

Rozmowy o dyskryminacji. Odc. 8. Molestowanie seksualne to forma dyskryminacji

Rozmowy o dyskryminacji Podcast Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.

Dorota Dudek: Serdecznie witam w kolejnym odcinku podcastu Rozmowy o dyskryminacji Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Z tej strony Dorota Dudek, adwokatka, członkini Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego a ze mną jest moja koleżanka z organizacji, Karolina Kędziora, również członkini zarządu PTPA, prawniczka z ogromnym doświadczeniem praktycznym, wielokrotna reprezentantka osób, które doświadczają dyskryminacji, reprezentantka przed sądami, ale także przed pracodawcami, edukatorka, trenerka, antydyskryminacyjna osoba, która o dyskryminacji wie dużo, z bardzo różnych stron i z bardzo różnych aspektów może dzisiaj się wypowiedzieć. Cześć Karolina.

Karolina Kędziora: Cześć.

Dorota Dudek: Molestowanie seksualne to jest nadal duży problem w Polsce?

Karolina Kędziora: Wciąż pod dywanem. To jest temat oczywiście obecny, dużo bardziej niż jeszcze kilka lat temu, ale wciąż ilość spraw, które trafiają do sądu nie odzwierciedla skali zjawiska. Natomiast w praktyce na przykład postępowań wewnętrznych w miejscu pracy jest ich dużo więcej właśnie z zarzutem molestowania. Wiem to jako osoba, która jest zapraszana jako ekspertka zewnętrzna do takich komisji. To jest chociażby moja taka obserwacja z racji tej aktywności.

Kobiety, bo to dotyczy przede wszystkim kobiet, zgłaszają często nawet nie w pojedynkę, w kilka osób skargi do pracodawców. Oczywiście temat molestowania seksualnego to nie tylko kwestia miejsca pracy, to również kwestia usług, to również kwestia kształcenia zawodowego, studiowania, chodzenia do szkoły. Tam wszędzie to zjawisko występuje, chociaż najczęściej mówi się i najwięcej spraw, które trafiają do naszej organizacji, dotyczą miejsca pracy. Myślę, że tutaj ta świadomość społeczna w ogóle, że można o tym mówić, że prawo tego zakazuje jest po prostu największa.

Dorota Dudek: A czy w Twoim doświadczeniu to później znajduje również odzwierciedlenie na wokandzie? To znaczy czy w sądach, gdybyśmy chciały nałożyć taki filtr, że sprawa dotyczy molestowania seksualnego, to najczęściej są to sprawy pracownicze?

Karolina Kędziora: W ogóle takich spraw jest bardzo niewiele, ale jeżeli są, to one dotyczą właśnie środowiska pracy. Powiedz, jak wygląda ochrona przed molestowaniem seksualnym w Polsce? Gdzie molestowanie seksualne jest zapisane jako coś zakazanego, na przykład w miejscu pracy? W Kodeksie Pracy rzecz jasna, ale też odnośnie osób, które nie mają umowy o pracę, tylko na przykład umowy cywilnoprawne, B2B.

Tutaj ochronę szukamy w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. I ta definicja właściwie brzmi tak samo, jakies są drobiazgi, ale to nie zmienia sensu tego przepisu, który mówi o tym, że jest to forma dyskryminacji ze

względu na płeć, która przejawia się poprzez niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie zastraszającej wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowania te mogą składać się zachowania fizyczne, werbalne, pozawerbalne.

I ta definicja, tak jak powiedziałam, kluczowe w tej definicji jest to, że chodzi o niepożądane zachowania, czyli osoba, która doświadcza tego zachowania w jakiegokolwiek formie czytelnej dla otoczenia musi zgłosić sprzeciw. Nie ma innego miejsca, gdzie wprost byłaby mowa o molestowaniu seksualnym. Oczywiście w kodeksie karnym są zachowania, które się do tego obszaru odnoszą, ale tam mówimy o zachowaniach, które mają taki charakter, a nie ma tam wprost wskazanego molestowania seksualnego jako takiego.

Dorota Dudek: W trakcie szkoleń osoby bywają zaskoczone tym, że molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji. Przeczytałaś, bo często posługujesz się tą definicją, przeczytałaś taką definicję prawną i wspomniałaś o tym, że to mogą być zachowania werbalne, pozawerbalne. Mam poczucie, że pokutuje takie przekonanie, że molestowanie seksualne to muszą być zachowania polegające na przekraczaniu granic fizycznych, związane z dotykiem, z doprowadzaniem do różnych czynności. Jak to jest w praktyce? Czy to tylko jest molestowanie seksualne?

Karolina Kędzióra: Tutaj już mamy też orzecznictwo w tym temacie. To są też różnego rodzaju badania, które to potwierdzają. To są też informacje z instytucji międzynarodowych, czym molestowanie seksualne może być.

Zdecydowanie to nie są tylko zachowania fizyczne, to są również takie zachowania, które powszechnie tolerujemy niestety wciąż. Takie jak opowiadanie żartów, ale też wysyłanie wiadomości o zabarwieniu erotycznym. To jest nawet takie niepokojące spojrzenie, mlaskanie, komentowanie wyglądu.

Czyli takie sytuacje, które mimo tego, że powodują dyskomfort u wielu osób, jednak również te same osoby są przekonane, że z tym się nie da nic zrobić. Że tak to jest i jakkolwiek opór tutaj nie ma sensu, a z pewnością pracodawca nas nie wesprze, jak zgłosimy tego typu skargę. Chociaż to oczywiście powoli się zmienia.

Oczekiwania społeczne są coraz większe, żeby reagować na tego typu zachowania. Młode kobiety, bo myślę, że tu głównie o nich mówimy, one też najczęściej doświadczają molestowania seksualnego. One coraz częściej stawiają granice, jasno komunikują sobie, nie życzą różnych sytuacji, co zresztą generuje wiele konfliktów w miejscu pracy, gdzie starszej generacji pracownicy są zaskoczeni, zdziwieni, uważają to za nadmiarowe.

To też jest ciekawe zderzenie różnych pokoleń, bo na tym temacie molestowania seksualnego bardzo wyraźnie widać, jak się różnimy i jak w krótkim czasie podejście społeczeństwa do tematu się zmieniło.

Dorota Dudek: A to ma jakieś znaczenie? To ma jakieś znaczenie, że ktoś jest osobą z innego pokolenia? Że w czasach tej osoby, kiedy ona zaczynała pracę, to takie żarty albo takie zachowania były standardem?

Karolina Kędziora: Z jednej strony ma to znaczenie, bo ja rozumiem zwyczajnie po ludzku, że mieć może, ale z drugiej strony każdy pracodawca, czy każda uczelnia, która prowadzi edukację, ma obowiązek też kształtowania zasad współżycia społecznego w tej przestrzeni i przeciwdziałania takim patologiom, jak molestowania seksualne. Więc te podmioty odpowiadają za to, żeby przekazać jasny komunikat wszystkim pracownikom, bez względu na to, do jakiego pokolenia należą, że tutaj tak się nie zachowujemy, tu pewnych rzeczy robić nie można.

Tu nie tylko nie można poklepać koleżanki, ale też nie można jej opowiadać o charakterze seksualnym żartów. I tutaj taki pracownik, który nawet ma pewien zgrzyt i myśli sobie, o Boże, to jest przesada, kiedyś nikt nie robił tutaj takich problemów, dostanie ten komunikat i to już będzie jego odpowiedzialność, czy się do tego dostosuje, bądź nie. Świadomy tego, że mogą go spotkać negatywne konsekwencje, jeśli będzie chciał robić tak, jak to robił 20 lat temu, czy jeszcze 10 lat temu.

Dorota Dudek: A jakby sprawa trafiła już do sądu - a na takich etapach również molestowaniu seksualnemu się przyglądałaś - jakby ktoś poskarżył się już do sądu. To takie tłumaczenie, że ktoś jest osobą z innego pokolenia, albo że to jest taki cięty żart? Taki urok. Mam ochotę powiedzieć pana profesora, bo często słyszymy o molestowaniu na uczelniach i słyszymy, że właśnie jest to osoba tak zwanej starej daty, sąd to w ogóle będzie obchodziło?

Karolina Kędziora: To już z definicji wynika, że to nie powinno mieć żadnego znaczenia. Liczy się skutek. Tutaj sądy nie badają intencji, czy ktoś chciał, nie chciał, niechcący przypadkiem. Liczy się to, że dochodzi do naruszenia godności osoby, która tego doświadcza, która się temu sprzeciwiała i wyrażała to, że jej się to nie podoba. No tak, oczywiście jest to wyzwanie, bo też myślę sobie o tym, że tych spraw w sądach jest wciąż niewiele.

Wciąż osoby, które zgłaszają skargi, rzadko się decydują na formalną drogę. Często też sygnalizują to w formie anonimowej, bo to też o tym pracodawcy mi mówią, że dostają skargi na molestowanie anonimowe i wtedy trudno im jakoś coś, przedsięwziąć jakieś działania, no bo też osoba, której stawiamy zarzut, musi mieć możliwość jakichś podania kontrargumentów, że np. tak nie było, albo że ma świadków, że było inaczej.

Więc to jest pewne takie wyzwanie społeczne tego, żeby nie traktować sygnalizowania nieprawidłowości jako nadmiarowych, ale też żeby pracodawcy dbali o to, żeby pracownicy czuli się bezpiecznie, żeby móc takie skargi składać. Ale też myślę sobie, że można tutaj o parę rzeczy zadbać, żeby trudniej było pracodawcy zamieść sprawę pod dywan. Myślę sobie, że nawet nagranie osoby, która komunikuje się w niewłaściwy sposób, ma szansę, mimo tego, że nagrywana będzie bez zgody osoby, która jest nagrywana być wziętej jako dowód w takim postępowaniu wewnętrznym czy sądowym, ponieważ tutaj to dobro ratowane do niebycia molestowaną seksualną wydaje się, że jest ważniejsze od tego, że ktoś po prostu nie wiedział, że został nagrany.

A to może być czasami jedyna droga, żeby coś z tym zrobić. To jest też poradzenie sobie z często pojawiającym się wstydem, jak się doświadcza tego typu sytuacji i rozmawianie o tym, co mnie spotkało. Wtedy mamy świadków, osoby, które mogą relacjonować, że tak, te

dwa miesiące temu osoba mówiła mi, że spotkała ją coś takiego, czuła się niekomfortowo, poświadczam.

To też bardzo rekomenduję komunikowanie się na piśmie, czyli wysłanie maila do osoby, która zachowała się niestosownie, że sobie tego nie życzę, że to mi się nie podobało, że to było niewłaściwe. I nawet jeżeli osoba nie odpowie na taką wiadomość, to my mamy ślad tego, że coś było na rzeczy oraz ten brak odpowiedzi też będzie o czymś świadczył. To będzie też prośenie o wsparcie kolegę, koleżankę, żeby na spotkania z daną osobą nigdy nie pojawiała się sama. Można tutaj działać w taki sposób, który będzie zabezpieczał naszą sytuację w okolicznościach poczucia zagrożenia.

Dorota Dudek: Czyli nie działać w pojedynkę, dbać o to, żeby otaczać się osobami. Na tyle, na ile mamy gotowość zwierzać się też innym osobom, mówić o tym, co się dzieje. Spisywać to, komunikować się, rozważyć możliwość nagrań. To są wszystko rzeczy, które możemy zrobić, kiedy doświadczamy molestowania seksualnego w miejscu pracy.

Karolina Kędzióra: Tak, i na przykład jeżeli jest procedura wewnętrzna, to oczywiście złożenie skargi jest tutaj jak najbardziej pożądane. I to już jest forma pisemna, to zostaje. Więc oczywiście osoby się obawiają często od wetu, albo że ktoś na przykład, kto je molestował jest wysoko sytuowany w organizacji. Ale proszę mi wierzyć, ja nie mogę zagwarantować, że zawsze będzie wszystko jak należy wyglądało, cała procedura. Ale widzę, że firmy traktują temat poważnie. Bardzo obawiają się też kwestii wizerunkowych, żeby nie stracił ten wizerunek. Nie chcemy być firmą kojarzoną z tematem molestowania seksualnego.

Więc widzę, że nawet osoby, które mają bardzo mocną pozycję w organizacji, nawet tracą pracę w sytuacji, kiedy zarzut molestowania seksualnego w wyniku wewnętrznego postępowania zostanie uznany za zasadne.

Dorota Dudek: A z kolei taki odwet dla pracodawcy też może skończyć się źle, prawda? Takie potraktowanie osoby gorzej przez to, że poskarżyła się na takie doświadczenie.

Karolina Kędzióra: To jest też oddzielny przepis, który mówi o zakazie działań odwetowych. Zarówno w sytuacji, kiedy osoba ma umowę o pracę, jak i odnośnie osób, które mają umowę cywilno-prawną czy B2B, odbywają starze praktyki na podstawie ustawy wdrożeniowej, mogą też zaskarżyć do sądu pracodawcy o to, że zastosował działania odwetowe, czyli np. pozbawił awansu albo zwolnił z pracy kogoś, kto sygnalizował, że doświadcza molestowania albo wspierał osobę, która tego molestowania seksualnego doświadcza.

Dorota Dudek: Czyli mówisz, że warto o siebie zadbać, mówisz o tym, że warto gromadzić dowody, z tego co mówisz, rozumiem, nawet jeżeli jeszcze nie mamy gotowości się poskarżyć albo iść z tematem już do sądu. A co ma zrobić osoba, która chce zgłosić, chce zareagować na własne doświadczenie molestowania seksualnego w miejscu pracy, ale okazuje się, że nie ma procedury równościowej, nie ma wewnętrznych procedur, mówiłaś o takich pojęciach. Czy ona ma iść od razu do sądu czy rekomendowałabyś, żeby jednak porozmawiała z pracodawcą o tym, co się dzieje?

Karolina Kędziora: Nie rekomenduję rozmowy, czyli można porozmawiać face to face, ale jednak na piśmie bym to komunikowała mimo wszystko, jednocześnie, tak żeby został ślad. Naprawdę może być tak, że nie ma świadomości osoba zarządzająca o tym, co się dzieje w organizacji, że bezpośrednio przełożona zachowuje się czy przełożona niewłaściwie.

Może nie mieć też świadomości na temat tego, chociaż powinien mieć świadomość, jakie są przepisy i taka informacja na piśmie, w mailu do osoby zarządzającej, to może być coś, co niekoniecznie wywoła odwet i jakieś zagrożenia dla nas, ale sprawi, że sprawa zostanie potraktowana poważnie i zostaną podjęte środki zaradcze. Naprawdę to się zdarza wcale nie tak rzadko.

Dorota Dudek: Osoby, które pracują, osoby, które są zatrudnione, dowiedziały się już od Ciebie, jak gromadzić dowody, czego mogą później dochodzić, jaka jest ścieżka postępowania, to spójrzmy jeszcze proszę w ostatnich minutach naszego spotkania na sytuację pracodawców. Jaki pierwszy krok powinien podjąć pracodawca, żeby zabezpieczyć osoby w swojej organizacji? Co może zrobić, żeby w jego miejscu pracy nie dochodziło do molestowania seksualnego?

Karolina Kędziora: Trzeba zacząć od edukacji, bo oczywiście procedura wewnętrzna, bezpieczna dla pracowników, tutaj długo mogłybyśmy rozmawiać, co to oznacza w praktyce, czyli taka, z której pracownik się nie boi po prostu skorzystać, bo jest dla niego przewidywalna ile trwa, kto rozpatruje skargę i tak dalej. To jest bardzo ważne, ale jednak kluczowa jest edukacja. To znaczy pracowników naprawdę wszystkich trzeba, zaczynając od kadry zarządzającej, przygotować do tego tematu, przeszkolić nie tylko na temat przepisów, ale też świadomościowo o tych mechanizmach dyskryminacji, wykluczenia, co temu towarzyszy, na czym polega nasz przywilej na przykład jako mężczyzn w społeczeństwie albo jako osób, które pracują 40 lat czy 20 lat, a nie pół roku w organizacji.

Dorota Dudek: Z tego, co mówisz, słyszę, że bardzo ważnym punktem wyjścia do dalszych działań jest wiedza i jest świadomość tego, jak dbać o swoje prawa. A jeżeli wy chcecie poszerzać swoją wiedzę i wiedzieć jeszcze więcej, to zapraszamy serdecznie, bo z kolejnym odcinkiem podcastu rozmowy o dyskryminacji, powrócimy do was już niedługo. Karolina Kędziora, radczynie prawna członkini Zarządu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego była moją i waszą gościnią. Dziękuję ci bardzo serdecznie.

Karolina Kędziora: Dziękuję bardzo.

Dorota Dudek: A ten podcast powstał w ramach projektu Masz Prawo do Równego Traktowania. Nieodpłatne poradnictwo prawne i wsparcie psychologiczne dla osób zagrożonych dyskryminacją lub jej doświadczających, który to projekt PTPA realizuje przy współfinansowaniu przez miasto stołeczne Warszawa, za co bardzo serdecznie dziękujemy. Do usłyszenia.