



Przemoc i napa- stowanie na tle seksualnym w zakładach pracy

ASÍ, BHM, BSRB, KÍ,
Biuro do spraw równości
Zarząd do spraw równość



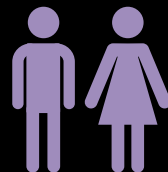
Wszyscy mamy prawo do tego, aby otoczenie w naszej pracy reprezentowało szacunek w kontaktach międzyludzkich, co oznacza ochronę przed napastowaniem seksualnym, przemocą seksualną oraz inną przemocą w zakładach pracy. Takie zachowanie jest zarówno łamaniem prawa jak również podstaw moralności. Powyższe dotyczy zachowania pracodawców, pracowników oraz innych osób, z którymi pracownik jest w kontakcie w związku z zakresem swoich obowiązków.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznego otoczenia pracy, gdzie napastowanie lub przemoc nie będą miały miejsca. Pracodawcy powinni również poinformować w bardzo wyraźny sposób wszystkich pracowników, że takie zachowanie nie będzie tolerowane. Pracownik, który sam doświadczył przemocy lub molestowania jak również zauważył takie zachowanie w stosunku do innych osób, powinien natychmiast zgłosić to do pracodawcy lub pracownika ochrony i kontroli pracy.

Poniżej mowa będzie o tym, co to jest napastowanie i przemoc seksualna oraz inna przemoc w miejscu pracy. Nazwane zostanie zachowanie zaliczające się do przemocy i napastowania jak również obowiązki pracodawcy w związku z takim zachowaniem oraz możliwości pracownika, który sam doświadczył przemocy lub napastowania.

Co to jest napastowanie i przemoc seksualna oraz inna przemoc?

Pojęcia te rozpatrywane będą w trzech częściach. Dokładne informacje na ten temat znajdują się w regulaminie i przepisach. Opis powyższych pojęć zbudowano na podstawie przepisów prawnych (*reglugerð*) znajdujących się w przepisach dotyczących ochrony pracy. Według przepisów o równości (*jafnréttislagi*) pierwsze dwa pojęcia opisane są w prawie taki sam sposób, to trzecie inaczej i dokładniej.



Napastowanie seksualne:

Zachowanie na jakie osoba w stosunku do której jest ono stosowane, nie wyraziła zgody, zachowanie mające wpływ na szacunek do tej osoby, stwarzanie niebezpiecznych lub niekorzystnych sytuacji, poniżanie jak również ublizanie.

Przemoc seksualna:

Jakiegokolwiek zachowanie na podłożu seksualnym bez wyrażenia zgody osoby na to narażonej, zachowanie mające na celu obniżenia szacunku do danej osoby, jak również zachowanie, które prowadzi do stwarzania niebezpiecznych lub niekorzystnych, poniżających lub ublizających sytuacji. Zachowanie to może być słowne, znaczące lub/i fizyczne.

Inna przemoc:

Jakiegokolwiek zachowanie, które prowadzi lub może doprowadzić do psychicznych lub fizycznych dolegliwości u osoby na takie zachowanie narażonej, jak również zastraszanie, zmuszanie do czegoś lub pozbawienie wolności bez powodu.

Osoba stosująca przemoc może być różnej płci, tak samo jak osoba narażona na przemoc może być tej samej płci lub innej. Osoba stosująca przemoc może być jedna lub więcej, poszkodowana może być jedna osoba lub więcej, zależnie od sytuacji i przemocy. Zapatrywania i reakcja w miejscu pracy mogą być różne, stosownie do zaistniałych sytuacji. W tabeli poniżej podano przykłady na napastowanie seksualne, przemoc seksualną oraz inną przemoc.



Przykłady napastowania seksualnego, przemocy seksualnej oraz innej przemocy

Słowne

Nacisk wykonanie przystugi seksualnej.

Niestosowne żarty i dokuczanie na podłożu seksualnym, pytania lub docinki.

Pytania o życie intymne lub stosunki seksualne oraz rozpowierzanie plotek na temat seksualnego zachowania innej osoby.

Pytania lub docinki na tle seksualnym dotyczące ubrania lub wyglądu innej osoby.

Niestosowne i/lub ciągle zapraszanie na randkę/spotkanie.

Wymaganie od pracownika ubierania się do pracy w sposób wyrażający zachowanie seksualne.

Znaczące

Niestosowny kontakt wzrokowy lub inne zachowanie na podłożu seksualnym wskazujące na próby porozumienia.

Gwizdanie na osobę prześladowaną.

Pokazywanie lub wysyłanie materiałów o podłożu seksualnym, np: SMS, mail lub inną elektroniczną drogą kontaktu społecznego.

Wywieszanie plakatów, kalendarzy lub zdjęć, które zawierają materiały na podłożu seksualnym w celu poniżenia osób płci przeciwnej.

Fizyczne

Gwałt lub próba przemocy seksualnej.

Potrząsanie, uderzenie, kopanie, gryzienie, klapsy.

Niestosowne uściski i przytulanie, pocałunki, poklapywanie lub głaskanie.

Wchodzenie w przestrzeń osobistą osoby, np: wieszanie się na ramieniu innej osoby, obejmowanie. Takie zachowanie jest niedopuszczalne.

Niestosowne dotykanie, łapanie i macanie.

Ponad połowa kobiet i około 25% mężczyzn pracujących w przedsiębiorstwach lub zakładach usługowych na Islandii było napastowanych lub molestowanych seksualnie. Kobiety nie czują się bezpieczne w miejscach pracy po takich przeżyciach. (Badanie SGS i RIKK).

Odpowiedzialność pracodawcy – zapobieganie i reakcja

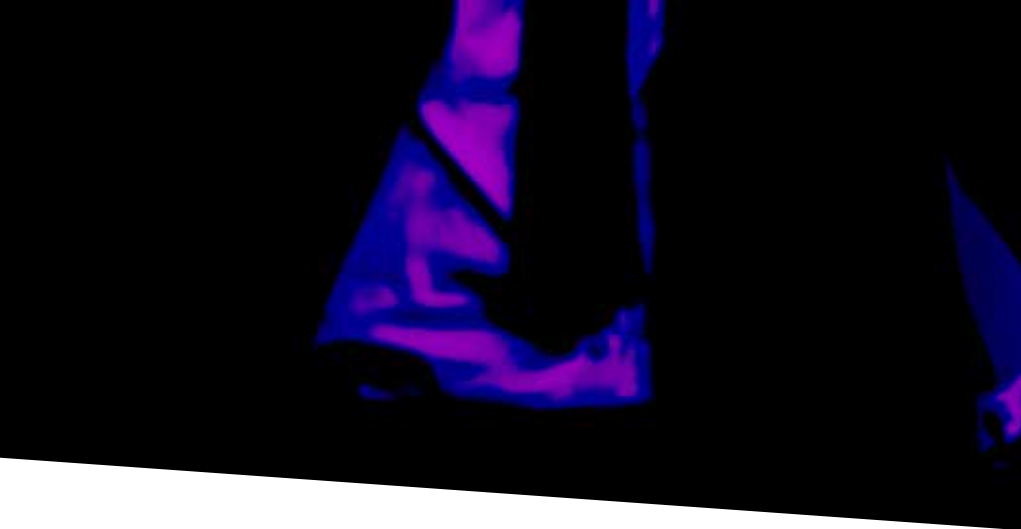
Plan bezpieczeństwa i zdrowego otoczenia w miejscu pracy

Pracodawca ma obowiązek dokonania pisemnego planu bezpieczeństwa i zdrowego otoczenia w miejscu pracy. Plan taki powinien zawierać ocenę niebezpieczeństwa oraz sposób zapewnienia zdrowych warunków pracy. Ocena niebezpieczeństwa to między innymi prawdopodobieństwo tego, czy pracownik narażony będzie na napastowanie i przemoc seksualną oraz inną przemoc w miejscu swojej pracy.

W związku z planem na temat zdrowego otoczenia w miejscu pracy należy zrobić również plan zapobiegania niebezpieczeństwom, w którym podaje się sposoby na zapobieganie napastowaniu i przemocy seksualnej oraz innej przemocy w miejscu pracy. Również to, w jaki sposób reagować na takie zachowanie oraz co zrobić, aby podobne zachowanie się nie powtórzyło w przyszłości. Należy także podać czynności jakie zostaną wykonane w przypadku potwierdzenia napastowania lub przemocy seksualnej oraz innej przemocy, jak również w przypadku, kiedy przemoc nie została udowodniona.

Reakcja pracodawcy

Pracodawca ma obowiązek reagować natychmiast na jakiegokolwiek skargi lub wskazówki o molestowaniu lub przemocy, również wtedy, jeżeli zauważy sam takie



lub podobne zachowanie w miejscu pracy. Pracodawca powinien we współpracy z osobą zajmującą się kontrolą pracy w zakładzie lub osobą z zewnątrz, ocenić zaistniałą sytuację. Pracodawca musi zapewnić to, aby każda osoba napastowana lub podejrzana o napastowanie lub przemoc, miała możliwość na wypowiedzenie się na temat sprawy. Rozmowa z tymi ludźmi powinna być przeprowadzona indywidualnie. Pracodawca ma za zadanie zapewnić spokój i bezpieczeństwo w miejscu pracy do chwili rozwiązania sprawy oraz przekazywanie informacji do wszystkich osób zainteresowanych.

Skarga do pracodawcy

Pracownik napastowany seksualnie lub wobec którego stosowana jest jakakolwiek przemoc oraz wtedy, kiedy jest świadkiem takiej przemocy lub podejrzenia o nią, powinien natychmiast poinformować o tym swego pracodawcę lub osobę zajmującą się kontrolą pracy w danym przedsiębiorstwie. W przypadku, kiedy skarga lub zażalenie dotyczy osoby samego pracodawcy, powinno się to zgłosić na najbliższego przełożonego lub osoby zasiadającej w zarządzie firmy, jeśli taki zarząd istnieje.

Okolo połowy wszystkich kobiet na rynku pracy było napastowanych seksualnie. Są to dane podane w raporcie wydanym przez zrzeszenie związków zawodowych.



W przypadku potwierdzenia podejrzenia o napastowanie seksualne, przemoc seksualną lub inną przemoc w zakładzie pracy, w czasie obecnym lub przeszłym, pracodawca ma obowiązek zastosować plan działania w celu zatrzymania powyższego zachowania oraz zapewnić to, aby do takiego zachowania nie doszło ponownie. Jeżeli okaże się, że napastowanie lub przemoc nigdy nie miało miejsca, pracodawca powinien również podjąć odpowiednie kroki, zgodnie z planem podanym powyżej.



Jeśli pracodawca uważa, iż z jego strony sprawa została zamknięta, powinien o tym poinformować osoby zainteresowane, jak również pracownika do spraw kontroli pracy w zakładzie. Jeżeli któraś z osób poprosi o wydanie takiego oświadczenia na piśmie, pracodawca musi się do tej prośby zastosować nie później, aniżeli sześć miesięcy po zakończeniu sprawy i wydaniu informacji słownej.



Konsekwencje

Konsekwencje napastowania i przemocy seksualnej oraz innej przemocy mogą być różnorodne, zarówno dla osób poszkodowanych, zakładów pracy oraz całego społeczeństwa.

Socjalne

- Brak równości
- Różnice płacowe
- Zwiększone wydatki na usługi socjalne
- Zwiększenie kosztów leczenia i leków
- Zmniejszona produkcja krajowa

W miejscu pracy

- Choroba i nieobecności
- Zwiększenie rotacji pracowników
- Pomniejszenie produkcji
- Nieodpowiednia atmosfera w pracy i niezadowolenie
- Brak zainteresowania pracą oraz negatywny wpływ na dobre imię (reputację)

Indywidualne

- Słabe zdrowie psychiczne i fizyczne
- Stres i depresja
- Niska samoocena
- Wstyd i poniżenie
- Zdenerwowanie i złość
- Niezadowolenie z pracy
- Utrata dochodów

Ochrona zatrudnienia pracowników

W przepisach na temat równouprawnienia mówi się o ochronie zatrudnienia pracownika, który zgodnie z prawem i przepisami złożył zażalenie lub skargę dotyczącą molestowania

Okolo 5% osób napastowanych seksualnie w Norwegii nigdy nie powróciło do pracy po tym.

lub przemocy seksualnej oraz innej przemocy w miejscu pracy. Pracodawca ma obowiązek zapewnienia tego, aby pracownik miał zagwarantowane bezpieczeństwo, nie był traktowany niesprawiedliwie w sprawach dotyczących wynagrodzenia lub wyników w pracy. Pracownikowi nie wolno wypowiedzieć pracy za złożenie skargi lub zażalenia. Ochrona zatrudnienia trwa przez jeden rok od chwili wystąpienia ze skargą lub zażaleniem

Możliwości osób wobec których stosowane jest napastowanie i przemoc seksualna oraz inna przemoc w zakładzie pracy

TZwiązki zawodowe oraz inne placówki państwowe mogą udzielić pracownikom informacji, porad i pomocy, dotyczących napastowania i przemocy seksualnej oraz innej przemocy w miejscu pracy.

Związki zawodowe

Głównym zadaniem związków zawodowych jest zapewnienie swoim członkom równych praw na rynku pracy i dbanie o ich dobro. Dotyczy to pomocy lub porad, między innymi w przypadku stosowania przemocy lub molestowania seksualnego oraz innej przemocy w zakładach pracy.



Kontrola pracy

Vinnueftirlitið (biuro d/s kontroli pracy) jest jednostką prowadzącą kontrole w zakładach pracy, dotyczące przestrzegania przepisów ochrony praw oraz regulaminu związanego z mobbingiem, molestowaniem seksualnym, przemocą seksualną oraz inną przemocą w zakładach pracy. Zadaniem *Vinnueftirlitið* nie jest wydawanie opinii na temat tego, czy zachowanie w miejscu pracy ma podłoże seksualne lub czy doszło do innej przemocy. Zadaniem biura kontroli jest zapewnienie tego, aby pracodawca wypełnił swoje obowiązki zgodnie z planem bezpieczeństwa oraz zapobiegania. (zobacz powyżej).

Biuro d/s równości płci

Jafnréttisstofa (biuro d/s równości płci) zajmuje się kontrolą przestrzegania praw o równości, nauczaniem, przekazywaniem informacji oraz udzielaniem porad związanych z przepisami dotyczącymi równości płci. Biuro to współpracuje również z innymi, którzy specjalnie zainteresowani są zapobieganiem łamania prawa o równości płci. *Jafnréttisstofa* ma za zadanie obserwowanie tego czy przedsiębiorstwa lub zakłady, w których pracuje powyżej 25 pracowników w skali rocznej mają ustalony plan przestrzegania praw równości. W takim planie powinna zostać podana odpowiedzialność pracodawcy za zapobieganie przemocy seksualnej, napastowania seksualnego lub innej przemocy w miejscu pracy. Jeżeli *Jafnréttisstofa* podejrzewa, iż w zakładzie pracy, przedsiębiorstwie lub placówce socjalnej doszło do złamania prawa, może wystąpić do komisji d/s równości o zajęcie się daną sprawą, jak również ma prawo do otrzymania potrzebnych informacji i dokumentów związanych ze sprawą.



Komisja d/s równości

Zadaniem komisji d/s równości (*kærunefndar jafnréttismála*) jest rozpatrywanie spraw oraz wydawanie decyzji pisemnych na temat tego czy prawo o równości zostało złamane czy nie. Osoby prywatne, przedsiębiorstwa, zakłady pracy i placówki socjalne mają prawo do wystąpienia do komisji d/s równości z prośbą o wydanie swojej opinii. Decyzja i wyniki komisji d/s równości są prawomocne i dlatego pracodawca musi się zastosować do takiej decyzji i podjąć wymagane kroki w danej sprawie. Jeżeli pracodawca nie zgadza się decyzją, powinien w odpowiednim terminie skierować sprawę na drogę sądową.

Policja

Wszystkie sprawy związane z napastowaniem seksualnym, przemocą seksualną oraz inną przemocą można zaskarżyć do policji (*lögreglu*) na podstawie przepisów i regulaminu ogólnego kodeksu karnego (*almennum hegningarlögum*). W przypadku takich spraw oskarżenie dotyczy konkretnej osoby stosującej wyżej wymienione zachowanie, nie pracodawcy. Za napastowanie seksualne według przepisów ogólnego kodeksu karnego, może grozić do dwóch lat więzienia. Przepisy dokładnie określają poważne przypadki molestowania. Może to być: głaskanie, dotykanie lub macanie narządów płciowych oraz piersi innej osoby, tak samo przez ubranie jak i pod nim oraz zachowanie znaczące lub słowne, które ma na celu wielokrotne obrażanie drugiej osoby lub jej zastraszanie.



2018

