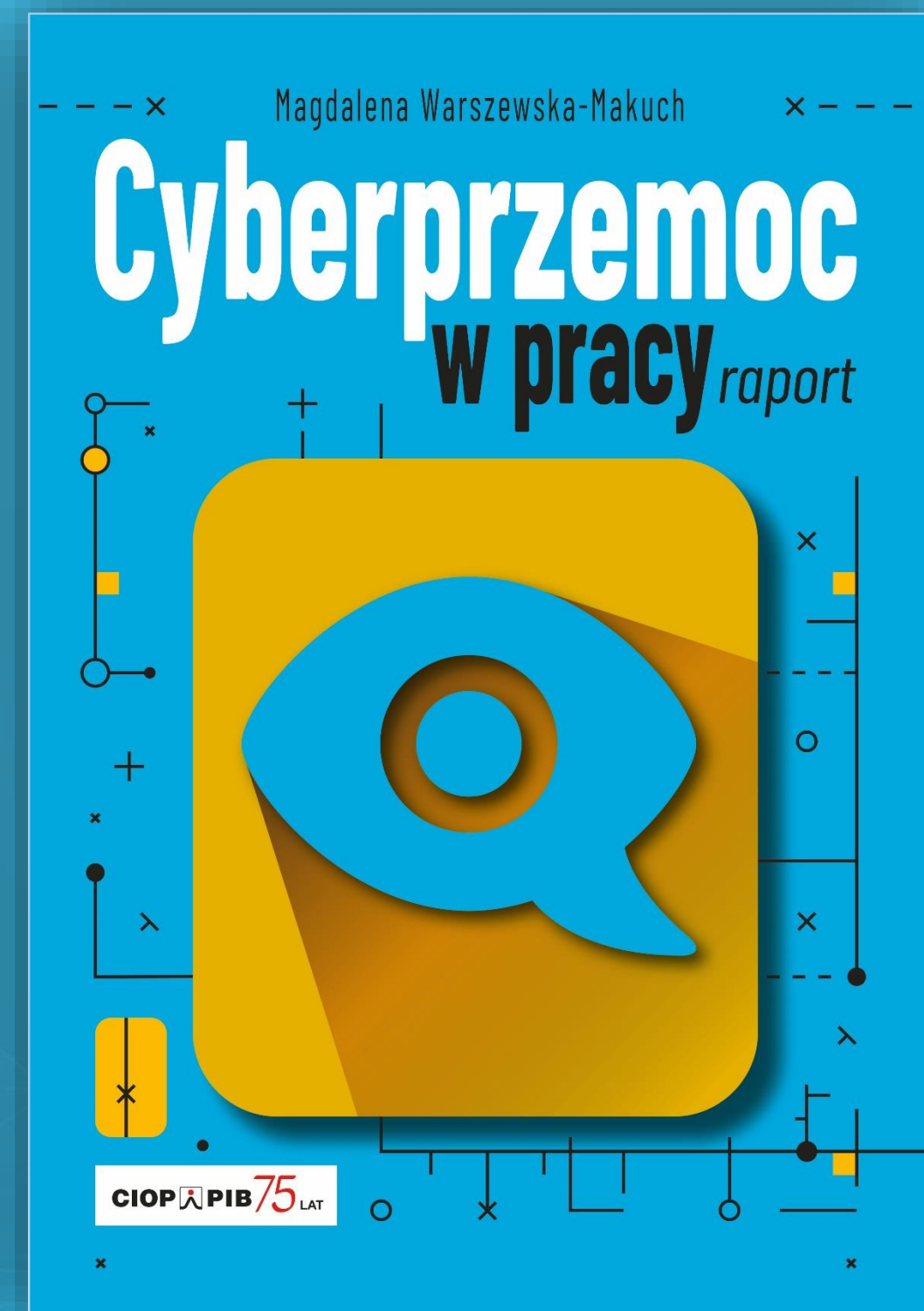
Cyberprzemoc to realne zagrożenie w środowisku pracy!

- Cyberprzemoc w pracy ma negatywne konsekwencje dla zdrowia pracowników i efektywności organizacji;
- Polskie prawo oferuje pewne możliwości reagowania, ale brakuje specyficznych regulacji;
- Kluczowa jest prewencja, edukacja i wdrożenie jasnych procedur postępowania w przypadku cyberprzemocy;
- Ważne jest budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i etyce cyfrowej.



Raport CIOP-PIB

<http://www.ciop.pl/cyberprzemoc-raport>



Inne publikacje na temat cyberprzemocy w pracy dostępne w serwisie CIOP-PIB

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/95907/Poradnik_program_treningu_regulacji_emocji_redkj.pdf



https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/96144/Radzenie_sobie_z_cyberprzemoca_w_miejscu_pracy.pdf



Dziękuję za uwagę!

Kontakt:

dr Magdalena Warszewska-Makuch

Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy

CIOP-PIB

tel. 22 6234609

e-mail: mawar@ciop.pl