

RAPORT

PRZEMOC
WOBEC KOBIET
W ŚRODOWISKU
PRACY



FUNDACJA
START
TANGO

RAPORT

Przemoc wobec kobiet w środowisku pracy

Opracowanie raportu: dr Sławomir Dorocki

Korekta i redakcja tekstu: Iwona Siekierska

Korekta tekstu: Dagmara Wachna

Kraków grudzień 2022

Zadanie publiczne finansowane ze środków Miasta Krakowa. Projekt realizowany w ramach akcji Masz Głos Fundacji Batorego. Publikacja raportu odbywa się w ramach miejskiego programu 16 dni Przeciw Przemocy pod parasolem 'Krakowianki'.

Druk i rozpowszechnianie niniejszego raportu oraz korzystanie z zawartych w nim danych w całości lub w części jest dozwolone wraz z podaniem źródła: *'Raport dot. przemocy wobec kobiet w środowisku pracy, autor dr Sławomir Dorocki, wydawca Fundacja Start Tango, Kraków 2022'*.

Szanowni Państwo!

Oddajemy w Wasze ręce stworzony w Krakowie raport dotyczący przemocy wobec kobiet w środowisku pracy, w którym uwzględniliśmy wyniki anonimowych ankiet przeprowadzonych w 2022 roku wśród mieszkanki Krakowa.

Mamy nadzieję, że publikacja ta pozwoli dostosować pomoc świadczoną przez urzędy, instytucje i organizacje do realnych potrzeb poszkodowanych kobiet zarówno w Krakowie jak i pozostałych rejonach Polski.

Iwona Siekierska
Fundacja Start Tango

Spis treści

Przemoc wobec kobiet w miejscu pracy	2
Reakcje kobiet na przemoc	3
Reakcje otoczenia na przemoc	4
Skutki przemocy	5
Ankieta dotycząca przemocy wobec kobiet w środowisku pracy	6
Wielkość i struktura respondentek	6
Przemoc wobec kobiet w środowisku pracy	11
Przemoc psychiczna	13
Przemoc seksualna	24
Przemoc fizyczna	33
Dyskryminacja w miejscu pracy	42
Dlaczego otoczenie nie reaguje?	43
Czego chcą kobiety?	44
Edukacja i szkolenia w miejscu pracy	48
Wnioski	50

Przemoc wobec kobiet w miejscu pracy

Problem przemocy w środowisku pracy ze względu na płeć jest istotną kwestią, z którą należy się zmierzyć. Przeprowadzone przez Fundację Start Tango ankiety¹, odnoszące się do skali przemocy wobec kobiet w środowisku pracy, pokazały, że ponad 60% ankietowanych mieszanek Krakowa (w większości z wykształceniem wyższym) w ciągu ostatnich 10 lat doświadczyła przemocy w środowisku zawodowym, w tym 62% przemocy psychicznej, często towarzyszącej przemocy fizycznej (15%) i seksualnej (27%).

Dodatkowo kobiety doświadczały dyskryminacji ze względu na płeć oraz po urodzeniu dziecka/będąc w ciąży, co wpisuje się w ogólny problem dyskryminacji pracowników wypełniających obowiązki rodzicielskie (Czerniak-Swędzioł, 2020).

Przemoc odnotowano w każdej z badanych grup kobiet (sektor publiczny, biznes, kultura i sztuka), niezależnie od wieku i stażu pracy respondentek, jednak przemoc seksualna dotyczyła przede wszystkim najmłodszych, a fizyczna najstarszych z nich. Stan cywilny i przebywanie w związku nie chroniły kobiet przed aktami przemocy. Zachowania przemocowe miały różny charakter i przybierały różne formy. W przypadku przemocy psychicznej było to głównie umniejszanie kompetencji zawodowych. Przemoc seksualna to przede wszystkim uwagi i komentarze o charakterze seksualnym. Wymuszanie bliskiego kontaktu cielesnego lub nieudzielenie niezbędnej pomocy to najczęściej wskazywane formy przemocy fizycznej.

W porównaniu do struktury wiekowej i zawodowej całej populacji ankietowanych przemoc psychiczna dotyczyła głównie kobiet w wieku 35–44 lata z sektora publicznego oraz kultury i sztuki. Przemoc seksualna występowała głównie w sektorze biznesu oraz w stosunku do kobiet w wieku od 25 do 44 lata. Natomiast przemoc fizyczną odczuły głównie kobiety ze sfery kultury i sztuki, w wieku 35–44 lata.

¹ Ankiety przeprowadzone w ramach projektu „Badanie przemocy wobec Kobiet w środowisku pracy” były współfinansowane ze środków Miasta Krakowa. Zostaną one szczegółowo omówione w dalszej części raportu.

Jeśli chodzi o staż pracy, największą grupą wśród poszkodowanych były kobiety pracujące dłużej niż 3 lata. Przemoc wobec nich stosowały zazwyczaj osoby zajmujące wyższe stanowisko, a w przypadku przemocy seksualnej osoby na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym.

Reakcje kobiet na przemoc

Niezależnie od rodzajów aktów przemocy tylko mniej niż połowa poszkodowanych kobiet podjęła konkretne działania w związku z doznanymi krzywdami, zwłaszcza w przypadku przemocy seksualnej. Tak niski odsetek reakcji spowodowany był głównie wstydem i chęcią uniknięcia skandalu (ok. 68% niezgłoszonych przypadków przemocy seksualnej), czemu sprzyjała postawa otoczenia i atmosfera w środowisku pracy – w 30% przypadków dawano przyzwolenie na przemoc lub usprawiedliwiano sprawcę. Z badań wynika więc, że to osoby doświadczające przemocy, a nie sprawcy, poszukują winy w swoim zachowaniu i wstydzą się, o czym mogą świadczyć otwarte wypowiedzi kobiet, obwiniających się o zaistnienie sytuacji: *mogłam zareagować wcześniej; mogłam powiedzieć stanowczo nie; mogłam powiedzieć, że pewne rzeczy mi się nie podobają; powinnam była bardziej stanowczo zareagować*. Obawa przed konsekwencjami zawodowymi znalazła się dopiero na trzecim miejscu.

Jeśli chodzi o skalę działań podejmowanych przez osoby doświadczające przemocy, najlepsza sytuacja (najwięcej podjętych działań) miała miejsce w przypadku przemocy fizycznej, na którą zareagowało 58% respondentek. Kobiety zwracały uwagę, że nie podjęły konkretnych działań z obawy przed konsekwencjami zawodowymi, a także ze względu na brak wiedzy na temat tego, co należy zrobić, brak dowodów oraz brak świadomości, że pewne zachowania są formą przemocy. Również w przypadku aktów przemocy psychicznej oprócz obaw przed utratą pracy kobiety wskazywały głównie na brak wiedzy i dowodów oraz brak wsparcia współpracowników.

Niezależnie od formy przemocy najrzadziej jakiegokolwiek działania podejmowały kobiety ze sfery biznesu, szczególnie jeśli sprawcą była osoba znajdująca się na wyższym szczeblu zawodowym.

Wiele kobiet zwracało uwagę, że nie podjęto żadnych działań, ponieważ przemoc była powszechna i dotyczyła wielu współpracowników, którzy też na nią nie reagowali. W przypadku sfery biznesu część kobiet z perspektywy czasu uważa, że wystąpienie aktu przemocy było sygnałem do zmiany pracy. Nasuwa się tu analogia do decyzji kobiet odnośnie rozwodu. Z przeprowadzonych badań (Dobranowska, 2006; Kuczyńska, 2020) wynika, że część kobiet była nieszczęśliwa w związku, ale nie umiała podjąć decyzji o jego zakończeniu ze względów kulturowych lub ekonomicznych. Dopiero akt przemocy fizycznej lub psychicznej ze strony partnera skłonił je do rozwodu, co z perspektywy czasu uważają za pozytywne. Należy pamiętać, że w przypadku sfery biznesu poszkodowanymi były kobiety najmłodsze spośród wszystkich ankietowanych i one też jako jedyne udzielały odpowiedzi typu: *szkoda mi życia zmarnowanego na tę sytuację*, tłumacząc tym brak podjęcia konkretnych kroków prawnych w przypadku wystąpienia przemocy i zmianę miejsca pracy po jej wystąpieniu.

Wśród działań podejmowanych przez ofiary przemocy najczęściej znajduje się zgłoszenie sprawy przełożonym lub pracodawcy oraz poszukiwanie pomocy wśród rodziny, przyjaciół lub współpracowników. Incydentalnie zdarzały się przypadki zgłoszenie sprawy poza miejscem pracy, jak oddanie sprawy do sądu lub zwrócenie się do związków zawodowych i służb mundurowych. Wykorzystanie tych instytucji miało miejsce głównie w przypadku sektora publicznego oraz kultury i sztuki.

Reakcje otoczenia na przemoc

Według większości ankietowanych kobiet inne osoby w ich środowisku pracy były świadome aktów przemocy, jednakże ograniczały się do cichego wsparcia, rzadko oferując publiczne poparcie lub uczestniczenie w procesach sądowych. W 67% przypadków reakcja otoczenia była wręcz negatywna. Na pierwszym miejscu wśród takich działań znalazło się ciche przyzwolenie na przemoc oraz tzw. zmowa milczenia. Współpracownicy zachęcali również osoby doświadczające przemocy do przemilczenia sprawy i rezygnacji z dochodzenia swoich praw. W wielu przypadkach usprawiedliwiano sprawcę.

Brak wsparcia ze strony otoczenia wynikał głównie z obawy przed utratą pracy albo możliwymi represjami ze strony przełożonych lub współpracowników. Zauważalny był także

brak empatii między współpracownikami. W wypowiedziach otwartych pojawiał się też wątek osób negujących występowanie przemocy wobec kobiet w środowisku pracy, uznających to zjawisko za marginalne i incydentalne. Postawy nihilizmu oraz umniejszanie rozmiaru problemu są według psychologów jedną z częstych postaw w sytuacji poczucia zagrożenia lub przeżytej traumy (Gulla, 2020).

Skutki przemocy

Poszkodowane kobiety odczuwały skutki przemocy głównie w sferze zdrowia i relacji społecznych. Brakuje na ten temat dokładnych informacji, ale na podstawie wypowiedzi otwartych rysuje się obraz traumy i potrzeby pomocy psychologicznej, zwłaszcza w przypadku przemocy psychicznej.

Jak potwierdzają badania (Tatar, Yüksel, 2019), u połowy osób doznających przemocy w pracy, w tym głównie mobbingu, zdiagnozowano zespół stresu pourazowego (PTSD, ang. *post-traumatic stress disorder*), dotyczący nie tylko weteranów wojennych, ale również osób doświadczających przemocy, z charakterystycznym stanem bezradności i poczuciem zagrożenia (Cebella, Łucka, 2007). Do objawów PTSD zalicza się m.in. nadmierne pobudzenie i przebywanie w stanie ciągłej gotowości - uczucia jakby niebezpieczeństwo miało w każdej chwili powrócić; przeżywaniem przemocy w snach i nawracających wspomnieniach - towarzyszące im emocje mogą dorównywać tym, które dana osoba odczuwała w chwili aktu przemocy; ograniczenie spostrzegania i zachowania - stan odrętwienia, odizolowania od emocji, częściowe znieczulenie lub utrata poszczególnych wrażeń, zubożenie emocjonalne i bierność oraz poczucie winy ofiary przemocy - uczucie bycia winnym, rozmyślanie o swojej bezradności, o tym, że można zapobiec przemocy (Cebella, Łucka, 2007). Objawom tym mogą towarzyszyć depresja, dystymia, objawy somatyczne lub uzależnienie od alkoholu oraz substancji psychoaktywnych pogarszające relacje społeczne (Nitsch i in., 2015). Pamiętać należy także, że mobbing w pracy jest jedną z przyczyn samobójstw (Balducci i in., 2009). Równocześnie wskazanie braku negatywnych skutków doznanej przemocy może być następstwem eskapizmu i wypychania niechcianych wspomnień oraz ich negacji (Łoza, Polikowska, 2016).

Ankieta dotycząca przemocy wobec kobiet w środowisku pracy²

Wielkość i struktura respondentek

Anonimowe ankiety online mające na celu określenie możliwej skali przemocy wobec kobiet w środowisku pracy przeprowadzono w okresie sierpnia i września 2022 roku. Respondentkami były mieszkanki Krakowa, które w ciągu ostatnich 10 lat pracowały (bez względu na formę zatrudnienia) w sektorze działalności publicznej (w tym w urzędach samorządowych oraz państwowych, na uczelniach i w służbach mundurowych), w sektorze kultury i sztuki (aktorki, pisarki, malarki, tancerki i pozostałe artystki) oraz w biznesie (właścicielki firm i spółek oraz ich pracownice).

W tworzeniu ankiety wzięły udział przedstawicielki wszystkich grup badanych kobiet, osoby poszkodowane przemocą oraz psycholożka, których to uwagi zostały uwzględnione w treści formularza internetowego sondażu. W celu zapewnienia bezpieczeństwa respondentek i otrzymania rzetelnych wyników ankiet zlecono ich wykonanie centrum naukowo-badawczemu z siedzibą w innym mieście.

Tab. 1. Podział ankietowanych osób według rodzaju działalności

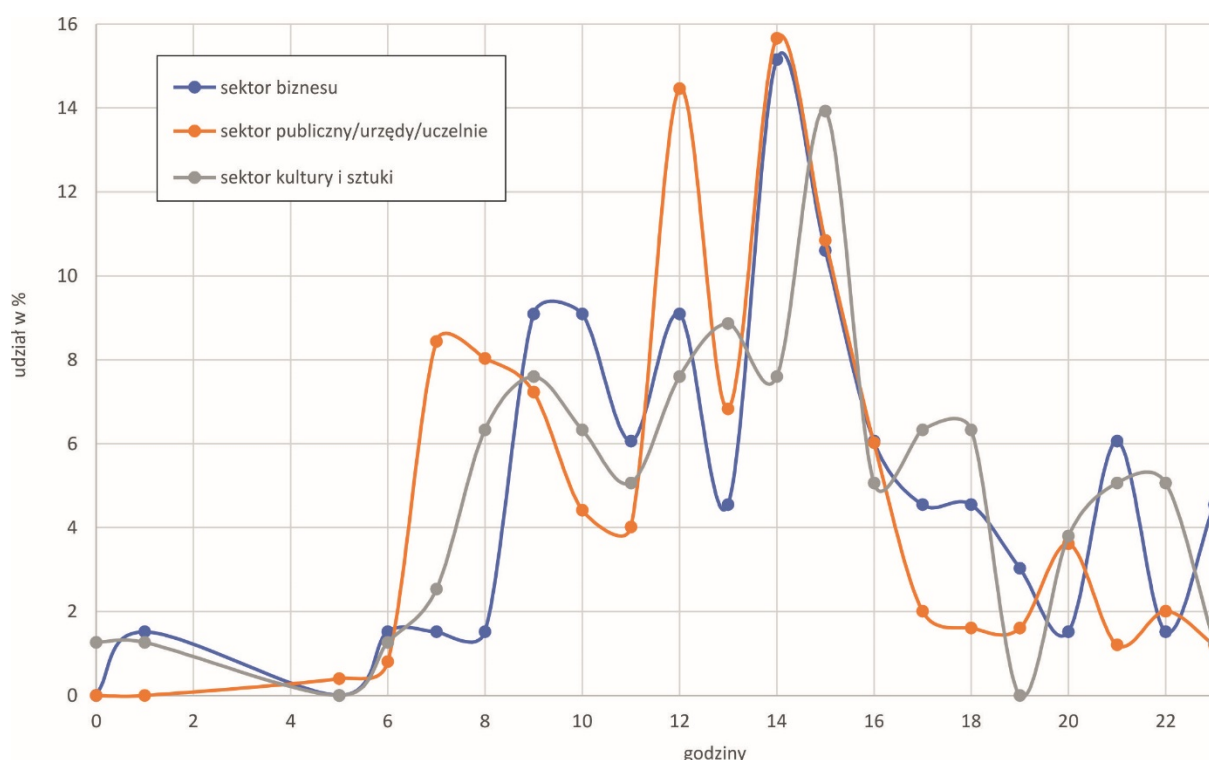
Rodzaje działalności	Sierpień	Wrzesień	Ogółem	Udział w %
Sektor publiczny/urzędy/uczelnie	16	234	250	62,81
Sektor kultury i sztuki	14	67	81	20,35
Sektor biznesu	26	41	67	16,83
Ogółem	56	342	398	100,00

Wśród 398 respondentek najwięcej było przedstawicielek sektora publicznego (ok. 63%) (tab. 1), na co wpływ miała otwartość przedstawicieli tego sektora i ich pomoc w dotarciu do respondentek. Czas i dni tygodnia, w których wypełniano ankiety, były charakterystyczne dla badanych grup kobiet, co pozwala przypuszczać, że wypełniały je osoby, do których była skierowana.

² Przeprowadzona w ramach projektu „Badanie przemocy wobec kobiet w środowisku pracy” w ramach akcji Masz Głos Fundacji Batorego współfinansowanego ze środków Miasta Krakowa.

W przypadku sektora publicznego ankiety były wypełniane przede wszystkim we wrześniu, po zakończeniu ‘sezonu urlopowego’. W przypadku kobiet ze sfery biznesu nie zaobserwowano tak wyraźnej dysproporcji w okresie wypełniania ankiety (okres wakacyjny a wrzesień). W większości przypadków, tj. w 91%, ankiety były wypełniane od poniedziałku do piątku, co może świadczyć o aktywności zawodowej ankietowanych. Jedynie w przypadku sektora kultury i sztuki dodatkowo – poza weekendem – nie wypełniano ankiet również w poniedziałek, co mogło mieć związek ze zwyczajowym dniem wolnym w tego rodzaju placówkach.

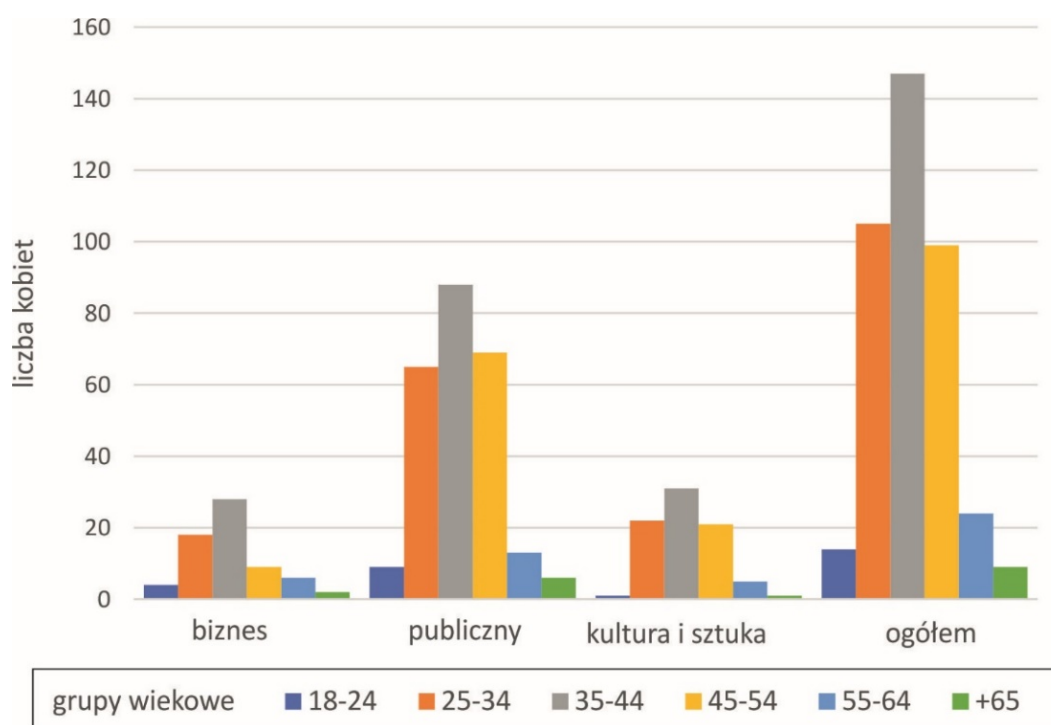
Ryc. 1. Czas wypełniania ankiety według sektorów



Czas wypełnienia ankiety online pozwala określić, jakie są przypuszczalne godziny pracy respondentek. Osoby zaliczające się do sfery biznesu oraz kultury i sztuki częściej wypełniały ankietę przed godziną szóstą rano i po godzinie piętnastej po południu niż przedstawicielki sektora publicznego lub pracownice urzędów i uczelni (ryc. 1). Wydaje się, że ma to związek z charakterem wykonywanej pracy, która nie ma ściśle ustalonych godzin, inaczej niż w przypadku urzędników publicznych czy administracji lokalnej i krajowej. Na podstawie powyższych obserwacji można uznać, że ankietę wypełniały osoby, do których była ona skierowana.

Ankieta wypełniła w sumie 398 kobiet. Z danych GUS dla Krakowa wynika, że w branżach związanych z działalnością finansową i ubezpieczeniową, działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, administrowaniem oraz działalnością wspierającą, edukacją, opieką zdrowotną i pomocą społeczną, a także z działalnością powiązaną z kulturą, rozrywką i rekreacją w grudniu 2020 roku pracowało 103 687 kobiet. Przy szacowanej wielkości frakcji wynoszącej 50% oraz poziomie istotności 0,1% i dopuszczalnym błędzie 10% istotna statystycznie próba powinna liczyć 270 osób. Zatem możemy uznać, że próba licząca prawie 400 kobiet z uwzględnieniem powyższych założeń jest istotna statystycznie, o poziomie istotności 0,1% i dopuszczalnym błędzie 10%.

Ryc. 2. Liczba ankietowanych według wieku i sektora

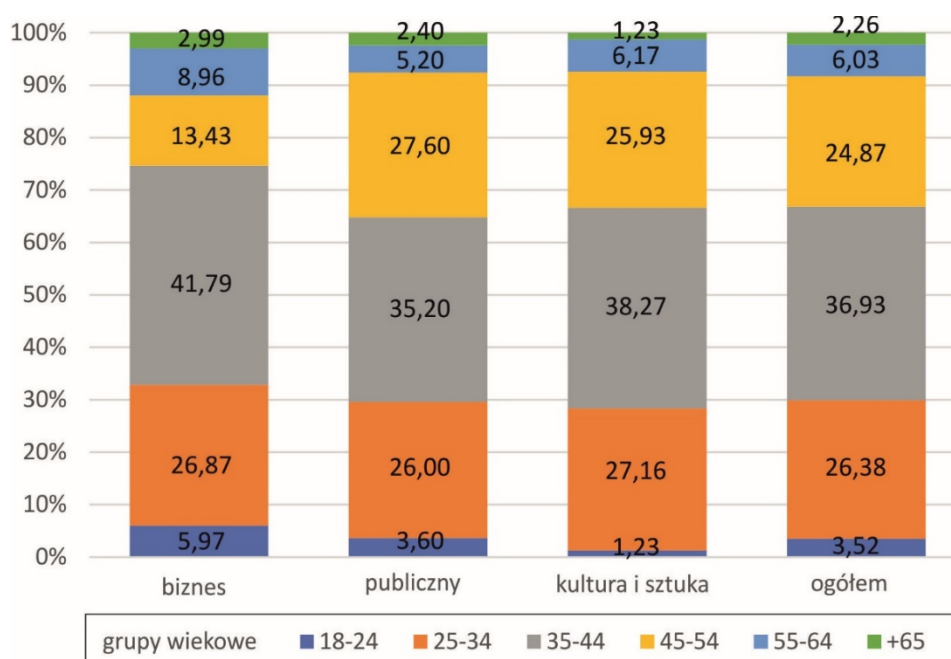


Odnośząc się do struktury wiekowej respondentek, trzeba zauważyć, że najwięcej, bo 147 kobiet, mieściło się w przedziale wieku 35–44 lat. Odnosi się to do wszystkich analizowanych sektorów aktywności zawodowej (ryc. 2). Następne, jeśli chodzi o liczebność, były osoby w wieku 25–34 lat oraz 45–54 lat – obie grupy liczyły po ok. 100 kobiet. W sumie przedstawicielki trzech grup wiekowych (od 25 do 54 lat) stanowiły ponad 88% ankietowanych (ryc. 3).

Przy podziale według rodzajów działalności najmłodsze kobiety pochodziły z sektora biznesu (średnia 39,4 lat), podczas gdy średni wiek kobiet z sektora publicznego oraz kultury i sztuki był bardzo zbliżony i wynosił 40,5 lat. Najniższy był udział osób powyżej 65 lat, co

związane jest z systemem emerytalnym w Polsce i wiekiem przejścia kobiet na emeryturę. Wyraźnie też w stosunku do innych grup wiekowych oraz rodzaju działalności gospodarczej wyróżniał się sektor biznesu. Udział kobiet do 24 lat był tam prawie dwa razy większy niż w innych sektorach, a jednocześnie w ankiecie uczestniczyło dużo kobiet powyżej 55 lat. Na podstawie wieku respondentek można uznać, że w większości były to kobiety, które miały co najmniej kilkuletnie doświadczenie zawodowe.

Ryc. 3. Udział ankietowanych według wieku i sektora



Tab. 2. Struktura wykształcenia ankietowanych kobiet

Sektor	Wykształcenie			Wykształcenie (w %)		
	Zasadnicze zaw.	Średnie	Wyższe	Zasadnicze zaw.	Średnie	Wyższe
Biznesu	1	8	58	1,49	11,94	86,57
Publiczny	1	9	240	0,40	3,60	96,00
Kultury i sztuki	-	2	79	-	2,47	97,53
Ogółem	2	19	377	0,50	4,77	94,72

Spośród ankietowanych kobiet prawie 95% posiadało wykształcenie wyższe (tab. 2). Największy udział kobiet z takim wykształceniem odnotowano w sektorze kultury i sztuki (97,5%), niewiele niższy w sektorze publicznym (96%). W strefie biznesu udział kobiet z wykształceniem wyższym wynosił 86,6%, podczas gdy z wykształceniem średnim ok. 12%. Związane jest to głównie z największym udziałem w tym sektorze kobiet do 24 lat, co wpłynęło na ogólny poziom wykształcenia. Można zatem uznać, że struktura wykształcenia okazała się

bardzo podobna we wszystkich analizowanych sektorach aktywności zawodowej, a w zdecydowanej większości ankietowane osoby posiadały wysokie kompetencje zawodowe.

Przemoc wobec kobiet w środowisku pracy

Przemoc jest obecnie zjawiskiem wszechobecnym. Występuje w różnych środowiskach i we wszystkich sferach życia, w tym w środowisku pracy. We współczesnym świecie przemoc jest zjawiskiem coraz bardziej widocznym i niepokojąco narastającym (Helios, Jedlecka, 2017). Pod pojęciem przemocy najczęściej rozumie się relację między ludźmi, która opiera się na użyciu swojej przewagi fizycznej, psychicznej lub zawodowej w celu skrzywdzenia innej osoby (Rudniański, 1997). W analizowanym badaniu podjęto zatem próbę określenia poziomu form przemocy związanej zarówno z płcią, jak i zależnościami, często hierarchicznymi, panującymi w miejscu pracy.

W przeprowadzonej ankiecie jako pierwsze zadano pytanie: *Czy w ciągu ostatnich 10 lat doświadczyła Pani przemocy w środowisku pracy?* Spośród wszystkich ankietowanych 160 kobiet odpowiedziało twierdząco, co stanowiło około 40,2% całej próby. Równocześnie aż 98 ankietowanych kobiet (24,6%) wybrało odpowiedź: *Nie jestem pewna*. Odpowiedź przeczącą wybrało z kolei 140 kobiet. W dalszej kolejności analizie poddano wspólnie przypadki kobiet, które odpowiedziały: *tak*, jak i tych, które wybrały opcję: *nie jestem pewna*, uznając, że w obu przypadkach mamy do czynienia z aktami przemocy w środowisku pracy.

Sumując przypadki przemocy w środowisku pracy podzielone według jej rodzaju, widzimy, że było ich 416 (tab. 3). Daje to średnio 1,6 aktu przemocy na kobietę w ciągu 10 lat.

Ponad połowa wskazanych przez respondentki zdarzeń to przemoc psychiczna (247 przypadków). Na drugim miejscu według liczebności aktów przemocy w miejscu pracy wskazano na przemoc seksualną (109 przypadków). Natomiast przemoc fizyczną stanowiło około 14% wskazanych w ankiecie zdarzeń. Jednocześnie w około 30% zdarzeń kobiety nie były pewne, czy dane zachowanie nosiło znamiona przemocy. Największe wątpliwości występowały w sytuacji przemocy psychicznej (36%) i seksualnej (31%). W przypadku przemocy fizycznej udział osób niepewnych był najmniejszy i wynosił tylko 15%. Można zatem uznać, że kobiety mają największy problem z rozpoznawaniem i definiowaniem przemocy psychicznej i seksualnej, co wynika z charakteru tego typu przemocy (Kaczyńska-Maciejowska, 2002).

Tab. 3. Liczba przypadków przemocy według jej rodzaju

Odpowiedź	Psychiczna		Seksualna		Fizyczna		Ogółem
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	
Tak	158	63,97	75	68,81	51	85,00	284
Nie jestem pewna	89	36,03	34	31,19	9	15,00	132
Ogółem	247	100,00	109	100,00	60	100,00	416

Spośród wszystkich ankietowanych kobiet tylko jedna osoba nie wskazała na żaden z proponowanych trzech rodzajów przemocy, jednakże stwierdziła, że doznała prześladowania z powodu urodzenia dziecka, nie określając szczegółowo jego formy. Równocześnie 6 kobiet nie były pewnych, czy doznały przemocy i dlatego nie zaznaczyły one żadnego rodzaju przemocy lub prześladowania (ryc. 4). Wydaje się zatem, że jednym z problemów pojawiających się na początku analizy jest rozpoznanie aktów przemocy i jej zakwalifikowanie.

Tab. 4. Liczba przypadków przemocy według jej rodzaju

Odpowiedź	Liczba rodzajów przemocy				Ogółem
	0	1	2	3	
Tak	1	65	63	31	160
Nie jestem pewna	6	56	32	4	98
Ogółem	7	121	95	35	258
	2,71%	46,90%	36,82%	13,57%	100%

Tab. 5. Liczba przypadków przemocy według jej rodzaju

Typ	Psychiczna (p)	Seksualna (s)	Fizyczna (f)	Ogółem
P	118	-	-	118
S	-	3	-	3
PS	70	70	-	140
FP	24	-	24	48
FS	-	1	1	2
FPS	35	35	35	105
ogółem	247	109	60	416

Rodzaje przemocy: P – psychiczna, S – seksualna, F – fizyczna

Prawie połowa spośród kobiet, które w ciągu ostatnich 10 lat doznały przemocy, doświadczyła tylko jednego jej rodzaju (46,9%), podczas gdy druga połowa była narażona na przemoc w kilku formach. W około 37% przypadków były to dwa rodzaje przemocy, a w 13,6% wszystkie (trzy³) wymienione rodzaje przemocy (tab. 5). W siedmiu przypadkach kobiety nie wskazały na żaden rodzaj doznanej przemocy. Jednocześnie część respondentek zwracała

³ W literaturze tematu oprócz przemocy psychicznej, seksualnej i fizycznej pojawia się także przemoc ekonomiczna (Jedlecka, 2017), charakterystyczna dla przemocy domowej, która w tej analizie została pominięta.

uwagę, że trudno rozgraniczyć przemoc psychiczną, seksualną i fizyczną, ponieważ bardzo często przemoc seksualna nosi również znamiona przemocy fizycznej, tak samo jak przemoc fizyczna ma cechy przemocy psychicznej.

Tak więc kobiety w większości przypadków doznawały różnych rodzajów przemocy. Na 416 przypadków tylko 121 kobiet doświadczyło przemocy tylko w jednej formie. W 118 przypadkach była to przemoc psychiczna (ryc. 5). Przemoc seksualna zawsze była związana z przemocą psychiczną, a tylko w jednym przypadku z przemocą fizyczną. Przemoc fizyczna nie wystąpiła wśród ankietowanych samodzielnie, a była w 48 przypadkach powiązana z przemocą psychiczną. W 25% przypadków kobiety doznały w ciągu 10 lat wszystkich trzech rodzajów przemocy.

W dalszej części raportu odniesiono się do poszczególnych form przemocy, dokonując ich szczegółowej analizy.

Przemoc psychiczna

Przemoc psychiczna inaczej bywa nazywana emocjonalną i wiąże się z naruszeniem godności osobistej (Helios, Jedlecka, 2017). O ile przemoc fizyczna jest łatwo zauważalna, dostrzeżenie przemocy psychicznej/emocjonalnej często bywa trudne (Wróbel, 2020). Przemoc psychiczna może przybierać różne formy, jedną z nich jest przemoc werbalna, która często pojawia się w środowisku pracy (Stawiarska-Lietzau, Łuźniak-Piecha, 2017).

Przemoc psychiczna była najczęściej spotykanym rodzajem przemocy w środowisku pracy wśród ankietowanych kobiet w ciągu ostatnich 10 lat. Spośród wybranych form przemocy psychicznej najczęściej wskazywano na umniejszanie kompetencji zawodowych (tab. 6). Kolejną grupą najczęściej wskazywanych form przemocy psychicznej, z podobną wartością średnią i z większym zróżnicowaniem odpowiedzi (SD – odchylenie standardowe), były w kolejności takie jej formy, jak: manipulowanie dla własnych celów, zawstydzanie, stałe ocenianie, bezpodstawna krytyka, brak właściwego wsparcia, ośmieszanie i przypisywanie sobie cudzych zasług. Kolejną grupą rzadziej wskazywanych form przemocy psychicznej były w kolejności: niszczenie reputacji, plotki, obmawianie za plecami, wciąganie w konflikty,

wymuszanie posłuszeństwa i podporządkowania, upokarzanie⁴ słowne/gestem, ciągłe niepokojenie, poniżanie słowne, próba izolacji lub wyeliminowania z grupy i wyśmiewanie opinii, poglądów, przekonań (ryc. 4).

Tab. 6. Średnia wartość form przemocy psychicznej doświadczanej przez ankietowane kobiety.

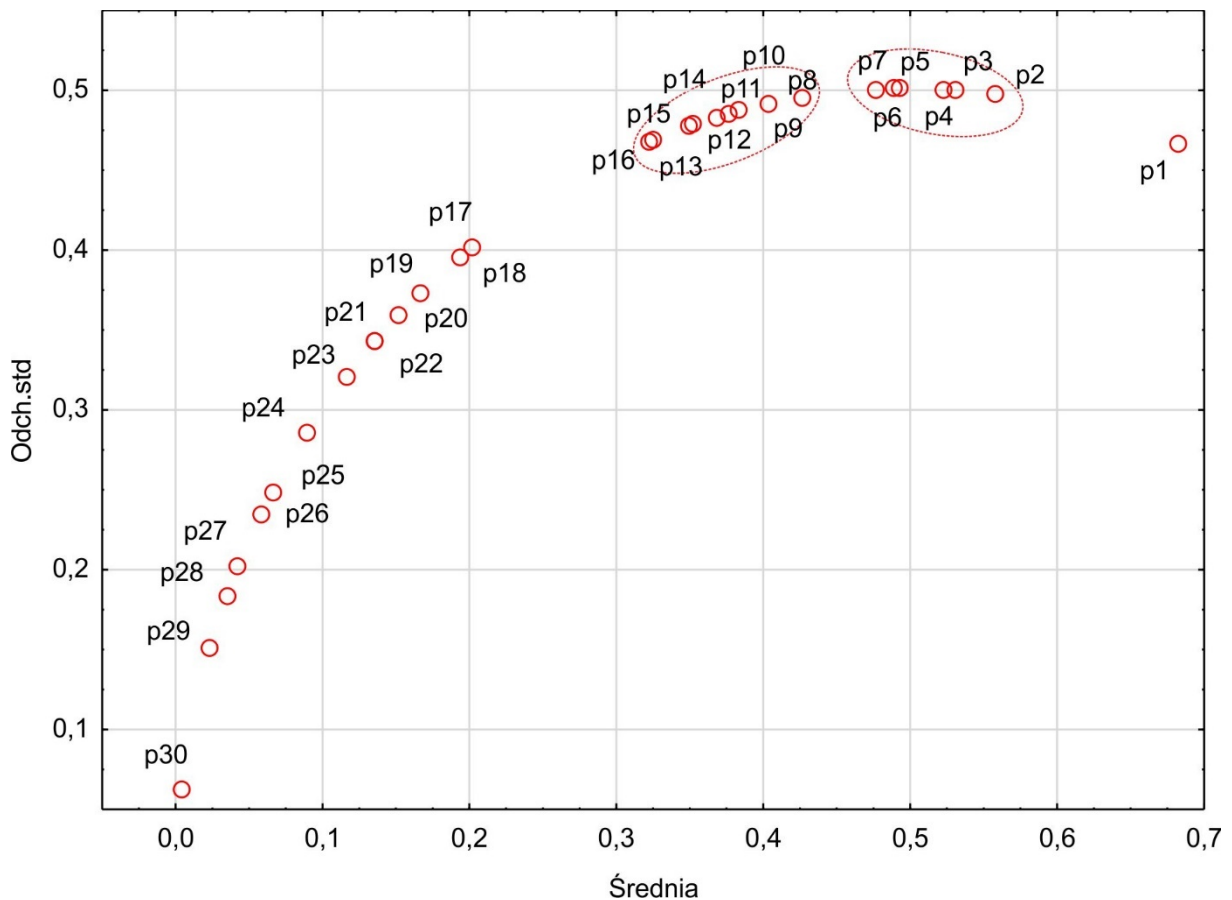
Formy przemocy psychicznej	Symbol	Średnia	Odch. Std.	Alfa c
Umnieszczenie kompetencji zawodowych	p1	0,68	0,47	0,863
Manipulowanie dla własnych celów	p2	0,56	0,50	0,862
Zawstydzanie	p3	0,53	0,50	0,863
Stałe ocenianie, bezpodstawna krytyka	p4	0,52	0,50	0,859
Brak właściwego wsparcia	p5	0,49	0,50	0,865
Ośmieszanie	p6	0,49	0,50	0,860
Przypisywanie sobie cudzych zasług	p7	0,48	0,50	0,867
Niszczanie reputacji/plotki/obmawianie za plecami	p8	0,43	0,50	0,863
Wciąganie w konflikty	p9	0,40	0,49	0,863
Wymuszanie posłuszeństwa i podporządkowania	p10	0,38	0,49	0,864
Upokarzanie słowne /gestem	p11	0,38	0,49	0,863
Ciągłe niepokojenie	p12	0,37	0,48	0,861
Poniżanie słowne	p13	0,35	0,48	0,860
Próba izolacji lub wyeliminowania z grupy	p14	0,35	0,48	0,860
Wyśmiewanie opinii, poglądów, przekonań	p15	0,33	0,47	0,863
Zmuszanie do bezpłatnej pracy po godzinach	p16	0,32	0,47	0,870
Stosowanie kar w postaci odbierania zadań/możliwości awansu	p17	0,20	0,40	0,863
Stosowanie gróźb, zastraszanie	p18	0,19	0,40	0,864
Ostracyzm społeczny	p19	0,17	0,37	0,864
Ograniczanie możliwości snu, odpoczynku i spożywania posiłków	p20	0,15	0,36	0,867
Ograniczanie kontaktów z pracownikami/klientami	p22	0,14	0,34	0,865
Wyzywanie, wulgarne epitety	p21	0,14	0,34	0,866
Ograniczanie kontaktów z przełożonymi	p23	0,12	0,32	0,866
Szantaż	p24	0,09	0,29	0,867
Wmawianie choroby psychicznej	p25	0,07	0,25	0,867
Podżeganie do nienawiści	p26	0,06	0,23	0,866
Przemoc internetowa	p27	0,04	0,20	0,867
Niszczanie reputacji członków najbliższej rodziny	p28	0,03	0,18	0,868
Niszczanie prywatnej własności	p29	0,02	0,15	0,868
Pozostawienie w niebezpiecznym miejscu	p30	0,00	0,06	0,870

Respondentki w odpowiedziach indywidualnych wskazywały też inne formy przemocy psychicznej, takie jak: *mobbing ze strony współpracownika (na takim samym stanowisku):*

⁴ Upokorzenie skutkuje u osoby poszkodowanej poczuciem mniejszej wartości i bycia gorszym, natomiast poniżenie powoduje, że ktoś czuje się głęboko dotknięty, zawstydzony lub ośmieszony (Ženda i in. 2020) (przyp. autora).

ciągłe sprawdzanie i wypytywanie w kadrach, do czego pracownik ma prawo z kodeksu pracy w związku z macierzyństwem, a do czego nie, kontrolowanie, czy przypadkiem na pewno nie uznano jakiegokolwiek przywileju więcej w związku z macierzyństwem; nieakceptowanie indywidualnego zdania; ucisk ekonomiczny i niewyrażenie zgody na kontynuację studiów, jako kary za działalność w związku zawodowym; utrudnianie skorzystania z przysługującego urlopu wypoczynkowego.

Ryc. 4. Udział ankietowanych według wieku i sektora



Jeżeli odniesiemy się do wartości z analizy wartości standaryzowanych, to wartość Alfa Cronbacha wynosi 0,87, czyli można uznać, że zmienność wyniku jest prawdziwa, a udzielone odpowiedzi nie są dziełem przypadku w 87%. Biorąc zatem pod uwagę wartości standaryzowane, największy spadek wartości (czyli największe znaczenie dla sumy wyników) odnotowano w przypadku stałego oceniania oraz bezpodstawnej krytyki. Kolejnymi powszechnymi formami przemocy psychicznej w środowisku pracy było: ośmieszanie, próba izolacji lub wyeliminowania z grupy i poniżanie słowne. Formami przemocy, które również

miały duże znaczenie, okazały się ciągłe niepokojenie oraz manipulowanie dla własnych celów. Jednakże wartości te mało różniły się od siebie, co świadczy o ich podobnym natężeniu.

Największy udział przemocy psychicznej obserwujemy w stosunku do kobiet w wieku 25-44 lat i należy odrzucić hipotezę na podstawie testu χ^2 , że wiek kobiet, które doznały przemocy psychicznej wynika ze struktury wieku respondentek. Hipotezę tę też należy odrzucić w przypadku innych rodzajów przemocy. Można uznać, że przemoc psychiczna dotyczy głównie osób z młodszych grup wiekowych, jednakże różnice te nie są bardzo wyraźne (tab. 7). Jednocześnie staż pracy kobiet doświadczających przemocy psychicznej był zróżnicowany i wynikał z wieku respondentek. Nie ma zatem wyraźnych tendencji do stwierdzenia, że osoby młodsze stażem lub wiekiem są w większym stopniu narażone na przemoc psychiczną w środowisku pracy.

Jeśli chodzi o sektor, w którym pracowały kobiety w momencie, gdy doświadczyły aktów przemocy – najczęściej przemoc psychiczna występowała w przypadku biznesu oraz kultury i sztuki (ok. 70%), natomiast w sektorze publicznym było to ok. 57% ogółu przypadków. Należy przy tym zauważyć, że największa rotacja w miejscu zatrudnienia w ciągu analizowanych 10 lat wystąpiła w sektorze biznesu. Z sektora tego odeszło w tym czasie 13 kobiet, czyli ok. 25% spośród badanych w nim zatrudnionych. Natomiast najbardziej stabilną sytuację w zatrudnieniu zaobserwowano w sektorze publicznym.

Tab. 7. Liczba osób doświadczających przemocy psychicznej według wieku i stażu pracy

Zmienne		Wiek						ogółem
		18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65+	
Staż pracy	do 6 miesięcy	8	10	4	-	-	-	22
	7–12miesiący	-	14	2	-	-	-	16
	1–3 lata	5	38	19	7	-	-	69
	powyżej 3 lat	2	36	70	25	5	2	140
	ogółem	15	98	95	32	5	2	247
	udział w %	6,07	39,68	38,46	12,96	2,02	0,81	100

W przypadku wszystkich analizowanych grup zawodowych różnice w formach przemocy psychicznej były istotnie różne statystycznie w oparciu o analizę rang Kruskala-Wallisa. W przypadku sfery biznesu na pierwszym miejscu było to umniejszanie kompetencji zawodowych i zawstydzanie (po ok. 8%) oraz manipulowanie dla własnych celów i stałe ocenianie, bezpodstawna krytyka (po ok. 7,2%). W przypadku sfery publicznej oraz kultury i

sztuki udziały były podobne, tj. umniejszanie kompetencji zawodowych, manipulowanie dla własnych celów, zawstydzanie, stałe ocenianie, bezpodstawną krytyka – jednakże ich udział pozostawał na poziomie 6–5%. Można uznać, że pomimo różnic w strukturze przemocy psychicznej we wszystkich sektorach powtarzały się te same jej rodzaje, choć w różnym natężeniu.

Tab. 8. Liczba ofiar przemocy psychicznej według wieku i stażu pracy

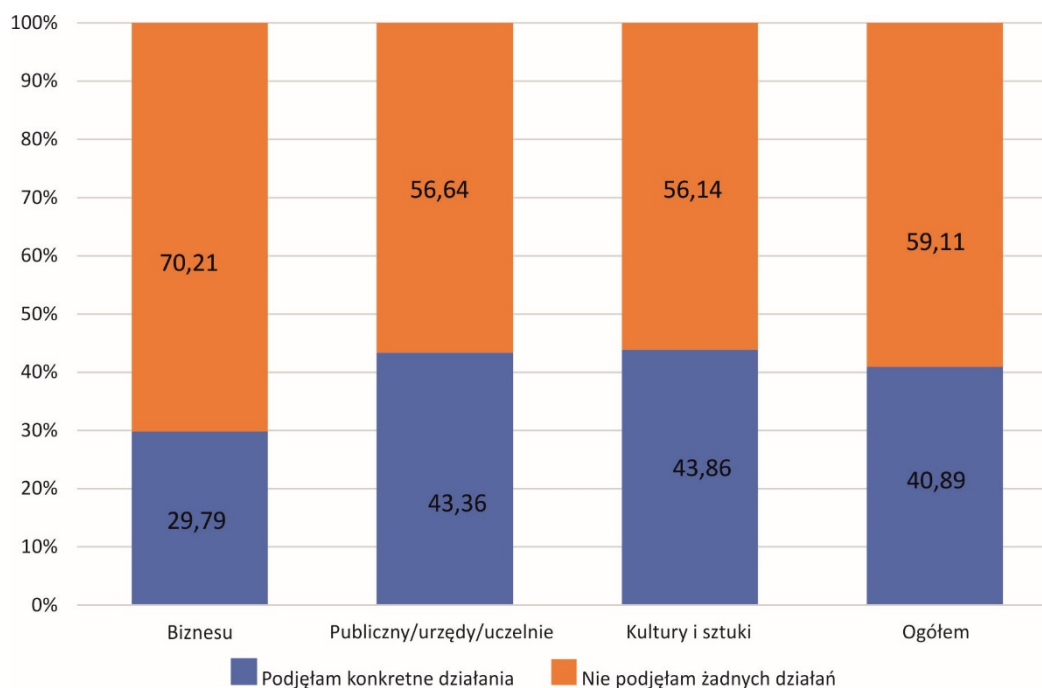
Wartości	Sektor biznesu		Sektor publiczny		Sektor kultury i sztuki	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Umniejszanie kompetencji zawodowych	29	8,08	107	8,69	40	6,70
Manipulowanie dla własnych celów	26	7,24	79	6,42	39	6,53
Zawstydzanie	29	8,08	74	6,01	34	5,70
Stałe ocenianie, bezpodstawną krytyka	26	7,24	75	6,09	34	5,70
Brak właściwego wsparcia	22	6,13	73	5,93	32	5,36
Ośmieszanie	21	5,85	69	5,61	36	6,03
Przypisywanie sobie cudzych zasług	23	6,41	67	5,44	33	5,53
Niszczanie reputacji/plotki/obmawianie za plecami	13	3,62	69	5,61	28	4,69
Wciąganie w konflikty	14	3,90	63	5,12	27	4,52
Wymuszanie posłuszeństwa i podporządkowania	14	3,90	56	4,55	29	4,86
Upokarzanie słowne/gestem	14	3,90	54	4,39	29	4,86
Ciągłe niepokojenie	15	4,18	55	4,47	25	4,19
Poniżanie słowne	12	3,34	55	4,47	24	4,02
Próba izolacji lub wyeliminowania z grupy	12	3,34	49	3,98	29	4,86
Wyśmiewanie opinii, poglądów, przekonań	17	4,74	42	3,41	25	4,19
Zmuszanie do bezpłatnej pracy po godzinach	22	6,13	40	3,25	21	3,52
Stosowanie kar w postaci odbierania zadań/możliwości awansu	5	1,39	29	2,36	18	3,02
Stosowanie gróźb, zastraszanie	7	1,95	31	2,52	12	2,01
Ostracyzm społeczny w grupie	5	1,39	22	1,79	16	2,68
Ograniczanie możliwości snu, odpoczynku i spożywania posiłków	10	2,79	20	1,62	9	1,51
Wyzywanie, wulgarne epitety	4	1,11	20	1,62	11	1,84
Ograniczanie kontaktów z pracownikami/klientami	7	1,95	21	1,71	7	1,17
Ograniczanie kontaktów z przełożonymi	2	0,56	16	1,30	12	2,01
Szantaż	3	0,84	14	1,14	6	1,01
Wmawianie choroby psychicznej	2	0,56	8	0,65	7	1,17
Podżeganie do nienawiści	3	0,84	8	0,65	4	0,67
Przemoc internetowa	0	0,00	6	0,49	5	0,84
Niszczanie reputacji członków najbliższej rodziny	0	0,00	5	0,41	4	0,67
Niszczanie prywatnej własności	1	0,28	4	0,32	1	0,17
Pozostawienie w niebezpiecznym miejscu	1	0,28	0	0,00	0	0,00
Ogółem	359	100	1231	100	597	100

Pojawiły się pewne odmienności w strukturze udziałów form przemocy psychicznej, które wydają się potwierdzać różnice wynikające z charakteru danej aktywności zawodowej.

W sektorze biznesu częściej niż w innych sektorach spotyka się takie formy przemocy psychicznej, jak: przypisywanie sobie cudzych zasług, zmuszanie do bezpłatnej pracy po godzinach czy ograniczanie możliwości snu, odpoczynku i spożywania posiłków (tab. 8). W sektorze publicznym są to z kolei: niszczenie reputacji, plotki, obmawianie za plecami i stosowanie gróźb, zastraszanie. Natomiast w sektorze kultury i sztuki wysoką pozycję w stosunku do innych sektorów zajmuje ośmieszanie i próba izolacji lub wyeliminowania z grupy.

Na pytanie o działania podjęte przez osoby, które doświadczyły przemocy psychicznej, tylko ok. 41% kobiet odpowiedziało twierdząco, opisując wykonane kroki (ryc. 4). Najniższy odsetek kobiet, które podjęły działanie w sprawie przemocy, odnotowano w sektorze biznesu – było to tylko ok. 30% poszkodowanych. Również w przypadku sfery biznesu najniższy odsetek kobiet podejmował działania wobec sprawców na wyższym szczeblu zawodowym (23%). W przypadku sektora publicznego oraz kultury i sztuki reakcja na przemoc psychiczną była większa i dotyczyła ok. 43% przypadków (tab. 9). W sektorze publicznym większy odsetek kobiet podejmował działania wobec sprawców przemocy zajmujących wyższe szczeble zawodowe (ok. 45%), niż w przypadku innych analizowanych sektorów.

Ryc. 5. Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc psychiczną według sektora



Jako główny powód braku reakcji na przemoc psychiczną respondenci podawały obawę przed konsekwencjami zawodowymi (63 na 100 przypadków), brak wiedzy, co należy robić w takiej sytuacji (44 na 100 przypadków), oraz brak wsparcia ze strony

współpracowników (40 na 100 przypadków). Innymi czynnikami były: brak dowodów przemocy oraz obawa stygmatyzacji w środowisku zawodowym (tab. 10)

Tab. 9. Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc psychiczną

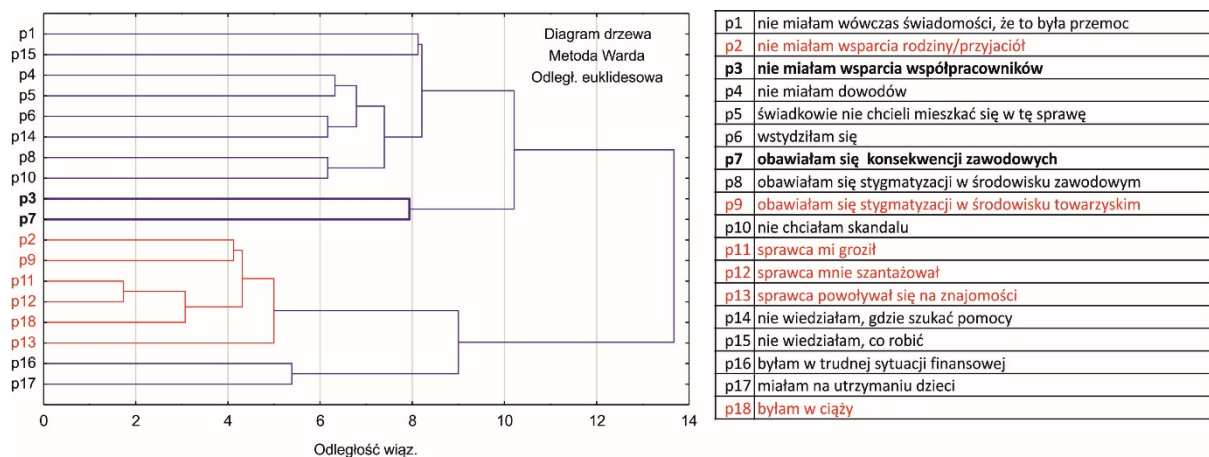
Sektor gospodarki	Podjęłam konkretne działania		Nie podjęłam żadnych działań	Ogółem
	liczba	udział w %		
Sektor biznesu	14	29,79	33	47
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	5	45,45	6	11
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	1	100,00		1
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	8	22,86	27	35
Sektor publiczny/urzędy/uczelnie	62	43,36	81	143
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	12	41,38	17	29
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	1	20,00	4	5
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	49	44,95	60	109
Sektor kultury i sztuki	25	43,86	32	57
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	8	61,54	5	13
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	2	66,67	1	3
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	15	36,59	26	41
Ogółem	101	40,89	146	247

Tab. 10. Czynniki braku podjęcia działań przez ofiary przemocy psychicznej

Nie zareagowałam, ponieważ	Udział na 100 przypadków
Obawiałam się konsekwencji zawodowych	63,70
Nie wiedziałam, co robić	43,84
Nie miałam wsparcia współpracowników	39,73
Nie miałam dowodów	27,40
Obawiałam się stygmatyzacji w środowisku zawodowym	27,40
Nie wiedziałam, gdzie szukać pomocy	24,66
Byłam w trudnej sytuacji finansowej	22,60
Wstydziałam się	21,92
Nie chciałam skandalu	20,55
Świadkowie nie chcieli mieszać się w tę sprawę	19,18
Miałam na utrzymaniu dzieci	19,18
Sprawca powoływał się na znajomości	11,64
Nie miałam wsparcia rodziny/przyjaciół	7,53
Obawiałam się stygmatyzacji w środowisku towarzyskim	6,85
Sprawca mnie szantażował	3,42
Sprawca mi groził	2,74
Byłam w ciąży	2,05

Dokonując analizy skupień podobieństwa odpowiedzi o przyczynę zaniechania podejmowania działań przez osoby poszkodowane w aspekcie przemocy psychicznej, można zauważyć połączenie dwóch przyczyn, tj. konsekwencji zawodowych i braku wsparcia współpracowników (wartości pogrubione p3 i p7) (ryc. 6). Widoczne też są inne pary, takie jak: trudna sytuacja finansowa i utrzymanie dzieci (p16 i p17) oraz brak wiedzy o tym, co należy zrobić i brak świadomości o zaistnieniu przemocy (p1 i p15). Na poniższej rycinie na czerwono zaznaczono przyczyny, które były ze sobą powiązane, ale też te najrzadziej wskazywane przez respondentki.

Ryc. 6. Analiza skupień czynników braku podjęcia działań przez ofiary przemocy psychicznej



Wśród innych przyczyn niepodjęcia żadnych działań wobec osoby prześladowanej psychicznie wskazano w wypowiedziach otwartych m.in.: *niechęć do zaogniania konfliktu i chęć zakończenia nieprzyjemności; brak realnej ochrony przed nagannym zachowaniem przełożonych mających poparcie władz instytucji będącej pracodawcą; brak reakcji na podobne zachowania innych współpracowników; traktowanie przez współpracowników przemocy psychicznej jako elementu pracy i stałe „rozgrzeszanie” szefa (sprawcy przemocy) przez innych pracowników; zlekceważenie problemu*. Ważnym elementem wydaje się zatem reakcja otoczenia, w tym też świadomość, że w przypadku utraty pracy otrzyma się wsparcie.

W przypadku podejmowanych działań przez ofiary przemocy psychicznej w pracy najczęściej było to zgłoszenie tego faktu przełożonemu lub pracodawcy (ok. 20% działań) (tab. 11). Sytuacja ta dotyczy głównie sektora publicznego. Dla wszystkich sektorów typowe było zgłoszenie wyraźnego sprzeciwu wobec sprawcy (17%). W sektorze biznesu wysoki udział miał

także fakt zmiany miejsca lub działu pracy. Wydaje się, że zmiana działu pracy możliwa jest tylko w dużych korporacjach, gdzie rotacja zatrudnionych jest powszechna (Sala, 2006).

Innymi działaniami podjętymi przez ofiary przemocy psychicznej jest szukanie pomocy wśród rodziny/przyjaciół/współpracowników. Ogólnie wydaje się, że w placówkach i instytucjach publicznych działania osób doświadczających przemocy są bardziej zinstytucjonalizowane niż w przypadku sfery biznesu. Możliwe, że jest to związane z rozmiarem zakładów pracy. Na uczelniach lub w urzędach zazwyczaj funkcjonują związki zawodowe lub osoby oferujące wsparcie ofiarom przemocy. Natomiast w sferze biznesu dominują głównie małe i średnie firmy, bez wspomnianych wyżej form wsparcia pracowników. W sektorze tym obserwujemy zatem częściej ucieczkę od problemu, tj. przejście na zwolnienie lekarskie (L4) lub zamknięcie firmy, podczas gdy w instytucjach publicznych częściej podejmuje się kroki związane z obroną swoich praw.

Tab. 11. Działania podjęte przez ofiary przemocy psychicznej

Działania	Sektory			Ogółem w %
	Biznesu	Publiczny	Kultury i sztuki	
Zgłosiłam przełożonym/pracodawcy	5	40	10	20,45
Zgłosiłam wyraźny sprzeciw sprawcy	6	25	14	16,73
Szukałam pomocy wśród rodziny/przyjaciół/współpracowników	1	22	12	13,01
Zmieniłam miejsce/dział pracy	7	16	10	12,27
Nagłośniłam sprawę w miejscu pracy	1	20	6	10,04
Zebrałam dowody na przemoc	0	11	5	5,95
Zasięgnęłam porady prawnej	0	12	3	5,58
Zgłosiłam związkom zawodowym	0	7	4	4,09
Zebrałam zeznania innych poszkodowanych	0	7	2	3,35
Szukałam pomocy w organizacjach wspierających osoby doświadczające przemocy	0	5	2	2,60
Oddałam sprawę do sądu	0	4	2	2,23
Nagłośniłam sprawę publicznie	0	2	3	1,86
Zabezpieczyłam relacje świadków	0	2	1	1,12
Zgłosiłam służbom mundurowym	0	1	1	0,74

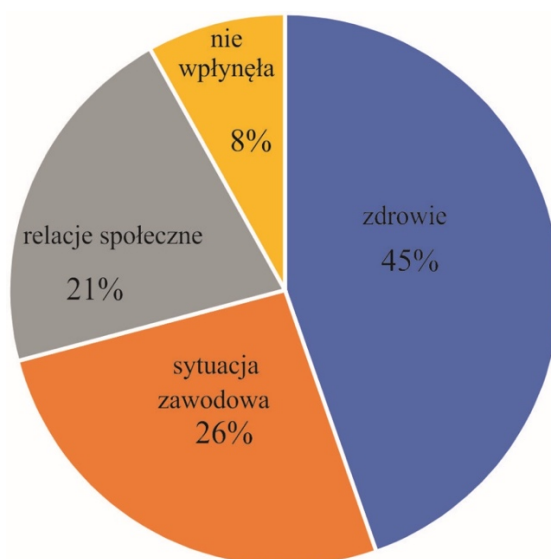
Według ankietowanych kobiet w 75% przypadków otoczenie wiedziało o przemocy psychicznej w pracy. W wyniku tego w 35% zdarzeń poszkodowane kobiety otrzymały wsparcie współpracowników, Jednakże w sektorze biznesu udział ten był mniejszy o 4% niż w pozostałych sektorach.

Tab. 12. Rodzaje reakcji otoczenia na przemoc psychiczną

Pozytywne	%	Negatywne	%
miałam ciche wsparcie (telefony po pracy itp.)	19,33	otoczenie dawało ciche przyzwolenie na przemoc	16,39
otoczenie dodawało mi motywacji do działań i walki o swoje prawa	4,83	doświadczyłam zmowy milczenia	11,97
inne osoby ujawniły akty przemocy w danej instytucji/ firmie/środowisku	4,62	zachęcano mnie do przemilczenia sprawy	10,50
osoby z mojego otoczenia oferowały gotowość bycia świadkiem w sprawie	2,31	otoczenie usprawiedliwiało sprawcę	9,66
miałam publiczne wsparcie (w pracy, w Internecie, w sądzie)	2,10	zniechęcano mnie do dochodzenia moich praw	6,93
osoby z mojego otoczenia oferowały pomoc na wypadek powtórzenia przemocowych zachowań	2,10	doświadczyłam wrogości	4,83
		doświadczyłam ostracyzmu	4,41

Na 187 przypadków, kiedy otoczenie wiedziało o przemy, średnio tylko w 15% zdarzeń dawało wsparcie kobietom. Najczęściej było to 'ciche wsparcie' (92 na 187 przypadków - ok. 49%). Dawało to strukturze wszystkich form reakcji otoczenia ok. 19,33% ogółu reakcji (tab. 12). Niecałe 5% podjętych działań podjętych przez otoczenie to motywowanie do działań lub ujawnianie innych aktów przemocy. Zaledwie 11 kobiet wskazało, że otoczenie oferowało publiczne wsparcie lub pomoc na wypadek powtórzenia się agresji. Równocześnie w ok. 16% działań podjętych przez otoczenie dawało ono ciche przyzwolenie na przemoc, w 11% zachęcało do przemilczenia sprawy, natomiast aż w 10% przypadków usprawiedliwiało sprawcę.

Ryc. 7. Skutki przemocy psychicznej odczuwane przez poszkodowane kobiety



W dużej mierze poszkodowane kobiety zwracały uwagę na tzw. znowę milczenia (12%) oraz bierność, nawet osób, które doświadczały takiej samej formy przemocy.

W 92% przypadków przemocy psychicznej w środowisku pracy respondentki wskazały na jej negatywne konsekwencje. W 45% przypadków było to pogorszenie stanu zdrowia, w 26% ankietowane stwierdziły, że cała sprawa wpłynęła negatywnie na ich sytuację zawodową, a w 21% – że doprowadziła do pogorszenia się relacji społecznych (ryc. 7).

W ankiecie zadano również pytanie: *Jakie działania należałoby podjąć w związku z zaistnieniem przemocy psychicznej w środowisku pracy z perspektywy czasu?* Trudno usystematyzować wszystkie odpowiedzi, jednakże można pogrupować je według pewnego klucza. Wydaje się, że największą grupę stanowiły wypowiedzi typu: *mogłam być bardziej odważna; mogłam być bardziej przewidująca; mogłam poprosić o pomoc; mogłam powiedzieć „nie”* itp. W odpowiedziach tych usprawiedliwieniem braku podjęcia konkretnych działań jest małe doświadczenie zawodowe, młody wiek, zastraszenie, brak wiedzy, co należy zrobić.

W drugiej grupie odpowiedzi znalazły się stwierdzenia typu: *mogłam zbierać dowody; mogłam zgłosić sprawę do sądu; mogłam nagłośnić sprawę; mogłam zgłosić sprawę do wyższej instancji* itp. Inna grupa odpowiedzi związana jest ze zmianą pracy jako reakcja na akty przemocy fizycznej: *cieszę się, że zmieniłam pracę; powinnam wcześniej zmienić miejsce pracy; mogłam zmienić pracę wcześniej; mogłam zmienić pracę, szkoda mi życia zmarnowanego na tę sytuację; dzięki zaistniałej sytuacji zmieniłam pracę i jestem bardzo zadowolona* itp.

Wiele kobiet udzieliło odpowiedzi typu: *myślę, że nie* [mogłam nic zrobić]; *chyba nie; chyba raczej nic bym nie zrobiła; nie umiałam wtedy postąpić inaczej; nie wiem, czy mogłam [coś zrobić], było to trudne; nie wydaje mi się, że można było zrobić coś inaczej; nie, nie mogłam inaczej postąpić* itp. Były to głównie przypadki, w których kobiety nie podjęły żadnych działań przeciwko przemocy. Wśród odpowiedzi znalazły się też stwierdzenia typu: *żałuję, że nie odważyłam się na podjęcie kroków przewidzianych przepisami prawa; żałuję, że nie odeszłam sama; żałuję, że byłam mniej odważna; żałuję, że nie zgłosiłam tego innym przełożonym, przemilczam, dałam się zastraszyć zwolnieniem i sama odeszłam* itp.

Można zatem uznać, że duża grupa kobiet nie podjęła działań, ponieważ nie wiedziała, co należy zrobić lub nie miała potrzebnego wsparcia. Druga grupa respondentek podjęła działania, jednak okazały się one mało skuteczne. Część kobiet nie widziała szansy na poprawę sytuacji i dalej nie podejmowałyby żadnych działań przeciwko przemocy psychicznej.

Należy zaznaczyć, że dla pewnej części kobiet przemoc była katalizatorem i impulsem do porzucenia toksycznego środowiska oraz dalszego rozwoju zawodowego. Z perspektywy czasu czują się one zadowolone z rozwoju sytuacji i w negatywnych przeżyciach upatrują pozytywnych skutków, co może być dla nich swoistą autoterapią (Duffy, Sperry, 2007; Walsh, 2018).

W wypowiedziach respondentek znalazły się też historie, w których sprawa trafiała do sądu, jednakże procesy ciągną się latami i nie widać ich końca. Jednocześnie można odczuć smutek i rozgoryczenie kobiet, które były ofiarami przemocy psychicznej.

W większości zdarzeń (66%) kobiety, które doznały przemocy psychicznej pozostawały w związkach partnerskich. Nie można zatem uznać, że samotne kobiety są bardziej narażone na przemoc psychiczną w pracy. Dodatkowo w związku z dłuższym stażem w pracy należy przyjąć, że agresorami byli dobrze znani koledzy z pracy.

Przemoc seksualna

Przemoc seksualna wobec kobiet stereotypowo kojarzona jest z przemocą o charakterze fizycznym. Równocześnie istnieje w Polsce społeczne przyzwolenie na stosowanie wobec kobiet przemocy „nie fizycznej” na tle seksualnym (Mazurek, 2020). Doświadczając przemocy seksualnej, kobiety czują się uprzedmiotowione, poniżone, upokorzone, zawstyżone, postrzegane jedynie jako obiekt seksualny.

Zagadnienie molestowania seksualnego kobiet w miejscu pracy budzi liczne kontrowersje. W Polsce problem ten jest ciągle bagatelizowany, a nawet stanowi pewnego rodzaju tabu (Szczepanik, Pietrzak, 2008). Dodatkowo badacze problemu zwracają uwagę, że kobiety mają trudności z określeniem, co jest, a co nie jest molestowaniem oraz jakie są granice przemocy seksualnej i flirtu (Szczepanik, Pietrzak, 2008).

Zjawisko przemocy seksualnej zazwyczaj dzieli się, wskazując dwa rodzaje zachowań. Po pierwsze, jest to niepożądane zainteresowanie seksualne, obejmujące takie postępowanie, jak: dotykanie, ocieranie mające charakter seksualny, komentarze i żarty o tematyce seksualnej, eksponowanie przedmiotów lub materiałów o podtekście seksualnym (np. erotyczne kalendarze, fotografie), osobiste uwagi dotyczące seksu lub seksualności, komentarze dotyczące wyglądu o charakterze seksualnym, rozmowa o osobie z użyciem określeń odnoszących się do seksu (w jej obecności lub udając, że nie dostrzega się jej obecności). Druga kategoria to przemoc, której doświadcza się z uwagi na przynależność do danej płci. Jest to forma molestowania skierowana przeciwko osobie traktowanej jako reprezentant określonej płci, nierzadko nie odnosząca się bezpośrednio do seksualności (Szczepanik, Pietrzak 2008).

Według wyników przeprowadzonej ankiety w Krakowie drugą w kolejności według powszechności, po przemocy psychicznej, była przemoc seksualna, której ofiarami były kobiety w środowisku pracy.

Tab. 13. Rodzaje przemocy seksualnej wskazane przez respondentki

Rodzaje przemocy seksualnej	Średnia	Odch. std.	Alfa C	%
Uwagi w kontekście seksualnym	0,27	0,44	0,63	28,16
Komentarze o charakterze seksualnym dotyczące wyglądu	0,24	0,43	0,64	25,31
Obrażliwe i/lub sugestywne gesty lub uwagi	0,14	0,35	0,65	15,10
Insynuacje seksualne	0,12	0,33	0,66	12,65
Niechciane dotykanie lub inny niechciany kontakt fizyczny o charakterze seksualnym lub nie	0,12	0,33	0,67	12,65
Eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (np. Fotografie, kalendarze, oglądanie filmów o charakterze pornograficznym publicznie itp.)	0,03	0,16	0,70	2,86
Usiłowanie tych czynności	0,02	0,12	0,71	1,63
Doprowadzenie do obcowania płciowego lub innej czynności seksualnej za pomocą przemocy, groźby bezprawnej lub podstęp	0,01	0,11	0,70	1,22
Tworzenie nieuzasadnionych merytorycznie sytuacji wymuszających konieczność rozebrania się (spotkania firmowe w saunie/na basenie, rozbieranie się na scenie podczas każdej próby itp.)	0,00	0,06	0,71	0,41

Spośród wymienionych przejawów przemocy seksualnej w miejscu pracy w ciągu ostatnich 10 lat najczęściej kobiety wskazywały na uwagi w kontekście seksualnym (28%) i komentarze o charakterze seksualnym dotyczące wyglądu (25%) (ryc. 13). W następnej kolejności znalazły się obraźliwe i/lub sugestywne gesty lub uwagi, insynuacje seksualne oraz

niechciane dotykane lub inny niechciany kontakt fizyczny o charakterze seksualnym lub nie. Pozostałe przejawy przemocy seksualnej nie były już tak częste, jednakże aż w 3% przypadków doszło do doprowadzenia do obcowania płciowego lub innej czynności seksualnej za pomocą przemocy, groźby bezprawnej lub podstępnie albo usiłowano zmusić ofiary do tych czynności.

Analizowane według sektorów aktywności zawodowej formy przemocy seksualnej mają bardzo podobną strukturę. Jedynie w przypadku niechcianego dotyku lub innego niechcianego kontaktu fizycznego o charakterze seksualnym lub nie zdarzenia tego typu miały częściej miejsce w sektorze publicznym oraz kultury i sztuki niż w sektorze biznesu (tab. 14). Natomiast eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym, np. fotografii czy kalendarzy, oglądanie publicznie filmów o charakterze pornograficznym itp. miało miejsce głównie w sektorze biznesu.

Tab. 14. Rodzaje przemocy seksualnej wskazane przez respondentki według sektorów aktywności zawodowej

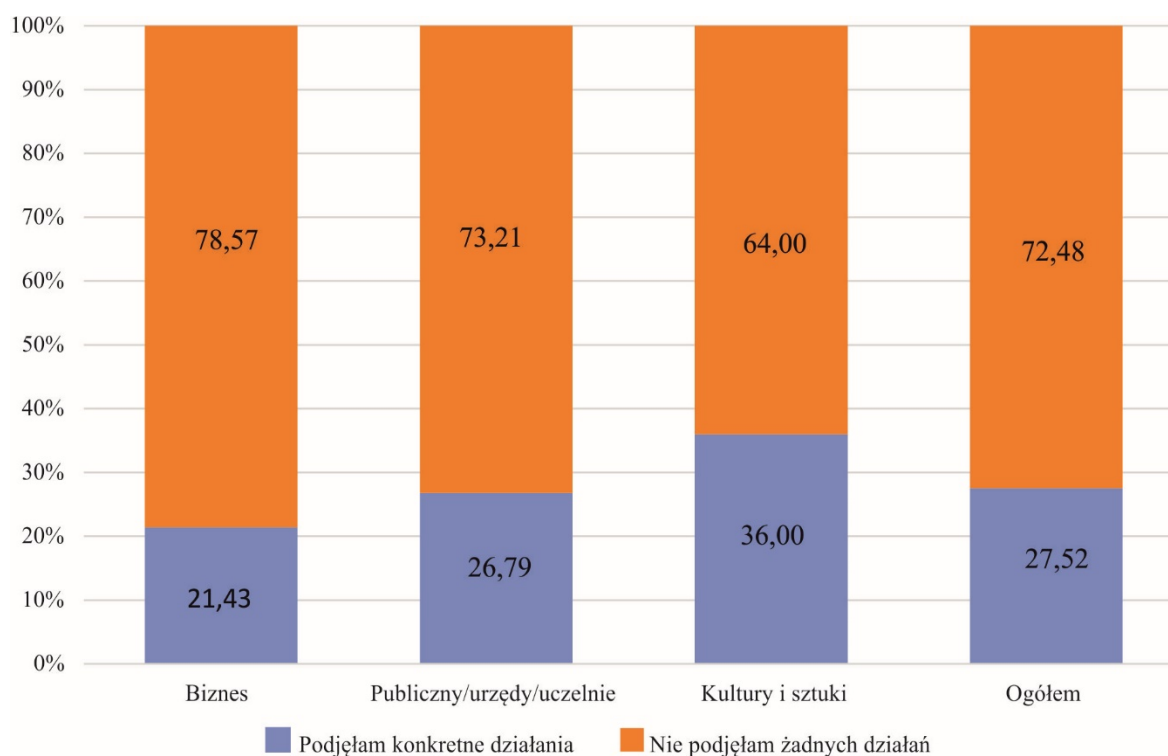
Formy przemocy	Sektor biznesu		Sektor publiczny		Sektor kultury i sztuki	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Uwagi w kontekście seksualnym	23	29,87	32	27,35	14	27,45
Komentarze o charakterze seksualnym dotyczące wyglądu	18	23,38	32	27,35	12	23,53
Obrażliwe i/lub sugestywne gesty lub uwagi	12	15,58	17	14,53	8	15,69
Insynuacje seksualne	10	12,99	14	11,97	7	13,73
Niechciane dotykane lub inny niechciany kontakt fizyczny o charakterze seksualnym lub nie	6	7,79	17	14,53	8	15,69
Eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (np. Fotografie, kalendarze, oglądanie filmów o charakterze pornograficznym publicznie itp.)	5	6,49	1	0,85	1	1,96
Usiłowanie tych czynności	0	0,00	4	3,42	0	0,00
Doprowadzenie do obcowania płciowego lub innej czynności seksualnej za pomocą przemocy, groźby bezprawnej lub podstępnie	2	2,60	0	0,00	1	1,96
Tworzenie nieuzasadnionych merytorycznie sytuacji wymuszających konieczność rozebrania się (spotkania firmowe w saunie/na basenie, rozbieranie się na scenie podczas każdej próby itp.)	1	1,30	0	0,00	0	0,00
Ogółem	77	100,00	117	100,00	51	100,00

Można też zauważyć, że usiłowanie czynności seksualnych zdarzało się w sektorze publicznym, podczas gdy nie miało miejsca w dwóch pozostałych analizowanych sektorach aktywności zawodowej. Należy zaznaczyć, że w związku z różną liczbą kobiet reprezentujących dany sektor analiza jest obciążona dużym błędem, szczególnie w przypadku jednostkowych przypadków przemocy.

Tab. 15. Liczba ofiar przemocy seksualnej według wieku i stażu pracy

Zmienne		Wiek					ogółem	%
		18–24	25–34	35–44	45–54	55–64		
Staż pracy	do 6 miesięcy	6	3	1	-	-	10	9,17
	7–12miesiący	-	11	3	-	-	14	12,84
	1–3 lata	4	15	9	3	-	31	28,44
	powyżej 3 lat	1	20	29	3	1	54	49,54
	ogółem	11	49	42	6	1	109	100,00
	%	10,09	44,95	38,53	5,50	0,92	100,00	

Ryc. 8. Udział kobiet, które podjęły działania związane z doznaną przemocą seksualną, według sektorów aktywności gospodarczej



Według struktury wiekowej osoby doświadczające przemocy seksualnej w pracy w ciągu ostatnich lat są to głównie osoby młode, do 34 lat. Potwierdza to test Chi², który zaprzecza istnieniu podobieństwa wieku wszystkich ankietowanych i osób, które doznały przemocy seksualnej w pracy. Można zatem uznać, że prześladowania seksualnego doświadczają

głównie młode kobiety (brak przypadków przemocy seksualnej po 65. roku życia) (tab. 15). W przypadku stażu pracy prawie w połowie przypadków ofiarami przemocy seksualnej były kobiety pracujące powyżej 3 lat.

W większości zdarzeń (63%) kobiety, które doznały przemocy seksualnej, pozostawały w związkach partnerskich. Nie można zatem uznać, że samotne kobiety są bardziej narażone na przemoc seksualną w pracy. Dodatkowo w związku z dłuższym stażem w pracy należy przyjąć, że agresorami byli dobrze znani koledzy z pracy.

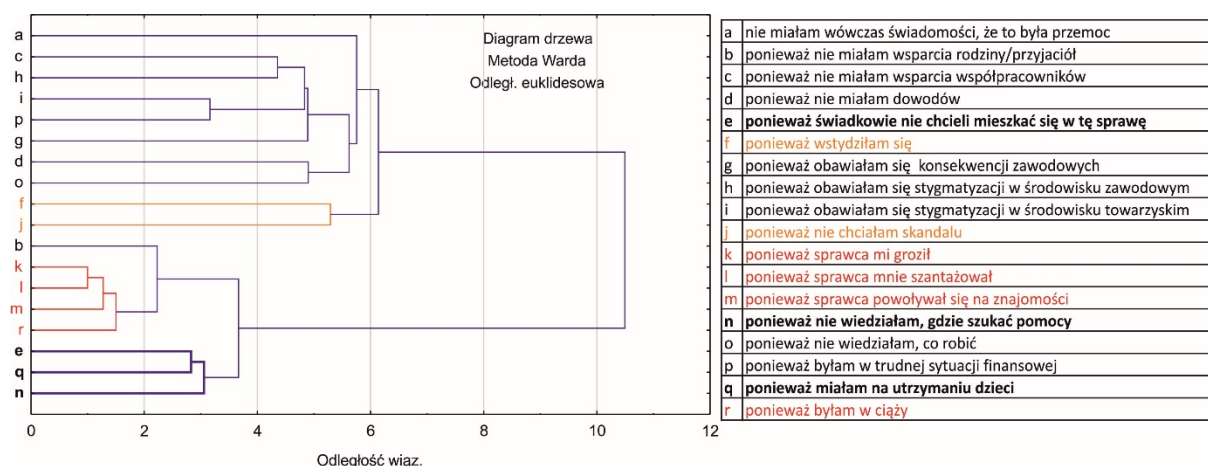
Ankietowane kobiety jedynie w 27% przypadków podjęły działania związane z doznaną przemocą seksualną (ryc. 8). Jest to prawie o połowę mniejszy udział niż w przypadku przemocy psychicznej. Szczególny niski udział kobiet, które podjęły jakieś działania, walcząc z zaistniałą przemocą seksualną w pracy, obserwujemy w sferze biznesu – stanowiły tylko 21%.

Tab. 16. Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc seksualną

Sektor gospodarki	Podjęłam konkretne działania		Nie podjęłam żadnych działań	Ogółem
	liczba	udział w %		
Sektor biznesu	6	21,43	22	28
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	4	23,53	13	17
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	-	-	1	1
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	2	20,00	8	10
Sektor publiczny/urzędy/uczelnie	15	26,79	41	56
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	10	50,00	10	20
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	-	-	3	3
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	5	15,15	28	33
Sektor kultury i sztuki	9	36,00	16	25
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	5	41,67	7	12
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	4	30,77	9	13
Ogółem	30	27,52	79	109

Również wyjątkowo mały odsetek działań zaobserwowano w stosunku do osób na wyższym szczeblu zawodowym w przypadku sektora publicznego i biznesu (tab. 16). Równocześnie działania wobec osób na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym w sektorze publicznym są prawie dwa razy częstsze. Osoby na niższym szczeblu zawodowym są rzadko sprawcami przemocy seksualnej. Może to świadczyć o wykorzystywaniu pozycji zawodowej i zastraszaniu kobiet.

Ryc. 9. Analiza skupień czynników braku podjęcia działań przez ofiary przemocy seksualnej



Tab. 17. Przyczyny braku reakcji ankietowanych kobiet na przemoc seksualną

Nie zareagowałam	Średnio na 100 przypadków
Ponieważ wstydziłam się	35,44
Ponieważ nie chciałam skandalu	32,91
Ponieważ obawiałam się konsekwencji zawodowych	32,91
Ponieważ nie wiedziałam, co robić	32,91
Nie miałam wówczas świadomości, że to była przemoc	29,11
Ponieważ obawiałam się stygmatyzacji w środowisku zawodowym	26,58
Ponieważ nie miałam dowodów	22,78
Ponieważ nie miałam wsparcia współpracowników	17,72
Ponieważ obawiałam się stygmatyzacji w środowisku towarzyskim	13,92
Ponieważ byłam w trudnej sytuacji finansowej	13,92
Ponieważ nie wiedziałam, gdzie szukać pomocy	10,13
Ponieważ miałam na utrzymaniu dzieci	6,33
Ponieważ świadkowie nie chcieli mieszać się w tę sprawę	6,33
Ponieważ nie miałam wsparcia rodziny/przyjaciół	5,06
Ponieważ sprawca powoływał się na znajomości	3,80
Ponieważ sprawca mnie szantażował	2,53
Ponieważ sprawca mi groził	1,27

Najczęstszą przyczyną braku reakcji ofiar przemocy seksualnej były wstyd oraz chęć uniknięcia skandalu (tab. 17). Te dwa czynniki są też ze sobą powiązane, tj. najczęściej wspólnie wskazywane przez ankietowane kobiety (kolor pomarańczowy f i j) (ryc. 9). Dopiero w dalszej kolejności pojawiają się obawy związane z konsekwencjami zawodowymi. Następnymi według ankietowanych kobiet pobudkami niepodejmowania reakcji na przemoc seksualną były brak wiedzy o tym, co należy zrobić oraz brak świadomości o zaistnieniu aktu przemocy seksualnej (pogrubienie). Innymi rzadziej wskazywanymi przyczynami braku reakcji ze strony poszkodowanych kobiet były obawa przed stygmatyzacją w środowisku zawodowym

oraz brak dowodów. Prawie 18 na 100 kobiet zwracało uwagę na brak wsparcia współpracowników.

Nieliczne kobiety, które podjęły działania w związku z zaistniałą sytuacją przemocy seksualnej w środowisku pracy, zazwyczaj ograniczyły się do zgłoszenia sprzeciwu wobec zachowania sprawcy (45%) (tab. 18). Następne w kolejności podjęte kroki to zgłoszenie sprawy przełożonym/pracodawcy (16%) i nagłośnienie sprawy w miejscu pracy (14%). Można zatem uznać, że w sumie 75% podjętych działań ograniczało się do miejsca pracy. Tylko w dwóch przypadkach na 109 aktów przemocy seksualnej oddano sprawę do sądu.

Żadna poszkodowana kobieta nie zgłosiła przemocy służbom mundurowym czy związkom zawodowym albo innym organizacjom udzielającym pomocy poszkodowanym. Wśród innych wymienionych przez ankietowane kobiety działań znalazła się tylko rozmowa oraz postawienie konkretnych i jasnych granic zachowań wobec współpracowników.

Tab. 18. Działania podjęte przez osoby doświadczające przemocy seksualnej

Podjęte działania	Sektory			Ogółem w %
	Biznes	Publiczny	Kultury i sztuki	
Zgłosiłam wyraźny sprzeciw sprawcy	6	12	8	45,61
Zgłosiłam przełożonym/pracodawcy	3	4	2	15,79
Nagłośniłam sprawę w miejscu pracy	1	5	2	14,04
Szukałam pomocy wśród rodziny/przyjaciół/współpracowników	0	1	3	7,02
Zmieniłam miejsce/dział pracy	1	2	1	7,02
Oddałam sprawę do sądu	0	2	0	3,51
Zebrałam dowody na przemoc	1	1	0	3,51
Zasięgnęłam porady prawnej	0	1	0	1,75
Zabezpieczyłam relacje świadków	0	1	0	1,75
Zgłosiłam związkom zawodowym	0	0	0	0,00
Zgłosiłam służbom mundurowym	0	0	0	0,00
Szukałam pomocy w organizacjach wspierających osoby doświadczające przemocy	0	0	0	0,00
Nagłośniłam sprawę publicznie	0	0	0	0,00
Zebrałam zeznania innych poszkodowanych	0	0	0	0,00

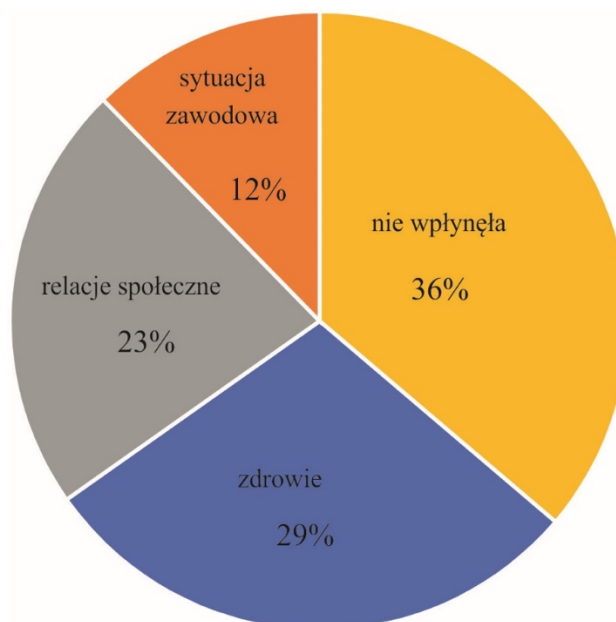
Według ankietowanych kobiet w 44% przypadków przemocy seksualnej otoczenie zdawało sobie sprawę z zaistniałej sytuacji, jednakże aż w 25% z nich dawało ciche przyzwolenie na przemoc, a w 12,5% usprawiedliwiała sprawcę (tab. 19). Często też ofiary przemocy seksualnej doświadczyły zmywy milczenia lub zachęcano je do przemilczenia sprawy. Jest to zatem sytuacji gorsza niż w przypadku przemocy psychicznej, gdzie otoczenie było bardziej zaangażowane i wspierało ofiary przemocy.

Wśród pozytywnych reakcji otoczenia na przemoc seksualną najczęściej pojawiało się ciche wsparcie (15%), jednakże konkretne działania były znikome. Może to wynikać z panującego w polskim społeczeństwie przekonania, że winę za przemoc seksualną ponosi w części jej ofiara (Łyś, 2015; Woźniakowska-Fajst, 2020).

Tab. 19. Rodzaje reakcji otoczenia na przemoc seksualną

Pozytywne	%	Negatywne	%
Miałam ciche wsparcie (telefony po pracy itp.)	15,38	Otoczenie dawało ciche przyzwolenie na przemoc	25,00
Miałam publiczne wsparcie (w pracy, w Internecie, w sądzie)	3,85	Otoczenie usprawiedliwiało sprawcę	12,50
Otoczenie oferowało pomoc na wypadek powtórzenia przemocowych zachowań	2,88	Doświadczylam zмовы milczenia	10,58
Inne osoby ujawniły akty przemocy w danej instytucji/ firmie/środowisku	2,88	Zachęcano mnie do przemilczenia sprawy	9,62
Otoczenie dodawało mi motywacji do działań i walki o swoje prawa	1,92	Doświadczylam wrogości	5,77
Otoczenie deklarowało gotowość bycia świadkiem w sprawie	1,92	Zniechęcano mnie do dochodzenia moich praw	3,85
		Doświadczylam ostracyzmu	3,85

Ryc. 10. Skutki przemocy seksualnej odczuwane przez poszkodowane kobiety



Wydaje się zatem, że przemoc seksualna pozostaje dalej tabu dla dużej części pracowników, którzy uznają, iż akty przemocy seksualnej wynikają z panujących uwarunkowań, np. kulturowych, lub są winą samych ofiar przemocy. Ankietowane kobiety zwracały uwagę, że męskie żarty na tematy seksualne uchodzą powszechnie za dopuszczalne

w środowisku pracy, więc wszyscy traktują je z przymrużeniem oka. Na drugim biegunie znalazły się stwierdzenia, że przełożeni sami zwracali uwagę na niewłaściwe zachowania pracowników, bez interwencji pokrzywdzonych kobiet.

W odróżnieniu od przemocy psychicznej, aż 36% respondentek odpowiedziało też, że przemoc seksualna nie wpłynęła na nie w sposób negatywny (ryc. 10). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że większość kobiet wypełniających ankiety (80%) doświadczyło tzw. lekkich form przemocy seksualnej, w większości były nimi seksistowskie żarty i komentarze mężczyzn, na które, co wynika z rozmów były „uodpornione”. Z drugiej strony w 29% przypadków kobiety wskazały na negatywne skutki przemocy w sferze zdrowia, a w 23% w relacjach społecznych. Tylko 12% wskazało negatywny wpływ na sytuację zawodową.

Można chyba zatem uznać, że przemoc seksualna w dużej mierze zależy od jej charakteru, który obejmuje szerokie spektrum – od niewybrednych żartów po gwałt – oraz od odczuć samej ofiary przemocy lub adresata (Araszkiewicz, 2020). Dlatego od doznanego rodzaju przemocy zależy sposób jej odczuwania przez ofiary. Szczególne znaczenie ma trauma po przemocy seksualnej doświadczonej poza miejscem pracy lub w dzieciństwie, która wciąż wpływa na postrzeganie zachowań innych w życiu codziennym (Dąbkowska, 2009; Ogińska-Bulik, 2019). Z drugiej strony wieloletnie utrzymywanie się patriarchy w firmach wpłynęło na dużą bierność i pobłażanie w stosunku do seksistowskich zachowań mężczyzn (Lisowska, 2012). Wydaje się, że sytuacja ta powoli się zmienia, jednakże, jak wszystkie zmiany kulturowe i społeczne, wymaga to czasu oraz odpowiedniej edukacji (Pękała, 2019).

Wśród otwartych wypowiedzi kobiet zwraca uwagę powtarzający się motyw: *mogłam wyraźnie zakomunikować, że nie życzę sobie uwag tego typu pod moim adresem; mogłam publicznie spoliczkować „obmacywacza” lub przynajmniej powiedzieć mu głośno, co o tym myślę; mogłam zareagować wcześniej; powiedzieć stanowczo nie; powiedzieć, że pewne rzeczy mi się nie podobają; powinnam była bardziej stanowczo zareagować; powinnam była od razu zareagować; powinnam kategorycznie wyrazić opinię, ale byłam zażenowana i nie wiedziałam, co robić; mogłam jasno postawić granice; mogłam zareagować i podjąć odpowiednie działania*. Tworzy się zatem obraz braku konkretnych i natychmiastowych reakcji ze strony ofiar przemocy seksualnej, wynikający z jednej strony ze wstydu i zażenowania kobiet, ale z drugiej – ze społecznego przyzwolenia na takie zachowanie, o czym świadczy druga część wypowiedzi zwracająca uwagę na powszechność i akceptację takich zachowań. Oto kilka

przykładowych stwierdzeń: *lata pracy w zmaskulinizowanym środowisku, dla którego „normalne” jest komentowanie czyjegoś wyglądu lub rzucanie uwag w stylu: „brałbym, ale dupa” sprawiły tylko, że żałuję, że nie zmieniłam branży wcześniej; młoda kobieta komentowana przez starszych profesorów ma związane ręce; należy uświadamiać społeczeństwo i pokazywać, iż walka o swoje prawa ma efekty. Ogólne podejście społeczeństwa jest takie, że takie sprawy są przegrane i tak się tego nie udowodni; Nie powinna się godzić, choć takie zachowania były normą w środowisku pracy; w naszym społeczeństwie uwagi i komentarze o charakterze/podtekście seksualnym ciągle są traktowane jako coś normalnego, właściwego, a najczęściej jako żart lub „bycie miłym”. Sprzeciw kobiety i wyrażnie swojego niezadowolenia jest ciągle odczytywane jako przewrażliwienie, brak poczucia humoru, przesadzanie.*

Z wypowiedzi tych wynika, że wiele kobiet będących ofiarami przemocy w pracy wstydzi się zaistniałej sytuacji i obwinia się za jej sprowokowanie, na co niewątpliwie ma wpływ akceptowanie przez otoczenie przemocy seksualnej jako pewnego rodzaju „normalnych” zachowań męskiej części pracowników.

Przemoc fizyczna

Jak zauważają autorzy raportu Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, kobiety w pracy częściej narażone są na przemoc psychiczną i seksualną niż fizyczną, która grozi głównie mężczyznom (ESWC, 2007), potwierdzają to również badania przeprowadzone w Krakowie. Przemoc fizyczna była najrzadziej wskazywaną przez kobiety formą agresji w środowisku pracy, jakiej doświadczyły w ciągu ostatnich 10 lat. Jednakże część badaczy łączy przemoc fizyczną wobec kobiet z przemocą seksualną, analizując je wspólnie (Warszewska-Makuch, 2005).

Z powyższą tezą o powiązaniu przemocy seksualnej i fizycznej można się poniekąd zgodzić, gdyż wśród badanych kobiet to właśnie wymuszanie bliskiego kontaktu było najczęściej wskazywane jako przejaw przemocy fizycznej (43%).

Na drugim miejscu, z 18% wskazań, znalazło się nieudzielenie niezbędnej pomocy, co można powiązać z przemocą psychiczną.

Następne w kolejności są akty przytrzymywania (17%) i popychania (14%), które osiągnęły podobny poziom wskazań (tab. 20). Zdarzyły się także jednostkowe przypadki: odpychania, szczypania, duszenia. Ankietowane kobiety nie doświadczyły w ciągu ostatnich 10 lat w pracy policzkowania, opluwania, bicia, obezwładniania, przypalania papierosem czy kopania⁵.

Analizowana według sektorów aktywności zawodowej struktura form aktów przemocy fizycznej układa się podobnie. Wymuszenie bliskości fizycznej najczęściej miało miejsce w przypadku sektora biznesu i publicznego (tab. 21), natomiast w sektorze kultury i sztuki powszechne było wymuszanie bliskiego kontaktu, nieudzielenie niezbędnej pomocy, przytrzymywanie i popychanie, które osiągnęły podobne wartości. Spośród innych wskazanych przez respondentki form przemocy fizycznej ankietowane kobiety zwróciły uwagę na takie formy przemocy, jak karcenie wzrokiem, mobbing oraz przemoc słowna, które według nich połączone są z przemocą fizyczną. Wiele kobiet zwracało także uwagę na to, że przemoc fizyczna wiąże się z przemocą psychiczną i należy analizować je wspólnie.

Tab. 20. Rodzaje przemocy fizycznej wskazane przez respondentki

Rodzaje przemocy fizycznej	Średnia	Odch. std.	udział w%
Wymuszanie bliskiego kontaktu	0,12	0,33	43,06
Nieudzielenie niezbędnej pomocy	0,05	0,22	18,06
Przytrzymywanie	0,05	0,21	16,67
Popychanie	0,04	0,19	13,89
Odpychanie	0,01	0,09	2,78
Szczypanie	0,01	0,09	2,78
Duszenie	0,01	0,09	2,78
Policzkowanie	0	0	0
Opluwanie	0	0	0
Bicie	0	0	0
Obezwładnianie	0	0	0
Przypalanie papierosem	0	0	0
Kopanie	0	0	0

W kontekście stażu pracy i wieku ofiar przemocy fizycznej można uznać, że spośród wszystkich analizowanych form przemocy przemoc fizyczna dotyczy kobiet o stosunkowo

⁵ Poniższe formy przemocy fizycznej zostały wyartykułowane w oparciu o badanie pilotażowe (przyp. autora).

dużym stażem pracy oraz wieku powyżej średniej ogółu badanej populacji. Według przeprowadzonej ankiety prawie połowa kobiet, które doznały w ciągu ostatnich 10 lat przemocy fizycznej w środowisku pracy, była w wieku od 25 do 34 lat oraz posiadała staż pracy większy niż 3 lata (tab. 22). Jeżeli poszerzymy ten zakres do kobiet w wieku 35–44 lat oraz ze stażem pracy 1–3 lata, udział ten wzrośnie do 75% ogółu pokrzywdzonych kobiet.

Ponad połowa kobiet w chwili doznania przemocy fizycznej w pracy była w związkach partnerskich. Poza strefą biznesu ofiary aktów przemocy fizycznej w około połowie przypadków agresji podejmowały konkretne działania (ryc. 11). W przypadku sfery biznesu udział ofiar przemocy, które podjęły konkretne działania, był zadziwiająco niski i wynosił tylko 20%. Należy pamiętać, że w przypadku tej grupy przemoc fizyczna miała taki sam charakter, jak w przypadku pozostałych stref działalności ekonomicznej.

Tab. 21. Rodzaje przemocy fizycznej wskazane przez respondentki według sektorów

Wartości	Sektory					
	Biznesu		Publiczny		Kultury i sztuki	
	liczba	udział w %	liczba	udział w %	liczba	udział w %
Wymuszanie bliskiego kontaktu	11	52,38	14	53,85	6	24,00
Nieudzielenie niezbędnej pomocy	3	14,29	5	19,23	5	20,00
Przytrzymywanie	3	14,29	3	11,54	6	24,00
Popychanie	1	4,76	4	15,38	5	20,00
Duszenie	1	4,76	0	0,00	1	4,00
Odpychanie	1	4,76	0	0,00	1	4,00
Szczypanie	1	4,76	0	0,00	1	4,00
Ogółem	21	100	26	100	25	100

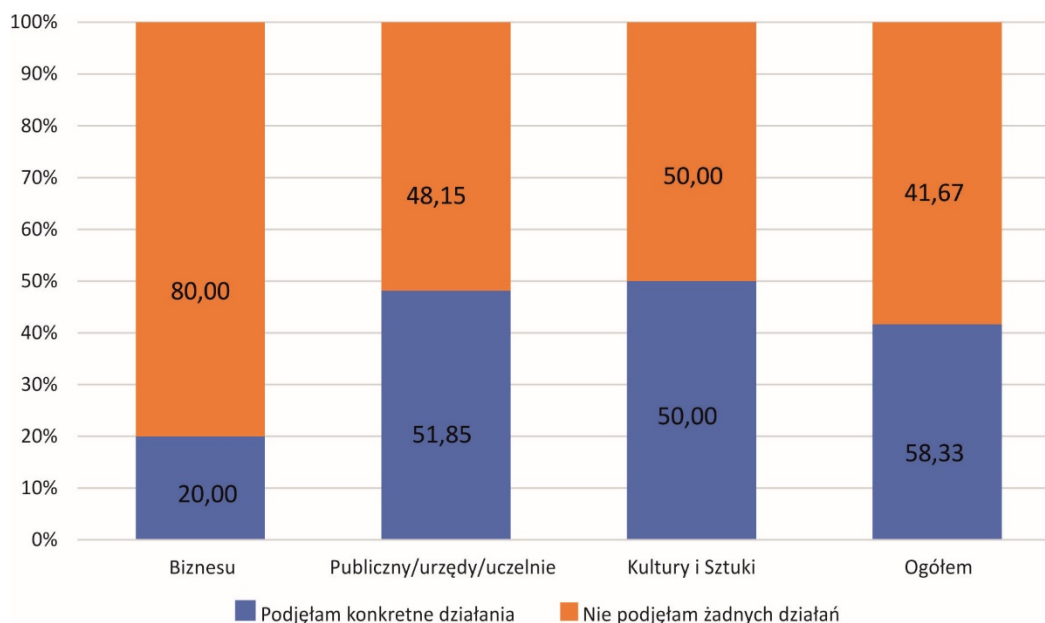
Tab. 22. Liczba ofiar przemocy fizycznej według wieku i stażu pracy

Zmienne		Wiek								
		15–17	18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	+65	liczba	w %
Staż pracy	do 6 miesięcy	-	5	2	2	-	-	-	9	15,00
	7–12miesiący	-	-	4	-	-	-	-	4	6,67
	1–3 lata	-	4	11	4	-	-	-	19	31,67
	powyżej 3 lat	1	-	11	12	2	1	1	28	46,67
	ogółem	1	9	28	18	2	1	1	60	100
	udział w %	1,67	15,00	46,67	30,00	3,33	1,67	1,67	100	-

Sprawcami przemocy fizycznej wobec kobiet były głównie osoby na wyższym szczeblu zawodowym, niezależnie od sektora aktywności zawodowej (tab. 21). Ze względu na dość małe zróżnicowanie reakcji na przemoc fizyczną według zajmowanego stanowiska w pracy oprawcy oraz małą liczbę przypadków trudno uznać, że istnieje tutaj jakiś trend dotyczący

reakcji kobiet. Należy jedynie potwierdzić, że poszkodowane kobiety z sektora biznesu właściwie nie podjęły żadnych konkretnych działań w związku z przypadkami przemocy fizycznej.

Ryc. 11. Udział kobiet, które podjęły działania związane z doznaną przemocą fizyczną, według sektorów aktywności gospodarczej.



Tab. 23. Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc fizyczną

Sektor aktywności	Podjęłam konkretne działania		Nie podjęłam żadnych działań	Ogółem
	liczba	udział w %		
Sektor biznesu	3	20,00	12	15
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	-	-	2	2
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	-	-	2	2
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	3	27,27	8	11
Sektor publiczny/urzędy/uczelnie	13	48,15	14	27
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	5	62,50	3	8
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	2	100,00		2
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	6	35,29	11	17
Sektor kultury i sztuki	9	50,00	9	18
Osoba na tym samym lub podobnym szczeblu zawodowym	2	66,67	1	3
Osoba na niższym szczeblu zawodowym	1	33,33	2	3
Osoba na wyższym szczeblu zawodowym	6	50,00	6	12
Ogółem	25	41,67	35	60

Jako przyczynę braku reakcji na przemoc fizyczną w środowisku pracy kobiety równie często wskazywały obawę przed konsekwencjami zawodowymi, jak i brak wiedzy na temat tego, jakie działania należy podjąć w zaistniałej sytuacji (42,8%). Duża część kobiet (40%) wskazywała na brak dowodów na przemoc fizyczną i niepodjęcie działań właśnie z tego powodu (tab. 22). Około 34% kobiet nie zdawało sobie sprawy z tego, że przemoc fizyczna miała miejsce. Taki sam procent respondentek obawiał się stygmatyzacji w środowisku zawodowym, przy czym 31% spośród ankietowanych odpowiedziało, że nie chciały wywoływać skandalu. Ponad 20% kobiet wskazało, że nie miało wsparcia współpracowników oraz nie wiedziało, gdzie szukać pomocy. Inne przyczyny nie przekraczały 20% ogółu odpowiedzi.

Tab. 24. Przyczyny braku reakcji ankietowanych kobiet na przemoc fizyczną

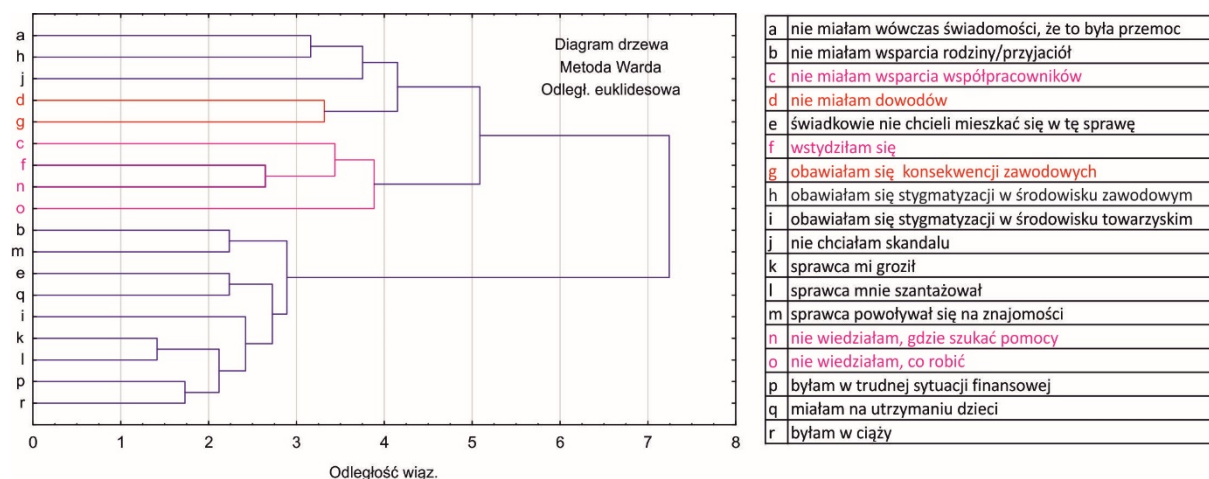
Przyczyna	Średnia na 100 przypadków
Nie zareagowałam, ponieważ	
Obawiałam się konsekwencji zawodowych	42,86
Nie wiedziałam, co robić	42,86
Nie miałam dowodów	40,00
Nie miałam wówczas świadomości, że to była przemoc	34,29
Obawiałam się stygmatyzacji w środowisku zawodowym	34,29
Nie chciałam skandalu	31,43
Nie miałam wsparcia współpracowników	25,71
Nie wiedziałam, gdzie szukać pomocy	22,86
Sprawca powoływał się na znajomości	17,14
Nie miałam wsparcia rodziny/przyjaciół	14,29
Wstydziałam się	14,29
Obawiałam się stygmatyzacji w środowisku towarzyskim	14,29
Byłam w trudnej sytuacji finansowej	11,43
Miałam na utrzymaniu dzieci	11,43
Świadkowie nie chcieli mieszać się w tę sprawę	8,57
Sprawca mnie szantażował	8,57
Sprawca mi groził	2,86
Byłam w ciąży	2,86

Po analizie skupień czynników wpływających na brak podjęcia działań przez ofiary przemocy fizycznej wyróżnia się para odpowiedzi: *brak wiedzy, gdzie należy szukać pomocy* oraz *wstyd osoby poszkodowanej*. Z czynnikami tymi powiązane są: *brak wiedzy, co robić* i *brak wsparcia współpracowników*. Druga grupa czynników wpływających na niepodjęcie działań przez poszkodowane kobiety to *obawa przed konsekwencjami zawodowymi* oraz *brak dowodów na akt przemocy*. Czynniki te, poza tym, że były najczęściej wskazywane przez

respondentki, łączyły się we wskazane wyżej dwie grupy odpowiedzi. W przypadku drugiej grupy powiązane były z takimi uwarunkowaniami, jak: obawa przed wywołaniem skandalu, lęk przed stygmatyzacją w środowisku i brak świadomości, że doświadczone przemoc fizycznej. Pozostałe czynniki były wskazywane oddzielnie i trudno je połączyć z pozostałymi motywami braku podjęcia działań przez ofiary przemocy fizycznej.

Spośród działań podjętych przez ofiary przemocy fizycznej najczęściej wymieniono: zgłoszenie wyraźnego sprzeciw sprawcy przemocy, szukanie pomocy wśród rodziny, przyjaciół i współpracowników oraz nagłośnienie sprawy przemocy w miejscu pracy. Osoby poszkodowane zgłaszały również sprawę przełożonym lub pracodawcy (tab. 25). Aż 10 osób zmieniło miejsce pracy lub jej dział w wyniku doświadczenia przemocy fizycznej. Tylko dwie osoby oddały sprawę do sądu i zaledwie jedna zgłosiła problem służbom mundurowym.

Ryc. 12. Analiza skupień czynników braku podjęcia działań przez osoby doświadczające przemocy fizycznej



Spośród innych wymienionych działań podjętych przez ofiary przemocy jedna poszkodowana zgłosiła sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy, bowiem oprócz przemocy fizycznej dochodziło także do przemocy psychicznej i łamania praw pracowniczych (np. w zakresie godzin pracy), część ofiar przemocy fizycznej zwróciła się także bezpośrednio do osoby, która się jej dopuściła.

Reakcje otoczenia w pracy na przemoc fizyczną były w przeważającej mierze negatywne (tab. 26). W około 30% przypadków otoczenie dawało ciche przyzwolenie na przemoc lub milczało. W 10% przypadków współpracownicy usprawiedliwiali sprawcę przemocy fizycznej. Tak samo często zachęcano ofiarę przemocy do przemilczenia sprawy. W

mniejszym zakresie ofiary przemocy fizycznej doświadczały wrogości, zniechęcano je do dochodzenia swoich praw lub doświadczyły ostracyzmu. Z drugiej strony tylko ok. 15% poszkodowanych otrzymało ciche wsparcie, a w 10% inne osoby ujawniły akty przemocy w danej instytucji/ firmie/środowisku. Tylko w 3% przypadków poszkodowane kobiety otrzymały publiczne wsparcie lub osoby z ich otoczenia deklarowały gotowość bycia świadkiem w sprawie.

Tab. 25. Działania podjęte przez osoby doświadczające przemocy fizycznej

Podjęte działania	Sektory			Ogółem w %
	Biznesu	Publiczny	Kultury i sztuki	
Zgłosiłam wyraźny sprzeciw sprawcy	1	6	4	15,49
Szukałam pomocy wśród rodziny/przyjaciół/współpracowników	0	6	5	15,49
Nagłośniłam sprawę w miejscu pracy	1	6	4	15,49
Zgłosiłam przełożonym/pracodawcy	1	7	2	14,08
Zmieniłam miejsce/dział pracy	2	3	5	14,08
Nagłośniłam sprawę publicznie	0	1	3	5,63
Zasięgnęłam porady prawnej	0	0	3	4,23
Zgłosiłam związkom zawodowym	0	0	2	2,82
Szukałam pomocy w organizacjach wspierających osoby doświadczające przemocy	0	0	2	2,82
Oddałam sprawę do sądu	0	0	2	2,82
Zebrałam dowody na przemoc	0	1	1	2,82
Zgłosiłam służbom mundurowym	0	0	1	1,41
Zebrałam zeznania innych poszkodowanych	0	1	0	1,41
Zabezpieczyłam relacje świadków	0	0	1	1,41

Tab. 26. Rodzaje reakcji otoczenia na przemoc fizyczną

Pozytywne	%	Negatywne	%
Miałam ciche wsparcie (telefony po pracy itp.)	14,55	Otoczenie dawało ciche przyzwolenie Na przemoc	20,00
Inne osoby ujawniły akty przemocy w danej instytucji/ firmie/środowisku	10,00	Doświadczyłam zмовы milczenia	10,91
Otoczenie dodawało mi motywacji do działań i walki O swoje prawa	2,73	Otoczenie usprawiedliwiało sprawcę	10,00
Otoczenie oferowało pomoc na wypadek powtórzenia przemocowych zachowań	2,73	Zachęcano mnie do przemilczenia sprawy	10,00
Miałam publiczne wsparcie (w pracy, w Internecie, w sądzie)	1,82	Doświadczyłam wrogości	6,36
Otoczenie deklarowało gotowość bycia świadkiem w sprawie	0,91	Zniechęcano mnie do dochodzenia moich praw	5,45
		Doświadczyłam ostracyzmu	4,55

Ryc. 13. Skutki przemocy fizycznej odczuwane przez poszkodowane kobiety



Według respondentek w 65% przypadków przemocy fizycznej w środowisku pracy otoczenie było świadome istnienia tej patologii. Jest to zatem wynik wyższy niż w przypadku przemocy seksualnej, ale zarazem mniejszy niż w przypadku przemocy psychicznej.

W otwartych wypowiedziach na temat reakcji otoczenia na akty przemocy fizycznej powtarzają się sformułowania, że przemoc była powszechna, np. *inni pracownicy byli traktowani tak samo, akceptowali to; nie było reakcji ze strony otoczenia; osoby na tym samym szczeblu – podległe jak ja – doświadczały podobnych zachowań, wspierały się po cichu; otoczenie doświadczało podobnych zachowań i rozmawiało o tym; otoczenie zawodowe było poddawane tej samej przemocy, przemoc była wobec całej grupy, jednak nikt nie miał odwagi o tym powiedzieć, wszyscy myśleli, że tak po prostu jest i tyle*. Pojawiały się też stwierdzenia, że przełożeni dołączyli się do przemocy.

Według ankietowanych kobiet przemoc fizyczna w 33% przypadków wpłynęła na pogorszenie się ich stanu zdrowia. W 29% przypadków oddziaływała negatywnie na relacje społeczne w miejscu pracy, a w 22% przypadków na ogólną sytuację zawodową. Jednakże aż w 16% przypadków przemoc fizyczna nie wpłynęła na pogorszenie się zdrowia lub warunków pracy (ryc. 13).

Spośród otwartych odpowiedzi na pytanie: *Czy z perspektywy czasu myśli Pani, że mogła Pani zrobić coś inaczej? Czy chce Pani dodać coś od siebie?* powtarzają się wypowiedzi związane z brakiem asertywnej postawy wobec przemocy fizycznej (np. *mogłam odpowiedzieć asertywnie, że taki bliski kontakt nie jest dla mnie komfortowy; mogłam sama asertywnie odpowiedzieć na przemoc, rozmawiając i komunikując się. Niestety byłam w takim szoku i czułam się wyobcowana, że nie zdołałam; mogłam stanowczo zwrócić uwagę przełożonemu, że takie zachowania powodują u mnie dyskomfort; mogłam zdecydowanie się sprzeciwić; Powinnam nie bać się powiedzieć, że coś jest nie tak. Szybko reagować, jeśli to nie pomoże, to zrezygnować z pracy; wydaje mi się, że problem tkwi w zbyt późnym reagowaniu; Zareagować!!!*).

Druga część wypowiedzi skupiona jest wokół konkretnych działań (np. *mogłam nagłośnić sprawę, mogłam zbierać dowody, mogłam zgłosić przełożonym, mogłam zgłosić sprawę do sądu pracy; mogłam zgłosić sprawę oficjalnie na piśmie; mogłam zgłosić tę sprawę otwarcie pracodawcy oraz szukać pomocy i wsparcia adekwatnego do tej sytuacji, ale tę świadomość nabyłam dopiero po kilku latach terapii i odejściu z tamtego miejsca pracy; żałuję, że nie zgłosiłam sprawy do sądu. Oprawca nie dostał nawet nagany od pracodawcy; teraz zapewne poszłabym z tym do sądu, ale pomogła mi w tym terapia; uważam, że mogłam szukać odpowiednich instytucji albo jakichś organów doradczych; zbierać dowody i założyć sprawę do sądu*).

Duża część odpowiedzi nie pozostawiała złudzeń i sugerowała, że żadne działania by nie pomogły i nic więcej nie można było zrobić, aby skutecznie przeciwdziałać przemocy fizycznej (np. *jedynym rozwiązaniem sytuacji było odejście z pracy; nic; nic nie mogłam zrobić. Osoba, która stosowała wobec mnie przemoc fizyczną i psychiczną była szefem; nie mogłam zrobić nic innego. Doświadczyłam przemocy fizycznej ze strony kobiety; Oczywiście – takie sytuacje uczą. Teraz wiem, że nie podjęłabym się pewnych działań z daną osobą, mimo iż była moją bezpośrednią przełożoną; z perspektywy czasu wiem, że są równi i równiejsi, jak ktoś pociąga za więcej sznurków, to nic nie da stawianie się i próba dochodzenia swoich praw, dostanie się tylko bardziej po dupie, a każdy będzie chronił tylko swój tyłek*).

Oczywiście każdy przypadek należałoby prześledzić osobno, dlatego poniżej przytaczamy jedną z szerszych wypowiedzi ankietowanych kobiet: *Z perspektywy czasu wiem,*

że należało głośno mówić NIE na stosowane praktyki byłego szefa. Nagłośnić sprawę, zgłosić ją do odpowiednich służb. Niestety czasem człowiek znajduje się w trudnej sytuacji życiowej, musi pracować, aby żyć (opłacić rachunki, utrzymać rodzinę), więc „zaciska zęby” i wierzy, że kiedyś to się skończy i że będzie lepiej. Jednak prawda jest taka, że jeśli nie reagujemy na zachowania przemocowe (fizyczne czy psychiczne) stosowane wobec nas lub innych ludzi, jedynie utwierdzamy oprawcę, że może działać w ten sposób i czuje się on bezkarny.

Dyskryminacja w miejscu pracy

Dodatkowo w przeprowadzonej ankiecie zapytano kobiety o doświadczenie w aspekcie poczucia dyskryminacji. Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że tylko 42% ankietowanych kobiet nie doświadczyło dyskryminacji w zakładzie pracy. Z tego w sferze kultury i sztuki dyskryminację odczuło prawie 65% ankietowanych, w biznesie 63%, a w sektorze publicznym 53%. Według przedmiotu dyskryminacji na pierwszym miejscu znalazła się płeć. Około 30% respondentek uznało, że był to bezpośredni powód ich dyskryminacji w środowisku pracy (tab. 27). Najwięcej kobiet ze względu na swoją płeć czuło się dyskryminowanych w sferze biznesu oraz kultury i sztuki (ok. 37 i 35%). W przypadku sektora publicznego udział ten był wyraźnie niższy i wynosił ok. 27%.

Tab. 27. Dyskryminacja w pracy według sektorów działalności

Przyczyny dyskryminacji	Sektory			Ogółem
	Biznesu	Publiczny	Kultury i sztuki	
	udział w %			
Nie doświadczyłam	37,04	46,71	34,65	200
Ze względu na płeć	37,04	26,64	34,65	142
Po urodzeniu dziecka/będąc w ciąży	12,35	15,22	8,91	63
Ze względu na poglądy polityczne	4,94	5,19	8,91	28
Na tle wyznaniowym	1,23	1,73	8,91	15
Na tle narodowościowym	4,94	2,08	1,98	12
Ze względu na orientację seksualną	2,47	1,04	0,99	6
Ze względu na niepełnosprawność	0,00	1,38	0,99	5

Następną według ankietowanych przyczyną dyskryminacji jest fakt urodzenia dziecka. W tym przypadku najwięcej kobiet czuło się dyskryminowanych w sektorze publicznym (ok. 15%), a najmniej w sektorze kultury i sztuki (ok. 9%). Pozostałe przyczyny dyskryminacyjnie nie były już tak liczne. Dyskryminacja ze względu na poglądy polityczne i na tle wyznaniowym miały miejsce głównie w sektorze kultury i sztuki, natomiast dyskryminacja na tle narodowym

głównie w sektorze biznesu, co może mieć związek z biznesowymi kontaktami międzynarodowymi.

Dlaczego otoczenie nie reaguje?

Na koniec zapytano, dlaczego wg. respondentek osoby z otoczenia ofiar, mimo że wiedziały o przypadkach przemocy nie podjęły w tej sprawie żadnych działań. Wśród odpowiedzi na pierwszym miejscu znalazła się obawa przed represjami ze strony pracodawcy lub zwierzchnika (ok. 16%) oraz obawa przed utratą pracy (ok. 14%) (tab. 31). Najwyższy udział tych odpowiedzi odnotowano w sektorze publicznym, a najniższy w sferze biznesu. Następną w kolejności przyczyną mogła być według respondentek niechęć wtrącania się w cudze problemy. Obawiano się też miana donosiciela (ok. 10%). Pozostałe powody osiągały wskaźniki poniżej 10% odpowiedzi. W sektorze biznesu odnotowano jeszcze wysoki odsetek odpowiedzi: *Nie chcą się wtrącać, bo to nie jest ich problem* (11,5%). Również w sektorze biznesu odnotowano wysoki w porównaniu z pozostałymi sektorami udział odpowiedzi: *Nie chcą się wtrącać, bo taki mają charakter*. Innymi przyczynami mogły być *brak reakcji ze względu na sympatię do sprawcy* (ok. 6%) lub *antypatię do ofiary* (ok. 2,7%). W 2,5% przypadków respondentki wskazywały, że otoczenie nie podejmuje działań ze względu na dobro firmy, a w przypadku sektora kultury i sztuki było to prawie 4% odpowiedzi.

Wśród otwartych odpowiedzi na pytanie, dlaczego otoczenie nie podejmuje działań wspierających ofiary przemocy lub nie przeciwdziała takim aktom, powtarzają się sformułowania typu: *bo problem nie istnieje; boją się o swoją karierę i pracę, patologie uznawane są w Polsce za normę; ludzie lubią udawać, że jest miło i fajnie; więc unikają sytuacji konfliktowych; nie chce im się, nie uważają pewnych zachowań za przemocowe; dla nich to jest normalne; nie wiedzą, że to czynności zabronione. Często mówią: zrozumiem, taki już jest; nie wierzą, że coś można zrobić*.

W ankiecie padły także (mniej liczne) odpowiedzi, że otoczenie wspiera osoby doświadczające przemocy oraz że przemocy w środowisku pracy nie ma, osoby nie doświadczają przemocy w środowisku pracy, a jeśli już, to większość z nich wyolbrzymia każdą relację z przełożonym. Pojawiła się także jedna wypowiedź negująca zasadność badania skali przemocy: *takie ankiety są tendencyjne i zakłamują rzeczywistość*.

Tab. 28. Powód braku reakcji otoczenia na przemoc

Powód braku działań	Sfera aktywności w %			Ogółem	
	Sektor biznesu	Sektor publiczny	Sektor kultury i sztuki	liczba	%
Nie chcą się wtrącać z obawy o represje ze strony pracodawcy/wspólnika/osób zajmujących stanowiska kierownicze	15,38	16,91	15,22	253	16,29
Boją się stracić pracę	12,69	14,51	15,22	223	14,36
Nie chcą się wtrącać, bo to nie jest ich problem	14,62	14,41	13,73	222	14,29
Boją się, że będą nazywani donosicielami	9,62	9,81	11,04	156	10,05
Nie chcą się wtrącać z obawy o represje ze strony współpracowników	11,54	9,81	8,96	154	9,92
Boją się ostracyzmu w środowisku zawodowym	7,69	8,87	9,25	136	8,76
Nie chcą się wtrącać, bo lubią sprawcę	6,15	5,95	5,97	93	5,99
Nie chcą się wtrącać, bo taki mają charakter	7,31	5,74	4,48	89	5,73
Boją się ostracyzmu w środowisku towarzyskim	2,69	4,07	3,88	59	3,80
Sprawca im grozi	3,46	3,13	2,09	46	2,96
Nie chcą się wtrącać, bo nie lubią danej kobiety	3,08	2,51	2,99	42	2,70
Sprawca usprawiedliwił się	3,46	2,19	3,28	41	2,64
Ze względu na dobro firmy	2,31	2,09	3,88	39	2,51
Ogółem	100	100	100	1553	100

Czego chcą kobiety?

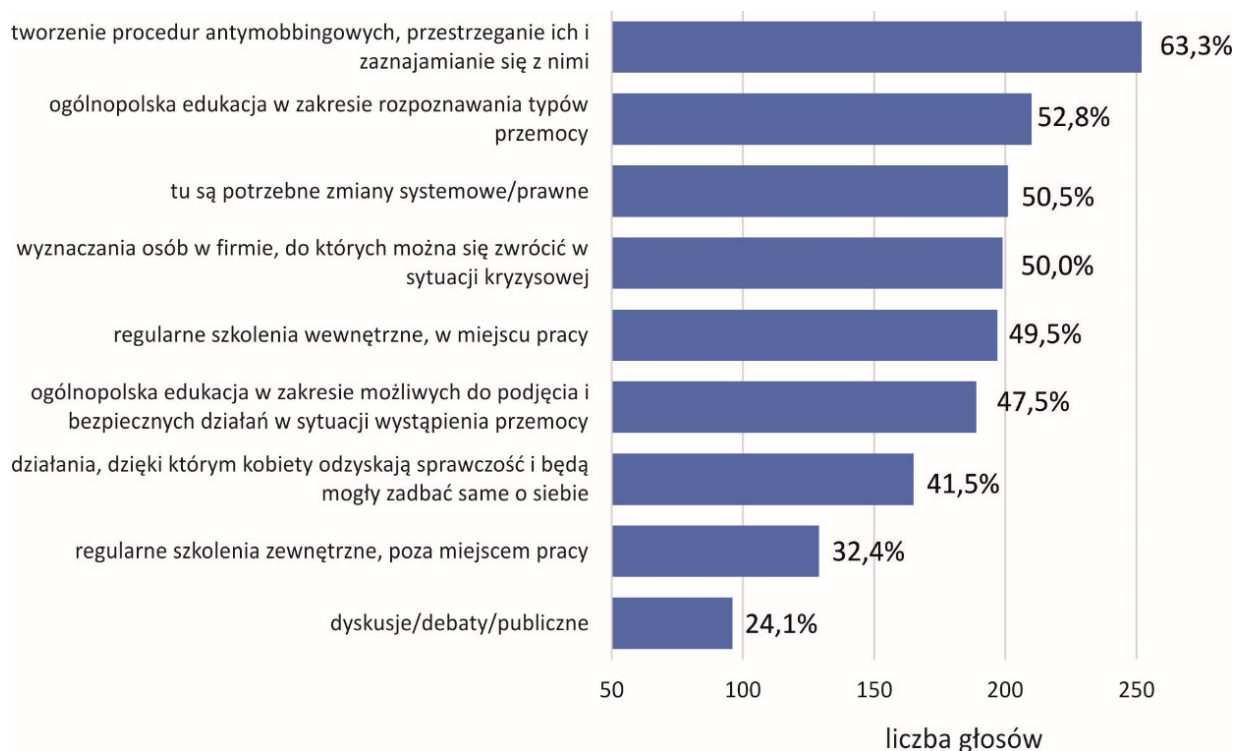
W dalszej kolejności zapytano ankietowane kobiety, jakie działania powinny być podjęte, aby przeciwdziałać przemocy w środowisku pracy. Analizę wyników przeprowadzono w ujęciu wieku i sektora aktywności zawodowej respondentek. W celu porównania wyników w różniących się wielkością ankietowanych grupach zastosowano wartości standaryzowane przez wartość średnią i odchylenie standardowe. Dlatego wyniki poniżej średniej mają wartość ujemną, a powyżej średniej dodatnią. Zatem im wartość jest wyższa, tym więcej głosów oddano na daną propozycję działań prewencyjnych ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów z przemocą w pracy.

Według liczby głosów najczęściej, bo 252 kobiety (tj. ok. 63% ogółu respondentek) wskazały na potrzebę tworzenia procedur antymobbingowych, przestrzeganie ich i zaznajamianie się z nimi (ryc. 14). Za tą opcją głosowały głównie kobiety w wieku od 25 do 54 lat oraz z sektora publicznego, kultury i sztuki (tab. 29).

Na drugim miejscu z 210 głosami znalazła się propozycja ogólnopolskiej edukacji w zakresie rozpoznawania typów przemocy, za którą opowiedziały się głównie kobiety w wieku 55–64 lat oraz 25–44 lata i kobiety z sektora biznesu.

Na trzecim miejscu z 201 głosami uplasowała się propozycja zmian systemowych i prawnych w aspekcie przemocy. Kolejne działanie – z 199 głosami (wskazywane najczęściej przez osoby młode) – to propozycja wyznaczania w firmie osób, do których można się zwrócić w sytuacji kryzysowej. Najczęściej wskazywały tę opcję kobiety z sektora publicznego, podczas gdy pracownice zatrudnione w sferze biznesu oraz kultury i sztuki oddały na tę propozycję mniej głosów niż wartość średnia. Rozwiązanie to wskazywały głównie kobiety w wieku 65 lat i więcej oraz kobiety z sektora kultury i sztuki.

Ryc. 14. Działania prewencyjne przeciw przemocy w miejscu pracy według ankietowanych kobiet



Łącznie 197 wskazań (49,5% kobiet) oddano na propozycję regularnych szkoleń wewnętrznych w miejscu pracy. Opcję tę wskazywały przede wszystkim kobiety w wieku 55–65 lat, uzyskała ona natomiast małe poparcie kobiet ze sfery biznesu.

Opcja organizacji ogólnopolskiej edukacji w zakresie możliwych do podjęcia i bezpiecznych działań w sytuacji wystąpienia przemocy uzyskała 189 głosów (tj. głosowała na

nią nieznacznie mniej niż połowa respondentek – 47,5%); wskazywana była głównie przez kobiety pracujące w sferze biznesu oraz w wieku 25–34 lata.

Tab. 29. Propozycje działań antyprzemocowych

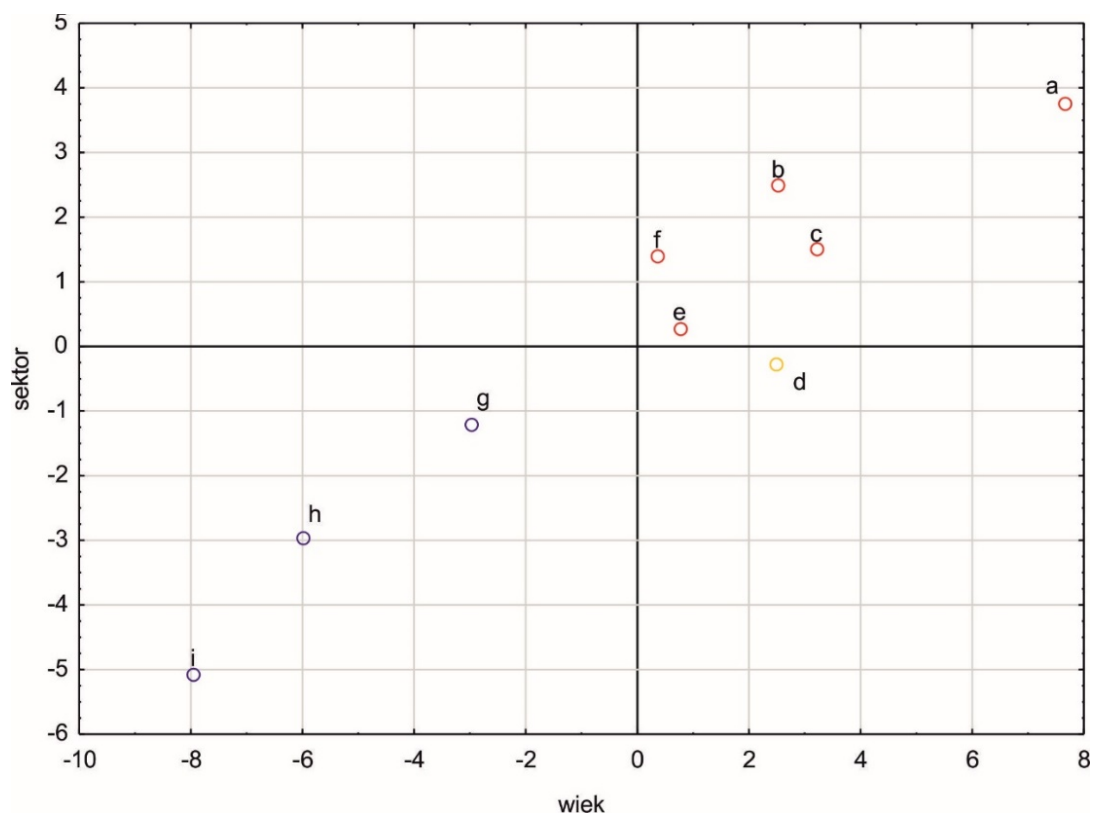
Działania	Wiek						Suma	Ogółem
	18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	+65		
Tworzenie procedur antymobbingowych, przestrzeganie ich i zaznajamianie się z nimi	0,75	1,71	1,36	1,41	0,49	1,92	7,64	252
Ogólnopolska edukacja w zakresie rozpoznawania typów przemocy	-0,04	0,42	0,83	0,39	1,26	-0,33	2,52	210
Tu są potrzebne zmiany systemowe/prawne	0,35	0,27	0,76	-0,09	0,74	1,17	3,20	201
Wyznaczanie osób w firmie, do których można się zwrócić w sytuacji kryzysowej	1,94	0,27	-0,30	0,93	-0,03	-0,33	2,48	199
Regularne szkolenia wewnętrzne, w miejscu pracy	-0,04	0,12	0,10	0,66	1,00	-1,08	0,75	197
Ogólnopolska edukacja w zakresie możliwych do podjęcia i bezpiecznych działań w sytuacji wystąpienia przemocy	-0,04	0,42	0,23	-0,16	0,23	-0,33	0,34	189
Działania, dzięki którym kobiety odzyskują sprawczość i będą mogły zadbać same o siebie	-0,84	-0,56	-0,04	-0,16	-1,06	-0,33	-2,99	165
Regularne szkolenia zewnętrzne, poza miejscem pracy	-0,44	-0,72	-1,04	-1,39	-1,31	-1,08	-5,98	129
Dyskusje/debaty/publiczne	-1,63	-1,93	-1,91	-1,60	-1,31	0,42	-7,96	96

Tab. 30. Propozycje działań antyprzemocowych według sektora działalności zawodowej

Działania	Sektory			Suma
	Biznesu	Publiczny	Kultury i sztuki	
Tworzenie procedur antymobbingowych, przestrzeganie ich i zaznajamianie się z nimi	0,99	1,56	1,22	3,77
Ogólnopolska edukacja w zakresie rozpoznawania typów przemocy	1,54	0,42	0,54	2,50
Tu są potrzebne zmiany systemowe/prawne	0,26	0,21	1,03	1,50
Wyznaczanie osób w firmie, do których można się zwrócić w sytuacji kryzysowej	-0,47	0,75	-0,55	-0,26
Regularne szkolenia wewnętrzne, w miejscu pracy	-0,47	0,42	0,34	0,29
Ogólnopolska edukacja w zakresie możliwych do podjęcia i bezpiecznych działań w sytuacji wystąpienia przemocy	0,99	-0,12	0,54	1,41
Działania, dzięki którym kobiety odzyskują sprawczość i będą mogły zadbać same o siebie	-0,47	-0,30	-0,45	-1,21
regularne szkolenia zewnętrzne, poza miejscem pracy	-1,01	-1,19	-0,74	-2,95
dyskusje/debaty/publiczne	-1,38	-1,76	-1,92	-5,06

Kolejne propozycje działań mających na celu walkę z przemocą w miejscu pracy uzyskały poparcie wyraźnie mniej niż połowy badanych kobiet. Pomysł działań, dzięki którym kobiety odzyskają sprawczość i będą mogły zadbać same o siebie, uzyskał 165 głosów, czyli wybrało tę opcję ok. 41% ogółu badanych kobiet. Wskazały ją głównie kobiety w wieku od 35 do 54 lat z sektora publicznego.

Ryc. 15. Wartości standaryzowane propozycji działań przeciwprzemocowych w ujęciu wieku i sektora aktywności zawodowej respondentek.



Legenda:

- (a) tworzenie procedur antymobbingowych, przestrzeganie ich i zaznajamianie się z nimi,
- (b) ogólnopolska edukacja w zakresie rozpoznawania typów przemocy,
- (c) tu są potrzebne zmiany systemowe/prawne,
- (d) wyznaczanie osób w firmie, do których można się zwrócić w sytuacji kryzysowej,
- (e) regularne szkolenia wewnętrzne, w miejscu pracy,
- (f) ogólnopolska edukacja w zakresie możliwych do podjęcia i bezpiecznych działań w sytuacji wystąpienia przemocy,
- (g) działania, dzięki którym kobiety odzyskają sprawczość i będą mogły zadbać same o siebie,
- (h) regularne szkolenia zewnętrzne, poza miejscem pracy,
- (i) dyskusje/debaty/publiczne.

Pomysł organizacji regularnych szkoleń zewnętrznych, poza miejscem pracy uzyskał tylko 129 głosów, czyli wskazało go ok. 32% respondentek. Uzyskał najmniejsze poparcie u kobiet w wieku 45–64 lat z sektora publicznego, a największe z sektora kultury i sztuki.

Tylko co czwarta badana kobieta wskazała na propozycje dyskusji lub debaty publicznej. Propozycję tę wybierały prawie tylko kobiety powyżej 64. roku życia.

Na obrazie graficznym sumy wartości standaryzowane propozycji działań przeciwprzemocowych w ujęciu wieku i sektora aktywności zawodowej respondentek (ryc. 15) wyraźnie wskazują na to, że preferują one tworzenie procedur antymobbingowych, przestrzeganie ich i zaznajamianie się z nimi (punkt (a) na ryc. 15). Propozycje zmian systemowych i prawnych oraz wyznaczania w firmie osób, do których można się zwrócić w sytuacji kryzysowej, pomimo że uzyskały wysokie wartości, wyraźnie odstają od propozycji tworzenia procedur antymobbingowych.

Edukacja i szkolenia w miejscu pracy

Wśród innych sugestii dotyczących działań antyprzemocowych wobec kobiet w środowisku pracy powtarzają się propozycje edukacji na poziomie elementarnym (np. *edukacja już na poziomie wczesnoszkolnym, nie tylko w formie wykładów, ale systematycznych działań praktycznych; koniecznie przedstawianie tematu w szkołach, kiedy kształtują się relacje i poznaje się dopuszczalne granice zachowań. Później to jest za późno; ogólnopolska edukacja w zakresie wzajemnej życzliwości; wychowanie od przedszkola, że nie znaczy nie, jakie mamy prawa, skończyć z usprawiedliwianiem, wstydzić się ma sprawca*).

Druga grupa sugestii dotyczy kadry zarządzającej odpowiedzialnej za wszelkie aspekty relacji w zakładzie pracy oraz innych podmiotów wewnątrz firm (np. *obowiązkowe szkolenia antydyskryminacyjne, antymobbingowe i antyprzemocowe dla każdej osoby pełniącej funkcję kierowniczą w instytucjach publicznych. Na żywo, nie online, żeby naprawdę musieli uczestniczyć; realnie działający HR, do którego naprawdę anonimowo i w pewności bezpieczeństwa dalszych kroków [można] pójść i zgłosić, wszystkie powyższe formy powinny wychodzić od szefa firmy i powinny być najważniejszym punktem regulaminów wewnętrznych. Powinny odbywać się kontrole związków zawodowych, a szefowie firm powinni ze związkami współpracować, a nie traktować jak wrogów; zdecydowana reakcja przełożonych*).

Część wypowiedzi odnosiła się do konieczności działań zewnętrznych organów kontrolnych i funkcjonowania odpowiedniego prawa (np. *należy zwrócić uwagę, że procedury antymobbingowe przyjmowane wewnątrz miejsc pracy nie gwarantują ich przestrzegania. Nad poprawnością relacji i zapobieganiem przemocą musi być nadzór zewnętrznej, niezależnej jednostki; odpowiednie przepisy w regulaminach wewnętrznych zakładów pracy, zewnętrzny audyt, monitoring. Żadne działania inicjowane przez pracodawcę. Zasadniczo analogia w 100 procentach, tzw. solidarność „korporacyjna”; zmiana przepisów prawa, danie większych możliwości działania inspekcji pracy – nie może być tak, by w przypadku przemocy w pracy, mobbingu inspekcja pracy mogła wejść do zakładu pracy tylko za zgodą pracodawcy i jedyne, co mogła zrobić, to po uzyskaniu takiej zgody przeprowadzić ankietę, to nie pomaga osobie krzywdzonej, pracownik w tym przypadku pozostaje sam z problemem. Należy ten sposób działania zmienić*).

Inna grupa ankietowanych zwracała uwagę, że jest to problem całego społeczeństwa i ma on szerszy zasięg niż tylko środowisko pracy, dlatego podejmowane działania muszą być egalitarne i globalne (np. *kobiety muszą wiedzieć, że to one stawiają granice i że często, gdyby nie wolały siedzieć cicho, to incydenty takie nie powtarzałyby się. Mężczyźni muszą wiedzieć, co jest jakim zachowaniem, bo czasem się dziwią, że coś nam przeszkadza, na co oni zupełnie nie zwracają uwagi; społeczeństwo musi się zmienić, warto podjąć działania w pełni zgodne z prawem w celu przeciwdziałania przemocą w środowisku pracy (przez pracowników, pracodawców, organy władzy, całe społeczeństwo)*).

Wnioski

Iwona Siekierska – Prezeska Fundacji Start Tango

Brak wiedzy na temat przemocy

W odpowiedziach respondentek widoczny jest brak wiedzy na temat przemocy i poprawnego zdefiniowania zachowań przemocowych. Powtarzające się odpowiedzi: *nie wiedziałam co zrobić, jak zareagować* sugerują, że kobietom brakuje wiedzy na temat możliwych form obrony przed przemocą. Odnosi się to głównie do najczęściej występującej formy przemocy w środowisku pracy, tj. przemocy psychicznej, stanowiącej ponad 60% ogółu przypadków i dotyczącej wszystkich badanych sektorów aktywności zawodowych.

Brak wiary w swoje możliwości

Uderzający w raporcie jest brak wiary kobiet we własne siły, co potwierdzają odpowiedzi w kwestii propozycji działań mających ułatwić walkę z przemocą w miejscu pracy. Najwięcej ankietowanych wskazało jako zasadne m.in. tworzenie procedur antymobbingowych (ponad 60%), za działaniami, dzięki którym kobiety mogłyby odzyskać sprawczość, opowiedziało się jedynie 41,5%. Wynika z tego, że kobiety wolą oddać swój los w ręce innych osób, zamiast podjąć samodzielne działania.

Brak wsparcia za strony otoczenia

Raport wykazał, że przemoc w miejscu pracy sprzyja bierność współpracowników i ich przyzwolenie na agresję wobec kobiet. Nasze ankiety wykazały dodatkowo, co było dla nas ogromnym zaskoczeniem, że 64% respondentek była w związkach małżeńskich/partnerskich, zaledwie 24% z nich była singielkami (12% nie wypowiedziało się w tej kwestii). Czy partnerzy kobiet wiedzieli o przemocy, a jeśli tak, dlaczego nie reagowali? Czy rolę współczesnego mężczyzny jest troska o bezpieczeństwo rodziny/kobiety, czy też doszliśmy do momentu, że musimy zadbać o nie same? Rodzi to wiele pytań o status i rolę mężczyzn w 21 wieku.

FUNDACJA

START

TANGO

Krakowska Fundacja, której celem jest promocja tanga oraz przeciwdziałanie przemocy i nieuczciwej konkurencji w środowisku pracy, zwłaszcza wobec Kobiet. Działamy lokalnie i ogólnopolsko. Naszym celem jest dostarczenie skutecznych narzędzi, dzięki którym każda osoba doświadczająca przemocy w środowisku pracy odzyska sprawczość i będzie mogła przeciwstawić się przemocy w bezpieczny dla niej sposób.

Kontakt

fundacja@fundacjastarttango.pl

Znajdziesz nas w mediach społecznościowych oraz na stronie www.fundacjastarttango.pl

Literatura

(cytowana i wykorzystana w opracowaniu powyższej analizy)

Araszkiewicz, A. (2020). Kobiety, które nienawidzą mężczyzn, *Czas Kultury*, 16(04), 163–167.

Balducci, C., Alfano, V., Fraccaroli, F. (2009). Relationships Between Mobbing at Work and MMPI-2 Personality Profile, Posttraumatic Stress Symptoms, and Suicidal Ideation and Behavior. *Violence and Victims*, 24(1), 52–67. doi:10.1891/0886-6708.24.1.52.

Blikle, A. (2012). Dylemat lidera: przemoc czy partnerstwo. *Zarządzanie i Finanse*, 3(1), 38–50.

Bodzon, P. (2013). Mężczyzna – ofiara kobiecej przemocy. *Kwartalnik Naukowy Fides Et Ratio*, 2(, 14), .153–160.

Buchanan, F. R., Warning, R. L., & Tett, R. P. (2012). Trouble at the top: women who don't want to work for a female boss. *Journal of Business Diversity*, 12(1), 33–46.

Burbank, V. K. (1987). Female aggression in cross-cultural perspective. *Behavior Science Research*, 21(1–4), 70–100.

Cebella, A., Łucka, I. (2007). Zespół stresu pourazowego – rozumienie i leczenie. *Psychiatria*, 4(3), 128–136.

Chesler, P. (2009). *Woman's inhumanity to woman*. Chicago: Review Press.

Chesler, P. Goodman E. J. (1976). *Women, money & power*. New York: William Morrow and Co.

Czerniak-Swędzioł, J. (2020). Dyskryminacja pracowników wypełniających obowiązki rodzicielskie. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 1(18), 35–60.

Dąbkowska, M. (2009). Zaburzenie stresowe pourazowe u kobiet jako wynik przemocy ze strony partnera. *Alkoholizm i Narkomania*, 22(1), 11–20.

Dobranowska, B. (2006). Postawy kobiet wobec rozwodu. *Państwo i Społeczeństwo*, 2, 93–104.

Duffy, M., Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398–404. doi:10.1177/1066480707305069

ESWC (2007). *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Gulla, B. (2020). *Gniew, agresja i przemoc w wybranych zaburzeniach psychopatologicznych*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.

Helios, J., Jedlecka, W. (2017). *Współczesne oblicza przemocy. Zagadnienia wybrane*. Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, E-Monografie, 99.

Jedlecka, W. (2017). Formy i rodzaje przemocy. *Przemoc w Prawie i Polityce*, 11, 1–29.

Kaczyńska-Maciejowska, R. (2002). Pracownik nękanany. *Personel i Zarządzanie*, (13–14), 56–59.

Kuczyńska, M. (2020). Rozwód w retrospekcji rozwiedzionych matek. *Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne*, 35, 133–150.

Lisowska, E. (2012). Kobiety w zarządach firm: różnorodność vs. patriarchalny porządek. *Kobieta i biznes*, (1–4), 12–21.

Łoza, B., Polikowska, M. (2016). Mobbing: w poszukiwaniu psychopatologicznej tożsamości zjawiska. *Neuropsychiatria. Przegląd kliniczny*, 8(2), 57–64.

Łyś, A. E. (2015). Mity i stereotypy na temat przemocy seksualnej – geneza, konsekwencje, wyzwania. W: K. Błasińska, S. Pasikowski, G. Piekarski, J. Ratkowska-Pasikowska (red.), *Nierówności społeczne. W trosce o otwarcia horyzontów edukacji*. Fundacja Instytutu Równowagi Społeczno-Ekonomicznej, 117–133.

Makara-Strudzińska, M., Madej, A. (2015). Przemoc wobec mężczyzn. *Hygeia Public Health*, 50(4), 581–588.

Mandal, E. (2002). Molestowanie seksualne w miejscu pracy. *Warszawa: .Palestra*, 46(1–2), 79–83.

Mazurek, A. (2020). Jeszcze adoracja, czy już przestępstwo? Regulacje prawne a werbalna przemoc seksualna wobec kobiet. W: K. Kalbarczyk, K. Skrzątek, (red.) *Naukowa analiza wybranych problemów społecznych*, Lublin: Wydawnictwo Naukowe Tygiel, 249–258.

Nitsch, K., Jabłoński, M., Samochowiec, J., Kurpisz, J. (2015). Zaburzenia pod postacią somatyczną: problematyczne zjawisko – problematyczna diagnoza. *Psychiatria*, 12(2), 77–84.

Ogińska-Bulik, N. (2019). Ruminacje a skutki traumy u kobiet doświadczających przemocy w rodzinie. *Roczniki Psychologiczne*, 19(4), 62–642.

Pelit, E., Pelit, N. (2014). The effects of mobbing on organizational cynicism: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 34–56.

Pękala, B. (2019) Jak jeden hasztag zmienił życie milionów kobiet. Wpływ social mediów na ujawnienie skali zjawiska przemocy seksualnej. *Media i Społeczeństwo*, 10, 147–166.

Pinczer, M. (2020). „Nie upuść mydła”: rola komizmu w dyskursie poświęconym przemocy seksualnej wobec mężczyzn. W: Ciesielska D., Kozyra M. Łozińska A., *Komizm w kulturze popularnej : funkcje, interpretacje, kontrowersje*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 117–129.

Rapior, W. (2021). Przemoc miękka. *Czas Kultury*, 37(04), 52–64.

- Rudniański, J. (1997). Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich. Zarys ogólny, W: B. Hołyst (red.), *Przemoc w życiu codziennym*, Warszawa: Cinderella Books, 5–16.
- Sala, S. (2006). Polskie firmy na tle zagranicznych korporacji w dobie globalizacji. *Studies of the Industrial Geography Commission of the Polish Geographical Society*, 9, 170–180.
- Savin-Williams, R. C. (2018). Personal reflections on coming out, prejudice, and homophobia in the academic workplace. W: L. Diamant (ed.), *Homosexual issues in the workplace*. New York: Taylor & Francis. 225–241.
- Sielska, A. (2017). *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*. Warszawa: CeDeWu.
- Stawiarska-Lietzau, M., Łuźniak-Piecha, M. (2017). Krzyżeć czy nie krzyżeć – styl komunikacji menedżerskiej a efektywność pracy. *Edukacja Ekonomistów i Menedżeów*, 44(2), 53–68.
- Szczepanik R., Pietrzak E., (2008). Przemoc seksualna wobec kobiet w miejscu pracy. Identyfikacja zjawiska i jego źródła, W: R. Szczepanik, J. Wawrzyniak, (red.), *Różne spojrzenia na przemoc*, Łódź: Wydawnictwo WSHE w Łodzi, 135–146.
- Tatar, Z. B., Yüksel, Ş. (2019). Mobbing at workplace – psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. *Archives of Neuropsychiatry*, 56(1), 57.
- Walsh, B. M. (2018). Best practices in coaching for aggressors and offenders in workplace bullying and mobbing. Workplace bullying and mobbing in the United States, W: M. Duffy, M., D. C. Yamada, (Edseds.), *Workplace Bullying and Mobbing in the United States* [2 volumes]. Westport, Connecticut: Greenwood Publishing GroupABC-CLIO, 335–356.
- Warszewska-Makuch, M. (2005). Mobbing w pracy - przyczyny i konsekwencje. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 3, 5–7.
- Woźniakowska-Fajst, D. (2020). Obwinianie ofiary - poznać zjawisko, zrozumieć mechanizm. In W: M. Niełacna, P. Ostaszewski, A. Rzepliński (red.), *Zmierzyć i zrozumieć przestępczość: Tom jubileuszowy ofiarowany Profesor Beacie Gruszczyńskiej*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 196–208.
- Wróbel, K. (2020). Język jako narzędzie przemocy psychicznej. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*, 42(2), 433–444.
- Żenda, A., Kozusznik, B., Paliga, M. (2020). Upokorzenie w pracy - koncepcje teoretyczne oraz znaczenie dla zdrowia pracowników i funkcjonowania organizacji. *Medycyna Pracy*, 72(1), 61–68.

Ryciny

Ryc. 1.	Czas wypełniania ankiety według sektorów.....	7
Ryc. 2.	Liczba ankietowanych według wieku i sektora	8
Ryc. 3.	Udział ankietowanych według wieku i sektora	9
Ryc. 4.	Udział ankietowanych według wieku i sektora	15
Ryc. 5.	Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc psychiczną według sektora	18
Ryc. 6.	Analiza skupień czynników braku podjęcia działań przez ofiary przemocy psychicznej.....	20
Ryc. 7.	Skutki przemocy psychicznej odczuwane przez poszkodowane kobiety	22
Ryc. 8.	Udział kobiet, które podjęły działania związane z doznaną przemocą seksualną, według sektorów aktywności gospodarczej.....	27
Ryc. 9.	Analiza skupień czynników braku podjęcia działań przez ofiary przemocy seksualnej.....	29
Ryc. 10.	Skutki przemocy seksualnej odczuwane przez poszkodowane kobiety.....	31
Ryc. 11.	Udział kobiet, które podjęły działania związane z doznaną przemocą fizyczną, według sektorów aktywności gospodarczej.....	36
Ryc. 12.	Analiza skupień czynników braku podjęcia działań przez osoby doświadczające przemocy fizycznej	38
Ryc. 13.	Skutki przemocy fizycznej odczuwane przez poszkodowane kobiety.....	40
Ryc. 14.	Działania prewencyjne przeciw przemocy w miejscu pracy według ankietowanych kobiet	45
Ryc. 15.	Wartości standaryzowane propozycji działań przeciwpromocowych w ujęciu wieku i sektora aktywności zawodowej respondentek.	47

Tabele

Tab. 1.	Podział ankietowanych osób według rodzaju działalności	6
Tab. 2.	Struktura wykształcenia ankietowanych kobiet.....	9
Tab. 3.	Liczba przypadków przemocy według jej rodzaju.....	12
Tab. 4.	Liczba przypadków przemocy według jej rodzaju.....	12
Tab. 5.	Liczba przypadków przemocy według jej rodzaju.....	12
Tab. 6.	Średnia wartość form przemocy psychicznej doświadczonej przez ankietowane kobiety.	14
Tab. 7.	Liczba osób doświadczających przemocy psychicznej według wieku i stażu pracy	16
Tab. 8.	Liczba ofiar przemocy psychicznej według wieku i stażu pracy.....	17
Tab. 9.	Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc psychiczną	19
Tab. 10.	Czynniki braku podjęcia działań przez ofiary przemocy psychicznej.....	19
Tab. 11.	Działania podjęte przez ofiary przemocy psychicznej	21
Tab. 12.	Rodzaje reakcji otoczenia na przemoc psychiczną	22
Tab. 13.	Rodzaje przemocy seksualnej wskazane przez respondentki	25
Tab. 14.	Rodzaje przemocy seksualnej wskazane przez respondentki według sektorów aktywności zawodowej	26
Tab. 15.	Liczba ofiar przemocy seksualnej według wieku i stażu pracy	27
Tab. 16.	Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc seksualną	28
Tab. 17.	Przyczyny braku reakcji ankietowanych kobiet na przemoc seksualną	29
Tab. 18.	Działania podjęte przez osoby doświadczające przemocy seksualnej	30
Tab. 19.	Rodzaje reakcji otoczenia na przemoc seksualną	31
Tab. 20.	Rodzaje przemocy fizycznej wskazane przez respondentki.....	34
Tab. 21.	Rodzaje przemocy fizycznej wskazane przez respondentki według sektorów	35
Tab. 22.	Liczba ofiar przemocy fizycznej według wieku i stażu pracy	35
Tab. 23.	Reakcja ankietowanych kobiet na przemoc fizyczną	36
Tab. 24.	Przyczyny braku reakcji ankietowanych kobiet na przemoc fizyczną	37
Tab. 25.	Działania podjęte przez osoby doświadczające przemocy fizycznej	39
Tab. 26.	Rodzaje reakcji otoczenia na przemoc fizyczną	39
Tab. 27.	Dyskryminacja w pracy według sektorów działalności	42
Tab. 28.	Powód braku reakcji otoczenia na przemoc	44
Tab. 29.	Propozycje działań antyprzemocowych	46
Tab. 30.	Propozycje działań antyprzemocowych według sektora działalności zawodowej.....	46