

Co to jest molestowanie seksualne?

Każde zachowanie, które ma charakter seksualny lub odnosi się do Twojej płci i wyrażane jest za pomocą słów (żarty, zawstydzające uwagi, komentarze), w sposób fizyczny (różne próby kontaktu cielesnego: poklepywanie, głaskanie, szczypanie) lub w sposób niewerbalny (rozsyłanie wiadomości o treści seksualnej, wieszanie erotycznych plakatów w miejscu pracy), a **którego nie akceptujesz**, jest **molestowaniem seksualnym**.

Co to oznacza?

Jeżeli jesteś ofiarą molestowania seksualnego, na pewno jest to trudna psychicznie sytuacja, ponieważ wiąże się z poczuciem wstydu i krzywdy. Jeżeli znajdujesz się w takiej sytuacji, pamiętaj, że **to nie Ty powinnaś się wstydzić, tylko sprawca!** To on wykorzystuje swoją pozycję zawodową i siłę, żeby zmusić Cię do różnych zachowań wbrew Twojej woli! Prawo jest po Twojej stronie! **Molestowanie seksualne jest przemocą wobec Ciebie!**

Co możesz zrobić w sytuacji molestowania seksualnego?

W przypadku molestowania seksualnego (podobnie jak dyskryminacji) to nie Ty musisz udowodnić, że byłaś molestowana seksualnie. To pracodawca musi wykazać, że takie zachowania nie miały miejsca w danym zakładzie pracy!

Jeżeli jesteś molestowana, postaraj się zebrać jak najwięcej dowodów (nagrania, SMS-y, „miłosne liściki”), rozmawiaj o tym z innymi osobami w pracy (prawdopodobnie nie jesteś jedyna), napisz oficjalną skargę, szukaj świadków, którzy będą mogli/mogły zeznawać. Jeżeli jesteś świadkiem molestowania seksualnego – przerwij milczenie! Zareaguj! Prawo chroni Cię tak, jak osobę poszkodowaną.

Tak jak w przypadkach dyskryminacji czy mobbingu, poproś o pomoc organizację związkową, organizację kobiecą lub studencką „klinikę prawa”, które pomogą Ci wejść na drogę prawną i zapewnią Ci wsparcie. Sprawy tego typu są zwolnione z opłat lub ich koszty są bardzo niewielkie.

Zarówno w przypadku dyskryminacji, mobbingu jak i molestowania, możesz ubiegać się o odszkodowanie.

Gdzie możesz szukać pomocy i wsparcia?

Państwowa Inspekcja Pracy

Główny Inspektorat Pracy
ul. Krucza 38/42, Warszawa
tel.: 022 420 37 09
kancelaria@gip.pl
www.pip.gov.pl

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad z zakresu prawa pracy, znajdziesz tam również kontakt do Okręgowego Inspektoratu Pracy najbliższej Twojego miejsca zamieszkania.

Stowarzyszenie OPTA

„Od Nowa” - program dla kobiet doświadczających przemocy i mających problemy na rynku pracy
ul. Marszałkowska 85 lok. 34
00-683 Warszawa
tel.: 022 424 09 89
www.opta.org.pl

Fundacja Feminoteka

ul. Warecka 8/91
00-040 Warszawa
tel. 022 826 83 05
www.feminoteka.pl

Centrum Praw Kobiet

ul. Wilcza 60/19
00-679 Warszawa
tel. 022 622 25 17
www.cpk.org.pl

coalition
Karat
gender equality

Publikacja przygotowana przez Koalicję KARAT

Ul. Rakowiecka 39 A/ 14, 02-521 Warszawa
Tel/fax: (48 22) 628 20 03
www.karat.org

Dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne kobiet w super - i hipermarketach



Czy jesteś zadowolona
z warunków i czasu pracy,
z pensji i z atmosfery panującej
w Twoim zakładzie pracy?

Sprawdź, czy nie jesteś dyskryminowana w miejscu pracy:

- Czy byłaś pytana przez pracodawcę o to, czy jesteś mężatką, czy planujesz dziecko, czy jesteś w ciąży?
- Czy czujesz się w pracy niesprawiedliwie traktowana przez pracodawcę/pracodawczynię, ośmieszana przed klientami lub nieszanowana?
- Czy możesz (bez problemu) wziąć urlop „na żądanie”?
- Czy zawsze dostajesz wynagrodzenie za wszystkie godziny i nadgodziny, które przepracowałaś w miesiącu?
- Czy musisz rozładowywać, nosić, układać na półkach towary, które są dla Ciebie za ciężkie, o których wiesz, że ich waga przekracza dopuszczalne dla kobiet normy?
- Czy grafik pracy układany jest przy uwzględnieniu również Twoich potrzeb/próśb/sugestii?
- Czy zdarza Ci się pracować kilka dni pod rząd po 8/12 godzin bez dnia wolnego?
- Czy zdarza/-ło się, że jesteś/byłaś obiektem żartów, drwin, zawstydzających komentarzy lub fizycznych zaczepki o tematyce seksualnej?

Jeżeli na więcej niż jedno pytanie odpowiedziałaś twierdząco, oznacza to, że najprawdopodobniej jesteś dyskryminowana w miejscu pracy.

Praca w supermarkecie jest pracą bardzo często źle wynagradzaną. Pracownicy /pracownicy często nie otrzymują dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny, gdyż pracodawca udziela im najczęściej dni wolnych w dogodnym dla niego terminie. To praca wiążąca się z dużą ilością nadgodzin, praca przez wiele dni pod rząd bez dnia wolnego, na zmiany (w tym w nocy). Grafiki pracy nie uwzględniają potrzeb pracownic/pracowników, często nie można wziąć „urlopu na żądanie”, brakuje przerw na posiłek lub są one niewystarczająco długie, utrudnione jest opuszczenie stanowiska pracy (kasy) w celu załatwienia potrzeb fizjologicznych.

W supermarketach to Ty i inne kobiety stanowicie do 90% załóg sklepów. Wasze warunki pracy są często gorsze niż zatrudnionych tam mężczyzn. Jesteście rzadziej awansowane. Trudno jest Wam pogodzić życie rodzinne i wychowywanie dzieci z wielogodzinną, ciężką pracą, a pracodawca Wam tego nie ułatwia.

Jest wiele złych praktyk stosowanych w sieciach super - i hipermarketów w Polsce, co często powoduje, że prawa pracownicze są tam łamane, a kobiety są dyskryminowane ze względu na płeć, stosowany jest wobec nich mobbing, czy też są molestowane seksualnie.

Co to jest dyskryminacja?

Dyskryminacja to pozbawienie praw, które masz lub nierówne traktowanie w porównaniu z pracownikami/pracownicami, którzy/które są w takiej samej sytuacji (podobny zakres obowiązków, stanowisko) ze względu na Twoją płeć, wiek, rasę, przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną lub przynależność do związku zawodowego. Dyskryminacją jest również przyznanie Ci mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy/pracownice w podobnej sytuacji.

Abys mogła sprawdzić, czy jesteś ofiarą dyskryminacji, możesz przeprowadzić prosty test - „gdyby nie...”. Polega on na zadaniu sobie pytania, czy, gdybyś nie była kobietą (matką, osobą niepełnosprawną, nie należała do związku zawodowego, etc.), to czy byłabyś traktowana w identyczny sposób jak inne osoby w Twoim supermarkecie?

Co to oznacza?

Jeżeli w supermarkecie na stanowisko kasjera/kasjerki przyjmowani są pracownicy-rodzice, Ty lub kobiety, które znasz, możecie być traktowane mniej korzystnie niż mężczyźni. Posiadanie dziecka postrzegane jest jako „obciążenie”, „problem”, ale wyłącznie kobiet. Jeśli, starając się o pracę, jesteś pytana o Twoje plany związane z macierzyństwem albo czy jesteś w ciąży, lub jesteś zmuszana do podpisywania oświadczeń, że nie zajdziesz w ciążę/ nie wyjdiesz za mąż w określonym czasie, **jesteś dyskryminowana ze względu na płeć.**

Twoje plany życiowe i decyzje to Twoja prywatna sprawa!

Pracodawcy przy zatrudnianiu Cię potrzebne są wyłącznie następujące informacje na Twój temat: Twoje imiona, nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, numer PESEL. W niektórych przypadkach dodatkowo podaje się imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci, jeżeli kobieta będzie mogła korzystać ze specjalnych przywilejów związanych z posiadaniem dzieci.

Jeśli wynagrodzenie, które otrzymujesz, jest niższe, niż wynagrodzenie mężczyzny za tę samą pracę, **jesteś dyskryminowana ze względu na płeć.**

Jeżeli nie uzyskujesz awansu, masz ograniczony dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje dlatego, że jesteś kobietą, **jesteś dyskryminowana ze względu na płeć.**

Masz prawo do dwóch dni urlopu na opiekę nad dzieckiem. W okresie karmienia masz prawo do półgodzinnej przerwy po czterech godzinach pracy, a jeżeli pracujesz dłużej niż sześć godzin, przysługują Ci dwie przerwy na karmienie. Gdy jesteś w ciąży, Twój dobowy wymiar czasu pracy nie może być dłuższy niż osiem godzin, nie możesz pracować w nocy, nie możesz zostać zwolniona przed porodem (jeśli zostałaś zatrudniona na okres próbny dłuższy niż 1 miesiąc lub na czas określony). Jeżeli te i inne prawa określone w kodeksie pracy zostają złamane, **jesteś dyskryminowana ze względu na płeć.**

Co możesz zrobić, gdy uważasz, że jesteś dyskryminowana?

W przypadku dyskryminacji polskie prawo pracy działa na Twoją korzyść. To pracodawca bowiem musi udowodnić przed sądem, że nie doszło do dyskryminacji w miejscu pracy. Koszty procesu przed sądem pracy są albo zwolnione z opłat albo bardzo niewielkie. O pomoc i informacje prawne możesz zwrócić się do związku zawodowego działającego w Twoim zakładzie pracy, Okręgowego Inspektoratu Pracy lub do organizacji kobiecych zajmujących się pomocą prawną i psychologiczną.

Dyskryminacja związana jest z dwoma innymi sposobami naruszania lub ograniczania Twoich praw w miejscu pracy. Te obszary to mobbing i molestowanie seksualne.

Co to jest mobbing?

Mobbing (z angielskiego mob: tłum, motloch, oblegać, szykanować) jest stosowany wobec Ciebie, gdy długotrwale (nie jeden raz, a wg niektórych definicji nawet przez okres dłuższy niż pół roku) jesteś zastraszana i nękana. Osobą, która stosuje mobbing, jest z reguły ktoś, kto zajmuje wyższe niż Ty stanowisko w zakładzie pracy.

Co to oznacza?

Jeśli idziesz do pracy zestresowana nieprzyjemną atmosferą, jeśli kierownictwo sklepu lekceważy Twoje potrzeby, wykorzystuje Cię, obraża, ośmiesz przy innych pracownikach lub klientach sklepu, to znaczy, że stosują wobec Ciebie **mobbing.**

Jeśli próbowałaś upomnieć się o zmianę warunków pracy i atmosfery w pracy i wtedy Twoja sytuacja jeszcze się pogorszyła, spotkałaś się z szykanowaniem, złośliwościami, niekorzystnymi zmianami Twojego grafiku pracy, stanowiska, warunków pracy na jeszcze mniej korzystne, to jest to **mobbing.**

Mobbingiem jest **wielokrotne** wyśmiewanie, ublizanie, groźby, zlecanie prac bez sensu, zadań przekraczających Twoje umiejętności i kompetencje lub zadań poniżej Twoich umiejętności i kompetencji w celu skompromitowania Cię. To również izolowanie i wykluczanie Cię z grupy pracowników. **Mobbing jest formą przemocy.**

Co możesz zrobić, gdy jest stosowany wobec Ciebie mobbing?

Niestety udowodnienie, że stosowany jest wobec Ciebie mobbing, jest trudniejsze, niż udowodnienie, że jesteś dyskryminowana. W przypadku mobbingu to Ty musisz udowodnić przed sądem, że byłaś nękana przez dłuższy okres i że wywołało to negatywne skutki dla Twojego zdrowia lub postrzegania siebie (np. zaniziona samoocena). Jeżeli nie uda Ci się udowodnić przed sądem pracy, że jesteś ofiarą mobbingu, możesz wnieść pozew do sądu cywilnego o naruszenie dóbr osobistych. Pracodawca ma bowiem obowiązek szanować Twoją godność i Twoje cechy osobowe (indywidualność, płeć, przekonania). Naruszenie dóbr osobistych jest łatwiejsze do udowodnienia, ale wiąże się z wyższymi kosztami procesu.