

Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2023-2025

## Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym



### Profilaktyka cyberprzemocy

W październiku rozpoczęła się kolejna europejska kampania informacyjna z cyklu „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”. Będzie prowadzona w latach 2023-2025 pod hasłem „Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym”. Kampania jest koordynowana na poziomie międzynarodowym przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Organizatorem polskiej edycji kampanii jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB).

W kontekście rozwoju technologii cyfrowych, upowszechniającej się pracy zdalnej i dostępu do sieci istotne zmiany zachodzą także w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. Jednym z negatywnych zjawisk związanych z rozwojem technologii informacyjno-komunikacyjnych jest cyberprzemoc (ang. *cyberbullying*). Określa się tak formę agresji lub nękania, do których dochodzi w przestrzeni internetowej, w mediach społecznościowych lub za pośrednictwem innych technologii komunikacyjnych.

#### Cyberprzemoc w miejscu pracy

Cyberprzemoc w miejscu pracy rozumie się jako sytuację, w której pracownik w związku ze swoją pracą jest systematycznie narażony na negatywne działania podejmowane z wykorzystaniem nowych technologii<sup>1</sup>. Może to prowadzić do poważnych problemów ze zdrowiem psychicznym, w tym do myśli i zachowań samobójczych, a także być przyczyną depresji, lęku, obniżenia samooceny oraz izolacji społecznej.

Przykładami cyberprzemocy są:

- obelgi, zniewagi lub obraźliwe komentarze w mediach społecznościowych lub na forach internetowych;
- rozprzestrzenianie obraźliwych lub prywatnych zdjęć lub filmów danej osoby bez jej zgody;
- wysyłanie gróźb lub wyzwisk przez wiadomości e-mail, wiadomości tekstowe lub komunikatory internetowe;
- tworzenie fałszywych profili w mediach społecznościowych lub innego rodzaju oszustwa internetowe;
- wykluczanie lub izolowanie danej osoby w środowisku online;
- śledzenie i nieustanne nękanie danej osoby w internecie.

Cyberprzemoc w pracy może mieć swoje źródło w środowisku pracy i relacjach międzyludzkich – technologia staje się wtedy nośnikiem tego problemu, a sami pracownicy mogą nie zdawać sobie sprawy z tego, że ich zachowania w internecie mogą być zakwalifikowane jako cyberprzemoc. Sytuacjami lub stanami, które się do tego przyczyniają, są:

- konflikty interpersonalne: osoby w nie zaangażowane mogą wykorzystywać różne platformy internetowe, takie jak poczta elektroniczna,

komunikatory czy media społecznościowe, aby obrazić lub zaatakować innych pracowników;

- nadużycie władzy: przełożeni lub osoby na stanowiskach kierowniczych mogą wykorzystywać swoją pozycję w celu zastraszania lub atakowania innych pracowników za pośrednictwem internetu; może to obejmować także nadmierne kontrolowanie lub krytykowanie pracowników za pośrednictwem wiadomości e-mail lub komunikatorów;
- dyskryminacja i mobbing: pracownicy mogą stać się ofiarami cyberprzemocy z powodu swojej płci, orientacji seksualnej czy rasy, a mobbing i dyskryminacja przenoszą się do świata wirtualnego;
- stres zawodowy: wysoki poziom stresu i presja w miejscu pracy sprawiają, że pracownicy reagują emocjonalnie na wiele sytuacji, co może prowadzić do użycia internetu jako narzędzia do wyrażania frustracji i agresji wobec innych.

#### Jak przeciwdziałać cyberprzemocy?

Zapobieganie cyberprzemocy lub odpowiednie reagowanie na cyberprzemoc w miejscu pracy wymaga opracowania odpowiednich zasad postępowania, edukowania pracowników i promowania kultury wzajemnego szacunku. Świadomość przyczyn, konsekwencji i sposobów zapobiegania cyberprzemocy jest kluczowa z punktu widzenia rozwiązania tego problemu. Pracownicy powinni być zachęceni do zgłaszania wszelkich incydentów cyberprzemocy, z którymi się spotykają, w sposób gwarantujący poufność i bezpieczeństwo. W minimalizacji zagrożenia cyberprzemocą pomocne są także odpowiednie zabezpieczenia technologiczne, takie jak monitorowanie ruchu internetowego czy filtrowanie treści. Ofiary cyberprzemocy powinny mieć zapewnione wsparcie psychologiczne i dostęp do usług terapeutycznych lub doradczych.

Wioleta Klimaszewska

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: [wioleta.klimaszewska@ciop.pl](mailto:wioleta.klimaszewska@ciop.pl)

*Opracowano i wydano na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej [zadanie nr 7.ZS.08 pt. „Komunikowanie zagadnień bezpieczeństwa pracy w szczególności poprzez informacyjne kampanie społeczne (w tym kampanię Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy), media społecznościowe oraz newsletter, z uwzględnieniem współpracy z instytucjami krajowymi i międzynarodowymi”]. Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*

<sup>1</sup> M. Warszewska-Makuch, Radzenie sobie z cyberprzemocą w miejscu pracy. Warszawa: CIOP-PIB, 2022.