



# PRZEMOCY WOBEC KOBIEC !

## PRZEMOCY WOBEC KOBIEC W MIEJSCU PRACY !

Przemoc i jej różne formy jest częścią życia zbyt wielu ludzi. Przemoc występuje w przestrzeni publicznej, pracy, domu czy w Internecie. Każdy, bez względu na płeć, wiek czy status materialny może jej doznać, wg wskazań niektórych badań i statystyk, niektóre grupy są szczególnie narażone na przemoc, lub doznają jej w nieproporcjonalnie większym stopniu. Dzieje się tak, ponieważ przemoc często stosowana jest w stosunku do osób postrzeganych jako „słabsze” czy „gorsze”. Przemoc przybiera różne formy, a jej sprawcami bywają zarówno osoby bliskie jak i obce. Prawo do ochrony przed przemocą jest jednym z podstawowych praw człowieka, a obowiązek przeciwdziałania przemocy jednym z fundamentalnych zadań państwa.

- Przemoc wobec kobiet jest pogwałceniem praw człowieka!
- Przemoc wobec kobiet jest następstwem dyskryminacji kobiet w prawie i w praktyce, jak również utrzymujących się nierówności między kobietami i mężczyznami.
- Przemoc wobec kobiet hamuje postęp w wielu dziedzinach, w tym eliminacji ubóstwa, walce z HIV/AIDS, oraz wpływa na pokój i bezpieczeństwo.
- Przemoc wobec kobiet i dziewcząt nie jest nieunikniona. Zapobieganie jest możliwe i niezbędne.
- Przemoc wobec kobiet nadal jest zjawiskiem pandemicznym w skali globalnej.

Przemoc wobec kobiet, przemoc domowa i w miejscu pracy to nadal zjawiska powszechne. Na świecie więcej kobiet w wieku od 15 do 44 lat umiera na skutek przemocy, niż na raka, malarię czy w wypadkach drogowych.



**STOP  
PRZEMOCY  
WOBEC  
KOBIEC**

### FAKTY ŚWIAT

- Na świecie żyje 7,5 mld ludzi, w tym 3,7 mld kobiet
- Prawie jedna czwarta ludzi przyznała się, że jako dziecko, była maltretowana fizycznie; 36% populacji twierdzi, że w dzieciństwie doznała znęcania się psychicznego
- 35 % kobiet na świecie doświadczyło zarówno fizycznej i / lub seksualnej przemocy ze strony partnera lub osoby obcej – w niektórych krajach dane wskazują na 70%
- Spośród odnotowanych przypadków zabójstw kobiety stanowią 20% ofiar. Spośród ofiar zabójstw dokonanych przez partnera/członka rodziny aż 2/3 stanowią kobiety
- Ok. 50% kobiet doświadczyło molestowania seksualnego
- 700 mln z żyjących dziś kobiet zostało wydanych za mąż jako dzieci
- 50% nadużyć na tle seksualnym ma miejsce wobec dziewcząt poniżej 16 roku życia
- Kobiety i dziewczęta razem stanowią około 70 % ofiar handlu ludźmi. Wśród dziewcząt 2/3 to ofiary handlu dziećmi

## FAKTY UE

- 13 mln kobiet doświadczyło przemocy fizycznej
- 3,7 mln kobiet doświadczyło przemocy seksualnej
- 33 % kobiet doświadczyło przemocy fizycznej i/lub seksualnej w wieku 15 lat i więcej
- z ogółu kobiet od 15 roku życia, które miały/mają partnera, 22% doświadczyło fizycznej i/lub seksualnej
- 31% kobiet doświadczyło jednego lub więcej aktów przemocy w wieku 15 lat i więcej
- 11% kobiet w wieku 15 lat i więcej doświadczyło przemocy seksualnej ze strony partnera lub osoby obcej
- 5% kobiet, w wieku 15 lat i więcej, zostało zgwałconych
- wśród kobiet, które były ofiarami przemocy seksualnej ze strony osoby obcej 1 na 10 kobiet wykazuje, że więcej niż jeden sprawca brał udział w akcie przemocy
- 34% ofiar przemocy ze strony poprzedniego partnera doświadczyło ponad 4 różnych form przemocy fizycznej
- 32% kobiet doświadczyło ze strony partnera psychicznie uwłaczających zachowań
- 43% kobiet doświadczyło ze strony partnera różnych form przemocy psychicznej
- 5% kobiet doświadczyło przemocy ekonomicznej ze strony obecnego partnera, a 13% kobiet ze strony byłego partnera
- 7% kobiet będących obecnie w związku, doświadczyło ze strony partnera więcej niż 4 różnych form przemocy psychicznej
- większość kobiet doświadczających przemocy psychicznej ze strony partnera jest również ofiarami przemocy fizycznej i/lub seksualnej
- 12% kobiet doświadczyło nękania (stalking) w wieku 15 lat i więcej
- 4% kobiet w wieku 18 – 29 lat doświadczyło nękania poprzez Internet (cyberstalking)
- 83 - 102 mln kobiet (45-55%) doświadczyło różnych form molestowania seksualnego w wieku 15 lat i więcej
- 32% kobiet, które doświadczyły molestowania seksualnego wskazuje, że sprawcą był ktoś z ich miejsca pracy (szef, kolega, klient)
- 61 mln kobiet (33%) doświadczyło jako dziecko różnych form przemocy fizycznej lub seksualnej ze strony dorosłego
- 21 mln kobiet (12%) doświadczyło jako dziecko różnych form przemocy seksualnej ze strony dorosłego
- ponad połowa kobiet, które jako dziecko doświadczyło przemocy fizycznej, wskazuje jako sprawców najbliższych członków rodziny
- 97% sprawców przemocy seksualnej na nieletnich to mężczyźni, z których połowa to osoby obce
- 33% ofiar przemocy ze strony partnera i 26% ofiar przemocy ze strony osoby obcej skontaktowała się z policją lub organizacjami niosącymi pomoc ofiarom przemocy
- tylko 14% ofiar przemocy ze strony partnera i 13% ofiar przemocy ze strony osoby obcej zgłosiło przypadki przemocy
- 78% kobiet uważa, że przemoc wobec kobiet występuje powszechnie w ich krajach i wszędzie
- 39% kobiet przyznaje, że zna w kręgu rodziny i przyjaciół kobiety – ofiary przemocy domowej
- 22% kobiet zna kobiety w swoim miejscu pracy, uczelni, które doświadczyły przemocy ze strony partnera
- przypadki przemocy rzadko są zgłaszane policji w społeczeństwie, które uważa, że przemoc domowa jest sprawą prywatną
- co druga kobieta jest świadoma istniejącego prawa zapobiegającego i chroniącego ofiary przemocy domowej; połowa kobiet uważa, że takie prawo w ich krajach nie istnieje albo nie wie czy istnieje, czy nie
- 19% kobiet nie wie, że istnieją ośrodki pomocy ofiarom przemocy

## FAKTY POLSKA

Oficjalne statystyki pokazują tylko te kobiety, które zgłosiły się na policję. Policja podaje, że jest ich ok. 90 tysięcy. Natomiast badania przeprowadzone przez prof. Beatę Gruszczyńską jasno pokazują, że:

- W Polsce 800 tysięcy kobiet rocznie doświadcza przemocy, to jest ponad dwa tysiące kobiet dziennie.
- 150 kobiet każdego roku ginie w wyniku tzw. „nieporozumień domowych”.
- W Polsce co trzecia kobieta (35%) była w swoim życiu ofiarą przemocy ze strony mężczyzny. Przemoc osiąga około 800 tysięcy kobiet w wieku 18-69 lat
- Najczęściej występuje przemoc fizyczna, ale w wielu przypadkach również przemoc seksualna. Coraz częściej kobiety ujawniają przemoc psychiczną i ekonomiczną
- Prawie co szósty przypadek to przemoc ze strony partnera
- Połowa kobiet doznała poważnych obrażeń, zranień, z których większość wymagała pomocy lekarskiej, a w co szóstym przypadku – pobytu w szpitalu. Konsekwencje psychiczne: napady lęku, depresje, zaburzenia snu, obniżenie poczucia własnej wartości, poczucie upokorzenia. Niejednokrotnie kobiety musiały zmienić pracę, a ich zawodowa kariera została zniszczona
- W 2015 r. policja zarejestrowała 69 376 przypadków przemocy domowej wobec kobiet
- Tylko około 30% pokrzywdzonych kobiet zgłosiło przemoc ze strony partnera organom ścigania. A zatem prawie 70% przypadków przemocy nie spotkało się z żadną reakcją organów ścigania i nie zostało zarejestrowanych w żadnych statystykach
- Większość kobiet nie zgłasza przemocy na policję. Jeszcze gorzej jest w przypadku gwałtów. Szacuje się, że zaledwie 8 proc. kobiet zgłasza ten fakt na policję
- Co czwarta kobieta doznała w swoim życiu przemocy ze strony obcego mężczyzny, krewnego, znajomego z pracy, szkoły, okolicy
- Zaledwie 15 % kobiet zawiadomiło o tym policję, a zatem faktyczne liczby są większe niż w przypadku przemocy ze strony partnera
- W wielu przypadkach, w prawie 60% zdarzeń świadkami przemocy były dzieci
- 87 % kobiet deklaruje, że doświadczyło jakiejś formy molestowania
- 37,5 % kobiet zostało zmuszonych do tak zwanej „innej czynności seksualnej”
- 23 % kobiet doświadczyło próby gwałtu
- 22 % kobiet doświadczyło gwałtu – z czego:
  - 64% doświadczyło gwałtu ze strony byłego partnera
  - 20% ze strony obecnego partnera
  - 50% kobiet doświadczyło gwałtu więcej niż raz
  - 8% zgwałconych kobiet nie znało sprawcy
- Największy odsetek wśród wyroków w sprawach o przemoc stanowią kary pozbawienia wolności w zawieszeniu
- W 2014 r. spośród 12 699 osób skazanych 12 240 stanowili mężczyźni a 459 kobiety. Wśród ofiar 15 119 osób było kobietami, 3 218 mężczyznami a 4 133 małoletnimi, w tym 1 963 osób to były dziewczęta, a 2 170 – chłopcy
- 67% dochodzeń prokuratorskich zostaje umorzonych na etapie śledztwa
- W 90 % przypadków zgwałceń sprawcy pozostają bezkarni
- 30 % wszystkich postępowań jest umarzanych z powodu niewykrycia sprawców
- Wyroki za gwałt w zawieszeniu wynosiły w Polsce 33 %
- Prawie 1/5 kobiet doświadczyła przemocy ekonomicznej
- W Polsce około 12 % pracowników doświadcza różnych form przemocy psychicznej, werbalnej oraz molestowania seksualnego w pracy. Wiele zachowań agresywnych polscy pracownicy odbierają jako pewną

bolączkę w pracy, którą trzeba znosić. Nie mają świadomości, że są to zachowania, z którymi powinni walczyć, czy na drodze sądowej, czy poprzez rozmowę z pracodawcą.

- W 2015 r. istniało w całej Polsce 35 155 publicznych, specjalistycznych schronisk, mających na celu zapewnienie ofiarom ochrony przed dalszą przemocą wraz ze wsparciem medycznym, socjalnym, psychologicznym i prawnym. Ośrodki takie prowadzone są przez jednostki samorządowe na poziomie powiatów, a finansowanie ich działalności pochodzi z budżetu państwa. W 2014 r. schroniska udzieliły pomocy 7 717 osobom.
- W 2014 r. było w Polsce 905 instytucji świadczących różnego rodzaju pomoc ofiarom 156 przemocy domowej, w tym 690 instytucji gminnych i 215 powiatowych. Wśród wymienionych instytucji najliczniejsze są punkty konsultacyjne – 668 (74%), ośrodki interwencji kryzysowej – 163 (18%), specjalistyczne ośrodki wsparcia omówione powyżej – 35 (4%), ośrodki wsparcia – 26 (3%) oraz domy dla matek z małymi dziećmi i kobiet ciężarnych – 13 (1%).

## CZY WIESZ CO TO JEST PRZEMOC?

„**Przemoc** to celowe użycie siły fizycznej lub władzy, sformułowane jako groźba lub rzeczywiście użyte, skierowane przeciwko samemu sobie, innej osobie, grupie lub społeczności, które albo prowadzi do, lub z którym wiąże się wysokie prawdopodobieństwo spowodowania obrażeń cielesnych, śmierci, szkód psychicznych, wad rozwoju lub braku elementów niezbędnych do normalnego życia i zdrowia" (WHO, 1996)

**Przemoc wobec kobiet** to każdy akt przemocy związany z faktem przynależności kobiety do określonej płci, którego rezultatem jest lub może być fizyczna, seksualna lub psychiczna krzywda lub cierpienie, włącznie z groźbą popełnienia takich aktów przemocy, wymuszeniem lub arbitralnym pozbawieniem wolności, niezależnie od tego, czy czyny te mają miejsce w życiu publicznym czy prywatnym (za Konwencją o zapobieganiu przemocy wobec kobiet).

## CZY WIESZ JAKIE SĄ FORMY PRZEMOCY?

**Przemoc fizyczna** to rodzaj przemocy, której zastosowanie jest najbardziej widoczne. To każde agresywne zachowanie skierowane przeciwko ciału drugiej osoby, mogące prowadzić do bólu lub/ i fizycznych obrażeń, czy morderstwa.

**Przemoc psychiczna** obejmuje werbalne i niewerbalne groźby użycia przemocy wobec osoby lub tego, co do niej należy, czyli zachowania takie jak: molestowanie psychiczne i seksualne, wywieranie presji, stosowanie szantażu emocjonalnego, groźenie użyciem przemocy, zastraszanie, ublizanie, przymus, nękanie, znęcanie się, groźby, mobbing, izolowanie, manipulowanie, szkalowanie, polecenia wykonania zadań niemożliwych do wykonania. Wg MOP przemoc psychiczna to "celowe wykorzystanie władzy", które wyrządza krzywdę danej osobie w sferze fizycznej, psychicznej, duchowej, moralnej, społecznej lub rozwojowej. Prowadzi do poczucia zagrożenia, utraty bezpieczeństwa, depresji, zaniżonej samooceny, chorób psychicznych, samobójstwa.

Mobbing to zachowanie 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, powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

**Przemoc seksualna** oznacza zmuszanie do czynności seksualnych o różnym charakterze, wbrew woli partnerki; to także gwałt, w tym gwałt małżeński. O przemocy seksualnej mówimy także w przypadku agresywnych zachowań seksualnych z udziałem osób trzecich, a także zmuszaniu do prostytucji, zmuszaniu do oglądania filmów, zdjęć pornograficznych. Przemoc seksualna to także handel ludźmi i molestowanie seksualne.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy to wszelkie zachowania, gesty, wypowiedzi o podłożu seksualnym, godzące w dobra osobiste i godność pracownika i stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska. Sprawcą tych czynów może być zarówno przełożony jak i współpracownik ofiary.

**Przemoc w rodzinie** rozumiemy jako działanie skierowane do członka rodziny – przede wszystkim do osoby spokrewnionej, powinowaczonej lub małżonka/partnera. (Przepisy nie uwzględniają zachowań przemocowych pomiędzy byłymi małżonkami/partnerami, pojawiają się jednak postulaty, aby uwzględnić również ten typ relacji. Wynika to między innymi z wymogów *Konwencji Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy w rodzinie*, którą Polska niedawno ratyfikowała.)

**Przemoc wobec kobiet ze względu na płeć** oznacza wszelkie akty przemocy uwarunkowanej płcią, które prowadzą lub mogą prowadzić do krzywdy fizycznej, seksualnej, psychicznej lub ekonomicznej albo cierpienia kobiet, w tym groźby takich aktów, przymus lub samowolne pozbawienie wolności w życiu publicznym i prywatnym.

**Przemoc ekonomiczna** to taki rodzaj przemocy, w którym sprawca używa pieniędzy albo innych wartości materialnych do zaspokojenia swojej potrzeby władzy i kontroli. W ten sposób podporządkowuje sobie partnerkę, wykorzystując sytuację zależności finansowej partnerki, ograniczając swobodę dysponowania majątkiem, to

odbieranie zarobionych pieniędzy, kontrolowanie wydatków, wydzielanie pieniędzy, uzależnianie zgody na dany zakup od posłuszeństwa czy zrealizowania swojej woli. To również uniemożliwianie bądź ograniczanie podjęcia pracy zarobkowej.

**Cyberprzemoc** to inaczej przemoc z użyciem mediów elektronicznych – przede wszystkim Internetu i telefonów komórkowych. Problem ten dotyczy przede wszystkim dzieci i młodzieży. W Polsce doświadcza go ponad połowa młodych internautów. Do działań określanych jako cyberprzemoc zalicza się m.in: wyzywanie, straszenie, poniżanie kogoś w Internecie lub przy użyciu telefonu, robienie komuś zdjęć lub rejestrowanie filmów bez jego zgody, publikowanie w Internecie lub rozsyłanie telefonem zdjęć, filmów lub tekstów, które kogoś obrażają lub ośmieszają, podszywanie się pod kogoś w sieci.

## **CZY WIESZ, ŻE PRZEMOC JEST ZABRONIONA I KARANA?**

### **Regulacje międzynarodowe**

- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
- Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu. Konwencja zobowiązuje państwa członkowskie do opracowania i prowadzenia polityki krajowej zmierzającej do likwidacji wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wprowadzającej w życie zasadę równych szans i równego traktowania na rynku pracy
- Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. (Polska formalnie ratyfikowała konwencję 27 kwietnia 2015 r.)
- Dyrektywa 2000/43/WE obejmuje przeciwdziałanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne
- Dyrektywa 2002/73/WE w sprawie równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy
- Dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług
- Dyrektywa 2011/36/UE w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi
- Dyrektywa 2004/81/WE w sprawie dokumentu pobytowego wydawanego obywatelom państw trzecich, którzy są ofiarami handlu ludźmi
- Dyrektywa 2012/29/UE w sprawie praw i ochrony ofiar przestępstw
- Dyrektywa 2011/99/UE w sprawie europejskiego nakazu ochrony
- Dyrektywa 2006/54/UE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana)
- Rozporządzenie (UE) nr 606/2013 w sprawie wzajemnego uznawania środków ochrony w sprawach cywilnych (ma znaczenie dla kobiet dotkniętych przemocą domową, które pragną korzystać z prawa do swobodnego przemieszczania się w UE)

### **Regulacje krajowe**

#### ➤ **Konstytucja**

Art. 30. Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Art. 32.1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Art. 33. 1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Art. 40. Nikt nie może być poddany torturom ani okrutnemu, niehumanitarnemu lub poniżającemu traktowaniu i karaniu. Zakazuje się stosowania kar cielesnych.

Art. 41. 1. Każdemu zapewnia się nietykalność osobistą i wolność osobistą.



Art. 47. Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Art. 66. 1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

## ➤ **Kodeks Pracy**

DZIAŁ PIERWSZY, Przepisy ogólne,

Rozdział I Przepisy wstępne, Rozdział II Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 11<sup>1</sup>. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika] Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11<sup>2</sup>. [Zasada równego traktowania pracowników] Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11<sup>3</sup>. [Zakaz dyskryminacji] Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Art. 13. [Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę] Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę.

Art. 15. [Bezpieczne i higieniczne warunki pracy] Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Rozdział IIa Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18<sup>3a</sup>. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. 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 seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18<sup>3b</sup>. [Katalog naruszeń zasady równego traktowania]

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe  
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18<sup>3c</sup>. [Prawo do jednakowego wynagrodzenia]

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18<sup>3d</sup>. [Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania] Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18<sup>3e</sup>. [Ochrona pracownika]

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może

powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

## DZIAŁ CZWARTY Obowiązki pracodawcy i pracownika, Rozdział I Obowiązki pracodawcy

### Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Art. 94<sup>3</sup> § 1. [*Mobbing*] stanowi o tym, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Konsekwencją niewywiązania się z tego obowiązku jest odpowiedzialność pracodawcy. Również w takim przypadku, gdy nie jest on osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu lub też nie interesował się, czy mobbing jest stosowany wobec zatrudnianych przez niego pracowników. Występując do sądu pracy, pracownik winien udowodnić mobbing.

§ 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. dotyczy sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Ma prawo domagać się od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego.

§ 4. dotyczy sytuacji, w której pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Przysługuje mu od pracodawcy odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

§ 5. ww. przepisu wymaga pisemnego oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę z podaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Między mobbingiem a rozwiązaniem stosunku pracy musi zachodzić związek przyczynowy. Pracownik dochodzący odszkodowania musi udowodnić istnienie mobbingu.

## DZIAŁ DRUGI Stosunek pracy, Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 55 § 1<sup>1</sup> stanowi, że pracownik posiada możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

## DZIAŁ DZIESIĄTY Bezpieczeństwo i higiena pracy,

### Rozdział I Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 207. § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

## ➤ Kodeks cywilny

### TYTUŁ II Osoby

Art. 23. [Dobra osobiste człowieka] Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Art. 24. § 1. [Ochrona dóbr osobistych] Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

### TYTUŁ VI Czynny niedozwolone

Art. 444. [Szkoda na osobie] § 1. W razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty.



Art. 445. [Zadośćuczynienie] § 1. W wypadkach przewidzianych w artykule poprzedzającym sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 2. Przepis powyższy stosuje się również w wypadku pozbawienia wolności oraz w wypadku skłonienia za pomocą podstępów, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierządному.

Art. 448. [Zadośćuczynienie za naruszenie dobra osobistego] W razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

## ➤ **Kodeks karny**

### Rozdział XIX Przeszpstwa przeciwko życiu i zdrowiu

Art. 156 § 1. [Ciężki uszczerbek na zdrowiu] Kto powoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu [...] podlega karze pozbawienia wolności.

Art. 157 § 1. [Średni i lekki uszczerbek na zdrowiu] Kto powoduje naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia, inny niż określony w art. 156 podlega karze pozbawienia wolności.

Art. 158 § 1. [Bójka i pobicie] Kto bierze udział w bójce lub pobiciu, w którym naraża się człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo powoduje uszczerbek na zdrowiu podlega karze pozbawienia wolności.

Art. 162 § 1. (Nieudzielenie pomocy) Kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności

### Rozdział XXIII Przeszpstwa przeciwko wolności

Art. 189. § 1. [Bezprawne pozbawienie wolności] Kto pozbawia człowieka wolności, podlega karze pozbawienia wolności.

Art. 190§ 1. [Groźba karalna] Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności.

Art. 190a. § 1. [Uporczywe nękanie. Kradzież tożsamości] Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto, podszywając się pod inną osobę, wykorzystuje jej wizerunek lub inne jej dane osobowe w celu wyrządzenia jej szkody majątkowej lub osobistej.

§ 3. Jeżeli następstwem czynu określonego w § 1 lub 2 jest targnięcie się pokrzywdzonego na własne życie, sprawca podlega karze pozbawienia wolności.

Art. 191§ 1. [Zmuszanie do określonego zachowania. Utrudnianie korzystania z lokalu mieszkalnego] Kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności.

Art. 191a. § 1. [Naruszenie intymności seksualnej] Kto utrwała wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej, używając w tym celu wobec niej przemocy, groźby bezprawnej lub podstępów, albo wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej bez jej zgody rozpowszechnia, podlega karze pozbawienia wolności.

§ 2. Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Art. 193. [Zakłócenie miru domowego] Kto wdziera się do cudzego domu, mieszkania, lokalu, pomieszczenia albo ogrodzonego terenu albo wbrew żądaniu osoby uprawnionej miejsca takiego nie opuszcza, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności.

### Rozdział XXV Przeszpstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności

Art. 197 § 1. [Zgwałcenie i wymuszenie czynności seksualnej] Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności.

§ 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.

### Rozdział XXV Przeszpstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności

Art. 199 § 1. [Seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub krytycznego położenia] 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.

#### Rozdział XXVI Przepęstwa przeciwko rodzinie i opiece

Art. 207 § 1. [Znęcanie się] Kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy albo nad małoletnim lub osobą nieporadną ze względu na jej stan psychiczny lub fizyczny, podlega karze pozbawienia wolności.

#### Rozdział XXVII Przepęstwa przeciwko czci i nietykalności cielesnej

Art. 212 § 1. [Zniesławienie] Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

§ 2. Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności.

Art. 216 § 1. [Zniewaga] Kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

§ 2. Kto znieważa inną osobę za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności.

Art. 217 § 1. [Nietykalność cielesna] Kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności.

#### Rozdział XXVIII Przepęstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Art. 218 § 1a. [Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika] 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.

Art. 220 § 1. [Narażenie życia albo zdrowia pracownika] Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności.

- **Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z dnia 29 lipca 2005 r.**
- **Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**
- **Krajowy program przeciwdziałania przemocy w rodzinie na lata 2014 - 2020** przewiduje działania w czterech obszarach: profilaktyka i edukacja społeczna, ochrona i pomoc osobom dotkniętym przemocą w rodzinie, oddziaływanie na osoby stosujące przemoc w rodzinie oraz podnoszenie kompetencji odnośnych służb. Na poziomie centralnym Program jest wdrażany przez Krajowego Koordynatora w randze sekretarza lub podsekretarza stanu w biurze Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Krajowy Koordynator również kieruje Zespołem Monitorującym do spraw Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, organem opiniodawczo-doradczym właściwego ministra.

**Przepis nie może być martwy**

**Przepis nie może być ślepy**

**Przepis nie może być głuchy**

**Przepis nie może być obojętny**

**Przepis nie może być niekonsekwentny**

## **CO JESZCZE MOŻNA POPRAWIĆ – REKOMENDACJE DLA RZĄDU**

Badania dobitnie pokazują, że wiele kobiet pozostaje z problemem przemocy samotnie, a konsekwencje dla nich, rodziny i społeczeństwa są ogromne.

Pozytywnym aspektem jest ratyfikowanie przez Polskę Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Niemniej jednak warunkiem wdrożenia tego dokumentu jest przyjęcie

adekwatnego ustawodawstwa, polityk i strategii, które pozwolą całościowo przeciwdziałać i zwalczać tę formę łamania praw kobiet. Oznacza to, że rząd powinien:

- wprowadzić do polskiego prawa definicję przemocy wobec kobiet, która uwzględni różne jej rodzaje we wszystkich sferach życia społecznego, w tym w życiu prywatnym;
- znowelizować kodeks karny rozszerzając zakres ochrony przed przestępstwami z nienawiści o inne cechy prawnie chronione, obejmując m.in. wiek, niepełnosprawność, płeć;
- aktualnie kwestię molestowania seksualnego reguluje wyłącznie Kodeks pracy i obejmuje osoby zatrudnione na umowę o pracę. Należałoby wprowadzić do Kodeksu regulacje, które objęłyby również osoby zatrudnione na podstawie wszystkich rodzajach umów. Kwestia ta powinna również zostać ujęta w Kodeksie karnym, ponieważ nie ma też oddzielnych przepisów zakazujących molestowania seksualnego odbywającego się poza miejscem zatrudnienia ofiary. Molestowanie ma miejsce również w przestrzeni publicznej czy w środowisku szkolnym pomiędzy rówieśnikami, a ofiary przemocy seksualnej muszą udowodnić swoją niewinność w czasie przesłuchania. Nie ma także jednoznacznie określonych sankcji za molestowanie;
- przyjąć kompleksową strategię mającą na celu zapobieganie i likwidację wszelkich form przemocy wobec kobiet, z uwzględnieniem życia prywatnego i publicznego, a także grup kobiet szczególnie narażonych na dyskryminację;
- ustanowić skuteczny mechanizm koordynujący realizację tej kompleksowej strategii przeciwdziałania i likwidacji przemocy wobec kobiet;
- zintensyfikować działania zmierzające do uwrażliwienia sędziów, prokuratorów, policji oraz innych pracowników wymiaru sprawiedliwości i organów ścigania na specyfikę przemocy wobec kobiet; upowszechniać wśród nich wiedzę o obowiązującym prawie, wytycznych i innych regulacjach;
- konsekwentnie dążyć do likwidacji stereotypów płci, które leżą u podstaw lub sprzyjają przemocy wobec kobiet;
- prowadzić systematyczne badania, zbierać dane i statystyki o skali zjawiska przemocy. Tylko wiarygodne dane mogą być podstawą właściwej diagnozy i strategii przeciwdziałania przemocy;
- wziąć aktywny udział w tworzeniu nowej konwencji i zalecenia MOP dotyczących przemocy wobec kobiet i mężczyzn w miejscu pracy;
- ratyfikować wszystkie akty prawa międzynarodowego dotyczące dyskryminacji i przemocy, które do tej pory nie zostały ratyfikowane;
- stosować w prawie i praktyce wszystkie akty prawa międzynarodowego i krajowego, które zostały ratyfikowane.



**ZERO  
TOLERANCJI  
WOBEC  
PRZEMOCY  
Kobiet**

# CZY WIESZ, ŻE NIE JESTES SAMA I CO ZROBIĆ GDY KTOŚ ZASTOSUJE WOBEC CIEBIE PRZEMOC

## Przemoc karmi się milczeniem. Co nas zatrzymuje, dlaczego nie reagujemy?

Przeszkodą w udzielaniu pomocy osobom doświadczającym przemocy jest często brak zrozumienia dlaczego nie szukają one pomocy i nie zmieniają swojego życia. Przyczyn może być wiele, a do najczęstszych należą:

- ✓ wiara w zmianę sprawy, z którym są związane emocjonalnie,
- ✓ strach przed konsekwencjami sięgnięcia po pomoc,
- ✓ wstyd z powodu spodziewanej reakcji osób, do których się zwróca,
- ✓ brak zaufania do służb pomocowych, niekiedy wywołany negatywnymi wcześniejszymi doświadczeniami potwierdzającymi, że prośba o pomoc jest nieskuteczna, brak wiary w możliwość zmiany.

## Co możemy zrobić, gdy widzimy przemoc?<sup>i</sup>

W przypadku dostrzeżenia przemocy lub podejrzenia jej występowania, należy reagować w sposób uwzględniający położenie osoby doświadczającej przemoc lub stosującej przemoc – w zależności od tego, do kogo docieramy. Ważne jest, by pamiętać także o własnym bezpieczeństwie – jeżeli obawiamy się, że bezpośrednia interwencja spowoduje uszczerbek na zdrowiu naszym lub naszych bliskich, zawiadamiamy służby porządkowe, np. Policję, Straż Miejską, Żandarmerię. W miejscu pracy możemy skorzystać z pomocy związków zawodowych.

## Będąc świadkiem przemocy, możemy:

- złożyć zawiadomienie na Policji lub w ośrodku pomocy społecznej, gdy obawiamy się, że osoba stosująca przemoc może w odwecie zaatakować nas lub naszą rodzinę,
- zgłosić anonimowo sytuację ośrodkowi pomocy społecznej lub sądowi rodzinnemu (w przeciwieństwie do innych rodzajów sądów, sądy rodzinne mają obowiązek rozpatrzenia także zgłoszeń anonimowych),
- w sprzyjającej sytuacji porozmawiać z ofiarą,
- w dobrze rozpoznanej sytuacji porozmawiać ze sprawcą przemocy.

## Co powiedzieć ofierze?

- mówimy, co widzimy/wiemy, np. „widzę siniaka na Twojej szyi”, „słyszałam wczoraj krzyki z Waszego mieszkania”,
- pytamy, czy możemy pomóc, używając komunikatu JA, czyli „w czym JA mogę Ci pomóc?”,
- zapewniamy o życzliwości i gwarancji pomocy w przyszłości, np. „możesz dzwonić o każdej porze”, „zawsze możesz zapukać do naszego mieszkania”,
- dajemy nadzieję, np. „może być lepiej”, „znam kobiety, które sobie z tym poradziły”,
- podajemy nazwy i adresy miejsc pomocowych.

## Co powiedzieć sprawcy?

- mówimy, co widzimy/wiemy, np. „słyszałam/em, jak publicznie krytykowałeś/krytykowałaś swoją żonę/partnera na ostatniej imprezie – to mi się nie podoba”, „widziałam/widziałem, jak potrząsałeś/potrząsałaś synem – nie możesz tego robić”,
- pytamy, czy możemy pomóc – „ja” lub „my”, jeśli mówimy także w imieniu np. partnera,
- dajemy motywację do zmiany, np. „jaki wpływ na Twoją rodzinę/Twoich bliskich ma Twoje zachowanie?”, „co osiągasz, w ten sposób?”, „czy o to Ci chodziło?”, „czy potrafisz to osiągnąć inaczej?”,
- dajemy nadzieję, mówiąc o miejscach, gdzie mogą się zgłosić osoby stosujące przemoc, np. na warsztaty kompetencji rodzicielskich, na terapię.

Kobietom często pomaga świadomość, że osoba publiczna, np. piosenkarka czy aktorka, wyznaje, że doświadczyła przemocy. Wtedy myślą: „skoro ją to spotkało, choć jest taka wspaniała/ wielka, to nie muszę się tak bardzo wstydzić”.

## Jeśli jesteś ofiarą mobbingu<sup>ii</sup>

Jeżeli jesteś ofiarą mobbingu, to nie znoś tego cierpliwie i w samotności, tylko głośno mów o doznawanej krzywdzie, głównie w miejscu pracy, ze współpracownikami, przełożonymi mobbera, gdy jest możliwość, by cię wysłuchali. Zgłoś sprawę do związków zawodowych, do zewnętrznych stowarzyszeń antymobbingowych z prośbą o poradę, nie unikaj komisji ds. relacji w środowisku służby i pracy etc. Nie wstydź się i nie miej poczucia winy, nie czuj się gorszy/a od innych. Mów o sposobach nękania i dręczenia cię i o ich skutkach, zwłaszcza zdrowotnych. Nie bój się korzystać z porad i zwolnień od psychiatry. Twoje zdrowie jest najważniejsze. Zwolnienie chorobowe od psychiatry może być bardzo mocnym dowodem przed komisją i w sądzie. Starannie gromadź dowody.

**Uwaga:** psychologowie i prawnicy jako priorytet traktują dokumentowanie działań własnych osoby nękaney oraz działań przeciwnika, zbieranie i gromadzenie wszelkich dokumentów, poszukiwanie męża zaufania i informowanie go o wszystkich zdarzeniach, a następnie:

- 1) gdy to będzie możliwe, bezpośrednie zapytanie przeciwnika i wskazanie mu, że jego zachowanie wyczerpuje znamiona mobbingu oraz powoduje określone skutki prawne.

Ostrzeżenie, że w przypadku kontynuowania mobbingu poinformujesz przełożonego lub komisję, gdy to będzie niewystarczające, wystąpisz na drogę sądową. Niektórzy nie zalecają bezpośredniej formy kontaktu z mobberem, a ja uważam, że zależy to od konkretnych okoliczności sprawy. Może stanowić formę wywarcia nacisku na sprawcę, aby zastanowił się nad swoim postępowaniem. To łącznie z głośnym mówieniem innym osobom o nikczemnym postępowaniu mobbera może utrudnić mu dalsze gnębienie i zastraszanie. Może od tej chwili zacząć się obawiać konsekwencji tego, że zbyt odważnie o tym mówisz i że dowiedzą się o tym inni, a on/ona przecież chciał/a to ukryć.

- 2) skontaktowanie się z ustalonym rozmówcą, np. z przedstawicielem związków zawodowych – oczywiście gdy mamy do niego zaufanie, że istnieje po jego stronie rzeczywista potrzeba niesienia pomocy innym oraz odwaga w realizacji tego zadania,
- 3) tym, że jest ofiarą przemocy powinno się informować współpracowników i rodzinę, by uzyskać wsparcie, poczucie bezpieczeństwa i wywarcie presji na mobbera, a także pozyskanie świadków przed komisją (lub sądem).

Odnosnie do świadków, to ich zeznania są bardzo przydatne w sądzie, ale wielu z nich nie będzie chciało występować w tej roli w obawie przed utratą służby/pracy etc. Nie rezygnuj z ich pozyskania. Każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbowany, należy zagwarantować możliwość zgłoszenia o przemocy do komisji ds. relacji w środowisku służby i pracy.

W zgłoszeniu pracownik powinien:

- 1) określić, jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są jego zdaniem mobbingiem,
- 2) dokładnie wskazać z imienia i nazwiska osobę lub osoby, które jego zdaniem są sprawcami mobbingu,
- 3) podać uzasadnienie,
- 4) przytoczyć dowody potwierdzające, że przedstawione przez niego działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce.

Bardzo ważne jest posiadanie niezbitych, wiarygodnych dowodów potwierdzających stosowaną wobec nas przemoc/mobbing. Jeśli ich nie posiadamy, nie ma sensu występowanie do komisji czy też do sądu. Nie tylko narazimy się na przegranie sprawy, ale może nawet na ośmieszenie czy pogorszenie naszej sytuacji z utratą pracy łącznie.

Co mamy robić? Otóż osoby zajmujące się zawodowo zwalczaniem mobbingu czy innych form przemocy zalecają ofiarom przemocy tworzenie jak największej ilości własnych dokumentów pisanych. Oprócz prowadzenia dziennika mobbingu warto z prześladowcą komunikować się na piśmie. Można pisemnie informować o niezasadnym dokładaniu obowiązków, których wykonanie przekracza możliwości ich wykonania w czasie pracy, pytać o rzeczywistą przyczynę pozbawienia lub zmniejszenia świadczeń pieniężnych lub innych, niezasadnego przeniesienia do innej zmiany etc. Nie jest istotne, czy adresat odpowie na te pisma, ważne jest, aby były mu doręczone. Musimy zadbać o to, aby mieć potwierdzenie, że je od nas otrzymał: albo przez sekretariat, albo przez nadanie listu poleconego.

Pisemna notatka wskazana będzie np., gdy przełożony lub inna osoba w pracy ubliża nam, bezzasadnie kwestionuje nasze kompetencje czy kwalifikacje, używa pod naszym adresem słów wulgarnych, ośmiesza nas lub w inny sposób narusza naszą godność. Należy dokładnie opisać, na czym to zachowanie polegało i jak my się z tym czuliśmy, chodzi o nasze samopoczucie i zdrowie. A gdy musieliśmy skorzystać z pomocy lekarza i wziąć zwolnienie chorobowe, to mówmy o tym lekarzowi, a treść notatki z potwierdzeniem odbioru, np. w sekretariacie, przekażmy przełożonemu.

Niektórzy proponują nagrania na taśmie magnetofonowej czy dyktafonem. Oczywiście są to dopuszczalne dowody przed sądem, ale wymagają potwierdzenia przez biegłych, co jest czasochłonne i kosztowne.

**Uwaga:** należy zachować rozsądek i nie oskarżać przełożonego za sprawy błahe. Taka nadgorliwość z naszej strony może się obrócić w krótkim czasie przeciwko nam. Przełożony jak każdy również może być zdenerwowany, przepracowany i bez intencji dokuczenia czy poniżenia powiedzieć jakieś nieprzemyślane lub niecenzuralne słowa pod naszym adresem. Ale to nie jest mobbing.

Jako dowód w sprawie przed komisją lub sądem wykorzystujcie dziennik mobbingu/ przemocy.

Każda ofiara przemocy (mobbingu) powinna prowadzić taki dziennik. Zapiski powinny być regularne i szczegółowe, ponieważ nasza pamięć może być zawodna. Jakie są zalety pisania dziennika?

- służy zabezpieczeniu dowodów,
- zawiera listę wszystkich zdarzeń przemocowych,

- sprawia przejrzystość powiązań między poszczególnymi zdarzeniami,
- prawnicy, doradcy, lekarze i przedstawiciele pracodawcy mogą się dowiedzieć, co się zdarzyło i w jakiej formie wystąpiło.

Wpisy w dzienniku powinny mieć charakter systematyczny, czyli być dokonywane w każdy dzień służby/pracy, z uwzględnieniem następujących informacji:

- data i godzina,
- co dokładnie się zdarzyło, dokładny opis zdarzenia,
- kto podejmował działania, jakie to były działania lub zaniechania?
- kto był obecny i słyszał lub widział działanie lub zaniechanie (zdarzenie). Byliby to potencjalni świadkowie.
- czy skutkiem były fizyczne lub psychiczne reakcje (zdrowotne)?

Należy zaznaczyć, w jakim odstępie czasowym od zdarzenia wystąpiły reakcje.

Jak prowadzić dziennik mobbingu? Trzeba odnotowywać każdy dzień, nawet ten, w którym nic się nie działo, np. „dzisiaj nic się nie wydarzyło”. Odnotuj, kiedy i dlaczego nie przyszedłeś/przyszłaś do pracy (urlop wypoczynkowy, wolny dzień, zwolnienie lekarskie). Jeśli wystąpiły dolegliwości zdrowotne, zrób stosowny wpis – wizyta u lekarza, nazwisko lekarza, dlaczego byłeś/ byłaś (np. kołatanie serca, zaburzenia snu, zawroty głowy etc.). Odnotuj, kiedy sprawca/y przemocy jest/są na urlopie czy innym wolnym. Wtedy łatwiejsze będzie ustalenie „luka” w mobbingu czy innej przemocy. Jeżeli byłeś/byłaś nękany telefonami w domu, też to odnotuj. Zdarza się, że mobber podczas wolnego lub zwolnienia lekarskiego telefonicznie usiłuje wywierać presję psychiczną.

Żeby zyskać zaufanie ofiar przemocy, komisje powinny w swoich działaniach przestrzegać w szczególności zasad:

- obiektywizmu,
- sprawiedliwości,
- poufności.

Oto proponowane zalecenia odnośnie do rozpatrywania spraw przemocowych w pracy:

- 1) Trzeba wysłuchać i umożliwić swobodną wypowiedź osobie zgłaszającej przemoc.
- 2) Należy okazać zainteresowanie, współczucie, ale bez opowiadania się po jednej ze stron.
- 3) Zanim rozstrzygniecie sprawę, gruntownie przeanalizujcie konflikt w różnych aspektach. W szczególności ustalcie odpowiedzi na następujące pytania:
  - O co chodzi w tym konflikcie?
  - Jak przebiegał konflikt?
  - Kto jest stroną konfliktu?
  - Jaką władzę posiadają strony konfliktu?
  - Jak silne są ich pozycje?
  - Jakie wzajemne relacje wiążą strony konfliktu?
  - Jakie zasadniczo nastawienie do konfliktu mają poszczególne jego strony?
  - Czy konflikt postrzegany jest jako możliwy do rozwiązania dostępnymi środkami?
- 4) Zaproponujcie sposób rozwiązania problemu.

**Uwaga:** przepis dotyczący zakazu retorsji zarówno wobec dyskryminowanych, jak i mobbowanych pracowników, którym zwykle towarzyszy lęk i obawy przed pracodawcą, że będzie się mścił za to, że pracownik skorzystał ze środków ochrony prawnej. Jest to art.183e Kodeksu pracy: „Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia”.

Jeżeli nie uzyskano satysfakcjonującego rozstrzygnięcia sprawy przemocy w środowisku pracy, pozostaje możliwość dochodzenia swoich praw przed sądem.

### Postępowanie przed sądem.<sup>iii</sup>

Możesz dochodzić swoich praw przed sądem pracy, ale w tym celu musisz wnieść pismo procesowe – pozew.

Kodeks pracy w art. 943 k.p. określa sytuacje, w których pracownik ma prawo zwrócić się do sądu o odszkodowanie lub zadośćuczynienie:

- gdy w wyniku mobbingu doznał rozstroju zdrowia oraz
- gdy w wyniku mobbingu rozwiązał umowę o pracę.

Jedynie w tych dwóch sytuacjach Kodeks pracy przewiduje drogę sądową dla osób, które stały się ofiarami mobbingu. Pozew sądowy, w myśl Kodeksu pracy, kieruje się zawsze przeciwko pracodawcy, niezależnie od tego, kto jest faktycznym sprawcą mobbingu, nawet jeśli jest nim współpracownik.



Art. 943 § 1 k.p. stanowi o tym, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Konsekwencją niewywiązania się z tego obowiązku jest odpowiedzialność pracodawcy. Również w takim przypadku, gdy nie jest on osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu lub też nie interesował się, czy mobbing jest stosowany wobec zatrudnianych przez niego pracowników. Występując do sądu pracy, pracownik winien udowodnić mobbing. To nie zawsze jest łatwe, ale inaczej nie ma mowy o mobbingu. Ale uwaga: zamiast sprawy o mobbing można wytoczyć sprawę o ochronę dóbr osobistych przed sądem pracy (nie trzeba udowodniać powtarzalności, ciągłości czy długotrwałości).

**Uwaga:** wysokość odszkodowania z tytułu mobbingu nie może przewyższać wysokości faktycznie doznanej szkody – dlatego wyłączona została możliwość jednoczesnego dochodzenia od pracodawcy swoich praw na podstawie art. 943 § 3 k.p. oraz art. 445 k.c. Nawet, gdy pracownik nie poniósł rzeczywistej szkody majątkowej, przysługuje mu odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie. Wyższa kwota odszkodowania jest możliwa do uzyskania dopiero wówczas, gdy pracownik udowodni, że na skutek rozwiązania stosunku pracy poniósł on większą szkodę majątkową.

### **Jak napisać pozew**

Pozew powinien czynić zadość warunkom pisma procesowego, tj. powinien zawierać:

1. Oznaczenie sądu, do którego jest skierowany.

Uwaga: w sprawach z zakresu prawa pracy obowiązuje właściwość miejscowa przemienna sądu, zatem strona uprawniona do wytoczenia powództwa może wnieść pozew:

- przed sąd właściwości ogólnej, tj. miejsca zamieszkania albo siedziby pozwanego, albo
- przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo
- przed sąd, w okręgu którego znajduje się zakład pracy.

2. Imię i nazwisko lub nazwę stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników.

Uwaga: pełnomocnikiem może być adwokat lub radca prawny, jak również rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia (art. 87 k.p.c.). Pełnomocnikiem pracownika poza ww., niezależnie od tego, po której stronie sporu występuje – może być również przedstawiciel związku zawodowego, inspektor pracy lub pracownik zakładu pracy, w którym pracodawca jest lub był zatrudniony (art. 465 § 1 k.p.c.).

3. Oznaczenie rodzaju pisma.

4. Osnowę wniosku/pozwu oraz dowody na poparcie przytoczonych okoliczności. Osnowa to zasadnicza treść pozwu zawierająca dokładnie określone żądanie np. kwota odszkodowania.

5. Podpis strony albo jej przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika.

6. Wyszczególnienie załączników. Ponadto pozew powinien zawierać:

- Dokładnie określone żądanie, a w sprawach o prawa majątkowe także oznaczenie wartości przedmiotu sporu, chyba że przedmiotem sprawy jest oznaczona kwota pieniężna,
- Przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie, a w miarę potrzeby uzasadniających również właściwość sądu,
- Pozew może zawierać wniosek o polecenie pozwanemu dostarczenia na rozprawę dokumentu będącego w jego posiadaniu, a potrzebnego do przeprowadzenia dowodu, np. akt osobowych pracownika.

Pozew wraz z załącznikami należy złożyć w sądzie w dwóch egzemplarzach – jeden dla sądu, drugi dla strony przeciwnej.

Uwaga: Nie zapomnij podpisać każdego z egzemplarzy pozwu!

Ważne: uiszczenie opłaty od pozwu w sprawach z zakresu prawa pracy zależne jest od wartości przedmiotu sporu. Zasadą jest, że opłaty sądowe uiszcza strona, która wnosi pozew. W większości spraw pracowniczych pracownik jest jednak zwolniony z opłat. W sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 zł wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową (5% wartości przedmiotu sporu).

W skład kosztów sądowych oprócz opłat wchodzi wydatki (np. związane ze stawianiem świadków, wynagrodzeniem biegłych). Pracownik ponosi te wydatki rzadko, np. wtedy gdy można mu przypisać pieniądze. Generalnie pracownik jest zwolniony od kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Natomiast w sprawach, w których takie zwolnienie ustawowe nie przysługuje, można się ubiegać o zwolnienie od kosztów, składając stosowny wniosek wraz z oświadczeniem, że nie jest się w stanie ponieść kosztów sądowych bez uszczerbku dla utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny.

Nawet gdy pracownik sprawę przegra, sąd może go od kosztów zwolnić. Wartość przedmiotu sporu określa także właściwość rzeczową sądu (czyli, który sąd jest kompetentny do rozpoznania sprawy). Jeżeli przewyższa ona 75 000 zł – właściwy rzeczowo jest sąd okręgowy. Przy wartości niższej niż 75 000 zł – właściwy rzeczowo jest sąd rejonowy.

Ciężar dowodu spoczywa na pracowniku. Dowodami mogą być m.in.:

- korespondencja z mobberem,
- notatki, w których osoba mobbowana opisuje zachowania mobbera oraz konsekwencje tych zachowań,
- formalne skargi składane do przełożonych mobbera, związków zawodowych, komisji ds. przeciwdziałania zjawisku mobbingu, innych instytucji albo organów władzy,
- pokontrolne sprawozdania i notatki sporządzone przez społecznego lub państwowego inspektora pracy,
- zwolnienia chorobowe (szczególnie istotne są zwolnienia od lekarza psychiatry) – należy gromadzić urzędowo poświadczony kserokopie dokumentów L-4,
- zaświadczenie o stanie zdrowia, terminach i częstotliwościach wizyt uzyskane od lekarza psychiatry,
- zeznania świadków,
- dowody na szkody poniesione przez pracownika w postaci zmniejszonych zarobków, np. niesłusznie potrąconych premii, niezapłaconych godzin nadliczbowych, zmniejszonego wynagrodzenia za zwolnienia chorobowe spowodowane działaniami mobbingowymi, koszty wizyt lekarskich i leków, wizyt u psychologa, za porady prawne itp.,
- wyjaśnienia stron,
- opinie biegłych.

### Jeśli jesteś ofiarą molestowania<sup>iv</sup>

W odróżnieniu od mobbingu, molestowanie nie musi być działaniem długotrwałym. W związku z tym nawet jednorazowy czyn może być uznany za molestowanie. Okazanie dezaprobaty na zachowanie osoby molestującej jest koniecznym elementem, żeby osoba molestowana mogła skorzystać z ochrony prawnej.

Sprzeciw może być wyrażony w formie skargi do przełożonego, jak również zachowaniem. Takim zachowaniem może być na przykład: unikanie spotkań z konkretnym pracownikiem, czy wychodzenie z pomieszczenia, gdy pojawia się sprawca molestowania. Sprzeciw bezpośrednio skierowany do molestującego powoduje, że od tej chwili ma on świadomość subiektywnych odczuć współpracownika. Jest to informacja dla innych współpracowników, którzy powinni reagować na molestowanie. Są oni ważnymi świadkami w przypadku złożenia pozwu do sądu. Sąd każdorazowo bada, czy zachowanie pracodawcy należy uznać za molestowanie także według obiektywnych kryteriów oceny.

Podobnie jak w przypadku molestowania, również molestowanie seksualne może być działaniem jednorazowym, bądź powtarzającym się. Warto podkreślić, że mitem jest przekonanie, iż molestowanie dotyczy wyłącznie kobiet, chociaż niewątpliwie to one doświadczają go najczęściej. Sprawcą molestowania może być zarówno mężczyzna, jak i kobieta. Może ono być w relacji hetero- i homoseksualnej.

Wyróżniamy dwa typy molestowania seksualnego w miejscu pracy:

#### 1. Zachowania będące molestowaniem – typu „coś za coś”:

- wysuwanie propozycji lub dopominanie się gratyfikacji seksualnych, np. pocałunków, rozebrania się, przytulania, dotykania, a nawet stosunku seksualnego w zamian za zatrudnienie,
- uzależnienie utrzymania zatrudnienia osoby lub poprawy jego warunków (podwyżka, awans) od wykonania określonych czynności o charakterze seksualnym.

Uwaga: molestowanie typu „coś za coś” dotyczy sytuacji nierówności władzy. Sprawcą szantażu seksualnego może być wyłącznie pracodawca, albo przedstawiciel pracodawcy. Sprawca jako osoba nadrzędna, mająca możliwości decydowania o położeniu zawodowym danego pracownika, używa władzy, by wymusić przychyłność dla swych żądań o charakterze seksualnym. Typową formą jest uzależnienie utrzymania obecnych warunków zatrudnienia osoby molestowanej lub ich poprawy, od wykonania określonych czynności.

#### 2. Zachowania będące molestowaniem typu – stwarzania nieprzyjaznych warunków pracy, obejmujące niepożądane zainteresowanie seksualne oraz molestowanie z uwagi na przynależność do danej płci, to m.in.:

- obelgi, uszczypliwe uwagi i insynuacje z erotycznym podtekstem w stosunku do drugiej osoby (jej ubioru, uczesania, wieku), komentowanie budowy ciała, walorów fizycznych;
- gesty i spojrzenia o wydźwięku seksualnym (np. mimika twarzy, gesty rąk, wymowne spojrzenia jako na obiekt seksualny, ocieractwo itp.);
- kontakt fizyczny (dotykanie, głaskanie, podszcypywanie, obejmowanie);

- opowiadanie dowcipów deprecjonujących kobiety (tzw. kawały o blondynkach) lub komunikowanie ich na piśmie czy za pośrednictwem poczty elektronicznej;
- demonstrowanie treści o charakterze pornograficznym, umieszczanie we wspólnej przestrzeni kalendarzy, plakatów, zdjęć itp. przedstawiających wizerunki o charakterze erotycznym;
- używanie języka seksistowskiego – krytykowanie, poniżanie, ośmieszanie w obecności kolegów, koleżanek, kierujące się argumentami nawiązującymi do płci;
- naruszanie sfery osobistej kobiety pod pozorem sprawdzenia umundurowania (np. zaglądnienie pod bluzkę);
- używanie takich słów jak: „kochanie”, „złotko”, „serdeńko”.

Sprawcami ww. zachowań mogą być: pracodawca, współpracownicy i osoby, które nie są zawodowo związane z miejscem pracy osoby molestowanej, np. klienci, dostawcy, partnerzy handlowi firmy czy petenci urzędu.

Molestowanie jest kolejną po mobbingu patologią w miejscu pracy. O ile kwestie mobbingu zyskują uwagę i pojawiają się coraz częściej w dyskusjach i uregulowaniach, o tyle molestowanie seksualne w pracy jest bagatelizowane i często sprowadzane do poziomu zwykłego romansu w pracy. Trudno jest znaleźć absolutną granicę pomiędzy mobbingiem, a molestowaniem, w tym seksualnym. Często mają miejsce sytuacje, w których molestowanie seksualne poprzedza mobbing. Odmowa pracownika utrzymywania intymnych relacji z przełożonym stanowi nieraz przyczynę mobbingu i jego początek.

Przeciwdziałanie dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, jest obowiązkiem pracodawcy. W sprawach dotyczących omawianych form dyskryminacji, pracownik, który dochodzi odszkodowania, ma jedynie obowiązek uprawdopodobnić zaistnienie molestowania czy molestowania seksualnego, a pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował pracownika.

W świetle prawa wspólnotowego w sprawach o dyskryminację, państwa członkowskie zapewniają dostęp do krajowych postępowań administracyjnych i sądowych, w tym również pojednawczych. W Polsce organem powołanym do sprawowania kontroli i nadzoru nad stosunkami pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy. Jeśli prawo jest łamane, np. poprzez dyskryminację – wtedy poszkodowana osoba może zwrócić się do inspektora pracy o pomoc. Państwowa Inspekcja Pracy może być pierwszym organem, do którego zgłasza się osoba pokrzywdzona. Molestowanie seksualne w miejscu pracy – w niektórych okolicznościach – może przyjąć formy, które podlegają przepisom Kodeksu karnego.

#### PRZYDATNE LINKI

- Fundacja Centrum Praw Kobiet <http://www.cpk.org.pl/> >> *Poradnik prawny dla kobiet Poznaj swoje prawa jeśli jesteś ofiarą przemocy*
- Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie "Niebieska Linia" <http://www.niebieskalinia.pl/pomoc>
- Porady prawne - Ośrodki pomocy [www.neww.org.pl/activites/schronisko/1,1.html](http://www.neww.org.pl/activites/schronisko/1,1.html)
- Fundacja Feminoteka, <http://feminoteka.pl/>
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe <http://osa-stow.republika.pl/start.html>



**STOP  
PRZEMOCY  
WOBEC  
KOBIET**

<sup>i</sup> Renata Durda, „Niebieska Linia”: Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie przy Instytucie Psychologii Zdrowia

<sup>ii</sup> Urszula Dudek, *Poradnik Nie dla przemocy, Cz. 2 Przemoc w pracy*, Warszawa 2014

<sup>iii</sup> Irena Rokita, *Poradnik Nie dla przemocy, Cz. 2 Przemoc w pracy*, Warszawa 2014

<sup>iv</sup> Danuta Augustyniak, *Poradnik Nie dla przemocy, Cz. 2 Przemoc w pracy*, Warszawa 2014