

Tel. **STOP** (22) 621 35 37

JESTEŚMY PO TO, ŻEBY CI POMÓĆ!

Fundacja Centrum Praw Kobiet oferuje:

- bezpłatne porady prawne i psychologiczne
- pomoc w kontaktach z policją, prokuraturą i sądami
- bezpłatne poradniki i ulotki prawne
- możliwość pobytu w schronisku dla kobiet i dzieci ofiar przemocy



ul. Wilcza 60, lok. 19
00 – 679 Warszawa
tel./ fax (022) 652 01 17
e-mail: temida@cpk.org.pl
www.cpk.org.pl

Pomoc możesz uzyskać również w oddziałach Fundacji znajdujących się w kilku miastach, w tym w Łodzi, w Krakowie, w Gdańsku oraz w Grójcu. Mamy również współpracujące z nami rzeczniczki w innych miastach.

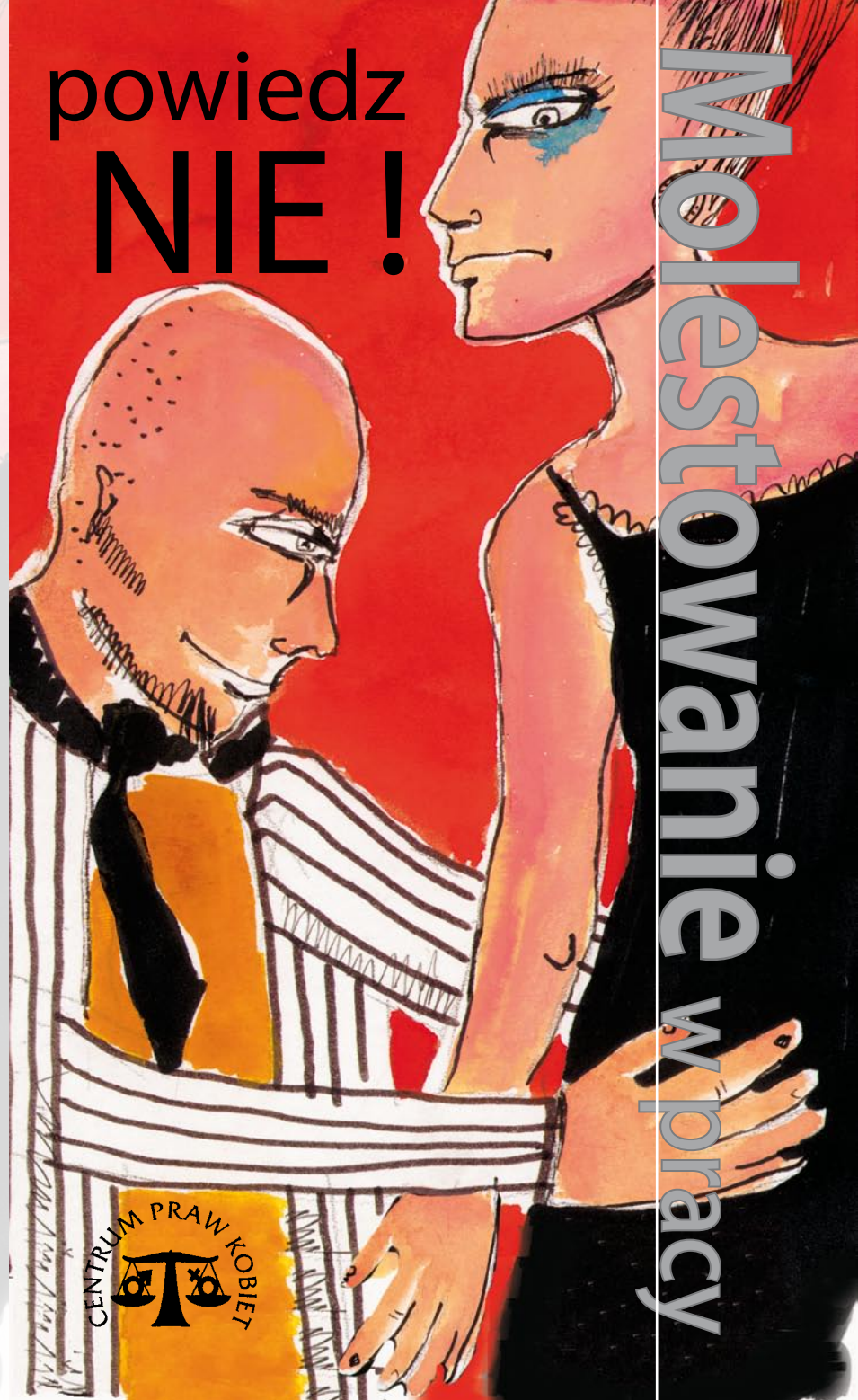
Wpłacając na konto Fundacji pomagasz potrzebującym pomocy kobietom:
59 1020 1156 0000 7102 0059 9241



Druk publikacji możliwy był dzięki środkom finansowym z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich.

Za jej treść odpowiada Centrum Praw Kobiet.

powiedz
NIE!



Molestowanie w pracy

2 Sprawdź, czy byłaś molestowana w miejscu pracy

Wypełnij poniższy kwestionariusz. Postaw krzyżyk przy każdym zdaniu, które opisuje relacje między tobą a pracodawcą czy też kolegami z pracy:

- podczas rozmów pracodawca pożądliwie patrzy na moje piersi i interesuje się długością mojej spódnicy, a nie tym co mam do powiedzenia;
- Tam gdzie pracuję, w widocznym miejscu wiszą zdjęcia o treści pornograficznej;
- często słyszę dowcipy o charakterze seksualnym;
- koledzy dla żartu zostawiają na moim biurku pornograficzne gazety i ulotki;
- szef/kolega z pracy za pośrednictwem poczty elektronicznej przesyła mi sprośne dowcipy i zdjęcia;
- szef/kolega pozwala sobie na komentarze na temat mojego stanu cywilnego;
- szef/koledzy często twierdzą, że dostałam pracę tylko dlatego, że jestem atrakcyjna;
- czuję się osaczona, ponieważ szef w sposób natarczywy zaprasza mnie na kawę i nie zważając na moją odmowę proponuje podwiezienie do domu po pracy;
- pracodawca/kolega z pracy pozwala sobie na upokarzające komentarze o podtekście seksualnym dotyczące mojego wyglądu;
- szef/kolega z pracy zwraca się do mnie per: „laleczka”, „laska”, „kotek” itp.;
- szef składa mi niedwuznaczne propozycje, w zamian obiecując awans, skierowanie na atrakcyjne szkolenia;
- kolega z pracy klepnął mnie w tyłek, kiedy przechodziłam obok;
- pracodawca dotykał moich intymnych części ciała i groził, że stracę posadę, jeżeli komuś o tym powiem;
- straciłam pracę lub też jestem ofiarą szykan, gdyż nie zgodziłam się na odbycie stosunku płciowego z szefem;

Jeżeli postawiłaś krzyżyk przy którymś z powyższych zdań oznacza to, że jesteś ofiarą molestowania seksualnego w miejscu pracy. Nie bagatelizuj tego. Nikt nie ma prawa traktować cię w ten sposób.

Czym jest molestowanie seksualne?

Molestowanie seksualne to każde nieakceptowane zachowanie odnoszące się do płciowości człowieka, naruszające jego godność. Obejmuje m.in. takie zachowania jak: dotykanie, poklepywanie, składanie propozycji seksualnych, wygłaszanie niestosownych uwag na temat ubioru, wyglądu, wieku, lubieżne spojrzenia, gesty, a także przekazywanie i przysyłanie dowcipów, fotografii i rysunków o podłożu seksualnym.

Typy molestowania seksualnego:

♦ Usługa za usługę

Przykłady: domaganie się współżycia w zamian za zatrudnienie, podwyżkę, wyjazd na szkolenie, awans lub wystawienie pozytywnej opinii, domaganie się współżycia pod groźbą zwolnienia z pracy, domaganie się współżycia pod groźbą przeniesienia na niższe stanowisko, pominięcia przy premii.

♦ Wrogie środowisko

Przykłady: dotykanie z intencją seksualną, komentarze i dowcipy na temat seksualności, prezentowanie materiałów pornograficznych takich jak rysunki czy zdjęcia, niewerbalne zachowania seksualne, uwagi na temat seksualności kierowane bezpośrednio lub pośrednio do danej osoby, komentarze na temat wyglądu zawierające aluzje do seksualności,

♦ nękanie z powodu płci

Przykłady: poniżające komentarze nt. uzdolnień kobiet (lub mężczyzn), wrogie komentarze nt. zachowań kobiet (lub mężczyzn) jako grupy, nie ograniczające się do sfery seksualnej.

Molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć i jest prawnie zabronione.

Masz prawo do pracy w warunkach wolnych od molestowania i poszanowania twojej godności osobistej, a pracodawca ma obowiązek ci je zapewnić.

Skutki molestowania

Powinnaś wiedzieć, że molestowanie seksualne może mieć negatywny wpływ na twoją psychikę i wykonywanie pracy zawodowej. Im dłużej pozostawałaś w sytuacji, w której doświadczałaś różnych form molestowania seksualnego, tym skutki mogą być trudniejsze do przezwyciężenia.

Normalną reakcją na zaistniałą sytuację może być złość, strach, wstyd, niepokój, utrata poczucia bezpieczeństwa. Możesz mieć także problemy z koncentracją, cierpieć na bezsenność, zaburzenia łaknienia, chroniczne zmęczenie, napięcie i ból mięśni, dysfunkcje seksualne.

Molestowanie może również spowodować pogorszenie twoich stosunków rodzinnych i towarzyskich. Z obawy przed reakcją innych osób, plotkami, niezrozumieniem ze strony otoczenia możesz unikać towarzystwa znajomych, rodziny. Silny stres i związana z tym nerwowość, szczególnie jeśli zataiłaś swoją sytuację przed najbliższymi, mogą negatywnie odbić się na twoich relacjach z mężem i dziećmi.

Twój stan psychiczny nie pozostaje bez wpływu na wywiązywanie się przez siebie z obowiązków zawodowych, a to z kolei może sprzyjać osobie molestującej, szczególnie jeśli jest ona twoim przełożonym lub pracodawcą. Jeżeli pracujesz w stresującej atmosferze, trudniej jest ci się skupić na wykonywaniu obowiązków służbowych, a to przyczynia się do zmniejszenia efektywności twojej pracy. Pamiętaj, w sytuacji kiedy osoba molestująca jest twoim zwierzchnikiem i nie uzyska zamierzonego efektu (np. nie pójdziesz z nim do łóżka, wykręcisz się od wspólnego wyjazdu, lub będziesz unikała sytuacji kiedy jesteś z nim sam na sam) może robić wszystko, aby się ciebie pozbyć z firmy.

Powinnaś wiedzieć, że z odwetem ze strony pracodawcy możesz spotkać się niezależnie od jakości wykonywanej przez ciebie pracy. Pracodawca lub przełożony może, niezależnie od tego jak się wywiązujesz ze swoich obowiązków źle ocenić twoją pracę, starać się przesunąć cię na gorsze i mniej korzystne finansowo stanowisko pracy, pozbawić cię premii i nagród. Może również starać się skorzystać z okazji aby cię zwolnić. Dlatego tak ważne jest, abyś reagowała na wszelkie przejawy molestowania seksualnego i dokumentowała je podobnie jak swoją pracę. Powinnaś wiedzieć, że jeśli szykany ze strony przełożonego staną się uporczywe i długotrwałe możesz również wnieść skargę o mobbing (art. 94 § 3 i § 2 kp).

Nie musisz się na to godzić

Nie bądź bierna

Jeśli ze strony szefa lub kolegów z pracy spotkałaś się z zachowaniem, które twoim zdaniem nosi znamiona molestowania, przede wszystkim nie uciekaj od problemu, nie udawaj, że nic się nie stało. Nie musisz znosić sprośnych dowcipów ani uwag seksualnych wygłaszanych pod twoim adresem, godzić się na poklepywanie ani na inne formy naruszania twojej nietykalności cielesnej, czy też pracować w pokoju obwieszonym wizerunkami rozneglizowanych pań.

Powiedz wyraźnie, że nie godzisz się na takie traktowanie

Osoba molestująca może interpretować brak reakcji jako przyzwolenie. Chociaż nie jest to łatwe, okaż stanowczość i domagaj się, aby molestujący zaprzestał postępowania, które narusza twoją godność osobistą. Kiedy molestujący będzie starał się obrócić wszystko w żart, zapytaj go jakby się poczuł i co by zrobił, jeśli córka lub żona poskarżyłaby mu się na takie zachowanie.

Nie wstydz się i nie obwiniaj

To nie ty powinnaś się wstydzić, tylko ten, kto dopuszcza się nieakceptowanych przez ciebie zachowań o podłożu seksualnym. To nie twoja wina, że stałaś się podmiotem czyjejs pożądlivości. Krótka spódnica, bluzka z dekoltem czy obcisłe spodnie nie usprawiedliwiają „lepkich” spojrzeń, uwag czy propozycji seksualnych.

Nie zwlekaj

Nie zakładaj, że sprawa przycichnie i sama się rozwiąże. Jasno zakomunikuj sprawcy swój brak zgody na tego typu zachowania. Jeśli nie zareagujesz szybko, jego zachowania będą się powtarzały, a on może tłumaczyć się tym, że skoro nie reagowałaś, to mógł sądzić iż akceptujesz jego zaloty. Im szybciej zareagujesz tym większa szansa, że wyjdiesz z tego obronną ręką – ustaną nieakceptowane zachowania, a twoja psychika nie dozna skutków długotrwałego stresu.

Nie daj sobie wmówić, że go sprowokowałaś lub że nie znasz się na żartach

Osoba molestująca może starać się przerzucić na ciebie odpowiedzialność za to, co się stało, wmawiając ci np. że skoro nosisz krótką lub obcisłą spódniczkę, to nie możesz wymagać, aby mężczyźni pozostali obojętni na twoje wdzięki. Inni z kolei mogą ci wmawiać, że oni przecież tylko żartowali. Konwencja żartu powinna być przez wszystkich akceptowana, a sytuacje naruszające twoje prawa i godność trudno uznać za zabawne.

Jak się bronić i gdzie szukać pomocy

1. Powiedz osobie molestującej, że nie się na to nie godzisz – powinnaś to zrobić tak, aby nie miała ona wątpliwości, że nie akceptujesz tego typu zachowań;

2. Zapisuj w kalendarzu (notatniku) wszystkie incydenty – ważne jest abyś zapisywała daty, opis zachowania molestującego, swoją własną reakcję, świadków zajścia oraz osoby, którym opowiedziałaś – co się wydarzyło.

3. Zbieraj inne dowody – postaraj się (o ile to jest możliwe) udokumentować zachowanie molestującego (zbieraj jego liściki do ciebie, zachowuj e-maile, ewentualnie nagraj jego propozycje na dyktafon);

4. Rozmawiaj z innymi pracownikami – istnieje duże prawdopodobieństwo, że osoba dopuszczająca się molestowania seksualnego wobec ciebie, robiła to również wobec innych; powiedz im, co cię spotkało oraz że było to dla ciebie przykre lub nawet traumatyczne doświadczenie;

5. Złóż skargę – jeśli osobą molestującą jest kolega z pracy lub klient firmy, powinnaś złożyć skargę na zachowanie osoby molestującej do swojego przełożonego; jeśli osobą molestującą jest twój zwierzchnik, złóż skargę do jego przełożonego; jeśli osobą molestującą jest pracodawca musisz poskarżyć się np. do Państwowej Inspekcji Pracy albo złożyć pozew do sądu.

6. Szukaj wsparcia w strukturach związków zawodowych – poinformuj przedstawiciela związku o tym, co cię spotkało i domagaj się, aby związek wsparł twoje starania o zaprzestanie molestowania.

7. Szukaj pomocy u specjalistów – jeśli twoja skarga nie została potraktowana poważnie lub z jakichś względów nie zdecydowałaś się na jej złożenie a potrzebujesz porady i wsparcia zanim podejmiesz decyzję co do dalszych kroków, zgłoś się do prawnika, psychologa, którzy pomogą ci w podjęciu właściwej decyzji i poradzą jak skutecznie doprowadzić sprawę do końca.

8. Zaufaj bliskim – nie wstydź się opowiedzieć o swoim kłopotcie osobom bliskim. Zatajanie sprawy, nie jest dobrą taktyką. Wprowadź je w swoje problemy, przecież mogą być dodatkowym źródłem wsparcia. Nie byłoby dobrze, gdyby dowiedzieli się o sprawie od kogoś innego.

9. Rozważ możliwość skorzystania z drogi sądowej – jeśli twoje protesty i skarga nie przyniosły oczekiwanych skutków powinnaś rozważyć dochodzenie należnych ci praw na drodze sądowej.

Prawne możliwości działania

Prawo zakazuje molestowania seksualnego w miejscu pracy. Kodeks pracy w art. 18^{3a} §6 definiuje molestowanie seksualne jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Może ono obejmować zarówno fizyczne, werbalne jak i pozawerbalne zachowania.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy zostało przez ustawodawcę uznane za formę dyskryminacji ze względu na płeć. Fakt ten ma istotne znaczenie z punktu widzenia dowodowego. Zgodnie bowiem z zasadą przyjętą w kodeksie pracy w odniesieniu do spraw o dyskryminację, to nie osoba dyskryminowana musi udowodnić, że była dyskryminowana, ale pracodawca, że nie dyskryminował (art. 18^{3b} §1 pkt. 3 kp). Jeśli pracodawca nie wykaże, że kierował się obiektywnymi przesłankami, masz prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} kp). Powinnaś także wiedzieć o tym, że jeśli złożysz skargę na dyskryminację, jesteś pod ochroną prawa.

Poza roszczeniami wynikającymi z kodeksu pracy masz możliwość dochodzenia swoich roszczeń również w oparciu o przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych (zdrowie, wolność, cześć, wizerunek itp.) zawarte w kodeksie cywilnym (art. 23 i 24 kc). Naruszenie dóbr osobistych może polegać na wyszydzaniu, poniżaniu, wyśmiewaniu, formułowaniu nieprawdziwych lub krzywdzących ocen, niewłaściwych gestach, a także naruszaniu nietykalności cielesnej. W oparciu o art. 24 kc możesz przed sądem okręgowym w postępowaniu cywilnym domagać się:

- ♦ zaniechania działań zagrażających twoim dobrom osobistym;
- ♦ usunięcia skutków naruszenia, a także złożenia oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (np. przeproszenia na piśmie, opublikowania oświadczenia w prasie);
- ♦ zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 445 i 448 kc);
- ♦ zapłaty odpowiedniej kwoty pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 448 kc);
- ♦ naprawienia szkody (415 kc) jeśli wskutek naruszenia została wyrządzona szkoda majątkowa (odszkodowanie powinno pokryć wszelkie szkody).

Niektóre formy molestowania seksualnego w miejscu pracy mogą być również ścigane na drodze karnej. Może tu mieć zastosowanie:

art. 199 kk odnoszący się do sytuacji, kiedy osoba molestująca przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej, albo do jej wykonania (kara do 3 lat pozbawienia wolności), ściganie następuje po złożeniu wniosku.