

Powiedz **NIE** molestowaniu seksualnemu w pracy

Molestowanie seksualne w miejscu pracy to zachowanie naruszające godność człowieka. Może spotkać zarówno kobiety, jak i mężczyzn, jednak badania pokazują, że około 90% osób doświadczających molestowania seksualnego w pracy to kobiety. Polskie prawo traktuje molestowanie seksualne jako formę dyskryminacji ze względu na płeć i wyraźnie go zakazuje. Zgodnie z Kodeksem pracy Twój pracodawca ma obowiązek chronić Cię przed tą patologią i wprowadzić w firmie procedury i narzędzia, które będą jej zapobiegać. Jeżeli doświadczasz molestowania – masz prawo dochodzić swoich praw.

Podstawą skutecznego dochodzenia swoich praw, oprócz odwagi i determinacji, jest umiejętność rozpoznawania pewnych zjawisk, nazwanie ich oraz dysponowanie wiedzą na temat podstawowych przepisów prawa. Ta publikacja ma Ci w tym pomóc.

Czym jest molestowanie seksualne

Przypomnijmy definicje:

Molestowanie to niepożądane zachowanie nie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (art.18^{3a} §5 pkt 2 Kodeksu pracy).

Molestowanie seksualne – będące przejawem dyskryminacji ze względu na płeć, to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika (art. 18^{3a} §6 Kodeksu pracy).

Zgodnie z definicją, na molestowanie seksualne mogą składać się nie tylko niepożądany kontakt fizyczny, niechciany dotyk, „obmacywanie”, ale również m.in.:

- natarczywe spojrzenia,
- „żarty” o podtekście erotycznym,
- komentarze na temat wyglądu i ubioru,

- dwuznaczne gesty,
- propozycje seksualne,
- erotyczne aluzje,
- odnoszące się do płci komentarze na temat uzdolnień lub ich braku,
- wywieszanie we wspólnych miejscach pracy (pokojach biurowych, halach produkcyjnych) zdjęć czy też plakatów przedstawiających akty kobiece lub męskie.

Warto pamiętać, że molestowanie może być także psychiczne (poprzez słowa), kiedy jesteśmy dręczeni wypowiedziami, stwierdzeniami, bądź niestosownymi uwagami o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci.

Jeśli masz wątpliwości, czy zachowanie, którego doświadczasz, jest molestowaniem seksualnym, zastanów się:

1. czy zachowanie to odnosi się do Twojej płci lub seksualności,
2. czy odbierasz je jako upokarzające, obraźliwe, naruszające Twoją godność,
3. czy nie chcesz, żeby to zachowanie miało miejsce.

Jeżeli na powyższe pytania odpowiedziałas/ odpowiedziałeś twierdząco – masz do czynienia z molestowaniem seksualnym. Tylko Ty, a nie ktokolwiek inny, możesz stwierdzić, czy jakieś zachowanie jest dla Ciebie upokarzające i nieakceptowane. Trzeba jednak pamiętać, że sąd będzie analizował, czy Twoje „odczucia” mają obiektywną podstawę – czyli będzie badał konkretne zdarzenia i fakty, które były przyczyną Twoich odczuć.

Molestowanie seksualne w kodeksie karnym:

Molestowanie seksualne w miejscu pracy – w niektórych okolicznościach – może przyjąć również takie formy, które podlegają bezpośrednio przepisom Kodeksu karnego.

Kodeks karny w art. 197 §1- 4 stanowi, że „Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12”. Karze pozbawienia wolności podlega także sprawca, który, doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności lub dopuszcza się zgwałcenia wspólnie z inną osobą.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy może mieć również znamiona przestępstwa określonego w art. 199 § 1 Kodeksu karnego. Doprowadzenie danej osoby - przez nadużycie stosunku zależności (np. służbowego) lub wykorzystanie krytycznego położenia – do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, zagrożone jest karą pozbawienia wolności do lat 3.

Ściganie tych przestępstw następuje na wniosek pokrzywdzonego/pokrzywdzonej.

Musimy pamiętać, że o molestowaniu w miejscu pracy mówimy nie tylko wtedy, kiedy sprawcą jest przełożony, ale również wówczas gdy jest to koleżanka/kolega z pracy.

Jeżeli jesteś molestowana/ molestowany w miejscu pracy:

1. NIE OBWINIAJ SIEBIE

Osoby, które doświadczają molestowania seksualnego, często czują się winne, a wokół słyszą, że same sprowokowały i przesadzają. Pamiętaj, że to sprawca jest winny i nic nie usprawiedliwia molestowania seksualnego. Nie jesteś sama/sam i masz prawo się bronić.

2. DZIAŁAJ

Im szybciej przeciwstawisz się molestowaniu seksualnemu, tym łatwiej będzie Ci przerwać koło przemocy. Molestowanie seksualne często rozpoczyna się od „dowcipów” czy komentarzy o charakterze erotycznym. Jeżeli nie zaprotestujesz na tym etapie, może się zdarzyć, że sprawca przejdzie do molestowania w formie kontaktu fizycznego. Pamiętaj też, że molestowanie seksualne może odbić się negatywnie na Twoim zdrowiu emocjonalnym i fizycznym. Im szybciej przerwiesz, tym mniejsze będą konsekwencje molestowania seksualnego dla Twojego zdrowia.

3. Powiedz „NIE”

Daj jasno do zrozumienia sprawcy molestowania, że nie akceptujesz takiego zachowania. Jeżeli nie wyrazisz sprzeciwu wobec osoby, która Cię molestuje, w sądzie nie będziesz mogła/mógł skutecznie dochodzić swoich praw.

Powiedz sprawcy, że nie zyczysz sobie podobnych uwag albo gestów. Nazwij lub opisz czyjeś naganne zachowanie.

- Nie udawaj, że nie rozumiesz zachowania. Staraj się jasno wyrażać swoje uczucia.
- Nie ignoruj czyjegoś naganego zachowania w nadziei, że ustanie. Ignorowanie molestowania, zwłaszcza molestowania seksualnego, jest często interpretowane, jako przyzwolenie.
- Rozmawiaj z innymi. Prawdopodobnie nie jesteś jedyną osobą, która spotyka się z molestowaniem seksualnym ze strony danego sprawcy.

4. ZŁÓŻ SKARGĘ

DO PRZEŁOŻONEGO/ PRACODAWCY

Jeśli sytuacja nie ustaje, a metody nieformalne – takie jak przedstawione wyżej – nie pomagają przerwać molestowania seksualnego, poinformuj o tym przełożonego lub pracodawcę – na piśmie. Poproś o potwierdzenie wpływu skargi lub zachowaj jej kopię. Może ci się przydać, jeśli sprawa trafi do sądu. A jeśli molestującym jest pracodawca – przede wszystkim złóż skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Możesz się również zwrócić do prokuratora z zawiadomieniem o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, a także złożyć pozew do sądu.

DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Jeśli sprawcą molestowania jest pracodawca lub współpracownik, a skarga do przełożonego lub pracodawcy na współpracownika nie przyniosła rezultatów, należy złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 18⁴ § 1 Kodeksu pracy, Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy i może przeprowadzić kontrolę w zakładzie pracy, w którym doszło do naruszenia praw pracowniczych. Pracownicy Inspekcji Pracy udzielą ci informacji, jakie środki prawne możesz zastosować, gdy padniesz ofiarą molestowania, a jeśli zdecydujesz się wystąpić do sądu, wyjaśnią jak należy napisać pozew.

Skargę do Państwowej Inspekcji Pracy możesz złożyć osobiście, drogą mailową albo za pośrednictwem poczty. Nie bój się – złożenie skargi niczym Ci nie grozi, gdyż obowiązkiem inspektora pracy jest zachowanie w tajemnicy danych skarżącego.

Jeżeli wyniki kontroli potwierdzą twoje zarzuty, inspektor pracy może skierować do pracodawcy pismo, w którym będzie wnioskował o usunięcie stwierdzonych naruszeń, a także o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych molestowania seksualnego.

5. ZBIERAJ DOWODY

Zachowaj wszystkie możliwe dowody świadczące o tym, że pracodawca, przełożony lub współpracownicy dopuszczali się molestowania.

- Rób notatki, nie kasuj sms-ów, zachowuj e-maile lub ich wydruki, rozważ możliwość nagrywania rozmów, zwróć uwagę kolegom i koleżankom z pracy, aby czujniej obserwowali zachowania tej osoby – zeznania współpracowników mogą również być dowodem w sądzie. Jeżeli ucierpiałś/ ucierpiałaś w skutek molestowania seksualnego na zdrowiu, koniecznie pójdz do lekarza lub psychologa. Pamiętaj, że dokumentacja z tych wizyt może być bardzo ważnym dowodem świadczącym o powstaniu rozstroju zdrowia na skutek działań sprawcy.
- Przekonaj lub spróbuj przekonać współpracowników do zeznawania. Jest to jeden z najskuteczniejszych środków dowodowych. Świadcami w twojej sprawie mogą być

także koledzy lub koleżanki z pracy, członkowie rodziny, przyjaciele lub znajomi. Ich zeznania mogą mieć kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

- Sprawca prawdopodobnie będzie starał się przed sądem zbagatelizować całą sytuację. Im więcej dowodów przedstawiś, tym skuteczniejsze będzie odpieranie argumentów drugiej strony.

6. Możesz zwrócić się również o pomoc do **ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**, a także do instytucji rządowych i samorządowych oraz **ORGANIZACJI pozarządowych**. Masz prawo, aby przedstawiciel związku reprezentował cię w sądzie. Związki zawodowe mogą umożliwić ci kontakt z prawnikami, którzy doradzą w sprawach z zakresu prawa pracy. Możesz też skorzystać ze stron internetowych oferujących darmowe porady prawne, możesz tam uzyskać pomoc m.in. w napisaniu pozwu do sądu.

7. Jeżeli powyższe rozwiązania nie przyniosą oczekiwanych skutków, **zwróć się do PROKURATORA** z zawiadomieniem o podejrzeniu popełnienia przestępstwa lub złóż **POZEW DO SĄDU**. Przysługuje ci prawo wystąpienia na drogę sądową zarówno w procesie karnym, jak i cywilnym. Roszczeń z zakresu prawa pracy możesz dochodzić przed sądem pracy.

- Pozew składasz do sądu rejonowego właściwego siedzibie miejsca pracy pozwanego (czyli sprawcy), lub do sądu w okręgu, gdzie znajduje się zakład pracy. Pozew składa się bez konieczności płacenia kosztów sądowych. Jeśli cię nie stać na swojego pełnomocnika, możesz starać się o nieodpłatne ustanowienie adwokata lub radcy prawnego, który ci pomoże przed sądem. Pozew składasz w 3 egzemplarzach. Pozew możesz zanieść osobiście lub wysłać listem poleconym zachowując dowód nadania. Załącz zgromadzone dowody.

Występując do sądu – PAMIĘTAJ!

1. W sądzie prawo jest po stronie molestowanego pracownika.
2. To pracodawca i sprawca muszą wykazać, że nie doszło do sytuacji noszącej znamiona molestowania lub że skutecznie zareagował na skargi pracownika.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność karną również wtedy, gdy to nie on molestował, ale dopuścił do tego rodzaju patologii w podległym sobie miejscu pracy. W świetle art. 218 § 1 kodeksu karnego osobie wykonującej czynności w sprawach z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, która złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika, grozi grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do dwóch lat. Uporczywym, a nawet złośliwym naruszeniem prawa pracownika

jest np. tolerowanie w firmie oznak dyskryminacji ze względu na płeć czy przymykanie oczu na molestowanie seksualne.

Jesteś ofiarą molestowania – MASZ PRAWO:

1. Żądać zaprzestania działań będących molestowaniem.

Stosownie do art. 24 Kodeksu cywilnego, jako osoba, której dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, możesz żądać zaniechania tego działania.

2. Żądać usunięcia skutków naruszenia.

W razie dokonanego naruszenia możesz 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.

3. Żądania odszkodowania od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i/lub zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

- Jak stanowi art. 18^{3d} **Kodeksu pracy**, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.
- Na zasadach przewidzianych w **Kodeksie cywilnym** możesz również żądać zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, a jeśli skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, możesz żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

PAMIĘTAJ! Skorzystanie z prawa do dochodzenia odszkodowania i z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być przyczyną gorszego traktowania przez pracodawcę. Pracodawca nie może za to wypowiedzieć stosunku pracy lub rozwiązać go bez wypowiedzenia (art. 18^{3e} Kodeksu pracy).

Jesteś świadkiem molestowania? Bądź solidarny.

Osoba, która doświadcza molestowania seksualnego znajduje się często w ogromnym stresie i odczuwa lęk. Wsparcie osób z najbliższego otoczenia, kolegów i koleżanek z pracy, jest w takiej sytuacji ogromnie ważne i pomaga przerwać patologiczne zjawisko. Jeżeli widzisz, że osoba z Twojego otoczenia doświadcza molestowania seksualnego,

ZAREAGUJ:

1. zwróć uwagę osobie, która molestuje, że to, co robi, jest molestowaniem i nie ma prawa mieć miejsca,
2. porozmawiaj z osobą, która doświadcza molestowania, daj jej tę publikację i powiedz, że w razie potrzeby możesz być świadkiem w sprawie,
3. porozmawiaj z innymi osobami w pracy o tym, co się dzieje.

PAMIĘTAJ!

Udzielenie jakakolwiek formy wsparcia pracownika korzystającego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez innego pracownika, także nie może być przyczyną gorszego traktowania przez pracodawcę.

Jeżeli nie jesteś pewien, czy zachowanie, które obserwujesz, jest molestowaniem, spytaj siebie, czy chciałbyś/ chciałabyś, żeby tak była traktowana Twoja córka czy, jeśli jesteś mężczyzną, żona. Jeżeli nie zareagujesz, następną ofiarą molestowania seksualnego może być bliska Ci osoba. Według raportu sekretarza generalnego ONZ z 2006 r. molestowania seksualnego w miejscu pracy doświadcza w Europie. 40 do 50% kobiet.

Opracowanie: Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w konsultacji z prof. Zbigniewem Izdebskim i adwokatem Andrzejem Rogoyskim.

W przypadku cytowania należy umieścić przypis: *Powiedz NIE molestowaniu seksualnemu w pracy*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, Warszawa, 2009 r.

O fachową pomoc lub poradę prawną możesz się zwrócić do:

Centrum Praw Kobiet

oddział w Warszawie:

ul. Wilcza 60 lok. 19

00-679 Warszawa

tel./fax. (022) 652 01 17

e-mail: temida@cpk.org.pl

www.cpk.org.pl

CPK oddział w Gdańsku:

ul. Gen. De Gaulle'a 1b/15

80-261 Gdańsk

tel.: (058) 341 79 15

e-mail: cpk_gdansk@cpk.org.pl

CPK oddział w Łodzi:

ul. Piotrkowska 115

90-430 Łódź

tel.: (042) 633 34 04

e-mail:cpk@cpk.lodz.pl

www.cpk.lodz.pl

CPK oddział we Wrocławiu:

ul. Ruska 46B pokój 208

50-079 Wrocław

tel.: (0-71) 358-08-74

e-mail:cpk.wroclaw@neostrada.pl

www.cpk.wroclaw.pl