

Kultura bezpieczeństwa pracy kobiet w przedsiębiorstwie przemysłowym

**Karolina Łakomy,
Krzysztof Nowacki,
Wioletta Ociecek**

Politechnika Śląska
Wydział Inżynierii Materiałowej
i Metalurgii

Abstrakt: Społeczne aspekty bezpieczeństwa pracy są jednymi z istotnych zagadnień, gdyż czynnik ludzki jest przyczyną większości wypadków przy pracy (około 70% przyczyn według danych GUS). Dlatego celem zarządzania bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwach powinno być dążenie do wzrostu kultury bezpieczeństwa, która jest istotną częścią składową kultury organizacji. Wzrost ten jest uzależniony między innymi od zaangażowania, z jakim pracodawca i pracownicy przestrzegają założonych wartości i norm postępowania kształtujących środowisko pracy. Na podstawie obserwacji zachowań można przyjąć, że pracownikami, którzy lepiej rozumieją oraz akceptują potrzeby zmian w obszarze bhp, są kobiety.

W artykule przedstawiono wyniki oceny kultury bezpieczeństwa pracy kobiet w jednym z zakładów przemysłowych, przyjmując jako kryteria porównawcze płeć, wiek oraz staż pracy. Przeprowadzone badania wykazały, że istnieją różnice w postrzeganiu kultury bezpieczeństwa pracy przez kobiety i mężczyzn, szczególnie w obszarze oceny organizacji pracy pod kątem jej bezpieczeństwa. Różnice te mogą wynikać z odmiennego postrzegania środowiska pracy i zaangażowania pracowników obu płci w jego kształtowanie. Główna konkluzja wynikająca z badań dotyczy konieczności uwzględnienia oceny środowiska pracy przez kobiety, co niestety często jest pomijane w konsultacjach na temat kształtowania bezpieczeństwa pracy prowadzonych przez pracodawców.

Słowa kluczowe: kultura pracy, bezpieczeństwo pracy kobiet, produkcja przemysłowa

1. Wprowadzenie

Problem kultury bezpieczeństwa pracy powinien być przedmiotem zainteresowania przedsiębiorców chcących zapewnić swoim podwładnym bezpieczne warunki pracy. Mimo stosowania działań technicznych i organizacyjnych okazuje się, że bezpieczeństwo ma również wymiar niematerialny, obejmujący przekonania, wartości, emocje, doświadczenia, umiejętność komunikacji, motywację i relacje społeczne przede wszystkim pracowników, ale też ich pracodawców. Niemal wszystkie aspekty życia codziennego mogą mieć wpływ na

Korespondencja:
Karolina Łakomy
Politechnika Śląska
Wydział Inżynierii Materiałowej
i Metalurgii
Katedra Inżynierii Produkcji
ul. Krasińskiego 8
40-019 Katowice, Poland
Tel. +48 32 603 42 12
E-mail: karolina.lakomy@polsl.pl

jakość pracy, efektywność, a w konsekwencji na zdrowie i życie zatrudnionych. Dlatego tak ważne jest, aby pracownicy przestrzegali procedur pracy, uczestniczyli w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, w tym szkoleniach bhp, dostrzegali zagrożenia występujące na ich stanowiskach pracy, a także byli świadomi skutków, jakie niosą ze sobą czynniki niebezpieczne. Te aspekty uwzględnia kultura bezpieczeństwa, budowana w przedsiębiorstwach przez lata działalności. Kultura bezpieczeństwa ma bardzo wiele mierników, a jednym z nich może być ocena obszarów, których dotyczy.

Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań dotyczących oceny kultury bezpieczeństwa pracy kobiet w przedsiębiorstwie przemysłowym oraz omówienie ich w aspekcie przyjętych kryteriów porównawczych, takich jak płeć, wiek oraz staż pracy. Celem analizy jest również doskonalenie kultury bezpieczeństwa pracy w badanym przedsiębiorstwie, a co za tym idzie – doskonalenie kapitału ludzkiego.

2. Kultura bezpieczeństwa pracy

Pojęcie kultury bezpieczeństwa pracy jest rozwijane od czasów awarii w elektrowni atomowej w Czarnobylu. Od tego momentu zaczęto badać kulturę bezpieczeństwa, początkowo definiowaną jako rezultat indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji, wzorców zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w organizacji (Nowacki, Lis, 2016). Podstawą budowania kultury jest zaufanie do skuteczności działań profilaktycznych. Nadrzędną wartością kultury bezpieczeństwa pracy powinno być uwrażliwienie na zagadnienia życia i bezpieczeństwa ludzi. Kulturę bezpieczeństwa i higieny pracy należy postrzegać jako zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych. Człowiek powinien wdrażać probezpieczne zachowania na gruncie zawodowym i prywatnym (Studenski, 2000). Kultura bezpieczeństwa pracy ma również swoje odzwierciedlenie w przepisach prawnych. Coraz częściej dyrektywy europejskie oraz normy prowadzą do zminimalizowania ryzyka wynikającego z postępu technologicznego i społecznego (Lis, 2013).

Kultura bezpieczeństwa organizacji jest indywidualna dla każdego z przedsiębiorstw i zależy od możliwości podejmowania decyzji, kształtowania postaw i zachowań, osiągnięć technicznych i organizacyjnych, które prowadzą do całkowicie bezpiecznych warunków pracy. Przedsiębiorstwa, którym udało się zbudować wysoką kulturę, charakteryzują się tym, że bezpieczeństwo pracy jest w nich podstawową wartością, a zaangażowanie pracodawcy i pracowników stanowi priorytet. Pracownicy cechują się poczuciem odpowiedzialności za sprawę przedsiębiorstwa i bezpieczeństwa, komunikują się bez barier, a specyfika szkoleń jest dostosowana do umiejętności i potrzeb kadry pracowniczej (Żurkowski, 2015).

Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie może być kształtowana przez wiele czynników, między innymi przez otoczenie zewnętrzne, typ organizacji, stosowane technologie, strukturę firmy oraz cechy pracowników (Obolewicz, 2014). Najważniejszym elementem w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa jest człowiek, jego wiedza i umiejętności oraz jego postawy i przekonania. Warunkami gwarantującymi skuteczność w formowaniu kultury są: zaangażowanie kierownictwa, otwarta i szczerza komunikacja, partycypacja pracowników,

analiza wypadków, motywowanie i wzmacnianie zachowań bezpiecznych oraz współpraca między pracownikami (Ejdys [red.], 2010).

3. Metoda badań

Kultura bezpieczeństwa pracy jest zjawiskiem, które można mierzyć pośrednio. W celu jej oceny opracowano ankietę składającą się z 63 pytań. Pytania odnosiły się do sfer działalności przedsiębiorstw przemysłowych i obejmowały siedem obszarów:

- obszar 1 – środowisko pracy,
- obszar 2 – organizacja pracy,
- obszar 3 – wiedza z zakresu bezpieczeństwa,
- obszar 4 – bezpieczeństwo maszyn,
- obszar 5 – próbebezpieczne zachowania,
- obszar 6 – zaangażowanie i motywacja do bezpiecznych zachowań,
- obszar 7 – komunikowanie o bezpieczeństwie.

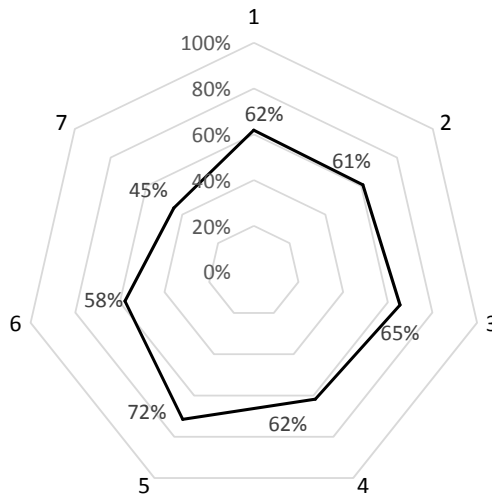
Odpowiedzi na pytania były udzielane w pięciostopniowej skali Likerta, z możliwością wybrania odpowiedzi „zdecydowanie tak”, „raczej tak”, „tak”, „raczej nie”, „zdecydowanie nie”. Dodatkowo możliwa była odpowiedź „nie dotyczy”. Na podstawie analizy wyników za każdą odpowiedź przyznawano punkty w skali od 0 do 4. Dla każdego pytania i obszarów wyznaczono wartość średniej arytmetycznej, po czym odniesiono ją do maksymalnej liczby możliwych do uzyskania punktów. Pytania i obszary, w których uzyskano co najmniej 75% punktów, otrzymały pozytywną ocenę, natomiast w przypadku 50% punktów i mniej ocena była negatywna. Przedział między 50% a 75% traktowano jako ocenę neutralną. Ocenę procentową określano w stosunku do maksymalnej możliwej oceny dla danego obszaru.

Jako kryteria analizy porównawczej przyjęto:

- płeć: kobiety 51% (106 osób), mężczyźni 49% (103 osoby);
- wiek: 21–25 lat 2% (2 kobiety), 26–35 lat 54% (55 kobiet), 36–50 lat 41% (43 kobiety), powyżej 50 lat 6% (6 kobiet);
- całkowitym staż pracy: 1–5 lat 4% (4 kobiety), 5–10 lat 25% (26 kobiet), 10–20 lat 51% (54 kobiety), 20–30 lat 16% (17 kobiet), staż pracy powyżej 30 lat 5% (5 kobiet);
- wykształcenie: podstawowe 4% (4 kobiety), zawodowe 20% (20 kobiet), średnie 65% (66 kobiet), wyższe 11% (11 kobiet).

4. Badania kultury bezpieczeństwa pracy kobiet w zakładzie przemysłowym

Badania ankietowe kultury bezpieczeństwa pracy przeprowadzono w zakładzie przemysłowym zajmującym się produkcją systemów pomiarowych. Ankietę wypełniło 209 pracowników, w tym 106 kobiet, które stanowią podstawową grupę badawczą. Ocenę dla poszczególnych obszarów badawczych przedstawiono na rysunku 1. Najwyżej został oceniony obszar 5 – próbebezpieczne zachowania (72%), natomiast najniżej obszar 7 – komunikowanie o bezpieczeństwie (45%).

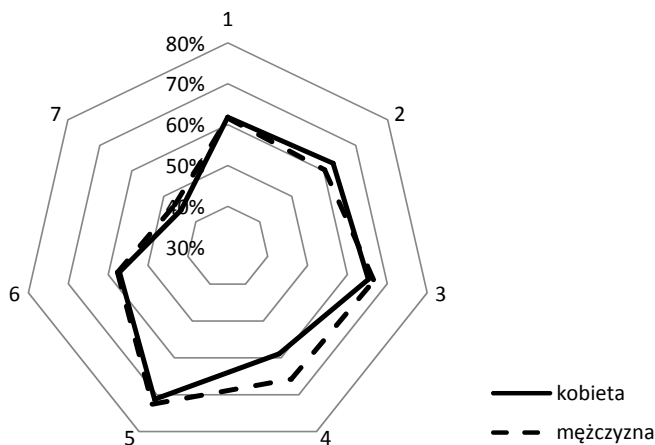


Rysunek 1. Ocena kultury bezpieczeństwa kobiet w badanych obszarach
(Figure 1. Evaluation of the safety culture of women in the studied areas)

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki oceny kultury bezpieczeństwa z podziałem na płeć (rysunek 2) określają różnice w podejściu do problematyki bhp wśród kobiet i mężczyzn. W obszarze środowiska pracy oceny obydwu płci są zbliżone (62%). Jedynym obszarem, który kobiety oceniły lepiej niż mężczyźni, jest organizacja pracy (kobiety – 64%, mężczyźni – 60%). Panie częściej deklarują udział w próbnym ewakuacjach; doceniają pomoc i doradztwo służby bhp, posiłki spożywają w miejscach do tego przeznaczonych, nie uważają swojej pracy za monotonna, a po jej zakończeniu nie odczuwają nadmiernego zmęczenia. We wszystkich pozostałych zakresach badawczych to pracownicy płci męskiej wyżej ocenili kulturę bezpieczeństwa niż panie. Wśród kobiet najwyżej zostało ocenione pytanie z obszaru środowiska pracy dotyczące wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, natomiast mężczyźni częściej starają się, aby ich zachowanie nie było przyczyną wypadku przy pracy. Najbardziej negatywnie pracownice podeszły do ostatniego obszaru, twierdząc, że nie biorą udziału w akcjach promujących bezpieczne zachowanie podczas pracy. Z kolei mężczyźni uważają, że stosowane w przedsiębiorstwie programy nagród i uznania nie promują i nie zachęcają do bezpiecznych zachowań.

Na podstawie przedstawionej analizy można stwierdzić, że największa różnica w ocenie dotyczy obszaru 4 – bezpieczeństwa maszyn – i wynosi 8%. Różnica ta może wynikać z faktu, że pracownicy obsługują bardziej złożone konstrukcyjnie maszyny, koncentrując się głównie na procesach sterowania nimi. Kobiety natomiast często łączą precyzyjne prace ręczne z obsługą maszyn, które użytkują podczas wytwarzania gotowego produktu. Z analizy wynika, że kobiety, mając bezpośredni kontakt ze strefą roboczą maszyny, oceniają ją bardziej krytycznie niż mężczyźni odseparowani od niej.

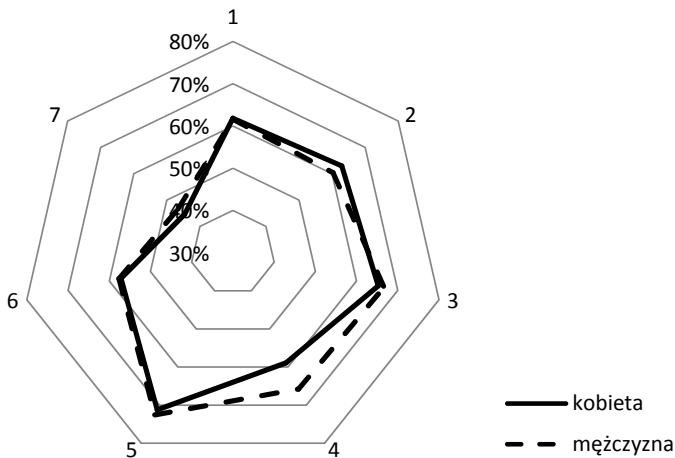


Rysunek 2. Ocena kultury bezpieczeństwa w badanych obszarach – podział ze względu na płeć pracowników
 (Figure 2. Evaluation of the safety culture in the studied areas – a classification based on the sex of employees)

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki oceny kultury bezpieczeństwa z podziałem na wiek ankietowanych pracowników wskazują (rysunek 3), że najniższą kulturę bezpieczeństwa posiadają pracownice w wieku 21–25 lat, a najwyższą kobiety powyżej 50. roku życia. Najniżej ocenionym obszarem jest komunikowanie o bezpieczeństwie (7). Uzyskane oceny wahają się od 40% do 61%, przy czym tylko najstarsza grupa wiekowa oceniła ten obszar pozytywnie (powyżej 50%). Obszarem najwyżej ocenionym są probezpieczne zachowania. Tutaj ocena zawiera się między 72% a 89%. Najgorzej ten obszar oceniła grupa wiekowa 36–50 lat, a najlepiej ponownie grupa najstarsza. Kobiety w wieku powyżej 50 lat bardzo pozytywnie oceniły obszar 6. Najstarsze pracownice chętnie korzystają ze środków ochrony indywidualnej i są świadome konieczności ich stosowania; wiedzą, jakie działania należy podjąć podczas wypadku przy pracy; znają zasady postępowania podczas pożaru; deklarują znajomość swoich obowiązków związanych z bezpieczeństwem pracy; przyznają, że pracodawca zdecydowanie egzekwuje od nich przestrzeganie zasad bezpieczeństwa. Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły kobiety w wieku 26–35 lat (54% badanych). Najwyżej oceniły obszar 5, czyli probezpieczne zachowania, a najniższą punktację przyznały obszarowi 7. Panie w tym przedziale wiekowym starają się utrzymywać swoje miejsce pracy w czystości i porządku, wykonują polecenia dotyczące bezpieczeństwa i realizują swoją pracę zgodnie z wszelkimi zasadami i procedurami. Natomiast z brakiem pozytywnej oceny spotkały się zagadnienia takie jak: szkolenia bhp, współpraca w zakresie bezpieczeństwa oraz użyteczność wiedzy dotyczącej bezpiecznych warunków pracy. Niezależnie od wieku pracownice sądzą, że na ich stanowiskach pracy występują zagrożenia związane z ruchomymi i ostrymi elementami (odpowiedzi w przedziale 38–50%), a mikroklimat w przestrzeni pracy nie zapewnia im komfortowych warunków (0–29%). Kobiety deklarują brak znajomości wyników pomiarów

środowiska pracy na stanowiskach (13–44%), a także brak dostępu do instrukcji obsługi oraz dokumentacji technicznej maszyny, którą obsługują (13–50%).



Rysunek 3. Ocena kultury bezpieczeństwa w badanych obszarach – podział ze względu na wiek pracowników
(Figure 3. Evaluation of the safety culture in the studied areas – a classification by the age of employees)

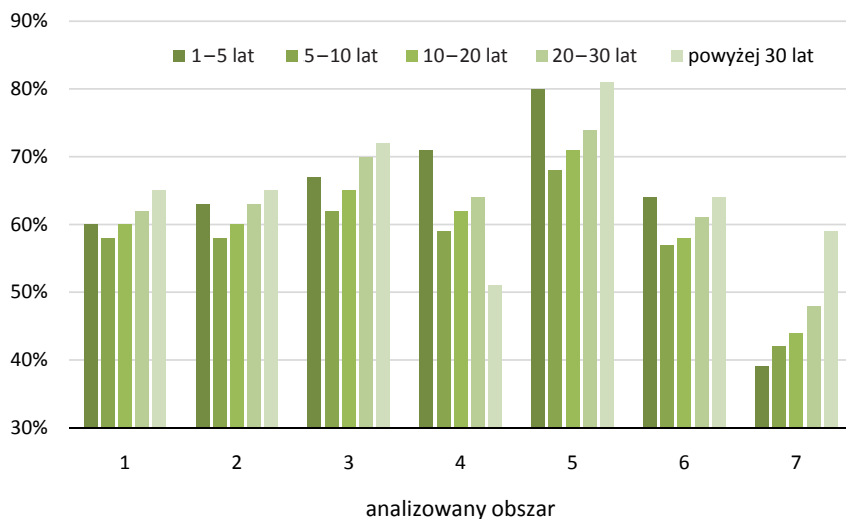
Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie analizy (rysunek 3) stwierdzono, że kobiety w wieku powyżej 50 lat najlepiej postrzegają kulturę bezpieczeństwa. Znaczącą różnicę widać już w obszarze organizacji pracy, który najstarsze pracownice oceniły na 75%, podczas gdy kobiety w przedziale wiekowym 26–50 lat na 61%, natomiast panie w wieku 21–25 lat tylko na 52%. Powodem takiej rozbieżności mogą być wysokie wymagania stawiane nowo przyjętym oraz brak czasu na wdrożenie się w obowiązujące w przedsiębiorstwie normy i procedury. Z kolei wysoka ocena obszaru organizacji pracy przez doświadczone pracownice może wynikać z poczucia stabilności zatrudnienia, dobrej organizacji czasu pracy lub umiejętności nabytych przez lata praktyki. Podobna sytuacja zachodzi w obszarze wiedzy o bezpieczeństwie, probezpiecznych zachowaniach, komunikowaniu o bezpieczeństwie oraz środowisku pracy. Obszar bezpieczeństwa maszyn najwyżej oceniły kobiety w wieku 21–25 lat (69%), co może wynikać z wysokiego stopnia akceptacji bieżącego stanu środowiska pracy. Natomiast najniżej badany obszar oceniają pracownice powyżej 50 lat (46%), a przyczyną tego jest znajomość procesu technologicznego i umiejętność wskazywania potrzeb modyfikacji w zakresie poprawy bezpieczeństwa.

Analizując kulturę bezpieczeństwa pracy kobiet według kryterium, jakim był ich ogólny staż pracy (rysunek 4), można stwierdzić, że najlepiej kulturę bezpieczeństwa oceniają kobiety ze stażem pracy powyżej 30 lat, zaś najniżej panie pracujące od 5 do 10 lat. Obszarem, który uzyskał najniższą ocenę, jest ponownie komunikowanie o bezpieczeństwie pracy (7), a najwyżej ocenionym – probezpieczne zachowania. Na uwagę zasługuje zależność między

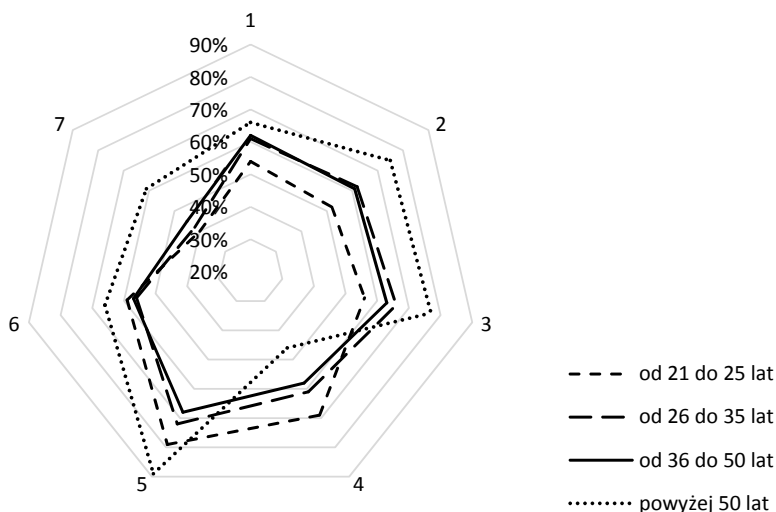
najmniej a najbardziej doświadczonymi pracownicami. W sześciu pierwszych obszarach pracownice z najmniejszym stażem oceniły lepiej kulturę bezpieczeństwa niż kobiety z większą praktyką zawodową. Zaobserwowano, że wraz ze wzrostem liczby przepracowanych lat systematycznie wzrasta ocena. Wyjątkiem jest obszar 4 – bezpieczeństwo maszyn, któremu najstarsze pracownice wystawiły najniższą ocenę, co może wynikać z ich doświadczenia zawodowego. W obszarze dotyczącym komunikowania o bezpieczeństwie ocena wzrasta wraz z doświadczeniem zawodowym. Panie czynne zawodowo od ponad 30 lat uważają swoje stanowisko pracy za bezpieczne, starają się mieć wszystkie narzędzia w zasięgu ręki, znają przepisy bhp obowiązujące na terenie swojego zakładu pracy i zwracają uwagę na nieprawidłowe zachowania pracownicze. Jednocześnie zgłaszają uwagi do komfortu i wygody pozycji, w której wykonują swoją pracę, a po pracy odczuwają nadmierne zmęczenie.

Najliczniejszą grupą pracowników są kobiety pracujące od 10 do 20 lat (51% ankietowanych). Na podstawie uzyskanych wyników można uznać, że te pracownice wykonują swoją pracę zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, zostały przeszkolone z zasad prawidłowej obsługi maszyn, każdorazowo przed ich użyciem sprawdzają stan bezpieczeństwa oraz zdają sobie sprawę z konieczności stosowania osłon na maszynach. Kobiety o stażu pracy 5–10 lat w każdym obszarze, z wyjątkiem komunikowania o bezpieczeństwie, najgorzej postrzegają kulturę bezpieczeństwa w swoim przedsiębiorstwie. Może to wynikać z pewnej rutyny i pewności siebie. Panie pracujące ponad 5 lat mogą uważać się za fachowców w swojej dziedzinie, nie mając świadomości wagi aspektów związanych z bezpieczeństwem. W kolejnych latach wraz ze wzrostem stażu pracy kobiet w analizowanym przedsiębiorstwie wzrasta zaangażowanie oraz zbiorowa odpowiedzialność za bezpieczeństwo w pracy.



Rysunek 4. Ocena kultury bezpieczeństwa w badanych obszarach – podział ze względu na całkowity staż pracy
(Figure 4. Evaluation of the safety culture in the studied areas – a classification by total seniority)

Kolejnym przyjętym kryterium analizy jest wykształcenie (rysunek 5). Najwyżej kulturę bezpieczeństwa oceniają pracownicy z wykształceniem średnim, natomiast najniższą ocenę wystawiły kobiety z wykształceniem zawodowym i podstawowym. Respondentki ze średnim wykształceniem to najliczniejsza grupa ankietowanych (65%). Panie przyznały, że są wyposażone w środki ochrony indywidualnej, utrzymują swoje stanowisko pracy w czystości i porządku, wykonują polecenia dotyczące bezpieczeństwa pracy, jedzą w wyznaczonych miejscach oraz starają się, aby ich zachowanie nie było przyczyną wypadku. Pracownice z wykształceniem wyższym dodatkowo deklarują wiedzę z zakresu pierwszej pomocy oraz ewakuacji, a także bardzo wysoko oceniają obszar dotyczący bezpieczeństwa maszyn. Duże różnice można zaobserwować w obszarze organizacji pracy. Kobiety z wykształceniem średnim oceniły ten obszar na 61%, a panie deklarujące wykształcenie podstawowe tylko na 51%.

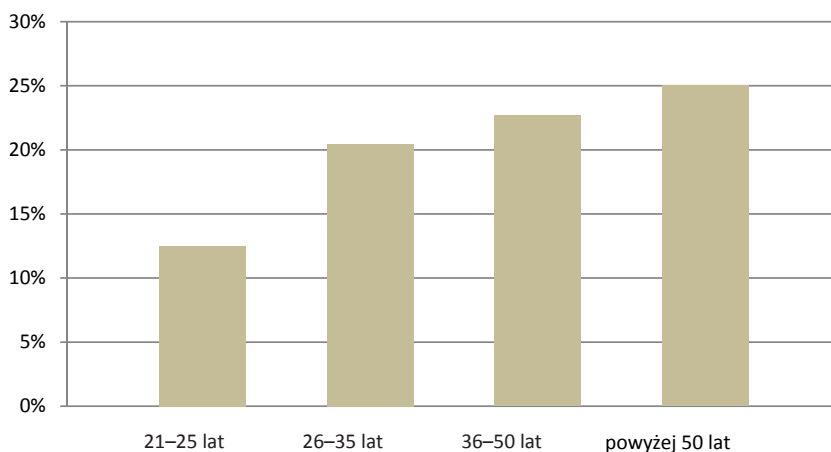


Rysunek 5. Ocena kultury bezpieczeństwa w badanych obszarach – podział ze względu na wykształcenie
(Figure 5. Evaluation of the safety culture in the studied areas – a classification by education)

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wyników uzyskanych dla poszczególnych zagadnień odnoszących się do konkretnych działań w przedsiębiorstwie pozwala na zidentyfikowanie występujących problemów i podjęcie dalszych działań mających na celu poprawę kultury bezpieczeństwa. Niezależnie od kryterium podziału najniższą ocenę uzyskał obszar „komunikowanie o bezpieczeństwie”. Kobiety biorące udział w ankiecie wyjątkowo nisko oceniły pytanie dotyczące udziału w akcjach promujących bezpieczne zachowania podczas pracy. Panie w wieku 21–25 lat oceniły ten obszar tylko na 13%, a kobiety w przedziale wiekowym 26–35 lat przyznały mu 21%. Pracownice w wieku od 36 lat do powyżej 50 lat oceniają podobnie (23–25%). Takie sceptyczne odpowiedzi sugerują, że przedsiębiorca nie organizuje akcji poprawiających bezpieczeństwo pracy. Wyniki analizy wskazują jednak, że wraz ze wzrostem doświadczenia

zawodowego wzrasta zainteresowanie pracowników działaniami promującymi bezpieczne zachowania. Konieczność poprawy w sferze komunikacji potwierdzają również negatywne odpowiedzi w innym pytaniu. Pracownicy twierdzą, że nie mają możliwości współpracy z przełożonymi oraz służbą bhp w zakresie bezpieczeństwa pracy. Świadczy to o zbyt małym zaangażowaniu pracodawców w sprawę ochrony życia i zdrowia pracowników.



Rysunek 6. Deklarowany udział w akcjach promujących bezpieczne zachowania
(Figure 6. Declared part in actions promoting safe behaviours)

Źródło: opracowanie własne.

Z ankiet wynika też, że kobiety wykonują pracę w niewygodnych dla siebie pozycjach, a pracę szczególnie utrudnia im mikroklimat (temperatura, wilgotność, ruch powietrza). Wszystkie respondenci uważają warunki pracy za niekomfortowe.

5. Podsumowanie

Wyniki analizy wskazują, że pracodawca powinien podjąć działania w celu podniesienia komfortu pracy, a także organizacji dodatkowych i bardziej atrakcyjnych szkoleń dotyczących bezpieczeństwa pracy.

Kultura bezpieczeństwa pracy została najwyżej oceniona przez kobiety w wieku ponad 50 lat i o całkowitym stażu pracy wynoszącym ponad 30 lat. Wynika to prawdopodobnie z dużego zawodowego doświadczenia, wiedzy oraz umiejętności. Niezależnie od wieku, stażu pracy czy wykształcenia każdy pracownik jest zobligowany do przestrzegania ustalonych norm i procedur w celu zapewnienia sobie oraz współpracownikom komfortowej i bezpiecznej pracy.

Przedstawione w artykule wyniki ilościowe wskazują na niewielkie różnice w ocenie środowiska pracy przez kobiety i mężczyzn. Szczególnie widoczne są one w obszarze organizacji pracy pod kątem jej bezpieczeństwa oraz bezpieczeństwa użytkowanych maszyn. Obserwacje zadań realizowanych przez kobiety i mężczyzn wykazały, że w analizowanym przypadku pracownice wykonują głównie ręczne prace precyzyjne, a pracownicy są operatorami maszyn technologicznych. Taka sytuacja uzasadnia różnice w ocenie poziomu bezpie-

czeństwa maszyn. Odmienna sytuacja jest w przypadku oceny organizacji pracy. Wszyscy pracownicy, choć zatrudnieni na różnych stanowiskach, wykonują swoją pracę w jednej hali produkcyjnej, przemieszczając się między wieloma stanowiskami. W związku z tym ocena organizacji pracy przez kobiety i mężczyzn powinna być zbliżona. Wyższa ocena organizacji pracy przez kobiety wskazuje na ich inne postrzeganie środowiska, w którym realizują zadania zawodowe. Może to wynikać z ich większej spostrzegawczości i/lub chęci współpracy z przełożonymi w zakresie kształtowania środowiska pracy.

Na podstawie powyższego należy stwierdzić, że pracodawcy powinni utrzymać paritet płci w zespole współpracującym z nimi w zakresie kształtowania środowiska pracy i jego oceny. Taki skład zespołu pozwoli pracodawcy na wielopłaszczyznowe spojrzenie na problematykę kształtowania kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy.

Bibliografia

- Ejdys, J. (red.). (2010). *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*. Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej. ISBN 978-83-60200-92-6.
- Lis, K. (2013). Kultura i klimat bezpieczeństwa pracy. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 1(7), 7–16.
- Nowacki, K., Lis, T. (2016). Staż pracy a kultura bezpieczeństwa. W: R. Knosala (red.). *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji* (s. 448–460). Opole: Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją. ISBN 987-83-941281-0-4.
- Obolewicz, J. (2014). Kultura bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. *Praca i Zdrowie*, 4, 9–14.
- Studenski, R. (2000). Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. *Bezpieczeństwo Pracy*, 9, 1–4.
- Żurakowski, Z. (2015). Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 77, 323–330.

The safety culture of women's work in an industrial enterprise

Abstract: Social aspects of safety at work are important issues, because the human factor is the cause of most accidents at work (approximately 70% of causes). Therefore, the purpose of work safety management in enterprises should be striving for the growth of a culture of safety, which is an important part of the culture of an organisation. The increase depends, among others, on the involvement with which the employer and employees comply with the established values and standards of conduct shaping the work environment. Based on observation of behaviours, it can be assumed that the employees who better understand and accept the need for changes in the area of health and safety at work are women.

This article presents the results of the evaluation of the

safety culture of women's work in one of industrial plants, taking sex, age and the length of service as comparative criteria. Research has shown that there are differences in the perception of the culture of work safety by women and men, particularly in the area of assessment of the organisation of work with regard to its safety. The differences may result from differences in the perception of the working environment and the involvement of workers of both sexes in its evolution. The main conclusion arising from the research concerns the need to take into account the assessment of the working environment by women, which unfortunately is often overlooked in the consultations on the formation of work safety, conducted by employers.

Key words: work culture, women's safety, industrial production