

KONFLIKTY

MOBBING

NARUSZANIE GRANIC

PEDOFILIA

ALKOHOLIZM

WYPALENIE ZAWODOWE

**Wskazówki,
jak radzić sobie z sytuacjami trudnymi
w Kościele Ewangelicko-Augsburskim w RP**

Wskazówki, jak radzić sobie z sytuacjami trudnymi w Kościele Ewangelicko-Augsburskim w RP

KONFLIKTY

MOBBING

NARUSZANIE GRANIC

PEDOFILIA

ALKOHOLIZM

WYPALENIE ZAWODOWE

Warszawa 2021

Zespół redakcyjny

Bożena Giemza

ks. dr Grzegorz Giemza

Konsultacja prawna

dr hab. Anna Kalisz, radca prawny

Ewa Śliwka, prawnik, dyrektor kancelarii Konsystorza

Konsultacja psychologiczna i pedagogiczna

Patrycja Staniszevska, psycholog, psychoterapeuta, superwizor

Joanna Anuszevska, psycholog, oligofrenopedagog

Konsultacja w zakresie specjalistycznej pracy z rodziną

Magdalena Fornal, specjalista pracy z rodziną, psychoterapeuta

uzależnień

Konsultacja w zakresie terapii uzależnień

Ewa Duda, terapeuta, specjalista psychoterapii uzależnień w procesie certyfikacji

Piotr Styks, terapeuta, certyfikowany specjalista psychoterapii uzależnień, mediator

Korekta

Dominika Dziarmaga

Skład i projekt okładki

Karolina Kluska

Copyright © by Kościół Ewangelicko-Augsburski w RP

ISBN 978-83-959472-0-9

Wydanie pierwsze, Warszawa 2021, na podstawie „Handreichung zum Umgang mit Konflikten, Mobbing, Grenzerletzungen und sexualisierter Gewalt” [EKHN] w tłumaczeniu Marty Brudny

Drukarnia „Augustana” www.augustana.com.pl

Wszystkie podane przykłady sytuacyjne w tej publikacji są wymyślone, stanowią jedynie ilustrację danego problemu i pomoc w jego rozpoznaniu i nazwaniu.

*Na rzecz sprawiedliwego i pełnego szacunku
zachowania w Kościele*

SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| Wprowadzenie..... | 9 |
| Konflikty..... | 11 |
| Przykłady..... | 13 |
| Profesjonalne podejście | 15 |
| Literatura..... | 17 |
| Mobbing..... | 19 |
| Przykłady..... | 22 |
| Profesjonalne podejście..... | 24 |
| Literatura..... | 26 |
| Naruszanie granic seksualnych i przemoc seksualna..... | 27 |
| Przykłady..... | 31 |
| Profesjonalne podejście..... | 32 |
| Literatura..... | 36 |
| Pedofilia i czyny pedofilne..... | 37 |
| Przykłady..... | 40 |
| Profesjonalne podejście..... | 41 |
| Literatura..... | 43 |
| Alkoholizm – choroba rodziny..... | 45 |
| Przykłady..... | 54 |
| Profesjonalne podejście..... | 56 |
| Literatura..... | 62 |
| Wypalenie zawodowe..... | 63 |
| Przykłady..... | 66 |
| Profesjonalne podejście..... | 68 |
| Literatura..... | 71 |
| Pomoc i wsparcie..... | 73 |
| Wykaz instytucji i placówek..... | 77 |

WPROWADZENIE

Sprawiedliwe i pełne szacunku zachowanie w miejscu pracy to podstawa udanych i satysfakcjonujących relacji. Dlatego jako Kościół kładziemy szczególny nacisk na konstruktywne podejście do konfliktów i potępiamy wszelkie zachowania, które poprzez mobbing, seksizm, molestowanie seksualne czy dyskryminację narażają na szwank osobistą godność wszystkich naszych pracowników, wolontariuszy oraz osób powierzonych ich opiece.

Poprzez swoje zachowania i działania wszystkie osoby, które są zatrudnione w Kościele lub wolontariacko angażują się w jego działalność, przyczyniają się do tworzenia w tym miejscu atmosfery i dobrego współdziałania. Należy powstrzymać się od jakichkolwiek zachowań, które ranią lub poniżają drugą osobę, nie można ich także tolerować u osób trzecich. Mobbing i jakiejkolwiek formy naruszania granic nie powinny mieć miejsca. Przełożeni kościelnych jednostek organizacyjnych ponoszą w tym względzie szczególną odpowiedzialność i powinni dołożyć wszelkich starań, aby być dobrym przykładem dla współpracowników.

Skorzystanie ze wsparcia w trudnych chwilach nie jest znakiem słabości czy porażki, wręcz przeciwnie, świadczy o profesjonalnym podejściu do sytuacji stanowiących wyzwanie. Wierzę, że dialog o przykrych doświadczeniach w Kościele oraz skorzystanie z proponowanego systemu pomocy nie będą skutkowały dyskryminacją osobistą lub zawodową.

ks. Jerzy Samiec, biskup Kościoła

KONFLIKTY

Konflikty polegają na zetknięciu się rozbieżnych bądź sprzecznych celów, interesów lub poglądów. Dotyczą zarówno wartości i emocji. Są częścią relacji z innymi ludźmi i same w sobie stanowią normalne zjawisko społeczne. Niosą jednak ryzyko usztywnienia stanowisk każdej ze stron i eskalacji, a wtedy działają destruktywnie. Jeżeli natomiast zostaną konstruktywnie przepracowane, staną się kołem napędowym zmian na lepsze – w relacji czy w organizacji (tzw. „organizacji uczącej się”). Z tego względu konflikty należy nazywać po imieniu, diagnozować i przepracowywać, zamiast przemilczać czy tuszować.

Konflikty – w zależności od stron i stopnia sformalizowania – mogą mieć charakter interpersonalny, grupowy lub organizacyjny. Konflikty w organizacjach, a zatem również w Kościele Ewangelicko-Augsburskim (KEA) nie są niczym niezwykłym, mogą wręcz stanowić impuls dla niego – właśnie jako „organizacji uczącej się”. Często jednak ujawnia się destrukcyjny potencjał polaryzacji stanowisk. Konflikty w miejscu pracy odbijają się na samopoczuciu pracownic, pracowników, wolontariuszek i wolontariuszy, wpływają na atmosferę pracy i w ten sposób uniemożliwiają osiągnięcie celów czy realizację zadań. W szczególnie rażących przypadkach powodują nawet choroby i niezdolność do pracy. Podobnie sytuacja wygląda w społecznościach kościelnych. Sztuka radzenia sobie z konfliktami polega na tym, by dostrzec i wykorzystać ich konstruktywny i rozwojowy potencjał, w każdym konflikcie zawarta jest bowiem większa lub mniejsza szansa, by spowodować zmianę na lepsze.

Diagnoza konfliktu – będąca pierwszym etapem uporania się nim – polega na rozpoznaniu, czy podłożem konfliktu są interesy i/lub zasoby, czy też (co czyni go trudniej negocjowalnym) emocje i wartości. Wspólne priorytety, wspólne kierunki lub innowacyjne idee często nie pojawiają się w harmonijnych rozmowach, ale w rzeczowych konfrontacjach oraz owocnym przepracowywaniu różnic. Jednocześnie napięcia i niemożliwe do rozwiązania sprzeczności trzeba wytrzymać i wyważyć. Konstruktywne radzenie sobie z konfliktami oraz ich skuteczne przepracowywanie wytwarza produktywną energię do dalszej współpracy. W każdym konflikcie tkwi jednak niebezpieczeństwo zniszczenia relacji społecznych oraz owoców pracy i dorobku wypracowywanych przez wiele lat.

Rozumienie konfliktów w Kościele może kierować się definicją konfliktu według Friedricha Glasla. Zgodnie z nią konflikt występuje wtedy, gdy nie da się ze sobą pogodzić sposobu myślenia, odczuwania, wyobrażeń, postrzegania, woli i działania co najmniej dwóch (lub większej liczby) osób będących w interakcji. Wystarczy przy tym, że chociaż jedna ze stron postrzega niemożność pogodzenia jako taką. Owa niemożność musi również utrudniać lub uniemożliwiać realizację własnych celów, zainteresowań, uczuć lub wyobrażeń. Cecha szczególna tej definicji polega na tym, że wystarczy, by jedna z osób lub stron postrzegła sytuację jako konflikt, a wtedy sytuację należy uznać za konflikt i zająć się nią tak szybko, jak to możliwe. Przeczekanie lub ignorowanie drugiej strony zgodnie z takim rozumieniem jest niedopuszczalne.

WEDŁUG PRAWA POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCEGO

Ustawodawstwo reguluje spory prawne wynikające z czynów zabronionych (sprawy karne i postępowanie wobec nieletnich), sporów między obywatelami a organami państwa (sprawy administracyjne)

oraz spraw cywilnych (dotyczących własności i praw rzeczowych, ochrony dóbr osobistych, spadków, zobowiązań i czynów niedozwolonych, prawa rodzinnego i opiekuńczego, prawa handlowego, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz regulacji o ochronie zdrowia psychicznego). Spory te można rozwiązywać na drodze polubownej (mediacje, ugoda) lub procesowej (postępowanie przed sądami lub organami administracji).

PRZYKŁADY

Konflikty związane z pracą kościelną mogą mieć różnorodny charakter. Można na przykład rozróżniać pomiędzy konfliktami strukturalnymi, konfliktami wartości, konfliktami interpersonalnymi czy konfliktami merytorycznymi. Różne rodzaje konfliktów wymagają różnych sposobów ich przepracowania.

Pracownice i pracownicy, wolontariuszki i wolontariusze, w tym parafianki i parafianie, członkowie gremiów kościelnych, pracują na różnych warunkach i działają według różnej logiki działania. Wolontariuszek i wolontariuszy nie wiążą umowy o pracę (rzadko umowy o wolontariacie), opisy stanowisk, przełożeni czy kwestie wynagrodzenia. Angażują się ze względu na własną motywację i chcą dobrowolnie wносить osobiste czy uzyskane w innych dziedzinach umiejętności, kierując się swoimi uzdolnieniami. Pomiedzy pracownicami/pracownikami i a wolontariuszkami/wolontariuszami często pojawiają się spory na gruncie wiążącego charakteru i jakości pracy. Jednocześnie rosną wymagania koncepcyjne i finansowe, które raz za razem prowadzą do przepychanek kompetencyjnych i konfliktów merytorycznych.

- *Osoba prowadząca szkołkę niedzielną i ksiądz kłóć się ze sobą. Chodzi o najbliższą wycieczkę parafialną z okazji zakończenia roku szkolnego. Ksiądz zaplanował, że pro-*

wadząca weźmie w niej udział i zajmie się wszystkimi jej szczegółami, programem itd., bo jeżeli pracuje z dziećmi, to po prostu musi pojechać. Tymczasem osoby prowadzące szkółki nie są w żaden sposób umocowane w parafii, ich praca jest dobrowolna, najczęściej ich zadania nie są też w ogóle spisane, a czasem nawet nie do końca ustalone, tylko dzieją się spontanicznie.

- ▷ *W grupie osób najbardziej zaangażowanej w działania parafialne od jakiegoś czasu zdają się istnieć dwa obozy: jeden, a w nim osoby odpowiedzialne za koło odwiedzinowe, chce zrobić coś konkretnego w kierunku szkolenia się do rozmów z innymi i wziąć udział bądź zorganizować w parafii jakiś kurs, zaś pozostali – drugi obóz – mówią: „Przecież mamy już tyle spotkań na parafii, ciągle coś robimy. Dajcie sobie spokój z robieniem czegoś nowego!”*

Zmiany w życiu społecznym, a co za tym idzie również w Kościele, poszukiwanie nowych sposobów dotarcia do innych lub wręcz niechęć do czegokolwiek nowego i innego, stanowią ogromne wyzwanie dla osób zaangażowanych w parafiach. Wielu męczy się, a może i nawet cierpi ze względu na różnorodność i ambiwalencję. Podczas gdy jedni życzą sobie, aby znane zwyczaje i tradycja zostały nienaruszone i chcą tylko jasnych odpowiedzi i stanowisk, drudzy liczą na większą wrażliwość wobec inności, zmian i eksperymentów. Na tym tle obraży: Boga, Kościoła, księdza i parafii zderzają się ze sobą i prowadzą do konfrontacji.

Można w tym miejscu zastanowić się nad pytaniami: Czy parafianie są klientami czy członkami Kościoła, a może ani jednym, ani drugim? Czy mogą oczekiwać oferty usług ukierunkowanych na klienta? Czy należy realizować specjalne życzenia, jeżeli chodzi

o chrzty, śluby i pogrzeby? Czy Kościoły powinny bardziej skupiać się na życzeniach klientów? Czy w ten sposób duchowni zostaną zredukowani do mistrzów i mistrzyń ceremonii, czy może do ich zadań należy stawanie u boku ludzi w przełomowych momentach ich życia, według popytu? W tej kwestii oczekiwania są bardzo zróżnicowane i prowadzą do wielu napięć.

PROFESJONALNE PODEJŚCIE

Konflikty same w sobie są zjawiskiem normalnym i neutralnym, mogą też przyczyniać się do rozwoju relacji lub organizacji. A zatem pytanie nie brzmi, czy konflikty istnieją ani jak można ich unikać, ale jak należy je traktować. Konflikty są po to, by je nazywać po imieniu i przepracowywać. Doświadczenie wskazuje, że im wcześniej konflikt zostanie poddany diagnozie i próbie rozwiązania, tym większe są szanse na wykorzystanie kryjącego się w nim potencjału rozwoju i ograniczenie elementu destruktywnego i negatywnych konsekwencji konfliktu.

Konstruktywne podejście do konfliktów wymaga przede wszystkim gotowości i umiejętności wszystkich jego uczestników, by rzeczowo rozmawiać o konflikcie i obchodzić się z nim w sposób zrozumiały dla wszystkich. Ważne jest wyjaśnienie, o co właściwie chodzi, kto i w jaki sposób uczestniczy w konflikcie i jakie mogą być jego przyczyny.

Dzięki pełnemu szacunkowi i pozbawionemu negatywnych emocji opisowi konfliktu można określić różne punkty widzenia i stanowiska, które na początku dają jasny obraz aktualnej sytuacji. Taki opis konfliktu stanowi pierwszy krok do jego przezwyciężenia. Szczególnie znaczenie mają tutaj niekwestionowane fakty oraz wspólne cele wyższego rzędu. Tworzą one wspólną bazę, nawias wokół punktów spornych i pomagają stronom konfliktu pozostać ze sobą w dobrych kontaktach lub je odbudowywać.

Wiele konfliktów można przepracować i rozwiązać przy pomocy zdrowego rozsądku oraz dobrej woli poprzez wyjaśniające rozmowy pomiędzy uczestnikami. Jeżeli wystąpią trudności, często pomaga dobra rada z bezpośredniego otoczenia. Zdarzają się jednak sytuacje, w których warto sprowadzić pomoc z zewnątrz. Takie działanie nie jest znakiem słabości czy porażki, a wręcz przeciwnie: świadczy o profesjonalnym podejściu do trudnych sytuacji. Wprowadzenie osoby pośredniczącej w komunikacji konfliktowej nazywa się mediacją. Osoba prowadząca mediację pomaga wykonać pierwszy krok, zdefiniować problem i wyjaśnić swoje stanowiska. Poprzez prowadzenie rozmowy zapewnia jasne i bezpieczne ramy komunikacji. Gwarantuje na przykład wyrównaną długość wypowiedzi, dba o przestrzeganie zasad prowadzenia rozmowy oraz przeprowadza uzgodnioną procedurę. Dysponuje umiejętnością zadawania właściwych pytań we właściwym momencie, podsumowywania kwestii oraz oferowania metod przywrócenia elastyczności w omawianych sytuacjach. Chroni tym samym osoby uczestniczące w mediacji również przed nimi samymi.

WEDŁUG PRAWA KOŚCIELNEGO

Zasadnicze Prawo Wewnętrzne § 21 ust. 3

„Konflikty powstałe pomiędzy Władzami Kościelnymi lub duchownymi lub świeckimi mogą być rozstrzygane poprzez mediację. Szczegółowe zasady i tryb postępowania mediacyjnego określa Regulamin Postępowania Mediacyjnego uchwalony przez Radę Synodalną, uwzględniający w szczególności obowiązek zachowania w tajemnicy faktów, ujawnionych w trakcie postępowania mediacyjnego oraz wyjątki od tego obowiązku”.

LITERATURA

- Bargiel-Matusiewicz K., *Negocjacje i mediacje*, Warszawa 2007
- Chępa S., Witkowski T., *Psychologia konfliktów. Praktyka radzenia sobie ze sporami*, Warszawa 2004
- Dorton M., Coleman P. (red.), *Rozwiązywanie konfliktów. Teoria i praktyka*, Kraków 2005
- Fisher R., Ury W., Patton B., *Dochodząc do „tak”. Negocjowanie bez poddawania się*, Warszawa 2004
- Gmurzyńska E., Morek R. (red.), *Mediacja. Teoria i praktyka*, Warszawa 2014
- Kamiński J., *Negocjowanie, Techniki rozwiązywania konfliktów*, Warszawa 2003
- Nordhelle G., *Mediacja. Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Gdańsk 2010
- Rollnick S., Miller W. R., *Dialog motywacyjny*, Kraków 2014

MOBBING

Pojęcie *mobbingu* wywodzi się z języka angielskiego i pochodzi od czasownika *to mob* (napastować kogoś, zaczepiać, atakować, terroryzować czy wręcz manipulować) i rzeczownika *the mob* (tłum, dzicz, motłoch, ale także i mafia). Pierwotnie było stosowane przez naukowców do opisywania agresywnych zachowań dzikich zwierząt, a na początku lat 80. XX wieku użył go psycholog Heinz Leymann, który zajmował się problemem przemocy psychicznej w miejscu pracy.

Potocznie słowo *mobbing* bywa używane (niestety mylnie) na określenie konfliktów w miejscu pracy i wszystkiego, co się w nim nie podoba. Jednak różnice zdań, podniesiony głos lub szept za plecami, surowa krytyka ze strony przełożonych, spięcia czy też tworzenie się grup interesów, są wpisane w sytuacje codzienne w pracy i nie stanowią niczego niezwykłego, nawet jeżeli nie są przyjemne. Pojęcie *mobbingu* bywa zatem nadużywane. Tym niemniej u podstaw mobbingu zwykle leżą konflikty, które są rozwiązywane albo źle, albo wcale. Stąd tak ważne jest wczesne rozpoznanie i umiejętne obchodzenie się z sytuacjami konfliktowymi.

W odróżnieniu od typowych sytuacji konfliktowych, mobbing jest trwającym przez długi czas i powtarzalnym działaniem, polegającym na nękanii lub zastraszaniu. Celem mobbingu jest intencjonalne poniżenie lub ośmieszenie danej osoby, jej izolowanie lub wykluczenie z grupy. Mobbing wywołuje zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i wpływa negatywnie na samopoczucie

i zdrowie ofiary. Dotyka on tym samym fundamentów psychicznych, fizycznych i społecznych człowieka. Aby dane działanie uznane zostało za mobbing, wszystkie powyższe cechy muszą występować łącznie i powinny być wykazane przez osobę doświadczającą mobbingu.

Mobbing oznacza komunikację, która prowadzi do destrukcyjnego rozwoju konfliktu oraz sytuację, w której atakowany jest ktoś słabszy. Agresja w takim przypadku może pochodzić zarówno od jednej osoby, jak i od grupy. Literatura rozróżnia: mobbing poziomy, w który zaangażowana jest zwykle grupa kolegów i koleżanek, zajmujących analogiczną pozycję w hierarchii zawodowej; mobbing pochyły, w którym przełożony podejmuje działania mobbujące względem podwładnego oraz mobbing pionowy, który w praktyce występuje najrzadziej i dotyczy działań mobbujących podejmowanych przez podwładnych względem przełożonego. Osoba dotknięta mobbingiem jest systematycznie i przez dłuższy czas poniżana, nękana czy wręcz maltretowana psychicznie, w sposób werbalny lub niewerbalny. Naruszana jest jej godność osobista.

Celem i jednocześnie skutkiem mobbingu jest ograniczenie lub zniszczenie relacji społecznych, poważania społecznego, pogorszenie sytuacji zawodowej, życiowej i zdrowotnej osoby mobbingowanej oraz ograniczenie możliwości, by mogła zwierzyć się z tego, co ją spotyka. Ofiara odbiera to jako dyskryminację.

Mobbing jest więc nie tyle naturalnym społecznie konfliktem, ile niepożądanym zjawiskiem, które wpływa negatywnie na samoocenę osób poddanych mobbingowi, a co za tym idzie – na ich wydajność w miejscu pracy lub służby.

Każdorazowo istotne jest rozeznanie, czy mamy do czynienia z mobbingiem, uzasadnioną krytyką, czy też z reakcją na wcześniejsze niestosowne zachowanie danej osoby. W niektórych

przypadkach poczucie bycia ofiarą mobbingu może być związane (choć nie musi) z chwiejnością emocjonalną, zaburzeniem osobowości lub rozwijającą się chorobą psychiczną (chodzi o sytuacje, gdy mobbing nie ma miejsca, ale ktoś tak to odbiera, tj. doświadcza rzeczywistości w zniekształcony sposób. Aby właściwie zdiagnozować podłoże, wskazana jest interwencja psychologiczna i/ lub psychiatryczna).

Często można spotkać się z „mobbingiem wzajemnym”, tj. z sytuacją, w której nie da się odróżnić sprawcy i ofiary. Wrogość i próby wykluczenia nie są w takim przypadku skierowane tylko w jedną stronę i do jednej osoby. Mamy wówczas do czynienia z wyescalowanym i destruktywnym, obustronnym konfliktem.

Warto pamiętać, że mobbing jest procesem dynamicznym, stąd niezwykle trudno jest ustalić moment, czy też wytyczyć granicę, po przekroczeniu której możemy powiedzieć, że mamy już do czynienia z zachowaniami prawnie niedopuszczalnymi, negatywnie oddziałującymi na osobę poddaną mobbingowi. W praktyce mobbing bywa też trudny do udowodnienia, bo wymaga wykazania spełnienia wielu przesłanek, a często do aktów mobbingu dochodzi na osobności. Stąd niezwykle ważne jest zbieranie odpowiednich dowodów, które – w razie sporu – będzie można przedstawić przed sądem. Mogą być to notatki dokumentujące działania mobbingowe, dowody bezpośrednie (maile, SMS-y), świadkowie, formalne zgłoszenia naruszeń.

WEDŁUG PRAWA POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCEGO

Ważne: prawna regulacja ochrony przed mobbingiem dotyczy wyłącznie pracowników, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Osoby doświadczające mobbingu poza stosunkiem pracy mogą dochodzić swoich roszczeń przed sądem cywilnym w oparciu o przepisy regulujące ochronę dóbr osobistych.

Kodeks pracy, art. 94³

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kodeks karny, art. 218 § 1

Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

PRZYKŁADY

- ▷ *Do pomieszczenia, np. kuchenki parafialnej, wchodzi księgowa, a rozmowy, które były tam wcześniej prowadzone przez dwie inne osoby z parafii, milkną. „Dzień dobry” wchodzącej osoby pozostaje bez odpowiedzi.*

Kontakty z osobami dotkniętymi mobbingiem są celowo ograniczane, nikt się do nich nie odzywa ani ich nie słucha, są traktowane jak powietrze. Ludzie unikają zajmowania miejsca obok ofiary mobbingu, może się nawet zdarzyć, że zmieniają miejsce.

- ▷ *Podczas spotkania roboczego, dotyczącego przygotowania pikniku parafialnego, kościelnemu regularnie i gwałtownie przerywa się wszystkie jego wypowiedzi albo są one drastycznie przekręcane, tak że w konsekwencji nie pozwala się mu uczestniczyć w komunikacji.*

Osoba dotknięta mobbingiem spotyka się z krzykiem, wymówkami lub innymi gestami, np. ciągłym przewracaniem oczami czy pogardliwymi spojrzeniami, które uniemożliwiają jej uczestnictwo w rozmowach dotyczących zadań w pracy.

- ▷ *Dokumenty, które powinny trafiać do kuratora parafii, nie są mu dostarczane lub jakimś trafem znikają z jego segregatora w kancelarii parafialnej.*

Ofiara mobbingu jest wykluczana z koniecznego obiegu informacji. Może być notorycznie pomijana w korespondencji elektronicznej albo otrzymywać maile z lekceważącymi lub pogardliwymi uwagami.

- ▷ *Sposób pracy i/lub życie osobiste lidera grupy młodzieżowej są ciągle nieproporcjonalnie lub w nieprzyzwoity sposób krytykowane, a jego wkład w działania parafialne jest oceniany w obraźliwy sposób.*

Za plecami osoby dotkniętej mobbingiem źle się o niej mówi, rozpowszechniane są różne plotki na jej temat.

- ▷ *Osoby z Rady Parafialnej ciągle naśmiewają się z wikariusza i go ośmieszają, np. poprzez naśladowanie jego chodu, głosu i charakterystycznych gestów.*

Ofiara mobbingu jest zmuszana do wykonywania prac, które podkopują jej pewność siebie, ewentualnie nie otrzymuje ona żadnych zadań albo tylko takie, które są bezsensowne i poniżej jej umiejętności.

PROFESJONALNE PODEJŚCIE

Mobbing jest zjawiskiem, które przynosi wiele negatywnych skutków, dlatego konieczne jest reagowanie. Działania mobbingowe są procesami długotrwałymi, eskalującymi i wyniszczającymi, które rzadko ustępują samoistnie i wymagają zdecydowanych działań, zarówno prewencyjnych, jak i interwencyjnych.

Zachęcamy jednostki kościelne do podejmowania działań służących zapobieganiu mobbingowi, nie tylko w miejscu pracy, gdzie obowiązek taki wynika wprost z Kodeksu pracy, ale również na każdej innej płaszczyźnie współpracy między ludźmi. Przeciwdziałać można m.in. poprzez:

- rozpowszechnianie informacji na temat mobbingu i jego negatywnych skutków, np. w formie szkoleń, spotkań, pisemnych wyjaśnień,
- organizowanie dla kadry kierowniczej szkoleń z zakresu rozwiązywania sytuacji konfliktowych, efektywnej współpracy i komunikacji,
- wprowadzanie procedur ułatwiających zgłaszanie aktów mobbingu i określających zasady postępowania z takimi zgłoszeniami,
- rzetelne rozpatrywanie skarg osób doświadczających mobbingu,

- wyciąganie konsekwencji służbowych lub dyscyplinarnych wobec osób dopuszczających się mobbingu.

Zachęcamy również wszystkich członków Kościoła, niezależnie od tego, jakie miejsce w strukturze kościelnej zajmują, do nazywania mobbingu po imieniu, a także wspierania osób nim dotkniętych, dodawania im odwagi, by broniły się przed niesprawiedliwymi atakami i wykluczeniem w taki sposób, by możliwe było rozwiązanie obciążającej sytuacji.

Pracowników kościelnych, którzy doświadczają mobbingu, zachęcamy do gromadzenia dowodów oraz zawiadomiania przełożonych, czyli proboszcza (w odniesieniu do parafii), biskupa diecezjalnego (w odniesieniu do diecezji), biskupa Kościoła (w odniesieniu do Kościoła rozumianego jako osoba prawna) lub kierownika (w odniesieniu do innej jednostki organizacyjnej). W sytuacji, kiedy mobbingu dopuszcza się przełożony, o pomoc należy zwrócić się do kierownictwa wyższego szczebla, czyli odpowiednio: biskupa diecezjalnego, biskupa Kościoła, prezesa Synodu.

Pracownicy mogą również zgłosić sprawę bezpośrednio do Państwowej Inspekcji Pracy, która ma możliwość przeprowadzenia kontroli miejsca pracy, albo szukać pomocy w wyspecjalizowanych organizacji zajmujących się tematyką mobbingu w miejscu pracy. Jeżeli z kolei ofiarą jest osoba nie będąca pracownikiem, sprawę o mobbing powinna zgłosić organowi zarządzającemu daną jednostką (odpowiednio: radzie parafialnej, radzie diecezjalnej, konsystorzowi, zarządowi danej jednostki).

LITERATURA

- Chomczyński P., *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej: proces stawania się ofiarą*, Łódź 2008
- Jędrejek G., *Mobbing: Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011
- Kucharska A., *Mobbing: informator dla pracownika*, Warszawa 2016 (<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/97338/12%20mobbing%20pracown.pdf>)
- Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011
- Szewczyk, H., *Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy*, *Kwartalnik Prawa Publicznego* 2006, nr 2
- Zaremba K., *Mobbing jako patologiczne zjawisko w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Warszawa 2011
- Wykaz organizacji doradzających pracownikom, którzy doznają mobbingu: <http://www.sygnaalista.pl/dla-pracownika/do-kogo-zwrocic-sie-o-pomoc/>.
- <https://raczkowski.eu/aktualnosci/publikacje/2019/mobbing-w-miejscu-pracy-ochrona-pracownikow-po-zmianach-kodeksu-pracy.html>

NARUSZANIE GRANIC SEKSUALNYCH I PRZEMOC SEKSUALNA

Granice seksualne – czyli takie, które są częścią naszych granic fizycznych – określają barierę dla naszej intymności (akceptowanej w przypadku bliskich osób, a niedostępnej dla innych), a także przestrzeń dystansu w kontaktach międzyludzkich.

Ustalenie granic i ich świadomość jest istotna w wielu sferach życia, w tym również w sferze zawodowej. Osoba, która narusza cudze granice i wykorzystuje innych, narusza wolność tych osób, staje się sprawcą przemocy.

Wolność seksualna stanowi dobro osobiste każdego człowieka. Mieści się też w prawie do prywatności, którego ochrona gwarantowana jest Konstytucją RP. Niestety, molestowanie i jakiegokolwiek naruszanie granic seksualnych może się zdarzać we wszystkich dziedzinach życia i pracy. Pomimo rozwoju społeczeństwa i poszerzania wiedzy, poruszanie tematu molestowania seksualnego w przestrzeni publicznej, zatem i w miejscu pracy, i w Kościele, stanowi nadal tabu społeczne i wywołuje kontrowersje między niektórymi pracownikami czy wolontariuszami.

Przemoc seksualna to każdy rodzaj niepożądanego zachowania skutkującego niechcianym kontaktem w sferze seksualnej. Może przybierać ona formę fizyczną, werbalną lub pozawerbalną. Zawsze wiąże się z cierpieniem i szkodą; stanowi bowiem atak na nietykalność fizyczną i psychiczną osoby pokrzywdzonej. Przemoc seksualna zakłada różnicę w posiadaniu siły. Powstaje na skutek wykorzystania przewagi (fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, służbowej) lub podstępem. We wszystkich formach przemocy czynności seksualne są wykorzystywane instrumentalnie w celu

zaspokojenia potrzeby władzy, wartości, przyjemności seksualnej lub w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych.

Należy mieć na uwadze, że relacje międzyludzkie mogą być zabarwione subtelnym erotyzmem, związanym z atrakcyjnością fizyczną, emocjonalną czy poczuciem bliskości, co jest naturalnym elementem budowania zażyłości między ludźmi. Powstaje więc pytanie, gdzie zaczyna się naruszanie granic seksualnych? Otóż wszędzie tam, gdzie podejmowane są próby lub dochodzi do obcowania płciowego wbrew woli danej osoby albo do innych niechcianych czynności bądź zachowań o charakterze seksualnym. Przemocą seksualną będzie więc wymuszanie pożycia, obmacywanie, wykorzystywanie. Mogą nią być także niechciane uwagi i gesty o charakterze erotycznym, odbierane jako obraźliwe przez osobę, której dotyczą. Przemocą seksualną mogą być też treści o kontekście rzekomo neutralnym lub humorystycznym, w rzeczywistości będące jednak szukaniem okazji do przekroczenia granic (np. plakaty erotyczne, niestosowne żarty lub obrazki o charakterze seksualnym przesyłane mailem). Warunkiem koniecznym przemocy seksualnej jest brak zgody osoby doświadczającej przemocy na określone zachowanie oraz sprzeciw wobec sprawcy.

Wszystkie formy przemocy seksualnej powodują poważny uszczerbek na ciele, duszy i osobowości człowieka; na jego życiu fizycznym, psychicznym i duchowym, ale także mogą mieć wpływ na życie rodziny ofiary, a nawet wspólnoty. Niezależnie od tego, kto dopuszcza się przemocy – osoby obce czy bliskie – dla ofiary zawsze jest to doświadczenie bolesne i naruszające jej wolność oraz godność.

Nie istnieje usprawiedliwienie dla przemocy seksualnej. Całkowitą winę za przemoc seksualną ponosi sprawca, a nie ten, kto jej doznał. Ofiara bezwzględnie potrzebuje systemowego wsparcia, tj. ze strony każdej osoby czy instytucji, która może jej udzielić.

WEDŁUG PRAWA POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCEGO

Przemoc seksualna jest pojęciem z języka potocznego. Ustawodawca posługuje się innymi terminami. Przepisy dotyczące wolności i przemocy seksualnej zawarte są w Kodeksie cywilnym, Kodeksie pracy i Kodeksie karnym.

Wolność seksualna to dobro osobiste, którego naruszenie podlega ochronie prawnej przez przepis art. 24 Kodeksu cywilnego (roszczenie o usunięcie skutków naruszenia, np. poprzez przeproszenie, roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne lub o zapłatę określonej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, a także roszczenie o odszkodowanie). Na gruncie Kodeksu pracy przemoc seksualna w miejscu pracy traktowana jest jako prawnie zakazana forma dyskryminowania ze względu na płeć, którą ustawodawca określa pojęciem *molestowania seksualnego*.

Definicję molestowania seksualnego w miejscu pracy zawiera art. 18³a § 6 Kodeksu pracy, który brzmi:

„Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.”

Molestowanie może dotyczyć zachowań ze strony pracodawcy, a także kolegów i koleżanek w pracy.

Zgodnie z art. 18³d Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, przy czym musi ona dowieść, że była dyskryminowana przez pracodawcę.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy może być też formą opisanego wcześniej mobbingu, którego zakaz wprowadza art. 94³ Kodeksu pracy.

Niektóre niechciane zachowania seksualne stanowią przestępstwo na gruncie Kodeksu karnego, czyli uważane są za społecznie szkodliwy czyn zabroniony pod groźbą kary. Opisy zabronionych karnie zachowań zawarte zostały w rozdziale XXV Kodeksu karnego, zatytułowanym: „Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności”. Znajdują się tam m.in. następujące przepisy:

Art. 197. [zgwałcenie i wymuszenie czynności seksualnej]

§ 1. Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

§ 2. Jeżeli sprawca, w sposób określony w § 1, doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. (...)

Art. 198. [seksualne wykorzystanie niepoczytalności lub bezradności]

Kto, wykorzystując bezradność innej osoby lub wynikający z upośledzenia umysłowego lub choroby psychicznej brak zdolności tej osoby do rozpoznania znaczenia czynu lub pokierowania swoim postępowaniem, doprowadza ją do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Art. 199. [seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub krytycznego położenia]

§ 1. Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli czyn określony w § 1 został popełniony na szkodę małoletniego, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 3. Karze określonej w § 2 podlega, kto obcuje płciowo z małoletnim lub dopuszcza się wobec takiej osoby innej czynności seksualnej albo doprowadza ją do poddania się takim czynnościom albo do ich wykonania, nadużywając zaufania lub udzielając w zamian korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy.

W związku z niedawnymi zmianami prawa karnego ściganie sprawców przemocy seksualnej następuje z urzędu. Po 27 stycznia 2014 r. wszczynanie postępowania o przestępstwa przeciwko wolności seksualnej nie jest uzależnione od wniosku ofiary, a wszczynane z urzędu. Dotyczy to wymienionych w art. 197, 198 i 199 k.k. przestępstw zgwałcenia, nadużycia stosunku zależności lub wykorzystania krytycznego położenia oraz wykorzystania bezradności innej osoby lub jej upośledzenia umysłowego w celu doprowadzenia do obcowania płciowego. Warto również pamiętać, że przestępstwo to zachowanie kierowane wolą, a może ono polegać na działaniu, ale także na zaniechaniu, co ma tu szczególne znaczenie. Przestępstwo poprzez zaniechanie ma miejsce wówczas, gdy człowiek nie podejmuje działania w sytuacji, w której ciąży na nim prawny obowiązek reagowania.

PRZYKŁADY

- ▷ *Kompromitujące lub poniżające wypowiedzi. „Żarty” lub niechciane „komplementy” dotyczące: domniemanej orientacji seksualnej, cech fizycznych, wyglądu.*
- ▷ *Seksistowskie gesty lub zachowania, np. pożeranie wzrokiem, gwizdanie, patrzenie na biust.*
- ▷ *Listy, maile czy telefony z aluzjami seksualnymi lub żartami o dyskryminującej/seksistowskiej treści.*
- ▷ *Niechciane, powtarzające się zaproszenia.*
- ▷ *Niechciany kontakt fizyczny i inne fizyczne zachowania, do których należy także udawanie „przypadkowego” dotknięcia.*

- ▷ *Naprzykrzanie się w postaci stalkingu, tzn. śledzenia w miejscu pracy i poza nim oraz wymuszanie niechcianej komunikacji lub zbliżenia.*
- ▷ *Pokazywanie, przesyłanie pornograficznych lub seksualnych „obrazków”.*
- ▷ *Kopiowanie lub korzystanie z pornograficznych stron, programów na komputerach służbowych.*
- ▷ *Obiecywanie korzyści zawodowych w zamian za czynności seksualne oraz groźby pogorszenia sytuacji zawodowej w przypadku odmowy.*
- ▷ *Dyskryminowanie kobiet i mężczyzn ze względu na płeć.*

Uwaga: akty cielesnego spółkowania dwojga osób oraz inne sytuacje, gdy organy płciowe tych osób mają ze sobą bezpośredni kontakt, wypełniają pojęcie *obcowania płciowego*, które może nosić znamiona jednego z opisanych wyżej przestępstw. Natomiast inne niechciane dotykanie narządów płciowych, pieszczoty, pocałunki czy zmuszanie do masturbacji, odpowiadają pojęciu *innej czynności seksualnej*, która tak samo może zakrawać na przestępstwo.

PROFESJONALNE PODEJŚCIE

Ofiary przemocy bardzo często milczą, mimo że bezsprzecznie cierpią. Wstyd i poczucie winy sprawiają, że trudno jest im opowiadać o traumie, natomiast osobom, które nie mają takich doświadczeń, niełatwo jest zrozumieć problem.

Osobiste doświadczenie przemocy zmusza osoby pokrzywdzone i świadków tych zdarzeń do konfrontacji z poczuciem skrajnej bezradności i przerażenia, a także wstydu. Taki stan rzeczy wywołuje dramatyczne reakcje i skutki w obszarze zdrowia i ogólnego funkcjonowania. System obrony pod wpływem stresu

jest zdezorganizowany, a pokrzywdzony za sprawą silnych emocji może nie pamiętać całego przebiegu zdarzeń.

Przemoc seksualna jest diametralnie sprzeczna z chrześcijańskim dążeniem do wszechstronnego dobra ludzi; dlatego osoby znajdujące się na wszystkich szczeblach struktur kościelnych (formalnych i nieformalnych) powinny prezentować postawę „zero tolerancji” wobec jakiegokolwiek rodzaju naruszania granic seksualnych. Ścieżkę postępowania wyznacza uchwała Synodu, która weszła w życie z dniem 1 czerwca 2019 r. (znajduje się ona w rozdziale „Pomoc i wsparcie”).

Niezależnie od wyznaczonej przez Synod Kościoła ścieżki postępowania, każdy członek Kościoła, będący świadkiem przemocy seksualnej, powinien reagować i wyrażać swój sprzeciw wobec takiego zachowania. Reakcja powinna polegać na wyrażeniu informacji zwrotnej, czyli poinformowaniu osoby dopuszczającej się przemocy, jak jego zachowanie jest odbierane i czego oczekujemy w związku z tym.

Przydatne narzędzia w konstruowaniu informacji zwrotnej

to komunikat JA i model FUKO:

[Źródło: <http://rownowazni.uw.edu.pl/byles-bylas-ofiara-albo-swiadkiem-dyskryminacji/>]

Komunikat JA dotyczy tego, co czujemy w związku z zachowaniem drugiej osoby czy sytuacją, która miała miejsce, i jakie mamy oczekiwania.

Komunikat JA można budować w modelu FUKO:

Fakty-Uczucia-Konsekwencje-Oczekiwania.

Przykład:

FAKTY: nazwij sytuację (kiedy rozsyłasz seksistowskie maile),

UCZUCIA: powiedz, jakie ta sytuacja wywołuje w tobie uczucia (jestem przygnębiony/a),

KONSEKWENCJE: wskaż konsekwencje tej sytuacji (jest to krzywdzące dla kobiet/mężczyzn),

OCZEKIWANIA: powiedz, jakiej zmiany zachowania oczekujesz (dlatego proszę, żebyś przestał/a je rozsyłać).

Skuteczną reakcją, zwłaszcza gdy przemoc stosuje osoba zajmująca stanowisko lub pełniąca funkcję w Kościele, jest również poinformowanie o incydencie władz danej jednostki kościelnej (rady parafialnej, rady diecezjalnej, konsystorza, innego organu zarządzającego dana jednostką).

Jeżeli natomiast określone zachowanie stanowi jeden z czynów zabronionych w Kodeksie karnym, każdy człowiek ma społeczny obowiązek zawiadomienia policji o jego popełnieniu (art. 304 Kodeksu postępowania karnego).

Szczególne obowiązki spoczywają na osobach zajmujących w Kościele określone stanowiska lub pełniące określone funkcje. Powinny one bezwzględnie wspierać osoby pokrzywdzone. Pomocne będzie w takim wypadku sporządzenie procedur zapobiegania oraz reagowania, analogicznie jak w przypadku mobbingu. W zależności od indywidualnego przypadku należy również rozważyć odpowiednią interwencję lub kilka działań w ramach jednej interwencji:

- złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa,
- udzielenie pomocy osobie pokrzywdzonej np. poprzez skierowanie do właściwej instytucji lub organizacji,
- zawieszenie lub utrata pracy/wolontariatu, co najmniej do czasu wyjaśnienia sytuacji,
- skierowanie osoby stosującej przemoc do specjalisty,
- pisemne upomnienie z wzmianką w aktach osobowych,
- rozpoznanie innych potrzeb osoby pokrzywdzonej,
- omówienie kwestii w zespole osób powołanych na tę okoliczność.

W sytuacji, gdy planowane jest zatrudnienie osoby na określonym stanowisku pracy związanym z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi, albo gdy osoba taka ma zostać dopuszczona do innej działalności w tym zakresie, pracodawcy oraz inni organizatorzy są obowiązani do zweryfikowania kandydata w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle seksualnym. Chodzi o obowiązek wypływający z art. 21 ust. 1 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle Seksualnym.

Istotną kwestią w przebiegu interwencji są powszechne stereotypy dotyczące osób pokrzywdzonych przestępstwami seksualnymi. Mogą one zasadniczo zakłócać reakcje pokrzywdzonego, jak i osób pomagających. Upředzenia te mogą stanowić źródło zniekształceń poznawczych i wywołać niechęć osoby pokrzywdzonej do ujawnienia problemu i korzystania z pomocy. Obwinianie pokrzywdzonego, krytykowanie, minimalizowanie znaczenia doświadczenia przemocą wpływają na wiktymizację wtórną ofiary i powodują pogłębienie problemu.

Destruktywny i patologiczny charakter postaw obojętności społecznej wobec problemów osób pokrzywdzonych ujawnia się w dramacie tzw. *dialektyki urazu*. Zjawisko to związane jest z występowaniem u ofiar pokrzywdzenia przemocą konfliktu pomiędzy pragnieniem zaprzeczenia, wyparcia z pamięci i świadomości traumatycznych przeżyć, a potrzebą ich publicznego ujawnienia, wyrażenia swojej krzywdy, w dalszej zaś kolejności otrzymania zrozumienia i wsparcia.

LITERATURA

- Basińska J., *Polityka antymobbingowa – obowiązki pracodawcy*,
<https://www.wglex.pl/polityka-antymobbingowa-obowiazki-pracodawcy/>
- Budyń K., *O mniej i bardziej destruktywnych sposobach rozumienia osobistej wolności i odpowiedzialności* [w:] „Przemoc i marginalizacja. Patologie społecznego dyskursu”, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004
- Kubacka-Jasiecka D., Psychologiczna problematyka dialektyki urazu, [w:] „Patologie społecznego dyskursu”, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004
- Mazur J., *Przemoc w rodzinie. Teoria i rzeczywistość*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2002
- Nowak A. (red.), *Wybrane zjawiska powodujące zagrożenia społeczne*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2000
- Rękas A. (red.), *Informator o alternatywnych sposobach rozwiązywania sporów*, Ministerstwo Sprawiedliwości
- Wysocka-Pleczyk M., Stereotypy ofiar przemocy a proces pomagania, [w:] „Patologie społecznego dyskursu”, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004
- <https://feminoteka.pl/procedura-postepowania-z-osobaktora-doswiadczyla-przemocy-seksualnej/>
- <https://www.infor.pl/prawo/praca/pracownik/286411,Co-zrobic-jesli-jestes-molestowany-w-miejscu-pracy.html>

PEDOFILA I CZYNY PEDOFILNE

Pedofilia to zjawisko definiowane w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ICD10) jako zaburzenie preferencji seksualnych, w którym głównym lub wyłącznym sposobem osiągnięcia satysfakcji seksualnej jest kontakt z dziećmi w okresie przedpokwitaniowym lub wczesnej fazie pokwitania.

Pedofilia, która sprowadza się do erotycznego zainteresowania ciałem dziecka, nie jest równoznaczna z czynami pedofilnymi (seksualnym wykorzystywaniem dzieci), jakich mogą się dopuszczać nie tylko pedofile, ale również osoby podejmujące kontakty seksualne z dziećmi dlatego, że z różnych powodów mają trudności w nawiązaniu kontaktu seksualnego z osobami dorosłymi.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje wykorzystywanie seksualne dzieci następująco: „Wykorzystanie seksualne dziecka to włączanie dziecka w aktywność seksualną, której nie jest ono w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody i/lub na którą nie jest dojrzałe rozwojowo i nie może zgodzić się w ważny prawnie sposób i/lub która jest niezgodna z normami prawnymi lub obyczajowymi danego społeczeństwa. Z wykorzystaniem seksualnym mamy do czynienia, gdy taka aktywność wystąpi między dzieckiem a dorosłym lub dzieckiem a innym dzieckiem, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają w relacji opieki, zależności, władzy. Celem takiej aktywności jest zaspokojenie potrzeb innej osoby”.

Kathleen Faller (1990) dokonała podziału zachowań pedofilnych na trzy podgrupy:

- pozbawione fizycznego kontaktu, tj. ekshibicjonizm, fetyzizm, prezentowanie pornografii lub robienie zdjęć w celach pornograficznych, rozmowy o treści seksualnej,
- związane z fizycznym kontaktem z dzieckiem: dotykanie, stymulowanie intymnych części ciała dziecka, zmuszanie dziecka do dotykania przez sprawcę,
- akty fizyczne noszące znamiona gwałtu: penetracja, głębokie pocałunki w usta, kontakt waginalny, analny.

Obraz pedofila jako obcego mężczyzny o ponurej twarzy, czającego się w ciemnej klatce schodowej lub opuszczonym budynku, jest nieprawdziwy. Przemoc seksualna wobec dzieci nie ma charakterystycznego wyglądu, nie ma również płci. Wbrew powszechnym opiniom, czynów pedofilnych dopuszczają się zwykle osoby związane emocjonalnie z dzieckiem: rodzice, dziadkowie, wujowie, rodzeństwo, zaufani przyjaciele rodziny.

Przemoc seksualna wobec dzieci ma siłę spustoszenia fizycznego, emocjonalnego i duchowego, rozciągającego się na całe życie ofiary; jest ponadto jedną z przyczyn zaburzeń rozwojowych. Rujnuje procesy przywiązania, utrudnia budowanie trwałych relacji w dorosłym życiu. Krzywda dziecka to również cierpienie rodziców, opiekunów, a często także powoduje zmianę sytuacji rodzinnej czy bytowej.

Chociaż problematyka jest coraz częściej nagłaśniana przez media i rośnie liczba specjalistycznych placówek pomagających pokrzywdzonym dzieciom, oszacowanie skali zjawiska nadal pozostaje trudne, bo wiąże się z milczeniem i wstydem pokrzywdzonych, a także ambiwalentną postawą rodziny i otoczenia.

WEDŁUG PRAWA POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCEGO

Przestępstwa seksualne wobec dzieci, czyli małoletnich poniżej 15 lat, opisane zostały w rozdziale XXV Kodeksu karnego, zatytułowanym: Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajowości. Znajdują się tam m.in. następujące przepisy:

Art. 200. [Seksualne wykorzystanie małoletniego]

§ 1. Kto obcuje płciowo z małoletnim poniżej lat 15 lub dopuszcza się wobec takiej osoby innej czynności seksualnej lub doprowadza ją do poddania się takim czynnościom albo do ich wykonania, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12. (...)

§ 3. Kto małoletniemu poniżej lat 15 prezentuje treści pornograficzne lub udostępnia mu przedmioty mające taki charakter albo rozpowszechnia treści pornograficzne w sposób umożliwiający takiemu małoletniemu zapoznanie się z nimi, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 4. Karze określonej w § 3 podlega, kto w celu swojego zaspokojenia seksualnego lub zaspokojenia seksualnego innej osoby prezentuje małoletniemu poniżej lat 15 wykonanie czynności seksualnej.

§ 5. Karze określonej w § 3 podlega, kto prowadzi reklamę lub promocję działalności polegającej na rozpowszechnianiu treści pornograficznych w sposób umożliwiający zapoznanie się z nimi małoletniemu poniżej lat 15.

Art. 200a. [Elektroniczna korupcja seksualna małoletniego]

§ 1. Kto w celu popełnienia przestępstwa określonego w art. 197 § 3 pkt 2 lub art. 200, jak również produkowania lub utrwalania treści pornograficznych, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego lub sieci telekomunikacyjnej nawiązuje kontakt z małoletnim poniżej lat 15, zmierzając, za pomocą wprowadzenia go w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania sytuacji albo przy użyciu groźby bezprawnej, do spotkania z nim, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Kto za pośrednictwem systemu teleinformatycznego lub sieci telekomunikacyjnej małoletniemu poniżej lat 15 składa propozycję obcowania płciowego, poddania się lub wykonania innej czynności seksualnej lub udziału w produkowaniu lub utrwalaniu treści pornograficznych, i zmierza do jej realizacji, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Art. 200b. [Propagowanie pedofilii]

Kto publicznie propaguje lub pochwała zachowania o charakterze pedofilskim, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

W sprawach z udziałem dzieci zastosowanie mają również inne przepisy Kodeksu karnego opisujące przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, tj.

art. 197 kk poruszający kwestię zgwałcenia, art. 199 kk odnoszący się do sytuacji wykorzystywania przewagi jednej osoby nad drugą, art. 201 kk odnoszący się do kazirodztwa, art. 202 kk dotyczący pornografii oraz art. 204 kk opisujący sytuację nakłaniania lub ułatwiania innej osobie uprawiania prostytucji w celu osiągnięcia korzyści majątkowych.

Odpowiedzialnością karną z tytułu popełnienia przestępstw na tle seksualnym wobec dzieci objęta jest każda osoba po ukończeniu 17 roku życia. Płeć nie ma tu znaczenia. Odpowiedzialność karną osób młodszych reguluje ustawa o postępowaniu w sprawach nieletnich.

PRZYKŁADY

- ▷ *Rodzic lub opiekun poinformował cię o czynie pedofilnym, jakiego doświadczyło jego dziecko w przeszłości. Obawia się o jego funkcjonowanie na lekcjach religii i sam doświadcza głębokich trudności emocjonalnych związanych z tą sytuacją.*
- ▷ *Pozyskałeś(-aś) informacje od dziecka, jego kolegów lub członka parafii o podejrzeniu wykorzystania seksualnego dzieci.*

PROFESJONALNE PODEJŚCIE

Zetknięcie się z wykorzystywaniem seksualnym dzieci może wywoływać różne emocje, np. głębokie współczucie, lęk o własne dzieci czy bezradność. Bywa, że ktoś staje się niepodziewanie jedną z niewielu osób, które dowiadują się o tym traumatycznym doświadczeniu. Ważne jest, żeby zrozumieć problem oraz jego mechanizmy i związane z tym konsekwencje, ponoszone przez całą rodzinę. Istotne jest przyjęcie z wdzięcznością zaufania, jakim zostało się obdarzonym, jeżeli to Tobie ktoś się zwierzył, a także udzielenie wsparcia duchowego, nie zapominając przy tym o zaproponowaniu przyjęcia specjalistycznej pomocy psychologicznej czy psychiatrycznej. Dobrze jest znać dane teleadresowe miejsc, gdzie taką pomoc w najbliższej okolicy można uzyskać. Głębokie przeżycia emocjonalne, jakich doświadczają ofiary i ich bliscy, często utrudniają im planowanie i przeprowadzanie działań, np. szukanie pomocy. U dziecka, które jest ofiarą przestępstw na tle seksualnym, naruszone zostaje poczucie bezpieczeństwa i zaufanie, odbija się to również na jego rozwoju. Można zaobserwować przy tym gwałtowne reakcje: agresywne czy lękowe, często nieadekwatne do siły działającego bodźca. Należy być uważnym, spokojnym i serdecznym w takich sytuacjach.

Jeśli zauważysz, przykładowo jako katecheta lub duchowny na lekcji religii, pogorszenie funkcjonowania dziecka, nie wahaj się poszukać profesjonalnej pomocy, np. kontaktując się z psychologiem szkolnym.

Działaj z wyczuciem. Jeśli jesteś pracownikiem szkoły, masz obowiązek poinformowania o sprawie dyrektora placówki, który skieruje ją do organów ścigania.

Jeśli sam lub sama byłeś w dzieciństwie ofiarą pedofilii, sytuacja ta może otworzyć Twoje rany. Jeśli będą Ci one utrudniały

kontakty z najbliższymi czy członkami zboru, jest to sygnał, aby także skorzystać z profesjonalnej pomocy.

Zadane dzieciom rany, będące wynikiem przemocy seksualnej, czynią spustoszenie w ich sercach i duszach, zaburzają rozwój, odbierają ufność, poczucie wartości i sprawczości. Mają znaczący wpływ na ich dorosłe życie, utrudniają budowanie relacji partnerskich, małżeńskich i rodzinnych.

Pamiętaj też, że na osobie, która dowiedziała się o jakimkolwiek przestępstwie na tle seksualnym dotyczącym dzieci, spoczywa społeczny obowiązek poinformowania o tym organów ścigania (policja lub prokuratura). Wynika to z wymogów prawa karnego oraz własnej, społecznej i duchowej odpowiedzialności.

Jeżeli nie zawiadomisz organów ścigania o przestępstwie zgwałcenia dziecka (art. 197 § 3 lub 4 kk), przestępstwie seksualnego wykorzystania niepoczytalności lub bezradności (art. 198 kk) oraz przestępstwie wykorzystania seksualnego dziecka (art. 200 kk), popełniasz przestępstwo zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3. Wynika to z art. 240 §1 Kodeksu karnego.

Jeżeli jesteś osobą świecką lub duchowną pełniącą funkcje urzędowe w Kościele i nie zawiadamiasz organów ścigania o przestępstwach na tle seksualnym, narażasz się dodatkowo na odpowiedzialność dyscyplinarną, co wynika wprost z uchwały Synodu Kościoła nr 9/2019/XIV z dnia 28 kwietnia 2019 r. w sprawie procedury zgłaszania ewentualnych nadużyć seksualnych duchownych i pracowników Kościoła.

Jeżeli planujesz zatrudnić osobę lub dopuścić ją do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi, masz obowiązek zweryfikowania kandydata w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym (Art. 21 ust. 1 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym).

Co osobiście można zrobić, by chronić dzieci?

- Szanować ich przestrzeń osobistą i prawo do decydowania o zakresie interakcji. Zanim zostanie podjęty jakikolwiek kontakt dotykowy z dzieckiem, należy je zapytać, czy się na to zgadza. Po nabożeństwie czy w czasie lekcji religii dobrą praktyką jest zadanie pytania o to, czy młody człowiek chce podać rękę na powitanie/pożegnanie.
- Szanować decyzje dzieci.
- Budować pozytywną relację z dziećmi i młodzieżą, nie bać się trudnych rozmów z nimi.
- Pamiętać, że w dziecięcym sprzeciwie jest wielka wartość obrony własnych granic i potrzeb.
- Przyjąć postawę „zero tolerancji” dla czynów pedofilnych – to osobiste wyzwanie dla każdego człowieka, każdego ewangelika.

LITERATURA

Dittrich G., *Moje ciało należy do mnie*, Warszawa 2015

Saligman E.P.M, Walker F.E., Rosenhan D.L., *Psychopatologia*,
Poznań 2017

Zielona-Janek M., Chodecka A., *Jestem dziewczynką, jestem chłopcem. Jak wspierać rozwój seksualny dziecka*, Gdańsk 2010

ALKOHOLIZM – CHOROBA RODZINY

W świecie profesjonalistów zajmujących się leczeniem uzależnień mówi się, że uzależnienie to choroba demokratyczna, określana w ten sposób dlatego, że może dotknąć każdego człowieka bez względu na płeć, zawód czy status społeczny. Jednak w społeczeństwie ta wiedza nie jest dostępna. W powszechnej świadomości osoby uzależnione są utożsamiane z osobami wykluczonymi społecznie, często bezdomnymi, żyjącymi na ulicy, przebywającymi w okolicy dworców, zebrzącymi o kilka złotych, które zapewne wydadzą na kolejny trunek.

Oczywiście bywa i tak. Warto jednak spojrzeć szerzej na problem uzależnienia, gdyż ten najbardziej kłujący w oczy widok – osób bezdomnych, wykluczonych – dotyczy tylko niewielkiego odsetka uzależnionych, tych najbardziej pokrzywdzonych i mających nieraz dramatyczną historię. Jednak przeważająca większość osób chorych – uzależnionych – ma pracę, rodzinę, hobby, jeździ na wakacje, robi zakupy, chodzi na koncerty czy do teatru, uczęszcza do kościoła. Mimo z pozoru „normalnego” funkcjonowania w społeczeństwie, ich życie wewnętrzne toczy choroba. O uzależnieniu mówi się często „rak duszy”, bo dotyczy emocji, spustoszenia, jakie sieje w życiu wewnętrznym, przemiany myślenia, które wbrew logice broni picia, brania czy korzystania z tego, co uzależnia.

Błędem byłoby zatrzymanie się na osobie chorej – uzależnionej bez dopowiedzenia, jak jej uzależnienie wpływa na osoby bliskie. Kolejne określenie, które jest często używane, by pokazać charakter tej choroby, to nazwanie jej chorobą całej rodziny; przy

czym pozostałe osoby mogą być abstynentami, a mimo to będą cierpiały, a nawet chorowały w związku z uzależnieniem kogoś bliskiego. Mowa tu o współuzależnieniu w przypadku osób żyjących w bliskiej relacji z osobą uzależnioną oraz o syndromie Dorosłego Dziecka Alkoholika (DDA), gdy mówimy o osobach dorosłych, które dorastały w rodzinach z problemem uzależnienia od alkoholu.

Uzależnienie

Uzależnienie to nabyty stan zaburzenia zdrowia psychicznego i fizycznego, który charakteryzuje się okresowym lub stałym przymusem wykonywania określonej czynności lub zażywania psychoaktywnej substancji chemicznej.

Termin „uzależnienie” jest stosowany m.in. w odniesieniu do takich zaburzeń psychicznych, jak uzależnienie od narkotyków (narkomania), leków (lekomania), alkoholu (alkoholizm) czy papierosów (nikotynizm). W szerszym rozumieniu terminu „uzależnienie” używa się także w odniesieniu do wielu innych przymusowych zachowań, m.in. kompulsywnych zakupów, oglądania telewizji, seksu, masturbacji, korzystania z gier hazardowych lub komputerowych czy też nadmiarowego korzystania z Internetu. Współczesna psychologia traktuje pojęcie „uzależnienie” szeroko i zakłada, że może ono obejmować także inne czynności, nad wykonywaniem których dana osoba utraciła kontrolę.

Walka z uzależnieniem psychicznym zależy w głównej mierze od woli osoby uzależnionej, jako że wola uzależnionego jest naruszona, osłabiona, pojawia się problem „błędne koła”. Dlatego niezmiernie rzadko zdarzają się „samowyleczenia” w przypadku zaawansowanych faz uzależnień. Charakterystyczne jest podejmowanie przez uzależnionego decyzji (np. o rezygnacji z zażywania) i niemożność realizacji tego postanowienia. Towarzyszy temu rozrastający się system psychologicznych mechanizmów obronnych.

Do rozpoznania uzależnienia od alkoholu według systemu ICD-10 potrzebne jest stwierdzenie, że u pacjenta w czasie ostatniego roku wystąpiły trzy lub więcej objawów lub cech spośród następujących:

1. Silne pragnienie lub poczucie przymusu picia („głód alkoholowy”).
2. Upośledzona zdolność kontrolowania zachowań związanych z piciem (trudności w unikaniu rozpoczęcia picia, trudności w zakończeniu picia do wcześniej założonego poziomu, nieskuteczność wysiłków zmierzających do zmniejszenia lub kontrolowania picia).
3. Fizjologiczne objawy zespołu abstynencyjnego pojawiającego się, gdy picie alkoholu jest ograniczane lub przerywane (drżenie mięśniowe, nadciśnienie tętnicze, nudności, wymioty, biegunki, bezsenność, rozszerzenie źrenic, wysuszenie śluzówek, wzmożona potliwość, zaburzenia snu, niepokój, drażliwość, lęki, padaczka poalkoholowa, omamy wzrokowe lub słuchowe, majaczenie, drżenie) albo używanie alkoholu lub pokrewnie działającej substancji (np. leków) w celu złagodzenia ww. objawów, uwolnienia się od nich lub uniknięcia ich.
4. Zmieniona (najczęściej zwiększona) tolerancja alkoholu (ta sama dawka alkoholu nie przynosi oczekiwanego efektu), potrzeba spożycia większych dawek dla wywołania oczekiwanego efektu.
5. Z powodu picia alkoholu – narastające zaniedbywanie alternatywnych źródeł przyjemności lub zainteresowań, zwiększona ilość czasu przeznaczona na zdobywanie alkoholu lub jego picie, bądź uwolnienia się od następstw jego działania.
6. Uporczywe picie alkoholu mimo oczywistych dowodów występowania szkodliwych następstw picia (picie alkoholu, mimo że charakter i rozmiary szkód są osobie pijącej znane lub można oczekiwać, że są znane).

Destrukcyjne wydarzenia i zjawiska występujące w życiu osoby uzależnionej (Psycho-Bio-Społeczny model uzależnienia):

- a) postępujące samoniszczenie osoby uzależnionej wskazujące na poważne uszkodzenie instynktu samozachowawczego;
- b) występowanie tzw. głodu, czyli pragnienia substancji lub potrzeby realizacji zachowań (kompulsywnych) o dużym nasileniu, dającego poczucie przymusu wewnętrznego;
- c) brak zdolności do skutecznej samokontroli powstrzymującej uzależnienie i powtarzające się niepowodzenia przy próbach zaprzestania stosowania substancji lub potrzeby realizacji zachowań (kompulsywnych);
- d) nasilający się stan cierpienia, osamotnienia i bezradności;
- e) koncentracja życia osobistego wokół zażywania substancji lub potrzeby realizacji zachowań (kompulsywnych) oraz głębokie uszkodzenie i rozerwanie podstawowych więzi społecznych pacjenta;
- f) gotowość do naruszania norm społecznych i wartości w sytuacjach ich konfliktu z dążeniem do zażywania substancji lub potrzeby realizacji zachowań (kompulsywnych).

Do wewnętrznych źródeł czynników aktywizujących mechanizmy uzależnienia zaliczyć można:

- a) uszkodzenia organizmu oraz choroby somatyczne i psychiczne,
- b) deficyt praktycznych umiejętności życiowych,
- c) destrukcyjną orientację życiową.

Do zewnętrznych, sytuacyjnych źródeł czynników należą:

- a) sytuacje podwyższonego ryzyka,
- b) trwałe uszkodzenia ważnych relacji społecznych,
- c) negatywne konsekwencje społeczne szkodliwego picia.

Na mechanizmy uzależnienia składają się:

- a) mechanizm nałogowego regulowania emocji,
- b) mechanizm iluzji i zaprzeczania,
- c) mechanizm rozpraszania i rozdawiania JA.

Według Światowej Organizacji Zdrowia uzależnienie manifestuje się jako wzór behawioralny i powinno być spostrzegane jako „syndrom psycho-fizjo-społeczny”, w którym trudne lub niemożliwe jest odseparowanie aspektów psychicznych i fizycznych.

W Polsce i na świecie coraz większą popularnością cieszą się metody oparte na grupach samopomocowych, tj. Anonimowi Alkoholicy (AA), Anonimowi Narkomani (NA), Anonimowi Nikotyniści, Anonimowi Uzależnieni od Seksu i Miłości (SLAA), Anonimowi Jedzeniolicy (AJ) oraz Anonimowi Hazardziści (AH). Nie brak też abstynenckich ruchów trzeźwościowych o charakterze chrześcijańskim działających w ramach ruchów religijnych: protestanckich (Błękitny Krzyż, grupy Zielonoświątkowe) i katolickich. Także rodziny osób uzależnionych mogą się spotykać w ramach grup samopomocowych. Osoby współuzależnione spotykają się w ramach grup Al-Anon, są także grupy dla Dorosłych Dzieci Alkoholików (DDA) i/ lub Dorosłych Dzieci z Rodzin Dysfunkcyjnych (DDD).

Współuzależnienie

Nadużywanie substancji lub nadmiarowa potrzeba realizacji zachowań (kompulsywnych) przez jednego z członków rodziny destabilizuje funkcjonowanie całego systemu rodzinnego, rodzi poważne problemy, jest przyczyną cierpienia dorosłych i dzieci. Narastanie problemu uzależnienia skłania niepijących członków rodziny do szukania sposobów pozwalających im przetrwać w sytuacji permanentnego stresu, braku poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji, niemożności zaspokojenia elementarnych potrzeb

psychologicznych, a czasami również biologicznych. Osoba uzależniona z biegiem czasu coraz silniej koncentruje się na uzależnieniu, wycofuje się z życia, przestaje świadczyć na rzecz rodziny, a czasem nawet interesować się swoimi bliskimi. Wymaga opieki i obsługi. Konsekwencją życia z uzależnionym partnerem może być współuzależnienie. Osoba współuzależniona przejawia silną koncentrację myśli, uczuć i zachowań na zachowaniach uzależnieniowych osoby uzależnionej, szuka usprawiedliwień sytuacji aktywności uzależnienia, zaprzecza problemowi, ukrywa problem uzależnienia przed innymi, przejmuje kontrolę nad uzależnieniem osoby bliskiej (ogranicza sytuacje związane z uzależnieniem, np. wylewa alkohol, odmierza ilości, kupuje alkohol, aby pijący nie wychodził z domu itp.), przejmuje odpowiedzialność za zachowania uzależnieniowe partnera, łagodzi konsekwencje uzależnienia: kłamie, płaci długi, dba o higienę partnera, o jego wizerunek itp., przejmuje zaniedbywane przez niego obowiązki domowe.

Życie w długotrwałym stresie spowodowanym uzależnieniem osoby bliskiej i brak skuteczności własnych działań nakierowanych na rozwiązanie problemu uzależnienia powodują poważne konsekwencje psychologiczne – zaburzenia psychosomatyczne: nerwicę, zaburzenia życia emocjonalnego (chaos emocjonalny, huśtawka nastrojów, stany lękowe i depresyjne, napięcie i stan ciągłego pogotowia emocjonalnego), zakłócenia czynności poznawczych (zagubienie, chaos poznawczy, brak poczucia sensu i celu, zakłócenie wzorców normy i zdrowia, nierealistyczne oczekiwania), pustkę duchową i brak nadziei, samotność, poczucie niemożności rozstania się, czasami nadużywanie substancji psychoaktywnych (zwłaszcza leków nasennych i uspokajających), trudności w rozpoznawaniu własnych potrzeb, w realizacji własnych pragnień, ambicji i celów, wyraźnie odczuwane obniżenie jakości życia.

Współzależnienie nie jest chorobą – jest zespołem nieprawidłowego przystosowania się do sytuacji problemowej. Koncentrując się na szukaniu sposobu ograniczenia uzależnienia partnera, osoba współzależniona nieświadomie przejmuje odpowiedzialność i kontrolę za jego funkcjonowanie, co w efekcie ułatwia uzależnionemu dalsze picie, branie, zażywanie, realizowanie zachowań kompulsywnych. U części osób współzależnionych rozpoznaje się ostrą reakcję na stres, zaburzenia stresowe pourazowe lub zaburzenia adaptacyjne. Współzależnienie diagnozuje się wyłącznie u osób dorosłych, które formalnie mogą wybrać inną drogę poradzenia sobie z problemem uzależnienia partnera. Dzieci nie mają żadnego wyboru. Są skazane na życie w takich warunkach, jakie stwarzają dla nich dorośli.

Osoby współzależnione wymagają pomocy i mogą uzyskać poprawę stanu zdrowia psychosomatycznego, jeśli skorzystają z pomocy oferowanej im w placówkach terapii uzależnień, gdzie mają prawo korzystać z bezpłatnej pomocy terapeutycznej i medycznej. Lista placówek leczenia odwykowego w Polsce znajduje się na stronie internetowej Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych (www.parpa.pl). Niezależnie bowiem od tego, czy uzależniony podejmie leczenie odwykowe, czy nie, osoby współzależnione mogą poprawić jakość swojego życia i życia swoich dzieci. Trudno jest im to jednak zrobić bez przyjęcia fachowej pomocy z zewnątrz.

Poza profesjonalną terapią współzależnienia pomocne dla osób mających uzależnionych bliskich mogą być spotkania Wspólnoty Al-Anon, której celem jest wspieranie się osób współzależnionych w trudnościach wynikających z życia z osobą uzależnioną i w zmianie swojego funkcjonowania na bardziej satysfakcjonujące. Spis mityngów Wspólnoty Al-Anon znajduje się na stronie www.al-anon.org.pl.

Dorośle Dzieci Alkoholików

Terminem DDA określa się stosunkowo niedawno wyodrębnioną dziedzinę zaburzeń wynikających z dorastania w rodzinie z problemem alkoholowym. DDA wychowują się w świecie rządzonym przez chaos. Dzieci alkoholików w dorosłe życie wchodzi z bagażem doświadczeń, który często na długie lata determinuje ich los. Jak powietrza potrzebują bezpieczeństwa i równowagi. Jeżeli jedna osoba w rodzinie choruje, ludzie, którzy są wokół niej, również chorują. Dzieci są szczególnie podatne na wpływ dorosłych i bezradne wobec tego, co dzieje się w domu. Jeśli wychowują się w dysfunkcyjnej rodzinie, w dorosłość wchodzi z różnymi problemami.

Kim są DDA – dorosłe dzieci alkoholików? Ludźmi, którzy nie radzą sobie w życiu, bo nie posiadli odpowiednich umiejętności. DDA mogą przeżyć wiele lat, nie wiedząc, kim są, bo potrafią tylko odgrywać role, których nauczyły się w dzieciństwie. Wyróżnia się cztery postawy dzieci alkoholików: bohater, błazen, kozioł ofiarny i cień.

Bohater to tzw. stary malutki. Opiekuje się np. matką, broni jej przed ojcem, wychowuje młodsze rodzeństwo. Zwykle dobrze się uczy, jest odpowiedzialny, skłonny do poświęceń. Jednocześnie ma wykształcony silny system kontroli. Bohater zajmuje się innymi, ale nie sobą. Siebie ćwiczy, bo we wszystkim musi być najlepszy, żeby zasługiwać na pochwały.

Błazen dba o to, żeby w domu nie było smutno. Ma poczucie, że to od niego zależy dobry nastrój, dlatego zawsze stara się rozładować kwaśną atmosferę. Podobnie jak bohater, nie zajmuje się sobą, tylko innymi osobami.

Z kolei kozioł ofiarny wzrasta w poczuciu, że jest wszystkiemu winien. Jest to zawsze osoba wytykana palcem. Takie dziecko zwykle zaczyna się w końcu buntować na zasadzie: „Jestem winny? To ja wam dopiero pokażę!”.

Cień to dziecko, którego prawie nie widać. Osoba zawsze wycofana i niepewna siebie. Ze strachu przed awanturami rodzinnymi i przed przyjęciem na siebie jakiegokolwiek trudu związanego z tym piekłem rodzinnym ucieka w głąb siebie. Potem taka wycofana wchodzi w dorosłe życie.

Bohater zatruwa życie swojemu otoczeniu, bo wszystko wie najlepiej i wszystko chce kontrolować. Męża traktuje jak dziecko, pracowników ustawia. Każdy musi bezkrytycznie wykonywać jego rozkazy. Błazen nigdy nie dorasta. Życie z nim jest wielką niewiadomą. Kozioł ofiarny dźwiga swój bagaż win, a cień nigdy nie jest pewny siebie i nie może w pełni rozwinąć swoich zdolności.

Co wyróżnia osoby DDA? Lęk przed chaosem. W hierarchii wartości poczucie bezpieczeństwa jest dla tych ludzi najważniejsze. Dla jednych będzie to dobrobyt materialny, dla innych sława, jeszcze inni odnajdują je w toksycznym, uzależniającym związku. DDA często wchodzi w związki z osobami uzależnionymi; bo wolą zwykle to, co znają, i lękają się nowego. Łatwiej wejść im w stary schemat.

Poza tym przyciągamy do siebie osoby pasujące do naszych potrzeb; dlatego bohater przyciąga partnera, który czuje, że może na nim zawisnąć i przebimbać życie, nic nie robiąc, podczas gdy cień przyciąga ludzi, którzy chcą się opiekować innymi. Każda z tych postaci ma swoich fanów na scenie życia. Do tego dodać należy pychę. Wydaje nam się, że jeśli znamy problem z rodzinnego domu, to sobie z nim poradzimy, i znów przejmujemy odpowiedzialność za innych. To błędne koło. Na początku wszystko może wyglądać niewinnie, tym bardziej że mąż nie musi od razu ujawniać alkoholowych skłonności. Później jednak rozgrywa się dramat. Rzeczywistość postrzegana przez DDA różni się od faktów. Takie osoby patrzą wyłącznie przez pryzmat własnych doświadczeń. Wszystko dopasowują do swoich potrzeb, a jeśli coś im nie pasuje, uważają,

że to zmieniają. Żyją w fikcyjnej rzeczywistości, bez kontaktu ze sobą. Właśnie – dorosłe dzieci alkoholików mają z tym problem. Często dopiero w wieku 30/40 lat zaczynają budować swoją tożsamość. Okazuje się nagle, że ktoś nie chce dłużej odgrywać roli narzuconej mu przez innych i musi skonfrontować się z rzeczywistością, zadać sobie pytanie: „Kim ja jestem?”. Im wcześniej je postawi, tym lepiej. W życiu dorosłym można to jeszcze zmienić, chociaż nawyki wyrobione przez kilkadziesiąt lat ciężko wyrugować. DDA potwierdzają się wyłącznie poprzez opinie innych. Każdą krytykę odbierają jako życiowy dramat. Nie mają żadnego oparcia w sobie. Dlatego warto podjąć trud i spróbować to zmienić. Człowiek powinien wiedzieć, kim jest, jakie ma zdolności, co potrafi, ile znaczy.

PRZYKŁADY

- ▶ *Od pewnego czasu parafianie zauważają, że ich ksiądz zaniedbuje swoje obowiązki: spóźnia się lub odwołuje spotkania z Radą Parafialną, z parafianami, „nie ma czasu” na domowe odwiedziny, jest niedostatecznie przygotowany do pracy z dziećmi i młodzieżą, kazania, które kiedyś zapadały głęboko w sercach wiernych, stają się powierzchowne, niejasne, a prowadzenie parafialnej administracji zaczyna ujawniać zaniedbania.*

Warto przyjrzeć się, z czego wynika taka zmiana zachowań księdza. Mogą za takim obrazem kryć się uzależnienia.

- ▶ *Osoba pracująca w parafii często widywana jest, gdy robi zakupy przy stoisku z alkoholem. Nieraz czuć od niej delikatny zapach alkoholu. Twierdzi, że zapach to „zwyčajne perfumy”, a zakupy „bo przyjeżdża rodzina, goście” lub „to na prezent”.*

Warto nie przechodzić nad tym do porządku dziennego, gdyż może to być wskazówką, iż osoba ta ma problem z uzależnieniem od alkoholu.

Trudne do zauważenia w rodzinie pastorskiej, gdzie mamy do czynienia z uzależnieniem, są zaburzenia adaptacyjne, np. współ-uzależnienie.

- ▷ *Gdy pastorowa jest czynnie zaangażowana w życie parafii, jest osobą aktywną, podejmuje się wielu obowiązków, mało kto zauważy, że bierze na siebie zbyt wiele obowiązków, a przez to spędza mniej czasu w domu, rezygnuje z prywatności. Nie chce wracać do domu, w którym „rezygnuje” z realizowania własnych potrzeb (bo w oczach męża się nie liczą) i musi się „dostosować” do oczekiwań męża, który jest uzależniony. Jednak trudno jest „podać się” kobiecie w takiej sytuacji, więc próbuje ją kontrolować, brać na siebie „wpadki” męża, perfekcyjnie dbać o dom (porządek, regularne posiłki, zadbane dzieci i mąż) oraz obowiązki w parafii, w tym wspieranie męża (dbanie o jego pozytywny wizerunek).*

Kolejnym z zaburzeń adaptacyjnych pojawiających się w konsekwencji uzależnienia w rodzinie jest syndrom Dorosłego Dziecka Alkoholika.

- ▷ *Może zastanawiać osoby młode, wchodzące w dorosłe i samodzielne życie, że pojawiają się w ich życiu problemy, które wynikają z pewnych negatywnych wzorców (schematów), przekonań (o sobie i otaczającym ich świecie) i zachowań, jakie wynieśli z domu. Nie potrafią tego zmienić, chociaż wiedzą i czują, jak bardzo im to przeszkadza. Osoba dorosła odkrywa, że nie potrafi wchodzić w relacje interpersonalne, a jeśli nawet je zawiera, to nie potrafi ich utrzymać, nawet jeśli jej na tym zależy. Możemy takie osoby spotkać na spotkaniach*

młodzieżowych, w grupach modlitewnych, ewangelizacjach czy nabożeństwach, gdy widzimy, że trzymają się na uboczu, wstydzą się zabierać głos podczas rozmów, boją się otwartości ze strony innych i trudno im mówić o własnych przekonaniach (na pewno je mają) oraz o tym, co przeżywają w sferze uczuć i emocji.

PROFESJONALNE PODEJŚCIE

Od strony przepisów:

Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2011 nr 112 poz. 654, z późn. zm.);

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2004 nr 210 poz. 2135, z późn. zm.);

Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. 2009 nr 52 poz. 417, z późn. zm.);

Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. 1982 nr 35 poz. 230, z późn. zm.);

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. 2005 nr 179 poz. 1485, z późn. zm.);

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu opieki psychiatrycznej i leczenia uzależnień (Dz.U. 2019 poz. 1285, z późn. zm.);

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. 2015 poz. 1400, z późn. zm.);

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 5 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych kryteriów wyboru ofert w postępowaniu w sprawie zawarcia umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. 2016 poz. 1372, z późn. zm.);

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 15 grudnia 2018 r. w sprawie funkcjonowania podmiotów leczniczych sprawujących opiekę nad uzależnionymi od alkoholu (Dz.U 2018 poz. 2410, z późn. zm.);

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 kwietnia 2020 r. w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz.U. 2020 poz. 666, z późn. zm.);

Zarządzenie Nr 7/2020/DSOZ z dnia 16.01.2020 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień (z późn. zm.).

Od strony pracodawcy:

Uzależnienia różnego rodzaju są niejako problemem naszych czasów. Osoba uzależniona doprowadza do ruiny życie własne i osób sobie najbliższych. To także problemem dla pracodawcy, który na osobę uzależnioną nie zawsze może liczyć, często musi ponosić koszty jej picia, a ponadto ma prawny obowiązek chronić przed zagrożeniami, jakie może ona stwarzać dla zdrowia i życia innych osób. Problem uzależnienia i zatrudniania osób uzależnionych może pojawić się bez względu na branżę.

Pracodawca powinien dbać przede wszystkim o ochronę życia i zdrowia swoich pracowników oraz i o bezpieczeństwo w zakładzie pracy. Obowiązek ten wynika wprost z art. 207 Kodeksu Pracy. Pracownik będący pod wpływem alkoholu może stanowić poważne zagrożenie dla otoczenia, szczególnie jeśli jego praca polega na pracy z dziećmi lub młodzieżą, kierowaniu pojazdami, pracy na wysokościach czy obsłudze maszyn.

Przepis art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nakłada na kierownika zakładu pracy (w przypadku parafii jest nim proboszcz) obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika w przypadku uzasadnionego

podejrzenia, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Pracodawca ma przy tym obowiązek podania pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę tej decyzji. W takiej sytuacji warto przeprowadzić badanie stanu trzeźwości pracownika. Może to zrobić uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, np. policja. Żądanie przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika może zgłosić nie tylko kierownik zakładu pracy, ale również sam pracownik, aby oczyścić się z podejrzeń.

Zgodnie art. 46 ust. 2 przywołanej wyżej ustawy, stan po użyciu alkoholu zachodzi wtedy, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm.

Praktyka pokazuje, że pracodawcy coraz częściej stosują badanie alkomatem jako czynnik zapewniający bezpieczeństwo w miejscu pracy. Zapis o badaniu alkomatem winien być zamieszczany w umowie o pracę jako jeden z warunków.

Spożywanie alkoholu w miejscu pracy lub stawianie się w pracy w stanie po użyciu alkoholu stanowi według przepisów Kodeksu pracy poważne naruszenie dyscypliny pracowniczej i może skutkować różnymi negatywnymi konsekwencjami dla pracownika, od nałożeniem na niego kary porządkowej na podstawie art. 108 Kodeksu pracy (upomnienie, nagana, kara pieniężna), po dyscyplinarne rozwiązanie z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 1 Kodeksy pracy.

Pracodawca nie może przymykać oczu na uzależnienie pracownika. Bardzo ważne jest też, by pracownik jak najszybciej podjął leczenie i próbę wyjścia z nałogu. Dobrą praktyką ze strony pracodawcy jest rozmowa ostrzegawcza oraz podjęcie próby nakłonienia pracownika do poddania się leczeniu odwykowemu jako warunku zachowania pracy. W Polsce leczenie odwyko-

we jest co do zasady leczeniem dobrowolnym. Wtedy osiąga się najlepsze efekty terapeutyczne. Przymusowe leczenie może orzec wyłącznie sąd, który wszczyna postępowanie na wniosek Gminnej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych lub prokuratora.

Leczenie z uzależnienia alkoholowego jest bezpłatne w przypadku placówek mających podpisane umowy z NFZ. Oddziały detoksykacji lub oddziały terapii uzależnień przyjmują pacjentów na podstawie aktualnego skierowania lekarskiego. Skierowanie lekarskie nie jest wymagane w poradni terapii uzależnień od alkoholu. W Polsce działają też liczne placówki prywatne, gdzie leczenie jest płatne, ale czas przyjęcia na leczenie krótszy.

Ubezpieczonemu, który przebywa w stacjonarnym zakładzie lecznictwa odwykowego w celu leczenia uzależnienia, przysługuje zasiłek chorobowy na podstawie art. 6 ust. 2 pkt. 2 lit. a) ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dzięki temu pracownik może poddać się leczenie stacjonarnemu i jednocześnie zachować źródło utrzymania.

Od strony Kościoła:

Problematyka uzależnień dotyczy także Kościoła, tak w odniesieniu do parafian, jak i duchownych lub pracowników kościelnych. Uzależnienie dotknąć może każdą z tych osób, ale skutki tej choroby odczuje całe otoczenie: rodzina, bliscy, znajomi, parafianie, współpracownicy.

Zachowanie duchownych i świeckich członków władz kościelnych ma istotny wpływ na społeczne postrzeganie Kościoła, na jego autorytet i wizerunek. Ważne też jest, jak Kościół interpretuje i odnosi się sam do zachodzących zjawisk społecznych oraz ich zmian. Jak rozumie te zmiany? Jak o nich mówi? To buduje

autorytet. Zmiany te dotyczą także społeczność Kościoła, a zatem mają wpływ na rozwój, na wizerunek i na przyszłość Kościoła.

Kościół jako pracodawca ma obowiązek dbać o zdrowie i życie pracowników oraz innych osób, a także o bezpieczeństwo w miejscu pracy lub służby. Ma też prawo i obowiązek wymagać trzeźwości w miejscu pracy lub służby., tak na gruncie Kodeksu pracy, jak i Pragmatyki Służbowej Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP. Szczególne znaczenie mają tu następujące przepisy Pragmatyki Służbowej:

§ 61 ust. 2:

Duchowny, zachęcając innych do pobożnego życia, powinien sam być przykładem i wzorem. Licząc się ze swoim powołaniem, zachowuje zawsze godność tego powołania i baczy, aby niegodnym zachowaniem nie niszczyć owoców pracy kaznodziejskiej i duszpasterskiej.

§ 241:

Piastowanie mandatu we wszelkich władzach kolegialnych Kościoła przez świeckich członków jest wyrazem zaufania i szacunku, a równocześnie zobowiązaniem do odpowiedzialnego działania

§ 246 ust. 1:

Prawa i obowiązki świeckich pracowników kościelnych regulują państwowe przepisy dotyczące stosunku pracy. Poszczególne władze kościelne we własnym zakresie mogą świeckim pracownikom przedstawić własne regulaminy pracy.

Jednocześnie Kościół powinien pomagać tym, u których uzależnienie wnosi chaos w życie rodziny i zaburza aktywność zawodową. Motywowanie do podejmowania leczenia lub terapii dla osób uzależnionych lub współuzależnionych, udzielanie niezbędnego wsparcia w trakcie leczenia lub terapii, proponowanie terapii dla rodzin i bliskich osób uzależnionych stanowią podstawowe formy pomocy.

W sytuacji jednak braku gotowości do podjęcia leczenia lub terapii, osoba uzależniona pracująca w Kościele powinna liczyć się z konsekwencjami wynikającymi z przepisów prawa powszechnego i kościelnego.

W zakresie negatywnych konsekwencji wynikających z prawa kościelnego szczególne znaczenia ma § 20 Zasadniczego Prawa Wewnętrznego, § 50 Regulaminu Parafialnego oraz Przepisy Dyscyplinarne Kościoła.

W sytuacji niemożności prawidłowego pełnienia służby przez duchownych, w tym również z powodu uzależnienia, Konsystorz ma możliwość zawieszenia duchownego w pełnieniu służby na podstawie oraz zasadach określonych w § 20 Zasadniczego Prawa Wewnętrznego.

W przypadkach wyjątkowych, godzących w wizerunek Kościoła, przepis § 50 Regulaminu Parafialnego daje możliwość pozbawienia stanowiska Proboszcza lub Proboszcza Pomocniczego i przeniesienia go do innej pracy w Kościele na podstawie wspólnej uchwały Konsystorza i Rady Synodalnej, podjętej bezwzględną większością głosów na wniosek Biskupa Kościoła ze względu na dobro Kościoła.

Jeżeli uzależnienie od alkoholu prowadzi do niewypełnienia obowiązków, określonych odpowiednimi przepisami prawa kościelnego lub prawa powszechnego, które skutkuje szkodą w stopniu wyższym niż znikomy, duchownych lub świecki członek władz kościelnych naraża się dodatkowo na odpowiedzialność dyscyplinarną na zasadach określonych w obowiązujących Przepisach Dyscyplinarnych Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP.

LITERATURA

- Beattie Melody, *Współuzależnienie – przewodnik dla nowego pokolenia*, Media Rodzina, Poznań 2011
- Carnes Patric, *Od nałogu do miłości: jak wyzwolić się z uzależnienia od seksu i odnaleźć prawdziwe uczucie*, Media Rodzina, Poznań 2001
- Terapia dla DDA oczami grupy wsparcia*, praca zbiorowa, Wydawnictwo JAK, Kraków 2020
- Peter M. Miller (red.), *Terapia uzależnień: metody oparte na dowodach naukowych*, WUW, Warszawa 2013
- Woronowicz Bohdan, *Uzależnienia: geneza, terapia, powrót do zdrowia*, Media Rodzina & Wydawnictwo Edukacyjne PARPA-MEDIA, Poznań-Warszawa 2009

WYPALENIE ZAWODOWE

O syndromie wypalenia zawodowego mówi się od lat 70. XX wieku. Po raz pierwszy zdefiniował je psychiatra Herbert Freudenberg, podając, że jest to stan zmęczenia i frustracji, będący wynikiem poświęcenia się jakiejś sprawie czy wynikiem takiego sposobu życia, w którym to poświęcenie nie przyniosło oczekiwanej nagrody. Od tego czasu wypracowano wiele innych definicji wypalenia zawodowego, pojawiły się też różne opinie na temat jego występowania w różnych grupach zawodowych – uważano na przykład, że osoby o dużej motywacji wewnętrznej nie podlegają temu syndromowi. Dzisiaj wiemy, że wypalenie zawodowe dotyka wszystkich grup zawodowych związanych pomaganiem innym, dotyka więc także pracowników Kościoła, zarówno świeckich, jak i duchownych. Dowiedziono także, że wysoka motywacja, szczególnie oparta na przeświadczeniu, że robi się rzeczy znaczące i ważne, z jednej strony jest siłą napędową pracy (powołania), ale z drugiej pułapką, ponieważ – jak pisze Ayala M. Pines – „aby się wypalić, trzeba najpierw płonąć, co oznacza, że tylko osoby o wysokiej motywacji mogą podlegać wypaleniu”.

OBJAWY I PRZEBIEG

Najczęstszymi objawami wypalenia zawodowego są: fizyczne zmęczenie, zaburzenia somatyczne i czynnościowe, wybuchy gniewu i irytacja, okresy beczynności w pracy, inicjowanie konfliktów w pracy, ucieczka przed decyzjami, zmiana zachowań – nadmierne spożywanie alkoholu, zażywanie narkotyków, brak poczucia

identyfikacji z zawodem. Należy jednak odróżnić wypalenie od stresu, wyobcowania czy zwykłego zmęczenia. Temu ostatniemu towarzyszą na przykład pozytywne doznania, takie jak poczucie spełnienia czy sukcesu, podczas gdy wypaleniu zawodowemu towarzyszy wrażenie ponoszenia porażki. Cechą specyficzną, która wyróżnia wypalenie zawodowe, „jest fakt, że wypalenie stanowi zawsze końcowy wynik procesu stopniowej utraty złudzeń (rozczarowania) co do możliwości znalezienia sensu życia w pracy zawodowej” (na podstawie *Model wypalenia zawodowego wg Ayla M. Pines*).

Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne opisało proces wypalenia zawodowego, wyróżniając kilka faz:

- miesiąc miodowy – okres zauroczenia pracą i pełnej satysfakcji z osiągnięć zawodowych, energia, optymizm i entuzjazm;
- przebudzenie – czas, w którym człowiek zauważa, że idealistyczna ocena pracy jest nieadekwatna, pracuje coraz więcej i stara się, by idealistyczny obraz nie uległ zaburzeniu;
- szorstkość – realizacja zadań zawodowych wymaga coraz więcej wysiłku, dochodzą do tego kłopoty w kontaktach społecznych;
- wypalenie pełnoobjawowe – rozwija się pełne wyczerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się zaburzenia depresyjne, poczucie pustki i samotności, chęć wyzwolenia się, ucieczki z pracy;
- odradzanie się – czas leczenia „ran” powstałych po wypaleniu zawodowym.

WYPALENIE ZAWODOWE W MIĘDZYNARODOWEJ KLASYFIKACJI CHORÓB

O nasileniu zjawiska i konieczności jego poważnego traktowania świadczy fakt, że 28 maja 2019 roku Światowa Organizacja Zdrowia

(WHO) wpisała wypalenie zawodowe do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-11 (pod numerem QD85). Klasyfikacja będzie obowiązywać od 1 stycznia 2022 roku. Według WHO: „Wypalenie zawodowe to syndrom rozumiany jako rezultat chronicznego stresu w miejscu pracy, z którym nie udało się skutecznie sobie poradzić. Charakteryzuje się trzema wymiarami:

1. poczuciem braku (wyczerpania) energii lub wyczerpania;
2. zwiększonym dystansem psychicznym do wykonywanej pracy, poczuciem negatywizmu lub cynizmu związanym z wykonywaną pracą;
3. poczuciem nieskuteczności lub braku spełnienia.

Wypalenie zawodowe odnosi się do zjawisk występujących w kontekście wykonywanej pracy zawodowej i nie powinno być stosowane do opisu doświadczeń z innych dziedzin życia.” Według opinii WHO jako syndrom wypalenia zawodowego nie można klasyfikować: zaburzeń adaptacyjnych, zaburzeń specyficznie związanych ze stresem (m.in. syndrom stresu pourazowego), lęku lub zaburzeń związanych ze strachem (m.in. fobia społeczna) oraz zaburzeń nastroju (m.in. depresja).

WEDŁUG PRAWA OBECNIE OBOWIĄZUJĄCEGO

W czasie powstawania niniejszego opracowania Kodeks pracy nie zawiera szczegółowych uregulowań dotyczących wypalenia zawodowego, które nie jest ponadto klasyfikowane jako jednostka chorobowa. Według ekspertów najprawdopodobniej nie zmieni się to także po wejściu w życie od 1 stycznia 2022 roku nowej Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-11, przyjętej przez WHO. Należy jednak przypuszczać, że w przyszłości będą wprowadzane uregulowania prawne. Obecnie lekarze, wystawiając zwolnienia chorobowe, diagnozują inne jednostki chorobowe.

W ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej jest zapis mówiący o prawie do poradnictwa, które ma przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu. Z prawa takiego korzystać mogą: asystent rodziny, rodziny zastępcze zawodowe i niezawodowe, koordynator pieczy zastępczej oraz osoby pracujące z dziećmi w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Według ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry, lekarz w czasie stażu podyplomowego powinien przejść szkolenie w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Z kolei w ustawie o pomocy społecznej nie jest użyte pojęcie wypalenia zawodowego, ale mowa jest o prawie do superwizji, która ma udzielać wsparcia oraz pomagać w poszukiwaniu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania.

PRZYKŁADY

- ▷ *O 9.00 do kancelarii przychodzi ksiądz. Na stole leży korespondencja do przejżenia, zajmuje mu to godzinę. W jednym z listów jest informacja o otrzymaniu przez parafię dotacji, o którą się starano, ale ksiądz musi napisać jeszcze dwa wyjaśnienia i wykonać parę telefonów w tej sprawie. O 11.00 ma spotkanie z parafianinem, który od dłuższego czasu nie odwiedzał parafii, rozmowa przeciąga się do 12.30. Po rozmowie oddzwania do trzech osób, które dzwoniły w czasie spotkania. Dotyczy to różnych spraw. Potem musi dokończyć pisanie wyjaśnień. Udało mu się także poświęcić jeszcze dwie godziny, żeby przygotować się do godziny biblijnej. Wieczorem, po jej zakończeniu, siada i myśli: „Po co ja to wszystko robię? Komu to jest potrzebne?”.*

Brak poczucia sensu wykonywania swojej pracy, odczucie, że wykonywane zadania nie mają wartości ani znaczenia, mogą być symptomami wypalenia zawodowego. Osoba wypalona nie potrafi

obiektywnie ocenić wartości wykonanej przez siebie pracy. Nierzadko bywa to również powiązane z poczuciem niskiej wartości i bycia gorszym od innych.

- ▷ *Jest niedzielny wieczór. Katechetka czuje podenerwowanie, choć nic szczególnego nie wydarzyło się tego dnia. Jej mąż opowiada o zadaniach, jakie czekają go od poniedziałku w pracy, na co ona odpowiada, poirytowana: „Nie mówmy w domu o pracy”. Rozmowa toczy się na inny temat. Kobieta myśli: „Nie przypominaj mi, że jutro mam lekcje z III c i V a. Te dzieci do niczego się nie nadają”.*

Brak celowości wykonywanych zadań może prowadzić do cynicznej postawy wobec osób, które są ich adresatami – w powyższym przykładzie są to uczniowie. Może to także prowadzić do niechęci spotykania się z nimi, podobnie dotyczyć może to też przełożonych czy współpracowników.

- ▷ *Na korytarzu Domu Pomocy Społecznej spotyka się praktykant z pracowniczką.*
 - *Przepraszam, Pan X prosił mnie, żebym przeczytał mu książkę, o której mówiła Pani Y (pracownik socjalny), al. nie ma jej w bibliotece. Nie wie Pani, gdzie mogę ją znaleźć? – pyta praktykant.*
 - *Skąd mam to wiedzieć, niech Pani Y sama sobie ją znajdzie, jeśli proponuje coś pensjonariuszom. Poza tym czy mam zajmować się jeszcze biblioteką? To nie moja sprawa.*
 - Następnego dnia na korytarzu spotykają się ponownie, tym razem rozmowę rozpoczyna pracowniczka.*
 - *Znalazł Pan już tę książkę dla Pana X?*
 - *Niestety nie.*
 - *To proszę sprawdzić na drugim piętrze u Pani V, chyba wczoraj wieczorem widziałam ją u niej.*

Nerwowe reakcje mogą być symptomem wypalenia. Stres i zdemotywowanie powodują, że takie reakcje mogą być nieadekwatne do sytuacji i niezrozumiałe dla rozmówców. Bywa także, że następują wahania nastroju: jednego dnia jest się osobą sympatyczną i pomocną, drugiego – osobą trudną do zniesienia.

- ▷ *Wieczór. Wszystkie obowiązki zostały wykonane, już nikt nie zadzwoni (przynajmniej nie powinien), można wreszcie się odstresować i, jak co wieczór, usiąść i w spokoju wypić dwie (a może trzy) zasłużone butelki piwa.*

Problemy w pracy mogą prowadzić do chęci sięgania po alkohol, narkotyki lub inne substancje psychoaktywne, aby je „zagłuszyć”. Więcej na temat problemów z uzależnieniami można znaleźć na stronie 43, w części poświęconej uzależnieniom.

- ▷ *Sekretarka parafialna ma problemy z zaśnięciem i silne bóle głowy. Zażywa tabletki, ale zasypia dopiero po długim czasie. Rano budzi się niewyspana i z bólem brzucha. Sporo czasu zajmuje jej „pobieranie się” do pracy.*

Stres związany z pracą zawodową może ujawniać się poprzez objawy somatyczne, takie jak ból głowy, ból brzucha, nudności itd. To ważny symptom wypalenia zawodowego, szczególnie kiedy badania lekarskie nie znajdują przyczyny takich objawów.

PROFESJONALNE PODEJŚCIE

Na wypalenie zawodowe narażeni są wszyscy, którzy pracują w zawodach opierających się na relacjach międzyludzkich. Syndrom ten jest wprost proporcjonalny do motywacji, zatem stereotypem jest myślenie, że osoba o dużej motywacji wewnętrznej nie jest nim zagrożona. Współczesne badania wskazują, że dzieje się wręcz odwrotnie.

Wypalenie zawodowe jest procesem. Nie spada „jak grom z jasnego nieba”, ale rozwija się powoli. Od zaawansowania wypalenia zależy, jakie kroki należy podjąć. Istotną sprawą jest profilaktyka i przeciwdziałanie wypaleniu, zanim to zdąży się rozwinąć. Działania profilaktyczne można podzielić na dwa rodzaje: indywidualne i strukturalne.

Działania indywidualne to m.in.:

- Dbanie o tzw. higienę życiową, czyli o wypoczynek, właściwe ułożenie relacji między czasem pracy a czasem wolnym, dbanie o ruch fizyczny. Jest to szczególnie ważne w przypadku osób mieszkających w tym samym budynku, w którym wykonują one swoją pracę.
- Znajdowanie czasu na rozwijanie własnych zainteresowań, hobby, rozwijanie się w dziedzinach, które dają radość.
- Ustalenie priorytetów i granic. Rozróżnianie między zadaniami, które trzeba wykonać od razu, a tymi, które mogą spokojnie poczekać. Mądra asertywność, czyli niepozwalanie na „wrzucanie sobie nowych obowiązków”.
- Dbanie o regularne „wentylowanie się”, np. przez korzystanie z superwizji indywidualnej lub grupowej.

Działania strukturalne:

- system umożliwiający rozpoznawanie stresorów,
- pomoc w organizacji pracy pracowników.

Istnieje wiele możliwości podjęcia działań przez pracodawcę. Jednym z najbardziej sprawdzonych w zawodach pomocowych jest wprowadzenie systemu wsparcia superwizyjnego. Obecnie jedynie taką możliwość, prawnie zagwarantowaną, mają pracownicy socjalni. Superwizja m.in. przeciwdziała rozwijaniu się wypalenia zawodowego pracowników, ale także może być pomocna w identyfikowaniu stresorów, które można wyeliminować, np. poprzez inną organizację pracy. Istnieją sprawdzone

metody, jak można wprowadzać superwizję w jednostkach kościelnych.

W przypadku nasilenia się symptomów wypalania zawodowego konieczna może być rozmowa ze specjalistą: superwizorem lub psychologiem. Ważną rzeczą jest umiejętność rozróżnienia między wypaleniem a np. zmęczeniem, związanym z intensywnością pracy, bądź zwykłym stresem. Możemy też być na takim etapie życia, kiedy zadawanie sobie pytań o sens wykonanej pracy jest czymś zupełnie naturalnym lub nasze reakcje związane są z osobistymi doświadczeniami, przez które przechodzimy, np. śmierć bliskiej osoby. Natomiast jeśli wypalenie zawodowe osiąga poziom, który wskazuje np. na stany depresyjne, konieczny jest kontakt z terapeutą lub psychiatrą. Warto jest rozpocząć właśnie od wizyty u superwizora lub psychologa.

Choć symptomy wypalania są zauważalne dla osoby dotkniętej syndromem, o wiele łatwiej dostrzegają je osoby z zewnątrz. Dlatego jeśli zauważmy u kogoś symptomy wypalania, ważną rzeczą jest życzliwe podzielenie się swoimi spostrzeżeniami. Pomocne jest także wprowadzenie łatwego dostępu do superwizorów czy wprowadzenie superwizji jako ważnego elementu rozwoju pracowników, tak jak jest to wprowadzane w wielu szkołach terapeutycznych.

PRAWO KOŚCIELNE

Obecnie przepisy Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP nie zawierają zapisów bezpośrednio odnoszących się do wypalania zawodowego.

Pracownicy ośrodków diakonijnych, działających w oparciu o ustawę o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, mają prawo do zapewnienia poradnictwa, które ma przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu. Pracownicy ośrodków działających w ramach ustawy o pomocy społecznej mają prawo do superwizji.

LITERATURA

- Fengler J., *Pomaganie mężczyzom. Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk 2000
- Gelsinger P., *Tajniki żonglerki, Jak znaleźć równowagę między pracą, wiarą i rodziną*, Poznań 2010
- Maslach Ch., Leiter M. P., *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, Warszawa 2011
- Pines A.M., *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej* [w:] *Wypalenie zawodowe, przyczyny i zapobieganie*, Sęk H. (red.), Warszawa 2009
- Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe, przyczyny i zapobieganie*, Warszawa 2009
- Szmagalski J., *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, Warszawa 2004

POMOC I WSPARCIE

Wszystkie sytuacje, które zostały opisane w tych „Wskazówkach” i im podobne, nie powinny być przemilczane, tuszowane ani eskalowane, ale powinny być przepracowywane przy profesjonalnym wsparciu – w obecności wykwalifikowanych osób i w oparciu o zasadę poufności.

Zachęcamy pracowników zatrudnionych w Kościele i jego jednostkach, a także duchownych oraz wolontariuszy, by w trudnych sytuacjach, gdy mają wątpliwości lub potrzebują informacji, zwracali się do podanych poniżej instytucji. W tych miejscach, w bezpiecznych warunkach i przyjaznej atmosferze, można otrzymać pomoc, która będzie wspierająca i konkretnie określona. To także miejsca, gdzie również mogą zwracać się osoby, które w swoim środowisku pracy zawodowej czy wolontariackiej w Kościele lub poza nim, dostrzegają sytuacje trudne i nie wiedzą, jak najlepiej do nich podejść.

Każda osoba, która doświadczyła przemocy lub nadużyć seksualnych ze strony osoby pełniącej funkcje urzędowe w Kościele, może również złożyć zawiadomienie do zwierzchnika Kościoła poprzez wysłanie wiadomości na specjalną skrzynkę poczty elektronicznej: zgloszenie@luteranie.pl.

Zgłoszenia te mogą być następnie przedmiotem postępowania przygotowawczego w rozumieniu Przepisów dyscyplinarnych Kościoła. W razie ustalenia, że dane zgłoszenie jest wiarygodne, zawiadomione zostaną organy ścigania, a duchowny (jeśli to on jest domniemanym sprawcą) zostanie zawieszony w wykonywaniu

obowiązków służbowych do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy we właściwym postępowaniu.

Podstawą do tego jest uchwała Synodu Kościoła nr 9/2019/XIV z 28 kwietnia 2019 r., która brzmi:

„Na podstawie § 64 pkt 2 Zasadniczego Prawa Wewnętrznego Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej uchwała, co następuje:

§ 1

Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP wyraża sprzeciw wobec tolerowania wszelkich form przemocy i nadużyć seksualnych, które mogły lub mogą występować w Kościele przy wykorzystaniu małoletności albo nadużycia stosunku zależności lub wykorzystania krytycznego położenia ofiary takiego postępowania.

§ 2

Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP przypomina, że każda osoba świecka lub duchowna pełniąca funkcje urzędowe w Kościele, która w związku ze swą działalnością powzięła podejrzenie popełnienia przestępstwa, jest obowiązana niezwłocznie zawiadomić o tym prokuratora lub Policję oraz przedsięwziąć niezbędne czynności do czasu przybycia organu powołanego do ścigania przestępstw lub do czasu wydania przez ten organ stosownego zarządzenia, aby nie dopuścić do zatarcia śladów i dowodów przestępstwa.

Jednocześnie Synod wskazuje, że świadkiem w sprawie nie może być duchowny co do faktów, o których dowiedział się przy spowiedzi, z zastrzeżeniem § 61 ust. 3 Pragmatyki Służbowej Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP.

Nadto Synod przypomina, że przed nawiązaniem stosunku pracy lub przed dopuszczeniem danej osoby do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi, należy uzyskać informację,

czy dane tej osoby są zamieszczone w „Rejestrze z dostępem ograniczonym”, który jest częścią Rejestru Sprawców Przestępstw na tle Seksualnym, o którym mowa w ustawie z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz.U. z 2018 r. poz. 405).

§ 3

Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP poleca, by zawiadomienie, o którym mowa w § 2 ust. 1, było złożone do wiadomości właściwego biskupa diecezjalnego i Biskupa Kościoła.

§ 4

Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP poleca Konsystorzowi Kościoła udostępnienie i upublicznienie adresu poczty elektronicznej przeznaczonego do zgłaszania ewentualnych zdarzeń, o których mowa w § 1, które to zgłoszenia winny być następnie przedmiotem postępowania przygotowawczego w rozumieniu Przepisów dyscyplinarnych.

W razie ustalenia w toku postępowania przygotowawczego, że zgłoszenie jest wiarygodne w rozumieniu art. 240 § 1 Kodeksu karnego, zawiadamia się właściwy organ, a postępowanie dyscyplinarne i duchowny ulegać winni zawieszeniu w trybie przewidzianym przepisami Zasadniczego Prawa Wewnętrznego do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy we właściwym postępowaniu.

Niezależnie od powyższego Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP wskazuje na konieczność kierowania osób zgłaszających ww. zdarzenia do Centrum Mediacji i Poradnictwa Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP w celu zapewnienia im niezbędnej pomocy pozaprawnej.

§ 5

Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP zobowiązuje Konsystorz Kościoła i Biskupa Kościoła do ujmowania w ramach

corocznego sprawozdania informacji o zawiadomieniach, zgłoszeniach i postępowaniach, o których mowa w §3 i §5.

§ 6

Synod Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP wskazuje Biskupowi Kościoła i Biskupom Diecezjalnym na konieczność zapewnienia duchownym i innym osobom pełniącym aktywnie służbę w Kościele dostępu do odpowiednich materiałów i szkoleń związanych z problemem przemocy na tle seksualnym.

§ 7

Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2019 r.”.

WYKAZ INSTYTUCJI I PLACÓWEK

CENTRUM MEDIACJI I PORADNICTWA

ul. Wiślna 9, 31-007 Kraków

tel. 506 788 871

e-mail: cmp@luteranie.pl

www.cmp.luteranie.pl

SUPERWIZORZY TOWARZYSTWA PORADNICTWA I PSYCHOLOGII PASTORALNEJ

Lista na: www.tpipp.pl/index.php/superwizja/superwizorzy

EWANGELICKIE CENTRUM DIAKONIJNE „SŁONECZNA KRAINA”

ul. J. Dudy-Gracza 6, 40-008 Katowice

+48 513 518 466

e-mail: sloneczna.kraina@luteranie.pl

placówki: <http://sloneczna.katowice.luteranie.pl/>

[pomoc-pokrzywdzonym-przestepstwem/](http://sloneczna.katowice.luteranie.pl/pomoc-pokrzywdzonym-przestepstwem/)

ŚLĄSKA FUNDACJA BŁĘKITNY KRZYŻ

tel. 33 817 28 38

pięć dni w tygodniu od 07.30 do 15.30

sekretariat@bk-europe.pl

Udziela profesjonalnej pomocy osobom uzależnionym, chorym, znajdującym się w trudnym położeniu czy też pokrzywdzonym w skutek rozmaitych przyczyn.

NIEBIESKA LINIA. OGÓLNOPOLSKIE POGOTOWIE DLA OFIAR PRZEMOCY W RODZINIE

Całodobowy bezpłatny telefon: 800 120 002 oraz:

Konsultacje telefoniczne w jęz. angielskim – poniedziałki w godz. 18.00–22.00 (tel. 800 12 00 02)

Konsultacje telefoniczne w jęz. rosyjskim – wtorki w godz. 18.00–22.00 (tel. 800 12 00 02)

Konsultacje prawne – poniedziałek i wtorek w godz. 17.00–21.00 (tel. 22/666 28 50), środa godz. 18.00–22.00 (tel. 800 12 00 02)

Konsultacje z wykorzystaniem komunikatora Skype – poniedziałki w godz. 13.00–15.00 (pogotowie.niebieska.linia) – także dla osób posługujących się językiem migowym

Porady e-mailowe – niebieskaLinia@niebieskaLinia.info

Interwencje – w sytuacji zagrożenia życia i zdrowia, oraz w sytuacjach, kiedy sprawca przemocy ma wyrok w zawieszeniu za przemoc wobec członków rodziny lub przebywa na warunkowym przedterminowym zwolnieniu a nadal stosuje przemoc w rodzinie. www.niebieskaLinia.info

Wykaz wybranych instytucji i organizacji pozarządowych działających w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa

tel. 22 55 17 700

infolinia obywatelska 800 676 676

biurorzecznika@brpo.gov.pl

<https://www.rpo.gov.pl/pl>

BIURO PEŁNOMOCNIKA RZĄDU

DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa

tel. 22 461 62 27

sekretariat.BRT@mrpips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie>

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa

tel. 22 391 82 15

kancelaria@gip.pip.gov.pl

<http://www.bip.pip.gov.pl/>

POLSKIE TOWARZYSTWO PRAWA

ANTYDYSKRYMINACYJNEGO

ul. Szpitalna 5 lok. 6a, II klatka, 00-031 Warszawa

tel. 22 498 15 26

maszprawo@ptpa.org.pl

<http://www.ptpa.org.pl/>

CENTRUM PRAW KOBIET

ul. Wilcza 60 lok. 19, 00-679 Warszawa

tel. 22 622 25 17

sekretariat@cpk.org.pl

<https://cpk.org.pl/>

*Wykaz wybranych instytucji i organizacji pozarządowych
działających w obszarze przemocy seksualnej wobec dzieci*

RZECZNIK PRAW DZIECKA

ul. Chocimska 6, 00-791 Warszawa

tel. 22 583 66 00

rpd@brpd.gov.pl

<https://brpd.gov.pl/>

FUNDACJA DAJEMY DZIECIOM SIŁĘ

ul. Mazowiecka 12/25, 00-048 Warszawa

tel. 22 616 02 68

biuro@fdds.pl

<https://fdds.pl/>

**TELEFON DLA RODZICÓW I NAUCZYCIELI
W SPRAWIE BEZPIECZEŃSTWA DZIECI**

tel. 800 100 100

<https://800100100.pl/>

TELEFON ZAUFANIA DLA DZIECI I MŁODZIEŻY

tel. 116 111

<https://116111.pl/>