

Molestowanie seksualne i dyskryminacja kobiet *ze względu na płeć*

Baza informacji prawnych
i przydatnych materiałów

Opracowanie:
Krzysztof Kumor
Jan Kozakoszczak
Karolina Kędziora


Molestowanie seksualne i dyskryminacja kobiet *ze względu na płeć*

Baza informacji prawnych
i przydatnych materiałów

Warszawa 2023



Polskie
Towarzystwo Prawa
Antydyskryminacyjnego
PTPA

Island 
Liechtenstein 
Norway  **Active
citizens fund**

Materiał powstał w ramach projektu „Wsparcie dla kobiet doświadczających molestowania seksualnego i innych form dyskryminacji ze względu na płeć”. Projekt finansowany przez Islandię, Liechtenstein, Norwegię z Funduszy EOG w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.

Molestowanie seksualne i dyskryminacja kobiet ze względu na płeć

Baza informacji prawnych i przydatnych materiałów

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2023

Opracowanie / Krzysztof Kumor, Jan Kozakoszczak, Karolina Kędzióra

Skład i oprawa graficzna / Marianna Wybieralska



Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
ul. Szpitalna 5 lok. 6a
00-031 Warszawa
www.ptpa.org.pl

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego prowadzi infolinię pomocową dla kobiet, które doświadczają molestowania seksualnego i innych form dyskryminacji ze względu na płeć.

Jeśli spotkało Cię molestowanie seksualne, na przykład pod postacią:

- niechcianego dotyku lub pocałunków,
- żartów, komentarzy lub wiadomości o charakterze seksualnym,
- natarczywych uwag na temat wyglądu,
- pożądlivych spojrzeń wywołujących dyskomfort i/lub poczucie zagrożenia,
- propozycji odbycia stosunku seksualnego,
- szantażu seksualnego

lub dyskryminacja ze względu na płeć, na przykład pod postacią:

- zwolnienia z pracy z powodu zajścia w ciążę,
- pytań o plany związane z rodzicielstwem w trakcie rekrutacji,
- nierównej płacy,
- blokowania awansu,
- braku możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- degradacji po powrocie z urlopu rodzicielskiego,
- gorszych warunków pracy ze względu na wiek emerytalny

zadzwoń pod numer

+48 739 975 506

a otrzymasz darmową, profesjonalną poradę prawną.

Dowiesz się jakie masz prawa, co możesz zrobić w sytuacji, która Cię spotkała, podpowiemy Ci ścieżki wyjścia z tej sytuacji, opowiemy jak zainicjować proces sądowy lub podpowiemy jaką obrać strategię procesową. Pamiętaj, że telefon jest bezpłatny i do niczego Cię nie zobowiązuje.

Spis treści

Wstęp 5

1. Stan prawny 7

2. Orzecznictwo sądów 26

2.1 Prawo pracy 27

2.2 Prawo cywilne 41

2.3 Prawo karne 45

2.4 Sądownictwo europejskie 49

Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej 49

Orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka 53

3. Raporty 60

4. Inne publikacje i materiały 70

Wstęp

Prawo do równego traktowania to prawo każdego człowieka, niezależnie od tego, czy jest kobietą czy mężczyzną. Oczywiście? Niestety nie dla wszystkich. Potwierdzają to dostępne dane dotyczące chociażby powszechności zjawiska molestowania seksualnego, którego doświadczają przede wszystkim kobiety, dane dotyczące „luki płacowej”, która ilustruje zjawisko niższego wynagradzania kobiet za taką samą pracę, w porównaniu z ich kolegami czy proporcji kobiet do mężczyzn z tytułem profesorskim na uczelniach wyższych. Przykładów jest znacznie więcej, a kwestionowanie tego, że kobiety wciąż w wielu dziedzinach życia, postrzegane są przede wszystkim przez pryzmat swojej płci, zamiast np. wyników czy kompetencji w pracy, to jak zaprzeczanie temu, że istnieje Warszawa, tylko dlatego, że się jej nigdy nie odwiedziło.

Dlatego, zdecydowaliśmy się zrealizować projekt, który za zadanie ma wsparcie kobiet, jako osób znacznie częściej niż mężczyźni doświadczających dyskryminacji i wykluczenia. Przedmiotowa publikacja, przeznaczona jest dla każdej osoby, która chciałaby pozyskać lub pogłębić swoją wiedzę na temat przepisów, które chronią kobiety przed dyskryminacją; tego jakie sprawy najczęściej trafiają do sądów, jakie wyroki zapadają; dostępnych badań, wreszcie w jaki sposób media piszą o dyskryminacji kobiet komentując bieżące wydarzenia na przestrzeni ostatnich lat.

Mamy nadzieję, że publikacja znajdzie praktyczne zastosowanie w pracy profesjonalnych pełnomocniczek i pełnomocników, którzy będą mogli skorzystać z bazy orzecznictwa. Pracodawcom, szczególnie rekomenduję zestawienie przepisów antydyskryminacyjnych, które warto uwzględnić projektując równościową politykę organizacji, ale też publikacje opisujące dobre praktyki wspierania kobiet na rynku pracy. Wyniki badań, mogą stanowić uzasadnienie prowadzenia działań wyrównawczych, np. odnośnie, wspierania kariery naukowej kobiet na uczelniach.

Baza, którą stworzyliśmy zawiera nasze subiektywne zestawienie informacji, które oceniamy jako praktyczne wsparcie w ochronie swoich praw, jak również systemowej pracy na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn.

Serdecznie zapraszam do lektury, życząc nam wszystkim tolerancyjnego i otwartego na różnorodność społeczeństwa.

r.pr. Karolina Kędziora
Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

rozdział 1

Stan prawny

Poniżej zostały przedstawione najważniejsze przepisy dotyczące równości z wybranych aktów prawnych.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

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.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 11¹.

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11².

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³.

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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

§ Art. 18^{3a}

- 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie 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^{3b}

- §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^{3a} § 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) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 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^{3a} § 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^{3a} § 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^{3c}

- §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^{3d}

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}

- §1.** Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.
- §2.** Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
- §3.** Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Dział czwarty Obowiązki pracodawcy i pracownika**Rozdział I** – Obowiązki pracodawcy**Art. 94.**

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, 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,

- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Art. 94¹.

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 94².

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy.

Art. 94³.

- §1.** Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.
- §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.** Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
- §4.** Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
- §5.** Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1.

Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

Art. 2.

1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.
2. Przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

Art. 3.

Ilekczo w ustawie jest mowa o:

- 1) dyskryminacji bezpośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 2) dyskryminacji pośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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;
- 3) molestowaniu – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 4) molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby,

w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

- 5) nierównym traktowaniu – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;
- 6) zasadzie równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;
- 7) usługach – rozumie się przez to usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Art. 4.

Ustawę stosuje się w zakresie:

- 1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- 2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- 4) dostępu i warunków korzystania z:
 - a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,
 - b) zabezpieczenia społecznego,
 - c) opieki zdrowotnej,
 - d) oświaty i szkolnictwa wyższego,
 - e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Art. 5.

Ustawy nie stosuje się do:

- 1) sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;
- 2) treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie

- dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- 3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;
 - 4) usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
 - 5) odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;
 - 6) odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
 - 7) ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;
 - 8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:
 - a) gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,
 - b) polegającego na ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmienne traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć;
 - 9) odmiennego traktowania ze względu na kryterium obywatelstwa, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym, osób fizycznych będących obywatelami państw innych niż państwa członkowskie Unii Europejskiej, państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej.

Rozdział 2

Zasada równego traktowania i środki prawne dla jej ochrony

Art. 6.

Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Art. 7.

Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.

Art. 8.

1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:
 - 1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
 - 2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - 3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
 - 4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.
2. Nie stanowi naruszenia zakazu, o którym mowa w ust. 1, nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach.

Art. 9.

Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania określonego w art. 6, art. 7 i art. 8 ust. 1.

Art. 10.

W zakresie określonym w art. 6, art. 7, art. 8 ust. 1 i art. 9 zakazuje się nierównego traktowania odpowiednio osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie zasady równego traktowania następuje ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków.

Art. 11.

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w art. 1.

Art. 12.

1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.
2. W przypadku naruszeń określonych w art. 10, roszczenie, o którym mowa w art. 13, przysługuje osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie nastąpiło wobec nich.

Art. 13.

1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.
2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.).

Art. 14.

1. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.).
2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.
3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Art. 15.

Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.

Art. 16.

Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

Art. 17.

1. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał.
2. Przepis ust. 1 stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.
3. Do przypadków, o których mowa w ust. 1 i 2, mają zastosowanie przepisy art. 13–15.

Rozdział 3

Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania

Art. 18.

Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Art. 19.

Rzecznik Praw Obywatelskich wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania na zasadach i w trybie określonym w odrębnych przepisach.

Art. 20.

1. Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”, powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów.
2. Pełnomocnik podlega Prezesowi Rady Ministrów.
3. Pełnomocnikiem jest sekretarz stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.
4. Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Art. 21.

1. Do zadań Pełnomocnika należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności

ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną.

2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

- 1) opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;
- 2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;
- 3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;
- 4) dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;
- 5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;
- 6) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;
- 7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

3. Do zadań Pełnomocnika należy także:

- 1) współpraca w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi,
- 2) współpraca w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,
- 3) przedstawianie opinii w sprawie możliwości przystąpienia przez Rzeczpospolitą Polską do umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji – w porozumieniu z właściwymi ministrami.

4. Pełnomocnik może wnosić, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania, w tym programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.

5. Pełnomocnik może inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami.

6. Pełnomocnik może przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240, z późn. zm.), dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.

7. Zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

Art. 22.

Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie:

- 1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania;
- 2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania;
- 3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Art. 23.

Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy, zawierające:

- 1) informację o prowadzonej działalności w zakresie równego traktowania oraz jej wynikach;
- 2) wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania;
- 3) raport z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania, o którym mowa w art. 22.

Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich

Art. 1.

1. Ustanawia się Rzecznika Praw Obywatelskich.
2. Rzecznik Praw Obywatelskich, zwany dalej „Rzecznikiem”, stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w innych aktach normatywnych, w tym również na straży realizacji zasady równego traktowania.

Art. 17b.

Do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, należy również:

- 1) analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób;
- 2) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;
- 3) opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

Art. 19.

1. Rzecznik corocznie informuje Sejm i Senat o swojej działalności oraz o stanie przestrzegania wolności i praw człowieka i obywatela, w tym przekazuje:
 - 1) informację o prowadzonej działalności w obszarze równego traktowania oraz jej wynikach;
 - 2) informację o przestrzeganiu zasady równego traktowania w Rzeczypospolitej Polskiej, przygotowaną w szczególności na podstawie badań, o których mowa w art. 17b pkt 2;
 - 3) wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania.
2. Informacja Rzecznika podawana jest do wiadomości publicznej.
3. Rzecznik może przedkładać Sejmowi i Senatowi określone sprawy wynikające z jego działalności.
4. Rzecznik na wniosek Marszałka Sejmu przedstawia informację lub podejmuje czynności w określonych sprawach.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**Rozdział 5**

Szczególne obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Art. 23a.

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.
3. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2–5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji

Rozdział 3

Programy radiowe i telewizyjne

Art. 16b.

3. Przekaz handlowy nie może:

- 1) naruszać godności ludzkiej;
- 2) zawierać treści dyskryminujących ze względu na rasę, płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną;
- 3) ranić przekonania religijnych lub politycznych;
- 4) zagrażać fizycznemu, psychicznemu lub moralnemu rozwojowi małoletnich;
- 5) sprzyjać zachowaniom zagrażającym zdrowiu, bezpieczeństwu lub ochronie środowiska.

Art. 18.

1. Audycje lub inne przekazy nie mogą propagować działań sprzecznych z prawem, z polską racją stanu oraz postaw i poglądów sprzecznych z moralnością i dobrem społecznym, w szczególności nie mogą zawierać treści nawołujących do nienawiści lub przemocy lub dyskryminujących ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność państwową, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną lub nawołujących do popełnienia przestępstwa o charakterze terrorystycznym

Art. 47h.

Audycje dostarczane w ramach audiowizualnych usług medialnych na żądanie nie mogą zawierać treści nawołujących do nienawiści lub przemocy lub dyskryminujących ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność państwową, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną lub nawołujących do popełnienia przestępstwa o charakterze terrorystycznym.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Art. 121.

1. Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.
3. Tej samej karze podlega, kto, świadcząc usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 lub w art. 18c ust. 2 [prowadząc agencję zatrudnienia], nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową.

Art. 123.

Kto ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

Art. 125.

1. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 119–123, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej

Art. 6.

1. Podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej jest wolne dla każdego na równych prawach, z zachowaniem warunków określonych przepisami prawa.
2. Właściwy organ nie może żądać ani uzależniać swojej decyzji w sprawie podjęcia, wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej przez zainteresowaną osobę od spełnienia przez nią dodatkowych warunków, w szczególności od przedłożenia dokumentów lub ujawnienia danych, nieprzewidzianych przepisami prawa.

Art. 7.

Państwo udziela przedsiębiorcom pomocy publicznej na zasadach i w formach określonych w odrębnych przepisach, z poszanowaniem zasad równości i konkurencji.

Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń

Art. 135.

Kto, zajmując się sprzedażą towarów w przedsiębiorstwie handlu detalicznego lub w przedsiębiorstwie gastronomicznym, ukrywa przed nabywcą towar przeznaczony do sprzedaży lub umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia sprzedaży takiego towaru, podlega karze grzywny.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny

Rozdział XXV

Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności

Art. 197.

- § 1.** Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 15.
- § 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 od 6 miesięcy do lat 8.
- § 3.** Jeżeli sprawca dopuszcza się zgwałcenia:
- 1) wspólnie z inną osobą,
 - 3) wobec wstępnego, zstępnego, przysposobionego, przysposabiającego, brata lub siostry,
 - 4) posługując się bronią palną, nożem lub innym podobnie niebezpiecznym przedmiotem lub środkiem obezwładniającym albo działając w inny sposób bezpośrednio zagrażający życiu,
 - 5) wobec kobiety ciężarnej,
 - 6) utrwalając obraz lub dźwięk z przebiegu czynu, podlega karze pozbawienia wolności od lat 3 do 20
- § 4.** Jeżeli sprawca dopuszcza się zgwałcenia wobec małoletniego poniżej lat 15 lub sprawca czynu określonego w § 1–3 działa ze szczególnym okrucieństwem lub następstwem tego czynu jest ciężki uszczerbek na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 5 albo karze dożywotniego pozbawienia wolności.
- § 5.** Jeżeli następstwem czynu określonego w § 1–4 jest śmierć człowieka, sprawca podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 8 albo karze dożywotniego pozbawienia wolności.

Art. 198.

Kto, wykorzystując bezradność innej osoby lub wynikający z upośledzenia umysłowego lub choroby psychicznej brak zdolności tej osoby do rozpoznania znaczenia

czynu lub pokierowania swoim postępowaniem, doprowadza ją do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Art. 199.

§ 1. 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 do lat 3.

§ 2. Jeżeli czyn określony w § 1 został popełniony na szkodę małoletniego, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. § 3. Karze określonej w § 2 podlega, kto obcuje płciowo z małoletnim lub dopuszcza się wobec takiej osoby innej czynności seksualnej albo doprowadza ją do poddania się takim czynnościom albo do ich wykonania, nadużywając zaufania lub udzielając w zamian korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy.

Rozdział XXVIII

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Art. 218.

§ 1. (utracił moc).

§ 1a. 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 do lat 2.

§ 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

Rozdział XXXII

Przestępstwa przeciwko porządkowi publicznemu

Art. 256.

§ 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk,

nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej.

§ 3. Nie popełnia przestępstwa sprawca czynu zabronionego określonego w § 2, jeżeli dopuścił się tego czynu w ramach działalności artystycznej, edukacyjnej, kolekcjonerskiej lub naukowej.

§ 4. W razie skazania za przestępstwo określone w § 2 sąd orzeka przepadek przedmiotów, o których mowa w § 2, chociażby nie stanowiły własności sprawcy.

Art. 257.

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

rozdział 2

Orzecznictwo sądów

2.1

Prawo pracy

Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 10 lipca 2013 r., sygn. akt II Ca 493/13

Kwalifikacja prawna: Molestowanie seksualne

Przepisy: art. 18^{3a} § 6 k.p., art. 3 ust. 3 w zw. z art. 4 ust. 2 oraz art. 8 ustawy wdrożeniowej

Stan faktyczny:

Powód wszedł do pomieszczenia, w którym pracowała m.in. M. J., chcąc skorzystać z koparki. W zwyczaju miał poznawanie nowych pracowników, a takim była M. J. Powód rozmawiał z nią w obecności m.in. A. B., K. G. i M. K. i zauważył, że M. J. jest młoda i ma obrączkę, ona zaś odpowiedziała, że ma 27 lat i uważa, że to jest normalne, że jest mężatką i ma dziecko. Powód zażartował, że jest w dobrym wieku na seks, że jest w wieku, kiedy kobiety czują się najbardziej atrakcyjne seksualnie. Odpowiedziała, że jej mąż o tym wie. Powód przypominając sobie piosenkę (...) zażartował – „mąż i nie mąż”. Skończył kserowanie dokumentów i wyszedł z pokoju. Powód w późniejszym okresie nie kontynuował rozmowy z M. J., kiedy ją spotykał jedynie mówił „dzień dobry”. Sprawa przed sądem miała swój początek w fakcie, że powód doszukiwał się braków podstawy prawnej i faktycznej późniejszego rozwiązania z nim umowy z pozwaną (spółką). Powód odchodząc z pracy przeprosił M. J. w obecności innych osób za swoje uwagi (co sąd zinterpretował jako przejaw tego, że powód miał świadomość, że nie zachowywał się w odpowiedni sposób wobec M.J.).

- Sąd odniósł się do preambuły do dyrektywy 2006/54/WE, zgodnie z którą molestowanie oraz molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji, które powinny być zakazane i powinny podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstraszającym sankcjom (pkt 6), a pracodawcy oraz osoby odpowiedzialne za szkolenie zawodowe powinni być zachęceni do podejmowania środków zwalczających wszelkie formy dyskryminacji ze względu na płeć oraz w szczególności do podejmowania działań zapobiegających molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy oraz przy dostępie do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego, zgodnie z prawem krajowym i praktyką.
- Sąd stwierdził również, że strona pozwana zachowała się prawidłowo reagując na zachowanie powoda. Bez znaczenia jest fakt, że zachowanie powoda było jednorazowe i czy powód, bądź inne osoby, których bezpośrednio to

nie dotyczyło, traktowali je w konwencji żartu. Koleżeńskie stosunki w firmie w żaden sposób nie mogą uzasadniać tego rodzaju zachowań. Powód nie był z M.J. zaprzyjaźniony, widział ją pierwszy raz i zdarzenie miało miejsce w biurze, w czasie wykonywania pracy, a rozmowa dotyczyła osobistej i intymnej sfery życia świadka, co mogło naruszać jej godność osobistą. Sąd uznał również, że szkolenie zorganizowane przez stronę pozwaną na temat równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania lobbingsowi niedługo po przytoczonej sytuacji stanowi dowód na to, że miała ona negatywny wydźwięk i strona pozwana przedsięwzięła środki, aby podobna sytuacja nie powtórzyła się.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 229/17

Kwalifikacja prawna: Molestowanie seksualne, przeniesienie ciężaru dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania

Przepisy: Art. 18^{3a} § 6 i art. 18^{3b} § 1 k.p., art. 14 ust. 3 ustawy wdrożeniowej

Stan faktyczny:

Powódka pozwała spółkę po zakończeniu z nią stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Powódka zarzuciła, że była molestowana seksualnie przez M.K., co uprawdopodobniła treścią SMS-ów, które od niego otrzymywała. Konkretnie SMS-y zostały spisane przez notariusza, który zaznaczył, że prócz tych wiadomości w pamięci telefonu znajdowały się również inne, przy czym powódka nie żądała ujęcia ich w protokole przez niego sporządzanym. Zdaniem Sądu Rejonowego, wiadomości te nie mogły dowodzić tego, że zachowania wobec powódki były przez nią nieakceptowane – brak było bowiem choćby jednego stwierdzenia, w którym powódka dałaby wyraz swojej niechęci do przełożonego. Sąd stwierdził również, że dobre, wręcz przyjacielskie relacje potwierdzały wiadomości e-mail między powódką i M.K. Sąd Okręgowy w apelacji zaaprobował tę argumentację, uznając, że gdy z oświadczenia notariusza wynikało, że w wykazie korespondencji znajdowały się również inne wiadomości tekstowe, fakt niezaprezentowania przez powódkę w toku postępowania pełnej historii korespondencji prowadzonej przez nią z M.K. uniemożliwił ustalenie, że treści kierowane do powódki nie były przez nią akceptowane. Wniesiona do Sądu Najwyższego skarga kasacyjna została uznana za nieuzasadnioną.

Wykładnia:

- Na molestowanie seksualne mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Analiza art. 18^{3a} § 6 k.p. prowadzi przy tym do wniosku, że nie musi wystąpić kontakt fizyczny z ofiarą molestowania seksualnego, aby zachowanie sprawcy można było zakwalifikować jako molestowanie seksualne. Molestowanie to może bowiem przybrać formę słowną i obejmować wyłącznie

elementy werbalne (np. komentarze czy uwagi odnoszące się do sfery seksualnej). Mogą to być również zachowania o charakterze pozawerbalnym, niezwiązane jednakże z kontaktem fizycznym z ciałem molestowanego (np. pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia). W piśmiennictwie dotyczącym tego problemu trafnie wskazuje się, że jako zachowania o podłożu seksualnym traktuje się w świetle różnych definicji krajowych m.in.: „obraźliwe flirtowanie”, „czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie”, „wywoływanie presji o charakterze seksualnym”, „czynienie sugestywnych uwag i sprośnych aluzji”, „obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru”, „opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej”, „szantaż seksualny”. Podnosi się również, że kryterium, które ma zasadnicze znaczenie dla oceny, czy zachowanie o podłożu seksualnym ma charakter molestowania seksualnego, jest okoliczność, że zachowanie to ma być przez pracownika niepożądane. Decydujące znaczenie ma ustalenie, czy pracownik nie chciał określonego typu zachowań ze strony innego pracownika, pracodawcy bądź osoby trzeciej. W sytuacji, gdy takie zachowanie dotyczy jego osoby i nie jest przez niego pożądane, powinien dać temu wyraz. Sprzeciw powinien być złożony w taki sposób, aby sprawca mógł się zorientować, że jego zachowanie jest niepożądane przez pracownika. Samo bowiem złożenie propozycji o podtekście seksualnym (czy podobnego typu zachowanie) nie musi być podyktowane zamiarem poniżenia pracownika czy też przymuszenia go do udziału w określonych czynnościach (może być natomiast ocenione negatywnie z perspektywy kultury danej organizacji i funkcjonujących w jej ramach standardów).

- Jeśli takie zachowanie sprawcy spotka się z brakiem akceptacji pracownika, a mimo to jest ono kontynuowane, będzie to stanowić podstawę do stwierdzenia, że pracownik został poddany molestowaniu seksualnemu. Ustawodawca nie określa formy, w jakiej pracownik miałby wyrazić swój sprzeciw. Można zatem przyjąć, że może to być dowolna postać zachowania pracownika wskazująca na to, że nie życzy on sobie być odbiorcą konkretnych zachowań. Należy zauważyć, że w pewnych okolicznościach wyrażenie wprost takiego sprzeciwu może być problematyczne, szczególnie wówczas, gdy sprawcą jest przełożony pracownika czy inna osoba reprezentująca pracodawcę. Przeciętny pracownik nie jest zwykle zainteresowany konfliktowaniem się z pracodawcą i może w związku z tym obawiać się o ewentualne konsekwencje wyrażenia sprzeciwu wobec postawy przełożonego (lub innej osoby działającej w imieniu pracodawcy). Ustalenie, czy zachowanie sprawcy było przez pracownika niepożądane, powinno być zatem dokonane na podstawie całokształtu okoliczności. Formą sprzeciwu może być, przykładowo, unikanie kontaktów ze sprawcą. Molestowanie seksualne to zachowanie, które jest przez pracownika odbierane jako natarczywe, a zatem nie jest ono przez niego odwzajemniane. Taka więc postawa pracownika, która polega na nieodwzajemnianiu zachowań

sprawcy, powinna być dla tego ostatniego sygnałem, że pracownik nie życzy sobie takich zachowań i należy ich zaprzestać.

- Artykuł 18^{3b} § 1 in fine k.p., w przypadku molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.), którego ze względu na jego oczywistą bezprawność w żadnym razie nie mogą uzasadniać jakiegokolwiek obiektywne powody, musi zostać uzupełniony regulacją art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w myśl której w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, to podmiot, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.
- W sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne pracownika ma uprawdopodobnić wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw na takie zachowanie (np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy, art. 18 (3a) § 6 k.p.). Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami (art. 18 (3b) § 1 in fine k.p. w związku z art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1219).

Wyrok Sądu Rejonowego w Człuchowie z dnia 15 stycznia 2021 r., sygn. akt IV P 92/20

Kwalifikacja prawna: Molestowanie seksualne, rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika, obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu

Przepisy: Art. 18^{3a} § 6, art. 55 § 1¹, art. 94 pkt 2b k.p.

Stan faktyczny:

Powódka wniosła o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy. W uzasadnieniu wskazała, że w miejscu pracy dochodziło do sytuacji godzących w jej dobra osobiste, gdzie jeden z pracowników składał powódce w sposób bardzo wulgarny propozycje odbycia stosunku seksualnego, którym powódka każdorazowo wprost się sprzeciwiała. Dochodziło do obscenicznych sytuacji, w których T. G. wskazywał, że potrzebuje osoby do zaspakajania jego potrzeb seksualnych przez stosunek oralny, kierując swoje propozycje wprost do powódki. Mimo zgłaszanych sprzeciwów żarty erotyczne ze strony T. G. w stosunku do powódki nie ustały. Co więcej powódka z mężem udała się na rozmowę w powyższej sprawie

do pracodawcy. Skutkiem tej wizyty było zwrócenie uwagi na wzajemny szacunek wśród pracowników i by uważali ze swoim zachowaniem przez żonę pracodawcy A. G. w czasie przerwy śniadaniowej oraz półgodzinne spotkanie w sprawie konfliktu pomiędzy pracownikami działu produkcji. Rozmowa z pracodawcą oraz działania nie przyniosły oczekiwanego skutku. Powódka w zakładzie słyszała złośliwe i prześmiewcze komentarze kierowane w jej kierunku. Brak wsparcia ze strony pracodawcy pogłębia poczucie samotności w rozwiązywaniu problemu ciągłego uwłaczania, co było bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Wykładnia:

- Molestowanie seksualne może występować w dwóch podstawowych formach: jako szantaż seksualny – gdy osoba molestująca sprawuje funkcję przełożonego wobec swojej ofiary lub jest przedstawicielem pracodawcy. Poddanie się lub nie zachowaniom szefa, to podstawa do podjęcia przezeń decyzji o ewentualnym awansie, czy zatrudnieniu bądź nie, osoby atakowanej. Oraz jako stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy – gdzie osobą molestującą może być przełożony, ale także kolega z pracy, współpracownik ofiary. Molestowanie seksualne może przejawiać się w dwóch rodzajach zachowań. Po pierwsze niepożądane zainteresowanie seksualne, obejmujące m.in. takie zachowanie jak: dotykanie, komentarze i żarty o tematyce seksualnej, eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (kalendarze, fotografie, filmy pornograficzne), osobiste uwagi dotyczące seksu lub seksualności, komentarze dotyczące wyglądu o charakterze seksualnym, rozmowa o osobie w terminach seksualnych w jej obecności lub udając, że nie dostrzega się jej obecności. Po drugie molestowanie z uwagi na przynależność do danej płci, to forma molestowania skierowana przeciwko osobie, jako reprezentantowi określonej płci, niekoniecznie dotycząca seksualności, a osoby z uwagi na jej przynależność do grupy kobiet lub mężczyzn. Klasyfikuje się tutaj takie zachowania jak: obraźliwe komentarze o zdolnościach (kobiet lub mężczyzn) np. wypowiedzi o tym, że kobiety nie posiadają pewnych kwalifikacji, obraźliwe komentarze o zachowaniach, np. o tym, że kobiety nie są dobrymi menedżerami, zniewagi lub przekleństwa obrażające daną płć. Molestowanie seksualne można uznać za jeden z elementów mobbingu (tak: L. M., Molestowanie seksualne w miejscu pracy, Lex).
- Brak konsekwentnych i poważnych działań, czy to w postaci dokładnego wyjaśnienia sytuacji, odpowiednich szkoleń pracowników, zastosowania bądź wprowadzenia określonych procedur antymobbingowych czy antydyskryminacyjnych a nawet zastosowania kar porządkowych, czy przeniesień lub zdjęć z funkcji, wywołały niepożądany efekt mobbingowania powódki przez współpracowników, wyśmiewania, izolowania. Sąd podkreślił, że podjęte przez pracodawcę czynności muszą być adekwatne do wagi problemu i, co ważniejsze, skuteczne.

- Zdaniem Sądu pracownik może rozwiązać umowę o pracę z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu, w miejscu pracy (por.: wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2018 r., III PK 59/17, OSNP 2019/1/3).
- Odszkodowanie z art. 55 § 1^{k.p.} jest należne pracownikowi z mocy prawa, jeżeli tylko rozwiązał on umowę o pracę w trybie natychmiastowym, a jego decyzja w tym zakresie była uzasadniona ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Celem uzyskania odszkodowania pracownik nie musi składać względem pracodawcy dodatkowego wezwania do jego wypłaty.

Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 4 marca 2022 r., sygn. akt XIII Pa 90/21

Kwalifikacja prawna: Mobbing, molestowanie seksualne, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Przepisy: art. 94³ § 3 i 4, art. 18^{3a} § 6, art. 18^{3d}, art. 55 § 1^{k.p.}

Stan faktyczny:

Powódka – E. B. – wniosła o zasądzenie na jej rzecz sumy 35.645,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania z powodu rozwiązania umowy o pracę ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu względem powódki oraz 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę wskutek stosowanego przez pozwanego mobbingu względem powódki. Uzasadniając swoje stanowisko procesowe powódka wskazała, że złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia – z uwagi na fakt, iż pracodawca dopuścił się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, czyli poszanowania godności pracownika, a także że zachowanie członka zarządu komplementariusza pozwanej Spółki – R. Z. – nosiło znamiona mobbingu. Powódka wyjaśniła, że brak poszanowania jej godności polegał na wielokrotnym, umyślnym oraz celowym naruszaniu nietykalności cielesnej powódki o wydźwięku seksualnym, przy jednocześnie wyrażanym przez nią sprzeciwie wobec takich zachowań, a także na umyślnym oraz wielokrotnym kierowaniu wobec powódki wypowiedzi odnoszących się do płci, o charakterze poniżającym oraz uwłaczającym. Podczas jednej z imprez branżowych odbywających się poza siedzibą pozwanej jedna z obecnych tam osób użyła zwrotu, że E. B. „nie jest taką tępą dzidą, jak mogłoby się wydawać”. Historię usłyszał R. Z., który następnie

kilkukrotnie użył w odniesieniu do powódki w miejscu pracy określenia „tępa dzida”, a jakiś czas później, podczas rozmowy dotyczącej jego zachowania wobec powódki, którą powódka nagrała, stwierdził m.in. że powódka jest „dziewczyną o miłej aparycji, nie będącą erotycznym wyzwaniem”. R. Z. również kilkukrotnie pytał powódki, czy powódka ma na sobie rajstopy czy pończochy – powódka odpowiadała, że to nie jego sprawa i żeby o to nie pytał. Innego dnia w podobnym okresie, powódka stała w pracy zamyślona w pokoju socjalnym przy ekspresie do kawy. Kiedy zobaczył to R. Z., podszedł do powódki od tyłu i przejechał palcami po żebrach powódki (jakby chcąc wytrącić ją ze stanu zamyślenia). Powódka powiedziała, że się jej to nie podoba i że nie życzy sobie takich zachowań. Innym razem, w siedzibie pozwanej R. Z. zobaczył powódkę w szalu typu „boa” z odkrytymi ramionami. Dotknął odsłoniętego ramienia i wydał przy tym dźwięk, jakby się oparzył, sugerując, że powódka jest gorąca. Powódka ponownie powiedziała, że nie życzy sobie takich zachowań. Dyrektor zarządzający pozwanej – M. P. – zwracając się do powódki powiedział, że potrzebuje pracownicy w charakterze „paprotki” (tj. osoby, która nie będzie się odzywać w trakcie spotkania, tylko będzie ładnie wyglądać) na spotkanie z klientem. Innym razem zapraszając ją na spotkanie z klientem powiedział, że „ilość blondynek w firmie musi się zgadzać”. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy rozpoznający sprawę w pierwszej instancji zasądził po pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.600,00 zł (wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie) tytułem odszkodowania za naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu oraz odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracownicę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sąd Okręgowy w Warszawie rozpoznający sprawę w drugiej instancji oddalił obydwie apelacje w całości.

Wykładnia:

- E. B. zeznała, że nie nosiła w miejscu pracy wyzywających strojów (wbrew zeznaniom świadka). Zdaniem Sądu Rejonowego zasady doświadczenia życiowego podpowiadają, że gdyby powódka w wyzywający sposób ubierała się do pracy, to mimo że u pozwanej nie było ustalonego „dress-code’u”, któryś z przełożonych lub współpracowników zwróciłby powódce uwagę na zbyt śmiały ubiór. Skoro takich uwag nie było to Sąd Rejonowy uznał, że E. B. nie ubierała się w sposób wyzywający. Na marginesie powyższych uwag Sąd Rejonowy dodał, że nawet jakby powódka istotnie wyzywająco ubierała się do pracy to ta okoliczność nie miała znaczenia dla sprawy, albowiem nawet śmiały strój (np. odsłonięte ramiona itp.) nie uzasadnia molestowania seksualnego pracownika.
- Zdaniem Sądu I instancji, nie ulega wątpliwości, iż powódka udowodniła wystąpienie zachowań pracodawcy o charakterze seksualnym oraz jej kategoryczny sprzeciw wobec takich zachowań. Chodzi w tym miejscu zarówno o dotykanie powódki przez R. Z. po obnażonym ramieniu, jak i o „połaskotanie pod żebrami”, a także o skierowanie do powódki pytania o to, czy nosi rajstopy czy pończochy. Nie ma wątpliwości, że zachowania te spowodowały naruszenie zasady

równego traktowania ze względu na płeć, gdyż odnosiły się do płci pracownika – powódki (a więc miały charakter seksualny), a ponadto były przez powódkę nieakceptowane. Nieformalna, luźna atmosfera w pracy nie może być wytlumaczeniem zachowań nacechowanych podtekstem seksualnym, które nie są akceptowane przez pracownika.

- Sąd I instancji wskazał, iż odszkodowanie z art. 18^{3d}k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. akt: II PK 256/13, również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt: III PK 43/08). Ponadto żaden inny przepis kodeksu pracy nie daje podstaw do dochodzenia zadośćuczynienia za molestowanie seksualne. Mając na względzie powyższe rozważania sąd I instancji zaznaczył, że powódce należy się odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć – a więc za molestowanie seksualne – w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2.600,00 zł. Powódka nie wykazała, aby poniosła szkodę na skutek molestowania seksualnego, która przekraczałaby kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś krzywda powódki została zdaniem Sądu zrekompensowana na wiązką w kwocie (...),00 zł, którą otrzymała już od R. Z. (kwota niewskazana). Bez znaczenia jest przy tym okoliczność, że krzywda powódki została pokryta świadczeniem, które nie zostało spełnione przez pozwaną Spółkę, lecz przez członka zarządu tejże – czyli przez osobę trzecią w stosunku do pracodawcy, gdyż krzywda powódki jest jedna, w związku z czym w ocenie Sądu nie ma znaczenia to, kto powódce tę krzywdę wynagrodził. Analogicznie przyjmuje się w orzecznictwie – w przypadku dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia od pracodawcy za krzywdę spowodowaną wypadkiem przy pracy – że na poczet wyrównania krzywdy pracownika trzeba zaliczyć jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku, jakie otrzymał on od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (mimo że nie jest to świadczenie spełniane przez pracodawcę, lecz przez inny podmiot – organ rentowy). Za każdy przypadek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy się kwota podstawowa czyli minimalne wynagrodzenie, a w przypadku chęci otrzymania większego odszkodowania należy wykazać poniesienie szkody wyższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, czego powódka nie uczyniła. E. B. w ogóle nie wykazała, aby na skutek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu poniosła jakąkolwiek szkodę, np. nie udowodniła poniesienia kosztów leczenia psychologicznego, o którym zeznawała w toku swojego przesłuchania w charakterze strony. Sąd Rejonowy nie zanegował faktu uczęszczania przez powódkę do psychologa, ale jednocześnie strona powodowa nie wykazała kosztów tych wizyt, w szczególności nie przedłożyła żadnych rachunków,

które potwierdzałyby poniesione z tego tytułu koszty. Wykazanie samego tylko faktu korzystania z pomocy psychologa nie uzasadniało przyznania większego odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

- Pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej – bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie. W związku z tym, dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza dobra osobiste innego człowieka. Co za tym idzie – dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika (art. 11¹ k.p.), nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę (np. wypowiedzi) jako godzące w jego dobra. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć natomiast znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło. Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że naruszenie godności powódki miało miejsce, z uwagi nawet na samą reakcję powódki. Po pierwsze chodzi o jej kategoryczny sprzeciw wobec zachowań R. Z., ale po drugie także o jej złe samopoczucie po zdarzeniu. Sąd I instancji wskazał przy tym przede wszystkim na konieczność podjęcia przez powódkę leczenia psychologicznego, które E. B. kontynuuje do dzisiaj.
- Sąd I instancji podkreślił, iż zachowania R. Z. (1) polegające na dotknięciu obnażonego ramienia powódki oraz na uwłaczających godności E. B. komentarzach wygłoszonych w toku rozmowy stanowiły naruszenie obowiązku, o którym mowa w art. 11¹ k.p. i jako takie uprawniały powódkę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Wyrok Sądu Rejonowego w Ciechanowie z dnia 3 stycznia 2020 r., sygn. akt IV P 130/18

Kwalifikacja prawna: Molestowanie seksualne, mobbing

Przepisy: art. 18^{3a} § 6, art. 94³ § 1 i 2 k.p.

Stan faktyczny:

K. K. opowiadał wulgarne dowcipy w obecności A. O., mówił jej, że „śni mu się po nocach”, nie raz namawiał ją do romansu, często wracał do tych rozmów, obiecywał że A. O. będzie miała wyższe wynagrodzenie, pewne zatrudnienie. K. K., gdy byli sami z A. O. wkładał jej rękę pod bluzkę. Działo się tak, gdy byli sami. Pozwana – powódka wzajemna (A. O.) zaczęła się go bać, kategorycznie odmawiała relacji pozazawodowych, romansu, zażyłości. Gdy się jej udawało, nagrywała K. K. podczas

rozmów, gdy ten m.in. składał jej niedwuznaczne propozycje. Zdarzało się, że pozwana – powódka wzajemna przyjeżdżała do pracy z dziećmi, zwłaszcza, gdy musiała stawić się w pracy w sobotę na polecenie K. K. Bała się bowiem przebywać z nim sam na sam. K. K. groził, że zwolni A. O. z pracy, wydawał jej polecenia, że ma zostać dłużej w pracy. K. K. nie zachowywał się tak w stosunku do A. O., gdy były obecne inne osoby, w tym jego córka. Było tak jedynie wówczas, gdy byli sami. Sąd Rejonowy w Ciechanowie przyznał A. O. kwotę 30.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem (wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie).

Wykładnia:

- Analiza art. 18^{3a} § 6 k.p. prowadzi do wniosku, że nie musi wystąpić kontakt fizyczny z ofiarą molestowania seksualnego, aby zachowanie sprawcy można było zakwalifikować jako molestowanie seksualne. Molestowanie to może bowiem przybrać formę słowną i obejmować wyłącznie elementy werbalne (np. komentarze czy uwagi odnoszące się do sfery seksualnej). Mogą to być również zachowania o charakterze pozawerbalnym, niezwiązane jednakże z kontaktem fizycznym z ciałem molestowanego (np. pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia). W piśmiennictwie dotyczącym tego problemu trafnie wskazuje się, że jako zachowania o podłożu seksualnym traktuje się w świetle różnych definicji krajowych m.in.: „obraźliwe flirtowanie”, „czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie”, „wywoływanie presji o charakterze seksualnym”, „czynienie sugestywnych uwag i sprośnych aluzji”, „obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru”, „opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej”, „szantaż seksualny”. A. O., zdaniem Sądu, udowodniła fakt molestowania seksualnego jej osoby przez przełożonego. Sąd uwzględnił przy tym okoliczność, że zachowania mobbera świadczące o molestowaniu nie są zazwyczaj przez niego eksponowane. Niepożądany przez pracownika kontakt ma zwykle miejsce na osobności, w sytuacji „sam na sam”, bez świadków, w miejscu, gdzie nie ma monitoringu.
- Sąd stwierdza, że jednym z przejawów mobbingu jest molestowanie seksualne. Ten pogląd regularnie pojawia się w orzecznictwie – należy rozumieć go w taki sposób, że jeżeli badaniu przez sąd podlega wystąpienie mobbingu w miejscu pracy (w powództwie podniesiony jest zarzut mobbingu, a równolegle występowało molestowanie seksualne w miejscu pracy), sytuacje, które stanowią molestowanie seksualne są przejawem mobbingu. W ocenie Sądu, tak też powinno być zakwalifikowane zachowanie K. K. wobec powódki wzajemnej A. O. Były to bowiem celowe i powtarzające się działania, dotyczące i skierowane przeciwko powódce, które polegały w istocie na jej uporczywym i długotrwałym nękanii przez przełożonego w miejscu pracy poprzez uwłaczające jej komentarze, żarty i aluzje o charakterze seksualnym, próby wywierania presji psychicznej, niepożądany dotyk. Działania te wywoływały u powódki zaniżoną

ocenę jej przydatności zawodowej, przeszkadzały jej w wykonywaniu obowiązków oraz powodowały poniżenie. Z kolei kierowane do K. K. przez A. O. żądania zaprzestania mających cechy molestowania nie odnosiły o skutku.

Wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 14 marca 2013 r., sygn. akt V Pa 34/13

Kwalifikacja prawna: Mobbing, molestowanie seksualne, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Przepisy: art. 94³ § 1 i 2, art. 55 § 1¹ k.p.

Stan faktyczny i prawny:

Sąd Okręgowy w Legnicy, jako sąd drugiej instancji, podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji, który zasądził kwotę 15.000,00 zł na rzecz powódki tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem. Molestowanie seksualne objawiało się poprzez celowe i powtarzające się działania, dotyczące i skierowane przeciwko powódce, które polegały w istocie na jej uporczywym i długotrwałym nękanii przez przełożonego w miejscu pracy poprzez uwłaczające jej komentarze, żarty i aluzje o charakterze seksualnym (w tym także w obecności osób trzecich – klientów stacji, pracowników firmy remontowej), próby wywierania presji psychicznej, niepożądany dotyk. Działania te wywoływały u powódki zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, przeszkadzały jej w wykonywaniu obowiązków oraz powodowały poniżenie i ośmieszenie powódki w zespole pracowników, w którym przez zachowanie kierownika wobec powódki pojawiła się plotka o rzekomym romansie pomiędzy powódką a jej przełożonym. Plotka ta była następnie przekazywana poza kręgiem pracowników strony pozwanej i wywierała wpływ również na życie osobiste powódki, będącej mężatką.

Wykładnia:

- Sąd Okręgowy w Legnicy podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym molestowanie seksualne w miejscu pracy obejmuje wszelkie niechciane i nieakceptowane przez pracownika zachowania o podłożu seksualnym, lub erotycznym podtekście, naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące atmosferę zastraszenia, upokorzenia bądź wrogości.
- Zachowania o cechach molestowania seksualnego mogą przybierać różne formy, np.: zniewagi i obelgi, niestosowne uwagi na temat wyglądu, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżnych spojrzeń, dotykania, głaskania, czy innego rodzaju pieszczot lub gestów o charakterze seksualnym, może być to również rozmowa o podtekście erotycznym.

- Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii, które potwierdziły, że powódka jest osobą wiarygodną, bez skłonności do konfabulacji, przedstawiania swojej osoby w korzystnych świetle i symulacji objawów oraz wskazały w sposób jednoznaczny na istnienie związku przyczynowego pomiędzy zachowaniami H. C. (sprawca molestowania seksualnego), a rozstrojem zdrowia powódki, skutkującym jej długotrwałą niezdolnością do pracy. Mobbing ze strony przełożonego wywołał u powódki rozstrój zdrowia – w rozumieniu medycznym. Biegli potwierdzili, że u powódki wystąpiły zaburzenia psychiczne w postaci zespołu stresu pourazowego, zaś rozstrój psychiczny wystąpił w wyniku zachowań przełożonego wobec powódki, w okresie jej zatrudnienia u strony pozwanej. Zachowanie przełożonego wywoływało u powódki stałe uczucie dyskomfortu, wpływając w rezultacie na zmianę procesu komunikacji powódki z grupą oraz utrzymywane przez nią relacje społeczne (z współpracownikami oraz z rodziną).
- Sąd przyznał rację stronie pozwanej, że podstawą oceny czy był wobec pracownika stosowany mobbing wymaga zastosowania obiektywnych kryteriów – tj. kryteriów odmiennych od indywidualnego stopnia wrażliwości konkretnego pracownika. Jednak zważyć należy, iż w rozpoznawanej sprawie do mobbingu doszło na skutek molestowania seksualnego. Takim molestowaniem zaś jest każde niechciane i nieakceptowane zachowanie o podtekście seksualnym lub erotycznym. Tym samym o tym czy dochodzi do molestowania seksualnego decyduje brak aprobaty ze strony podmiotu wobec którego takie zachowania mają miejsce.
- Wynikający ze stanu faktycznego sprawy okres, w którym powódka poddawana była molestowaniu seksualnemu i jego skutki pozwoliły na zasadne zakwalifikowanie zachowania H. C. jako mobbingu.

Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia–Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 21 stycznia 2013 r., IV P 488/12

Kwalifikacja prawna: Mobbing, molestowanie seksualne, bezprawne rozwiązanie umowy o pracę

Przepisy: art. 45 k.p.

Stan faktyczny:

Powód – W. Ł. – wniósł o przywrócenie go do pracy. W uzasadnieniu wniosku powód podniósł, iż wręczono mu wypowiedzenie, wskazujące jako przyczynę „systematyczne działania pracownika polegające na werbalnym i fizycznym nękanii i poniżaniu pracownic na tle seksualnym”, uważa za niesłuszne i oparte tylko

i wyłącznie na domniemaniu jego winy. Powód oświadczył, że jest niewinny, zarzuty są zwykłym pomówieniem, a pracodawca wnioski oparł tylko na twierdzeniach strony oskarżającej. Zarzuty są gołosłowne – osoby pokrzywdzone powinny złożyć skargę do Prokuratury, ta dopiero po przeprowadzeniu dochodzenia i potwierdzeniu zarzutów powinna skierować sprawę do sądu, a taka skarga nie została złożona. Pozwana spółka wskazała, że m.in., że A. P., pracownica spółki, przekazała przedstawicielom działu HR skargę na niestosowne zachowanie powoda w stosunku do niej, wskazała szczegółowo werbalne ataki o charakterze seksualnym jakich powód się dopuszczał. Takie zachowania zgłosiła również inna pracownica – J. H. – skarżąca się na powtarzające się od dłuższego czasu niestosowne zachowania powoda w stosunku do niej, w tym nie tylko nękanie słowne, ale i fizyczny atak na tle seksualnym. Mając na uwadze dobro zatrudnionych w zakładzie kobiet, oraz fakt, że pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji i mobbingowi, pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Sąd oddalił powództwo.

Wykładnia:

- Ujawnienie faktu bycia ofiarą napastowania seksualnego niemal zawsze w lokalnej społeczności prowadzi nie tylko do potępienia sprawcy, ale także zdarzają się osoby, które niechęć kierują w stronę osoby pokrzywdzonej. Fałszywe zawiadomienie o takiej sytuacji nie mogło przy tym przynieść żadnej realnej korzyści A. P., gdyż nie domaga się ona żadnego odszkodowania ani zadośćuczynienia. Co więcej, w chwili gdy opisywała zachowania powoda, nie pracowała już na rzecz strony pozwanej. Jej wersja całkowicie natomiast koresponduje z relacją J. H., co do której nie zaistniały żadne, nawet najmniejsze wątpliwości co do wartości dowodowej jej zeznań.
- Wersji J. H. i A. P. w żaden sposób nie podważa nadto fakt, iż nie zainicjowały one przeciwko powodowi spraw karnych, dotyczących naruszenia ich netykalności cielesnej lub też znieważenia. Zachowanie osoby pokrzywdzonej polegające na zaniechaniu uczestniczenia w postępowaniu karnym, po tym jak udało się im uniknąć dalszych zachowań sprawczych ze strony molestującego ich mężczyzny, nie jest niczym niezwykłym. Wiele kobiet woli nie powtarzać swoistej traumy poprzez konieczność składania zeznań i odtwarzania zdarzeń, które najpewniej chciałyby jak najszybciej zapomnieć. Tego rodzaju tendencję można dostrzec zarówno u A. P. jak i J. H. A. P. ustnie oświadczała pracownikom działu personalnego, że nie chce pociągnąć do odpowiedzialności powoda, zaś J. H. prosiła o zachowanie anonimowości. Okoliczność, iż nie wniosły przeciwko W. Ł. oskarżenia nie stwarza więc wątpliwości co do ich prawdomówności.
- Relacji A. P. i J. H. nie neguje nadto fakt, iż nie ujawnili się inni świadkowie działań powoda nakierowanych przeciwko tym kobietom. Jest oczywiste, że powód molestując seksualnie obie te pracownice nie czynił tego w obecności innych

osób. Takie działania są powszechnie potępiane i W. Ł. musiał wiedzieć, że jeżeli ktokolwiek poza ofiarami go dostrzeże, to wówczas mogą z tego wyniknąć dla niego poważne i niepożądane przez niego następstwa. Nawet w przypadku otwartej hali produkcji, lub przeszklonego pomieszczenia da się wybrać taki moment, gdy jedynym świadkiem ewentualnego molestowania seksualnego będzie osoba napastowana. Zeznania J. H. potwierdzają, że powód naruszał jej godność właśnie w takich sytuacjach.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., sygn. I PK 294/07

Kwalifikacja prawna: Ochrona macierzyństwa, niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy

Teza:

Zaakceptowanie stanowiska, że nieobecność w pracy kobiety–pracownika spowodowana zagrożeniem ciąży, a następnie poronieniem i komplikacjami zdrowotnymi z tym związanymi, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz uzasadnić odmowę przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, stanowi naruszenie zasad dotyczących ochrony macierzyństwa, a nawet może być uznane za dyskryminację ze względu na płeć.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., sygn. II PK 116/07

Kwalifikacja prawna: Ochrona macierzyństwa, zasada równego traktowania

Teza:

Korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników (art. 11² i art. 18^{3b} § 1 Kodeksu Pracy).

2.2

Prawo cywilne

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 listopada 2019 r., I ACa 444/19

Kwalifikacja prawna: Odpowiedzialność na zasadzie winy *ex delicto*, zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, szkoda na osobie

Przepisy: art. 415, 444, 445 k.c.

Wykładnia/teza:

Zdrowie czy integralność cielesna są dobrami szczególnie cennymi, a przyjmowanie niskich kwot zadośćuczynienia w przypadkach ciężkich uszkodzeń ciała prowadzi do niepożądanego deprecjacji tego dobra.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 24 lutego 2015 r., I ACa 772/14

Kwalifikacja prawna: Naruszenie dóbr osobistych, zadośćuczynienie, szkoda na osobie

Przepisy: art. 23, art. 24, art. 445, art. 448 k.c.

Stan faktyczny:

Sąd Apelacyjny oddalił jako bezzasadną apelację pozwanego od wyroku zasądającego od niego kwoty 50.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia. Pozwany uprzednio został uznany prawomocnym wyrokiem za winnego popełnienia wobec powódki przestępstwa z art. 197 § 1 k.k. Pozwany działając w bezpośrednim zamiarze doprowadzenia powódki do obcowania płciowego, użył wobec niej przemocy polegającej na wykręcaniu rąk i przyciskaniu jej ciała do drzwi, a następnie zdjął jej częściowo garderobę i dotykał rękami piersi i narządy płciowe, w tym włożył palec do pochwy. Skutkiem opisanych zdarzeń dla powódki były trudności z funkcjonowaniem, reakcje depresyjno-lękowe, lęki, bezsenność, koszmary, strach przed wyjściem z domu i niechęć do nawiązywania kontaktów. Dodatkowym czynnikiem, który pogorszył zdrowie i samopoczucie powódki był artykuł opublikowany w lokalnej gazecie p.t.: „Mieszkańcy wsi nie wierzą w oskarżenia. Oskarżyła radnego o próbę gwałtu”, który stanowił relację z wywiadu dziennikarki z pozwanym. Po wskazanych wydarzeniach, u powódki zaczęły występować również problemy z jedzeniem, nasilone koszmary

senne, wybuchowość, ciągłe myślenie o zdarzeniu i płacz. U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne jako reakcja na przeżyty stres.

Wykładnia:

- Pojęcie czynu nierządneho, o którym mowa w art. 445 § 2 k.c. jest definiowane szeroko, obejmuje nie tylko obcowanie cielesne, lecz także inne zachowania w sferze płciowej człowieka. Dotyczy zatem także aktów seksualnych stanowiących surogaty spółkowania, obnażanie, dotykanie intymnych części ciała, fotografowanie nagiej osoby.
- Fakt, że powódka przeżyła głęboka traumę jako następstwo popełnionego przez pozwanego przestępstwa potwierdzają fakty przytoczone przez Sąd, dotyczące korzystania przez nią z pomocy medycznej. Pamiętać należy, że powódka jest ofiarą przestępstwa polegającego między innymi na głębokiej ingerencji w jej poczucie bezpieczeństwa poprzez brutalne naruszenie najintymniejszej sfery życia powódki. Nawet bez wykazywania następstw czynu pozwanego dla zdrowia psychicznego powódki w oparciu o dokumentację medyczną dotyczącą leczenia powódki, zasady doświadczenia życiowego potwierdzają z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością, wiarygodność zeznań powódki, że taką traumę przeżyła.
- Materiał prasowy przytoczony przez Sąd ma znaczenie w kontekście niniejszej sprawy jedynie dla oceny zachowania pozwanego, który pomimo prowadzonego przeciwko niemu postępowania karnego, a następnie wydania przeciwko niemu skazującego wyroku w sprawie karnej, podważał wiarygodność powódki jako ofiary popełnionego przestępstwa, narażając ją tym samym na dodatkowe krzywdy związane z naruszeniem dóbr osobistych powódki w postaci czci, godności i podważenia dobrego imienia. Skoro bowiem zachowanie pozwanego zmierzało do podważenia faktów przedstawianych przez powódkę, to tym samym narażało powódkę na zarzut stawiania pozwanemu nieprawdziwych zarzutów z niskich pobudek, z zemsty, z tym że także nie wskazano do czego owa zarzucana zemsta się odnosiła. Tego rodzaju zachowanie pozwanego niewątpliwie wpływa na negatywną ocenę społeczną powódki jako osoby nie tylko niewiarygodnej, ale również jako osoby działającej z niskich pobudek bądź w celu uczynienia krzywdy.
- Powódka nie tylko dochodziła zadośćuczynienia z mocy art. 445 § 2 k.c., ale również ochrony jej dóbr osobistych naruszonych przez pozwanego już po popełnieniu czynu, w okresie prowadzonego postępowania karnego oraz po wydaniu wyroku skazującego. Zachowanie to polegało na podważaniu wiarygodności powódki jako ofiary przestępstwa przez samego pozwanego, a więc osobę, która tego przestępstwa się dopuściła. Takie zachowanie pozwanego z jednej strony powinno być ocenione – poprzez pryzmat prawomocnego

wyroku skazującego – jako z jednej strony brak skruchy przestępcy, ale jednocześnie w ocenie Sądu Apelacyjnego stanowi odrębny od popełnionego przestępstwa czyn pozwanego, zmierzający do naruszenia godności powódki i dobrego imienia, o czym była mowa wyżej. Tym samym stanowi odrębny akt naruszenia dobra osobistego powódki przez pozwanego, skutkujący powstaniem dodatkowego roszczenia powódki z art. 448 k.c. w zw. art. 24 k.c.

- Uprawnienie do zadośćuczynienia pieniężnego z art. 445 k.c. za krzywdę wyrządzoną czynem nierządnym służy poszkodowanemu niezależnie od skutków wynikających z tego czynu. Skutki czynu mogą jedynie wpłynąć na wysokość należności (tak w: Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 1979 r. IV CR 68/79). Natomiast zachowanie pozwanego po popełnieniu przestępstwa nie może być obojętne dla oceny krzywdy doznanej przez powódkę, a tym samym dla ustalenia odpowiedniej kwoty zadośćuczynienia.

Wyrok Sądu Rejonowego w Suwałkach z dnia 21 października 2014 r., sygn. akt IV P 144/13

Kwalifikacja prawna: Zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, w tym zdrowia, czci, nietykalności oraz swobody życia seksualnego

Przepisy: art. 23, art. 444, art. 448 k.c.

Stan faktyczny:

Powódka – K. G. – domagała się od pozwanej spółki odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, zasądzenia kwoty 5.000,00 zł (wraz z odsetkami ustawowymi) tytułem naruszenia jej dóbr osobistych, w tym zdrowia i czci, nietykalności oraz swobody życia seksualnego wraz z kosztami procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę. Zdaniem powódki wypowiedzenie jej umowy o pracę związane było z faktem, że wielokrotnie skarżyła się na postawę kierownika – P. J. – który zachowywał się wobec niej niewłaściwie i obmacywał pracownice pozwanej spółki. Wielokrotnie klepał powódkę po pośladkach, dotykał piersi, dopuszczał się również innych czynności, wielokrotnie powodując otarcia i sińce na jej ciele. Powódka za każdym razem sprzeciwiała się jego zachowaniom.

Wykładnia:

- Zachowaniem pracodawcy o cechach czynu niedozwolonego jest również polegające na zaniechaniu podjęcia działań zapobiegających i przeciwdziałających naruszeniu dóbr osobistych pracownika przez innego pracownika, a szczególnie przełożonego. Tolerowanie takiego zachowania oznacza dopuszczenie się naruszenia tych dóbr przez delikt zawiniony co najmniej w postaci niedbalstwa.

- W razie naruszenia dobra osobistego pracownika przez pracodawcę czy też osobę, za którą pracodawca odpowiada pracownik może, między innymi żądać zadośćuczynienia pieniężnego na zasadach przewidzianych w kodeksie cywilnym (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c.). Z kolei art. 448 k.c. stanowi, iż temu czyje dobro osobiste zostało naruszone, Sąd może przyznać odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia.
- Szczegółowy opis zachowań, których dopuszczał się P. J. wobec powódki, przedstawiła powódka w trakcie procesu i Sąd dał wiarę jej twierdzeniom. Zostały one bowiem poddane ocenie wiarygodności z psychologicznego punktu widzenia przez biegłego psychologa. Biegła z zakresu psychologii A. C. w swojej opinii zasadniczej (k.355–361), jak i w opinii uzupełniającej (k.422v–423) stwierdziła, iż relacja powódki co do jej molestowania w pracy spełnia cztery podstawowe Treściowe Kryteria Trafności Zeznania S. oraz większość kryteriów dodatkowych. Zawiera strukturę logiczną, odpowiednią liczbę detali, osadzona jest w kontekście, zawiera opisy interakcji, odtworzenie rozmów, detale zbyteczne, opisy własnych stanów psychicznych oraz sprawcy. Biegła wskazała ponadto, iż spełnione zostały również kryteria motywacyjne – wątpliwości wobec własnych zeznań, np. co do daty zdarzenia czy samoobwinianie się – powódka ma poczucie winy z powodu molestowania, że nie zarzuciła pracy i nie mówiła prezesowi o swojej sytuacji. Ponadto powódka opisywała elementy specyficzne dla molestowania seksualnego, detale – naruszanie jej intymności poprzez klepanie czy podszcypywanie. Dlatego też zdaniem biegłej psycholog powódka była molestowana seksualnie w pracy.
- Sąd uznał, że opinia biegłego z zakresu psychologii tak zasadnicza, jak i ustna uzupełniająca stanowi miarodajny dowód dla ustalenia czy faktycznie powódka była molestowana w pracy przez swojego przełożonego albowiem została sporządzona w sposób rzetelny i profesjonalny, z uwzględnieniem dowodów zgromadzonych w sprawie, zasad doświadczenia zawodowego i prowadzonej praktyki. Biegła wyczerpująco odpowiedziała na pytania Sądu i stanowisko swoje szczegółowo uzasadniła, w opinii uzupełniającej odniosła się natomiast do zarzutów stawianych przez pozwanego.

2.3

Prawo karne

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2014 r., V KK 358/13

Kwalifikacja prawna: Seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub krytycznego położenia

Przepisy: art. 199 § 1 k.k.

Stan faktyczny:

A.S. został oskarżony o to, że w okresie od grudnia 2008 r. do 15 marca 2010 r., działając w celu wykonania z góry powziętego zamiaru, w krótkich odstępach czasu, poprzez nadużycie stosunku zależności, doprowadził J.Ś. do poddania się innej czynności seksualnej w ten sposób, że w czasie pracy dotykał piersi oraz pośladków pokrzywdzonej, w okresie od października 2008 r. do 22 lipca 2010 r., działając w celu wykonania z góry powziętego zamiaru, w krótkich odstępach czasu, poprzez nadużycie stosunku zależności, doprowadził M.F. do obcowania płciowego, w okresie od września 2009 r. do grudnia 2009 r., działając w celu wykonania z góry powziętego zamiaru, w krótkich odstępach czasu, poprzez nadużycie stosunku zależności, doprowadził A. M. do obcowania płciowego. W obu instancjach oskarżony został uznany za winnego zarzucanych mu czynów. Sąd Najwyższy stwierdził naruszenie art. 457 § 3 i art. 433 § 2 k.p.k., uchylił wyrok drugiej instancji i przekazał do ponownego rozpoznania sądowi drugiej instancji.

Wykładnia:

- Stosunek zależności to taki stosunek prawny lub faktyczny, który daje jednej osobie możliwość wywierania określonego wpływu bezpośredniego lub pośredniego na losy i położenie prawne, społeczne i ekonomiczne innej osoby (zob. postanowienie SN z dnia 18 grudnia 2008 r., V KK 304/08, R-OSNKW 2008, poz. 2691). Istotą stosunku zależności jest to, że osoba zależna pozostaje w takiej relacji ze sprawcą, że konflikt z nim grozi jej interesom materialnym lub niematerialnym. Osoba zależna musi zatem unikać wchodzenia w konflikt z osobą, od której jest zależna. Osoba zależna ma świadomość konieczności podporządkowania się żądaniom czy życzeniom osoby, od której zależy (zob. M. Mozgawa (red.), Kodeks karny. Komentarz, LEX 2013, komentarz do art. 199 – teza 4). W piśmiennictwie wskazuje się ponadto, że nawet w przypadku istnienia formalnej podstawy, mogącej tworzyć relację zależności, w każdym przypadku należy

badać, czy taka relacja faktycznie istnieje (zob. A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), Kodeks karny, t. I, 2010, s. 1043). Nie sposób również – dla ścisłości – nie zauważyć, że dla wypełnienia znamion czynu zabronionego z art. 199 § 1 k.k. niezbędne jest nadużycie przez sprawcę stosunku zależności. Musi on świadomie wykorzystać relację łączącą go z pokrzywdzonym, jako czynnik oddziaływania na jego psychikę, tak aby wyraził on zgodę na obcowanie płciowe lub inną czynność seksualną (zob. A. Marek, Komentarz do art. 199 Kodeksu karnego, LEX 2010, t. 2).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2021 r., V KK 222/21

Kwalifikacja prawna: Przesłębstwo zgwałcenia, seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub krytycznego położenia

Przepisy: art. 197 § 2, art. 199 § 1 k.k.

Stan faktyczny:

Sąd pierwszej instancji uznał K.S. za winnego tego, że w okresie od dnia 30 maja 2015 r. do dnia 2 lutego 2016 r. na terenie sklepu K. działając w wykonaniu z góry powziętego zamiaru i wielokrotnie, w krótkich odstępach czasu, doprowadził przemocą w postaci przyciskania do ściany, przytrzymywania za ręce oraz przez nadużycie stosunku zależności i groźenie zwolnieniem z pracy A.N. do poddania się innej czynności seksualnej w postaci dotykania po piersiach i pośladkach oraz do wykonania takiej czynności w postaci dotykania jego genitaliów, działając na szkodę A.N. Sąd drugiej instancji uniewinnił K.S. od popełnienia zarzucanego mu czynu. Wyrok sądu odwoławczego został zaskarżony na niekorzyść oskarżonego przez prokuratora oraz przez pełnomocnika oskarżycielki posiłkowej. Sąd Najwyższy uznał kasacje za zasadne, ponieważ trafnie wykazano w nich rażącą wadliwość kontroli odwoławczej, której rezultatem było podjęcie przez sąd drugiej instancji rozstrzygnięcia o charakterze reformatoryjnym.

Wykładnia:

- Stwierdzenie braku zależności służbowej pomiędzy A.N. a K.S. jawi się jako wadliwe w świetle niespornych ustaleń faktycznych. Wbrew temu, co wskazuje Sąd odwoławczy, nie może o tym świadczyć fakt, że oskarżony wykonywał swoje obowiązki zawodowe na podstawie umowy zlecenia ani, że – przynajmniej formalnie – nie miał wpływu na proces zatrudniania lub zwalniania pracowników firmy „B.”. Sąd odwoławczy przyznał natomiast, że oskarżony był bezpośrednim przełożonym A.N., a do jego zadań należało nadzorowanie pracowników ochrony sklepów sieci „K.” na terenie zachodniej części kraju. W świetle takich ustaleń warto przytoczyć powołany w kasacji prokuratora wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2014 r. (V KK 358/13, LEX nr 1482486), w którym stwierdzono,

że „stosunek zależności to taki stosunek prawny lub faktyczny, który daje jednej osobie możliwość wywierania określonego wpływu bezpośredniego lub pośredniego na losy i położenie prawne, społeczne i ekonomiczne innej osoby (zob. postanowienie SN z dnia 18 grudnia 2008 r., sygn. V KK 304/08, R–OSNKW 2008, poz. 2691). Istotą stosunku zależności jest to, że osoba zależna pozostaje w takiej relacji ze sprawcą że konflikt z nim grozi jej interesom materialnym lub niematerialnym. Osoba zależna musi zatem unikać wchodzenia w konflikt z osobą, od której jest zależna. Osoba zależna ma świadomość konieczności podporządkowania się żądaniom czy życzeniom osoby, od której zależy”. W świetle powyższego zapatrywania prawnego, które Sąd Najwyższy na gruncie niniejszej sprawy podziela, nie budzi wątpliwości, że taki stosunek zależności pomiędzy pokrzywdzoną a oskarżonym mógł występować, choćby z faktu wykonywania czynności nadzorczych nad pokrzywdzoną, które nie były obojętne dla jej sytuacji w miejscu pracy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 9 sierpnia 2012 r., II AKa 137/12

Kwalifikacja prawna: Naruszenie nietykalności cielesnej

Przepisy: art. 217 § 1 k.k.

Wykładnia/teza:

- Naruszeniem nietykalności cielesnej są wszystkie czynności oddziałujące na ciało innej osoby, które nie są przez nią akceptowane. Naruszenie nietykalności cielesnej nie musi łączyć się z powstaniem obrażeń, jednakże musi mieć ono wymiar fizyczny.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 kwietnia 2009 r., II AKa 72/09 (niepubl.)

Kwalifikacja prawna: Przystępstwo zgwałcenia

Przepisy: art. 197 § 1 k.k.

Wykładnia/teza:

- Opór ofiary nie musi polegać na fizycznym przeciwstawieniu się użytym przez sprawcę środkom zmuszania i w zależności od sytuacji jego dostrzegane dla sprawcy uzewnętrznienie może sprowadzać się do innych form, np. płaczu, ustnych wypowiedzi, szarpania czy prób wzywania pomocy.

2.4

Sądownictwo europejskie

Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wyrok w sprawie K i in. przeciwko Tesco Stores Ltd, C-624/19 (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Watford Employment Tribunal)

Równość wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, pojęcie pracy takiej samej wartości

Okolo 6000 pracowników lub byłych pracowników Tesco Stores, zarówno płci żeńskiej, jak i męskiej, którzy pracują lub pracowali w sklepach tej spółki, pozwało wspomnianą spółkę do sądu odsyłającego, Watford Employment Tribunal (sądu pracy w Watford, Zjednoczone Królestwo) od lutego 2018 r. z tego powodu, że nie korzystali z równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej za jednakową pracę, z naruszeniem uregulowania krajowego oraz art. 157 TFUE. Pracownice podnosiły, że ich praca oraz praca pracowników płci męskiej zatrudnionych przez Tesco Stores w centrach dystrybucji ma taką samą wartość, oraz że na podstawie art. 157 TFUE mają one prawo do porównania ich pracy z pracą tych pracowników, mimo że praca jest wykonywana w różnych zakładach. Twierdziły one, że zgodnie z tym artykułem warunki ich pracy oraz wspomnianych pracowników można przypisać „jedynemu źródłu”, to jest Tesco Stores. Natomiast spółka ta argumentowała, że art. 157 TFUE nie jest bezpośrednio skuteczny w ramach żądań uzasadnianych pracą takiej samej wartości, a zatem powódki w postępowaniu głównym nie mogą powoływać się na to postanowienie przed sądem odsyłającym. Nie zgadzała się również na uznanie jej za „jedyne źródło”.

Ustalenia sądu:

- Trybunał orzekł w wyroku, że art. 157 TFUE jest bezpośrednio skuteczny w sporach między jednostkami, w których podnosi się nieprzestrzeganie zasady równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej za pracę „takiej samej wartości”, o której mowa w tym artykule.
- Trybunał wskazał przede wszystkim, że z samego brzmienia art. 157 TFUE wynika, że artykuł ten nakłada, w sposób jasny i precyzyjny, zobowiązanie rezultatu i ma charakter wiążący zarówno w odniesieniu do „takiej samej pracy”, jak i „pracy takiej samej wartości”. Następnie wskazał on, że zgodnie z jego utrwalonym orzecznictwem art. 157 TFUE wywołuje bezpośrednie skutki poprzez tworzenie praw dla jednostek, które sądy krajowe są zobowiązane chronić,

w szczególności w przypadku dyskryminacji, która bezpośrednio wynika z przepisów ustawowych lub układów zbiorowych pracy, a także w przypadku, gdy praca jest świadczona w tym samym zakładzie lub jednostce organizacyjnej, czy to prywatnej, czy publicznej.

- Jeżeli zaobserwowane różnice w warunkach wynagradzania pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości nie mogą być przypisane jednemu źródłu, brakuje podmiotu mogącego przywrócić równe traktowanie, a zatem taka sytuacja nie wchodzi w zakres art. 157 TFUE. Jeżeli natomiast takie warunki wynagradzania mogą zostać przypisane jednemu źródłu, praca i wynagrodzenie tych pracowników mogą być porównane, nawet jeżeli wykonują oni swoją pracę w różnych zakładach. W konsekwencji na postanowienie to można powołać się przed sądami krajowymi w sporze opartym na świadczeniu pracy takiej samej wartości wykonywanej przez pracowników różnej płci mających tego samego pracodawcę i w różnych zakładach tego pracodawcy, jeżeli pracodawca ten stanowi takie jedyne źródło.

Wyrok w sprawie Dity Danosa przeciwko LKB Līzings SIA, C – 232/09

Odwołanie członkini zarządu z powodu ciąży jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć

Sprawa dotyczyła członkini zarządu spółki akcyjnej, która została odwołana z tej funkcji w czasie kiedy była w ciąży. W postępowaniu krajowym skarżąca podnosiła, że w związku z tym, że wykonywała pracę pod kierownictwem, otrzymywała wynagrodzenie i korzystała z urlopu, to należy uznać, że działania te wykonywane były w ramach stosunku pracy.

Ustalenia sądu:

- Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podzielił ten pogląd i stanął na stanowisku, że członek zarządu spółki kapitałowej świadczący pracę na jej rzecz i będący jej integralną częścią musi do celów stosowania dyrektywy zostać uznany za pracownika, jeżeli wykonuje swe obowiązki przez określony czas pod kierownictwem lub kontrolą innego organu tej spółki i w zamian za swą działalność otrzymuje wynagrodzenie. Trybunał zaznaczył, iż to do sądu krajowego należy weryfikacja okoliczności faktycznych koniecznych do dokonania oceny, czy jest tak w przypadku zawistego przed nim sporu.
- W przedmiotowej sprawie Trybunał dokonał interpretacji art. 10 dyrektywy 92/85/EWG. Ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na sytuację fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży, ustawodawca

Unii na mocy art. 10 przewidział szczególną ochronę kobiety, wprowadzając zakaz zwolnienia w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego.

- W odniesieniu do wskazanego powyżej okresu, nie przewiduje się żadnego wyjątku ani odstępstwa, chyba że chodzi o szczególne przypadki niezwiązane z ich stanem i pod warunkiem że pracodawca wskaże na piśmie przyczyny takiego zwolnienia.
- Trybunał stwierdził, iż w sytuacji, w której sąd krajowy orzekłby, że w okolicznościach niniejszej sprawy zainteresowanej nie można uznać za „pracownicę w ciąży” w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG, należałoby zbadać, czy skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym przysługuje ewentualnie roszczenie o ochronę przed dyskryminacją ze względu na płeć.
- Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 „stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do [...] warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia”. Przy czym przez warunki zatrudnienia i pracy, należy rozumieć zatrudnienie pracownicze (na podstawie umowy o pracę) i zatrudnienie niepracownicze (np. na podstawie umów cywilnoprawnych). Także w świetle tej dyrektywy, kobieta winna być objęta ochroną przed zwolnieniem zarówno w trakcie urlopu macierzyńskiego, jak również podczas całego okresu trwania ciąży.

Wyrok w sprawie Elisabeth Johanna Pacifica Dekker przeciwko Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, C-177/88.

Dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu ze względu na ciążę.

Powódką w niniejszej sprawie była Holenderka p. E. Dekker, która ubiegała się o stanowisko instruktora w ośrodku szkoleniowym. W czasie procesu rekrutacyjnego ujawniła informację, że jest w 3 miesiącu ciąży. To spowodowało, że jej kandydatura nie została ostatecznie zakwalifikowana do zatrudnienia. Jednocześnie, niedoszły pracodawca poinformował ją, że powodem, dla którego pani Dekker nie otrzymała pracy był fakt, iż gdyby ją zatrudniono, ubezpieczyciel nie zwróciłby kosztów dziennych zasiłków, które pracodawca musiałby jej wypłacać w okresie urlopu macierzyńskiego. Zatem, głównym powodem odmówienia zatrudnienia były względy finansowe, które nie pozwalały także na zatrudnienie dodatkowego pracownika na zastępstwo podczas urlopu pani Dekker. To w konsekwencji doprowadziłoby do zmniejszenia potrzebnego personelu w ośrodku.

Ustalenia sądu:

- Zarówno sąd rejonowy, jak i odwoławczy kolejno odrzuciły wniosek pani Dekker o wydanie nakazu wypłacenia przez niedoszłego pracodawcę odszkodowania za straty finansowe, w związku z czym odwołała się ona do Sądu Najwyższego Holandii, który zadał pytania prejudycjalne do Trybunału. Przedmiotem pytań było m.in. zagadnienie, czy pracodawca narusza bezpośrednio lub pośrednio zasadę równego traktowania, jeżeli odmawia zawarcia umowy o pracę z kandydatką, którą uważa za odpowiednią, obawiając się jednak negatywnych dla siebie konsekwencji wynikających z faktu, że kandydatka w momencie starania się o dane stanowisko jest w ciąży. W pytaniu poruszono także kwestię wagi faktu, iż na stanowisko pracy o które ubiegała się kandydatka nie zgłosił się żaden mężczyzna.
- Odpowiadając na te pytania Trybunał podkreślił, że tylko kobietom odmawia się zatrudnienia z powodu ciąży, i że z tej przyczyny odmowa zatrudnienia na tej podstawie stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Odmowa zatrudnienia ze względu na konsekwencje finansowe nieobecności spowodowanej ciążą powinna być, w zasadzie, uważana za odmowę z powodu ciąży. Dyskryminacji takiej nie można usprawiedliwić, wskazując na straty finansowe, jakie poniósłby pracodawca zatrudniający ciężarną kobietę w okresie jej urlopu macierzyńskiego. Dlatego, stwierdził Trybunał, nie ma potrzeby zastanawiać się, czy przepisy krajowe były tak skonstruowane, że, wywierały tak silną presję na pracodawcę, iż skłoniły go do odmowy zatrudnienia ciężarnej kobiety, prowadząc w ten sposób do dyskryminacji w rozumieniu prawa europejskiego. W odpowiedzi na drugie pytanie Trybunał stwierdził, że jeżeli powodem odmowy zatrudnienia kobiety była jej ciąża, oznacza to, że decyzja była bezpośrednio związana z płcią kandydatki.
- Z wyroku tego wynika zatem, że dyskryminacja bezpośrednia nigdy nie może być usprawiedliwiona innymi okolicznościami (z wyjątkiem klauzul derogacyjnych określonych prawem unijnym oraz innymi wyjątkami zdeterminowanymi jasno w dyrektywach). Co równie istotne, wyrok ten ustanowił wysoki standard ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć. Uznano bowiem, że ciąża, jako stan przypisany z przyczyn biologicznych jedynie kobietom nie może stanowić kryterium porównawczego, które jest wymagane do zidentyfikowania dyskryminacji bezpośredniej.

Orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

B. V. przeciwko Belgii (skarga 61030/08)

Kwalifikacja prawna: Przepięstwo zgwałcenia

Skargę do Trybunału wniosła obywatelka Belgii, która zarzuciła, iż została dwukrotnie zgwałcona przez kolegę z pracy. We wrześniu 1998 r. skarżąca poinformowała o gwałtach swojego przełożonego, a następnie belgijską żandarmerię, przedkładając przy tym odpowiednie zaświadczenie medyczne i listę świadków (innych współpracowników). Postępowanie zostało umorzono, o czym skarżąca nie została poinformowana i o czym dowiedziała się przypadkowo w kwietniu 2001 r. Skarżąca bezskutecznie interweniowała, a w lutym 2002 r. złożyła zawiadomienie do prokuratury. Do czerwca 2004 r. – kiedy to przesłuchano pierwszych świadków – w sprawie nie podjęto żadnych kroków. We wrześniu 2004 r. sędzia śledczy umorzył postępowanie ze względu na „niedopuszczalne opóźnienie” postępowania. Skarżąca odwołała się. W październiku 2006 r. ponownie umorzono sprawę ze względu na brak dowodów. Rozstrzygnięcie to ostatecznie utrzymano w mocy w 2008 r. Przed Trybunałem skarżąca zarzuciła, iż belgijskie organy władzy nie przeprowadziły prawidłowo postępowania w sprawie jej zgwałcenia, co miało skutkować naruszeniem praw skarżącej z art. 3 Konwencji o prawach człowieka w jego aspekcie proceduralnym (nakaz przeprowadzenia skutecznego postępowania urzędowego w przypadku stwierdzenia nieludzkiego i poniżającego traktowania).

Ustalenia Trybunału:

- Państwa mają pozytywny obowiązek, wpisany w art. 3 Konwencji, w postaci przyjęcia przepisów prawnych, które skutecznie sankcjonują zgwałcenie, oraz ich praktycznego stosowania w drodze postępowań karnych i skutecznego ścigania takich czynów.
- Kiedy dana osoba podniesie uargumentowany zarzut naruszenia jej integralności fizycznej lub psychicznej, organy władzy muszą niezwłocznie wszcząć postępowanie, które będzie w stanie zidentyfikować i ukarać, gdy to stosowne, osoby odpowiedzialne za to naruszenie. Obowiązek taki nie ogranicza się jedynie do przypadków niedozwolonego traktowania z rąk funkcjonariuszy państwowych. Chodzi tutaj nie o obowiązek skutku, lecz obowiązek staranności. Organ władzy muszą podejmować rozsądne środki, które pozostają do ich dyspozycji, dla uzyskania dowodów dotyczących przedmiotowych okoliczności faktycznych. Wszelkie wady postępowania, które osłabiają możliwość ustalenia sprawców, rodzą ryzyko naruszenia wymogów art. 3 Konwencji.
- Nadto, aby postępowanie mogło zostać uznane za skuteczne, konieczne jest, by zostało przeprowadzone bez zwłoki i z należytą starannością. Szybka reakcja organów władzy jest niezbędna dla utrzymania zaufania społeczeństwa

w poszanowanie zasady praworządności oraz dla unikania wszelkich oznak sugerujących zgodę lub tolerowanie czynów bezprawnych przez władze. Ofiara co do zasady musi mieć możliwość skutecznego udziału w postępowaniu. Wreszcie, postępowanie musi być dogłębne, co oznacza, iż organy władzy zawsze muszą podjąć poważną próbę ustalenia tego, co się stało, i nie mogą powoływać się na pospiesznie wyciągnięte lub nieuzasadnione wnioski celem zamknięcia postępowania.

- Zdaniem Trybunału, zarzuty wskazane w skargach wniesionych przez skarżącą do krajowych organów władzy, zgodnie z którymi była ona ofiarą zgwałcenia i przemocy seksualnej ze strony jej współpracownika, były uargumentowane. Zarzuty te należy zbadać jako zarzuty dotyczące traktowania sprzecznego z art. 3 Konwencji. Artykuł ten zobowiązuje organy władzy do przeprowadzenia skutecznego postępowania.
- Trybunał uznał, iż bierność właściwych organów władzy, opóźnienia oraz brak koordynacji przy realizacji prowadzonych czynności postępowania, skutkowało zakłóceniem skuteczności postępowania, przy czym upływ czasu mógł wywrzeć negatywny wpływ na moc dowodową zeznań świadków oraz zdolność organów władzy do ustalenia okoliczności zarzucanych czynów. Wobec powyższego Trybunał uznał, iż właściwe organy władzy nie wykorzystały wszystkich dostępnych im możliwości dla ustalenia przedmiotowych okoliczności. W konsekwencji uznał naruszenie art. 3 Konwencji w jego aspekcie proceduralnym.

Bălsan przeciwko Rumunii (skarga 49645/09)

Kwalifikacja prawna: Naruszenie nietykalności cielesnej, przemoc domowa, zakaz dyskryminacji w związku z zakazem tortur

Skarżąca oraz czwórka jej dzieci doświadczała przemocy fizycznej i psychicznej ze strony swojego męża. Skarżąca zgłaszała sytuacje na policję, pisała wnioski do kierownika policji o ochronę i pomoc oraz wszczęcie postępowania karnego. Zarówno podczas śledztwa, jak również w postępowaniu sądowym stwierdzono, że skarżąca prowokowała przemoc domową, a ta nie była na tyle drastyczna, by należało stosować środki karne. Ostatecznie sąd ukarał męża skarżącej grzywną administracyjną. Pomimo wielokrotnego informowania o tym, że skarżąca boi się o swoje życie, jej wnioski o przyznanie ochrony nie były skuteczne.

Ustalenia Trybunału:

- Brak ochrony kobiet przez państwo przed przemocą domową narusza prawo kobiet do równej ochrony przez prawo, przy czym taki brak ochrony nie musi być umyślny. Przy ustalaniu definicji oraz zakresu dyskryminacji kobiet, Trybunał przyjmował, iż oprócz bardziej ogólnego znaczenia dyskryminacji

ustalonego w swej linii orzeczniczej musi mieć na względzie przepisy bardziej wyspecjalizowanych instrumentów prawnych oraz decyzji międzynarodowych organów prawnych w przedmiocie kwestii stosowania przemocy wobec kobiet. W tym kontekście należy podkreślić, iż Konwencja Stambulska (z dnia 11 maja 2011 r. o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej) definiuje dla swych celów przemoc przeciwko kobietom jako formę dyskryminacji kobiet.

- W okolicznościach niniejszej sprawy Trybunał wskazuje, iż mąż skarżącej wielokrotnie stosował w stosunku do niej przemoc oraz miał grozić jej zabójstwem, a organy władzy wiedziały, co się dzieje.
- Działania władz krajowych sprawiły, iż przepisy krajowe stały się bezcelowe, jako że władze twierdziły, iż to skarżąca prowokowała przemoc domową przeciwko niej, iż przemoc ta nie stanowiła zagrożenia dla społeczeństwa, a tym samym nie była wystarczająco dolegliwa, aby wymagać sankcji karnej, oraz poprzez odrzucenie wniosku skarżącej o wyznaczenie jej adwokata z urzędu. Postępując w ten sposób władze krajowe działały również w sposób, który był niezgodny z międzynarodowymi standardami w przedmiocie przemocy wobec kobiet, a w szczególności przemocy domowej.
- Bierność organów władzy w niniejszej sprawie widoczna jest także w braku uwzględnienia potrzeby zastosowania jakichkolwiek środków ochronnych w stosunku do skarżącej, mimo jej wielokrotnych wniosków składanych na policji, w prokuraturze i sądach. Zważywszy na szczególną wrażliwość ofiar przemocy domowej, Trybunał uznaje, iż władze powinny były z większą uwagą przyrzeć się sytuacji skarżącej.
- Rząd argumentował, iż regulacje prawne przyjęte w dziedzinie przemocy domowej zapewniają ofiarom skuteczną ochronę. Trybunał jednakże wskazał już w niniejszej sprawie, że organy władzy nie stosowały odnośnych przepisów prawnych. Nadto, oprócz statystyk policyjnych i opisu różnych działań, rząd nie przedstawił żadnych danych na temat monitorowania wpływu tychże działań i skutków wykonania odnośnej ustawy w sferze zapobiegania i zwalczania przemocy domowej lub strategii krajowej dla zapobiegania i zwalczania przemocy domowej.
- Zdaniem Trybunału, połączenie wskazanych okoliczności wskazuje, iż organy władzy nie zdają sobie w pełni sprawy z powagi i zakresu problemu przemocy domowej w Rumunii, a działania tychże władz odzwierciedlały dyskryminującą postawę w stosunku do skarżącej jako kobiety.
- Wobec powyższego Trybunał stwierdził, iż przedstawiono prima facie dowody

na to, iż przemoc domowa głównie dotyka kobiet, oraz iż powszechna i dyskryminująca bierność organów władzy wytworzyła klimat, który powodował powstawanie przemocy domowej.

- Trybunał ustalił, iż system prawa karnego, w postaci stosowanej w niniejszej sprawie, nie dawał odpowiedniego skutku zniechęcającego, który mógłby zapewnić skuteczne zapobieżenie wystąpienia czynów karalnych ze strony męża skarżącej przeciwko nienaruszalności fizycznej skarżącej, a tym samym naruszał jej prawa z art. 3 Konwencji.
- Mając powyższe na względzie Trybunał stwierdził, iż przemoc doznawana przez skarżącą może być postrzegana jako przemoc ze względu na płeć, która stanowi formę dyskryminacji kobiet. Pomimo przyjęcia przez rząd ustawy i strategii narodowej w przedmiocie zapobiegania i zwalczania przemocy domowej, co Trybunał docenił, ogólny brak reakcji ze strony wymiaru sprawiedliwości oraz bezkarność agresorów, stwierdzona w niniejszej sprawie, wskazują, iż zaangażowanie w podejmowanie odpowiednich działań przeciwko przemocy domowej jest niewystarczające. Wobec powyższego Trybunał uznał, iż miało miejsce naruszenie art. 14 Konwencji w związku z art. 3 w niniejszej sprawie.

Y. przeciwko Słowenii (skarga 41107/10)

Kwalifikacja prawna: Prawo do poszanowania życia prywatnego, wtórna wiktyimizacja, zakaz niehumanitarnego i poniżającego traktowania

Skarżąca zarzuciła, że postępowanie karne dotyczące molestowań seksualnych, których doświadczyła, było bezzasadnie odraczane, nie było bezstronne oraz naraziło ją na traumatyczne przeżycia naruszające jej integralność osobistą. Skarżąca urodziła się w Ukrainie w 1987 roku i przybyła do Słowenii w 2000 roku wraz ze swoją siostrą oraz matką, która poślubiła Słoweńca. Między lipcem a grudniem 2001 roku, w wieku 14 lat, była rzekomo wielokrotnie molestowana seksualnie przez przyjaciela rodziny, który razem z żoną często się nią opiekował oraz pomagał jej w przygotowaniach do udziału w konkursach piękności. W lipcu 2002 roku skarżąca powiedziała swojej matce o rzekomych molestowaniach seksualnych przez X, ale nie chciała rozmawiać o tym z nikim innym. W dniu 15 lipca 2002 roku ksiądz wystosował do policji w Mariborze oświadczenie, w którym stwierdził, że matka skarżącej powiedziała mu o swojej obawie, że skarżąca została zgwałcona przez X.

Ustalenia Trybunału:

- Trybunał stwierdził, iż to przede wszystkim do sędziego prowadzącego sprawę należało zapewnienie poszanowania integralności osobistej skarżącej i właściwa jej ochrona w czasie procesu. Szczególna wrażliwość sytuacji, w której skarżąca była przesłuchiwana bezpośrednio, szczegółowo i długo przez

mężczyznę, którego oskarżyła o napaść seksualną, wymagała od sędziego prowadzącego postępowanie nadzoru nad formą i treścią pytań i komentarzy X, oraz interwencji w razie konieczności. W rzeczy samej, zapis przesłuchania wskazuje, iż sędzia prowadzący postępowanie zakazał X zadawania pewnych pytań, które nie miały znaczenia dla sprawy. Trybunał jednakże stwierdził, iż obraźliwe insynuacje X na temat skarżącej również przekroczyły granicę tego, co można tolerować w celu umożliwienia prowadzenia skutecznej obrony, oraz wymagały odpowiedniej reakcji. Mając na względzie szeroki – w innych aspektach – zakres możliwości przesłuchania przysługujący X, w opinii Trybunału ograniczenie jego uwag osobistych nie ograniczałoby w sposób nieuprawniony jego prawa do obrony. Jednocześnie taka interwencja zniwelowałaby doświadczenie wyraźnie upokarzające dla skarżącej.

- Skarżąca wreszcie zarzuciła, iż biegły ginekolog, który został powołany w celu ustalenia, czy skarżąca odbyła stosunek seksualny w tym czasie, zmusił ją do odpowiedzi na wiele oskarżycielskich pytań niezwiązanych ze swym zadaniem. W związku z tym należy przede wszystkim uznać, iż integralność osobista ofiar przestępstwa w postępowaniu karnym musi, wobec samej istoty sytuacji, być przede wszystkim chroniona przez organy publiczne prowadzące postępowanie. W tej mierze należy uznać, iż organy władze winny również zapewnić, by inni uczestnicy postępowania wezwani dla udzielenia pomocy w jego prowadzeniu oraz w wydawaniu decyzji traktowali pokrzywdzonych i świadków z godnością, nie powodując zbędnych niedogodności. W okolicznościach niniejszej sprawy należy wskazać, iż bez względu na status biegłego w tym postępowaniu, rząd nie kwestionował, że to państwo powinno być odpowiedzialne za jego zachowanie. Trybunał nie widzi powodu, by przyjąć inaczej, zważywszy iż biegły został powołany, a sporne badanie zostało zlecone przez sędziego śledczego w ramach wykonywania jego uprawnień sądowych.
- Dalej, jeżeli chodzi o badanie skarżącej przez biegłego, trzeba wskazać, iż biegły skonfrontował skarżącą z ustaleniami policji i opiniami biegłego ortopedy, i zadawał jej pytania o to, dlaczego nie broniła się energiczniej, odnosząc się tym samym do okoliczności, które w rzeczy samej nie były związane z kwestią, którą miał zbadać. W opinii Trybunału pytania i uwagi biegłego, jak i ustalenia prawne, które poczynił w swej opinii, przekraczały zakres jego zadania oraz jego specjalizację medyczną. Nadto nie wydaje się, by biegły ten był przeszkolony w prowadzeniu przesłuchań ofiar napaści seksualnych. Tym samym trudno stwierdzić, jakim celom służyła jego interwencja w sprawy należące do jurysdykcji organów prokuratorskich i sądowych. Co ważniejsze, jak argumentowała skarżąca, została ona postawiona w defensywnym położeniu, co w opinii Trybunału niepotrzebnie podniosło stres związany z postępowaniem karnym.

- Trybunał bierze pod uwagę okoliczność, iż organy krajowe, a zwłaszcza sędzia prowadzący przedmiotową rozprawę, miały do wykonania delikatne zadanie zrównoważenia sprzecznych interesów i zapewnienia skutecznego wykonywania prawa oskarżonego do pomocy prawnej i przesłuchania świadków oskarżenia. Prawdą jest także, iż podjęto szereg środków dla zapobieżenia dalszej traumatyzacji skarżącej. Jej zeznania przed sędzią śledczym zostały odebrane pod nieobecność oskarżonego i jego obrońcy, rozprawa toczyła się bez publiczności, a oskarżony został wyprowadzony z sali sądowej, kiedy skarżąca zeznawała. Ze względu na stres podczas składania zeznań i odpowiadania na pytania, rozprawy były wielokrotnie przerywane na kilka minut lub przekładane na inny termin. Nadto, sędzia prowadzący proces ostrzegł oskarżonego przed powtarzaniem pytań i oddalił szereg z jego pytań. Niemniej jednak, zdaniem Trybunału, istniejąca wcześniej relacja pomiędzy skarżącą a oskarżonym oraz intymny przedmiot sprawy, jak i młody wiek skarżącej – która w czasie zarzucanej napaści seksualnej była małoletnia – były szczególnie delikatnymi okolicznościami, które wymagały odpowiednio delikatnego podejścia ze strony organów krajowych prowadzących przedmiotowe postępowanie karne. Biorąc pod uwagę zbiorczy efekt czynników przedstawionych powyżej, które negatywnie wpłynęły na integralność osobistą skarżącej, Trybunał uznał, iż wykroczyły one znacząco poza próg dyskomfortu wpisanego w składanie zeznań w charakterze ofiary zarzucanej napaści seksualnej, a tym samym nie można ich uzasadnić wymogami rzetelnego procesu.
- Tym samym Trybunał stwierdził, iż sposób przeprowadzenia postępowania karnego w niniejszej sprawie nie zapewnił skarżącej koniecznej ochrony i nie zachował sprawiedliwej równowagi pomiędzy jej prawami i interesami chronionymi przez art. 8, a prawami do obrony X chronionymi przez art. 6 Konwencji. Trybunał orzekł naruszenie art. 8 Konwencji.

Opuz przeciwko Turcji (skarga nr 33401/02)

Kwalifikacja prawna: Przemoc, dyskryminacja ze względu na płeć.

Skarżącą była Nahide Opuz, która podniosła zarzut dyskryminacji ze względu na płeć w wyniku doświadczanej przemocy oraz w związku z zaniechaniem przez Państwo należytej ochrony przed przemocą wobec kobiet. Kobieta i jej matka były wielokrotnie brutalnie traktowane przez męża skarżącej. Co więcej matka zginęła z rąk oprawcy córki stając w jej obronie.

Ustalenia Trybunału:

- Według Trybunału doszło do naruszenia przez Turcję art. 14 Konwencji. Trybunał stwierdził, że przemoc doświadczana była przez skarżącą i jej matkę ze względu na fakt, że były one kobietami, tj. stanowiła przemoc ze względu na płeć, a więc była formą dyskryminacji kobiet.

- Trybunał stwierdził również naruszenie przez Turcję art. 2 Konwencji, który gwarantuje prawo do życia, w związku z zabójstwem matki skarżącej, w sytuacji wielokrotnego zawiadamiania policji o stosowaniu przez jej męża przemocy. Trybunał stwierdził również złamanie zakazu niehumanitarnego i poniżającego traktowania, o którym stanowi art. 3 Konwencji, poprzez brak pomocy i ochrony skarżącej ze strony władz krajowych przed agresją męża.
- ETPC ustalił również, że państwo nie zapewniło skarżącej i jej matce należytej ochrony przed niehumanitarnym i poniżającym traktowaniem oraz przed utratą życia.
- ETPC orzekł, że wystąpiła pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w związku z prawem do życia i zakazem niehumanitarnego lub poniżającego traktowania, ponieważ policja i władze sądownicze niewłaściwie stosowały przepisy dotyczące przemocy domowej.

Tysiiąc przeciwko Polsce (skarga nr 5410/03)

Kwalifikacja prawna: Odmowa prawa do aborcji naruszeniem prawa do życia prywatnego i rodzinnego.

Skarga dotyczyła naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego poprzez nieuzasadnioną odmowę wykonania zabiegu przerwania ciąży z powodów medycznych. Ciąża i poród mogły przyczynić się do odklejenia się siatkówki, a w konsekwencji do utraty wzroku. Przyczyny medyczne potwierdzili specjaliści okuliści. Wykonanie zabiegu okazało się niemożliwe, gdyż ginekolodzy nie widzieli podstaw do jego wykonania, negując wskazania medyczne. Alicja Tysiiąc wskazała naruszenia art. 8, 13, 3 i 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Ustalenia Trybunału:

- Trybunał uznał zasadność skargi. Uznając argumenty Alicji Tysiiąc wskazał, iż państwo będące sygnatariuszem Europejskiej Konwencji Praw Człowieka ma obowiązek zapewnienia efektywnych mechanizmów chroniących indywidualne osoby przed ingerencją państwa w sferę życia prywatnego. Trybunał orzekł, iż sytuacja Alicji Tysiiąc stanowiła o naruszeniu art. 8 w szczególności dlatego, iż nie miała ona żadnej możliwości kwestionowania decyzji lekarskich wobec braku procedur odwoławczych.

rozdział 3

Raporty



Molestowanie seksualne w obszarach kształcenia zawodowego, zatrudnienia i usług

Raport pod redakcją Magdaleny Grabowskiej, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2022

Raport przedstawia wyniki badań ilościowych i jakościowych na temat molestowania seksualnego, które zaprojektowane zostały jako część projektu „Wsparcie dla kobiet doświadczających molestowania seksualnego”. Badanie ilościowe zostało przeprowadzone, w formie kwestionariusza online.

Wnioski z raportu:

- Molestowanie seksualne jest zjawiskiem powszechnym. Doświadczają go przede wszystkim kobiety, w różnych sferach życia zawodowego, kształceniu zawodowym i usługach.
- Najczęstszą formą molestowania, we wszystkich obszarach jest pogardliwe odnoszenie się do przedstawicieli/przedstawicielek jednej z płci, co wskazuje na „upłciowiony” charakter tej formy dyskryminacji.
- Kobiety doświadczające molestowania wyrażają wobec niego sprzeciw. W wielu przypadkach jest on nieskuteczny.
- Zdecydowana większość przypadków molestowania, we wszystkich obszarach, pozostaje nieujawniona i niezgłoszona.
- Osoby doświadczające molestowania seksualnego mają stosunkowo wysoką świadomość prawną.

Dostęp do raportu:

http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1939/molestowanie_seksualne_-_raport_ptpa_2022.pdf



Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów

Agata Kwaśniewska, Mikołaj Winiewski, Dominika Bulska, Maria Babińska, redakcja merytoryczna – Adam Bodnar, Sylwia Spurek, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 2018

Raport prezentuje pogłębioną analizę danych, przeprowadzoną przez ekspertów Centrum Badań nad Uprzedzeniami Uniwersytetu Warszawskiego, zebranych w ramach badania ankietowego zrealizowanego przez firmę PBS sp. z o.o., odnoszących się do zjawisk molestowania, molestowania seksualnego i przemocy seksualnej na uczelniach wyższych w Polsce. Celem badania było stworzenie charakterystyki tych zjawisk, a także zbadanie skali nadużyć. Istotnymi kwestiami, które starano się zbadać, były konsekwencje dla osób doświadczających molestowania, molestowania seksualnego, czy przemocy seksualnej w środowisku akademickim oraz czynniki sprzyjające zgłaszaniu takich zdarzeń. Uwagę poświęcono także różnicom w odbiorze takich zdarzeń wśród kobiet i mężczyzn.

Wnioski z raportu:

- Płeć jest jednym z kluczowych czynników związanych z molestowaniem, molestowaniem seksualnym i przemocą seksualną.
- Czynniki mającymi wpływ na występowanie przemocy, w tym przemocy seksualnej, są także władza i zwierzchnictwo w organizacji.
- Osoby doświadczające molestowania, molestowania seksualnego czy przemocy seksualnej na uczelni wyższej mogą ponosić długotrwałe konsekwencje tych zdarzeń.

Dostęp do raportu:

<https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w%2C%202018.pdf>

Synteza raportu:

<https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/raport%20ZRT%20-%20do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20-%20SYNTEZA.pdf>



Badanie molestowania seksualnego na uczelni: powszechność zjawiska oraz analiza dostępności wsparcia na Uniwersytetach Jagiellońskim, Warszawskim oraz Wrocławskim dla osób studiujących, które go doświadczają

Piotr Kister, Jakub Kocjan, Izabela Patykowska, Borys Tencer, Aleksandra Urbańska, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2022

Publikacja to materiał, który może być wykorzystany nie tylko jako poglądowy przez uczelnie, które noszą się z zamiarem wprowadzania rozwiązań antydyskryminacyjnych, ale też organizacje studenckie, które w powołaniu na dane zebrane w raporcie, mogą domagać się od swoich uczelni, podjęcia lub zmodyfikowania prowadzonych działań w tym zakresie. Badanie stanu procedur chroniących osoby studenckie przed molestowaniem seksualnym przeprowadzono na trzech polskich uniwersytetach: Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Warszawskim oraz Uniwersytecie Wrocławskim.

Wnioski z raportu:

- Oficjalne dane uczelni na temat zgłoszeń dotyczących zdarzeń o charakterze molestowania seksualnego w zestawieniu z wynikami ankiet wśród studentów wskazują na rażąco niską wykrywalność przez instytucje uczelniane takich zdarzeń.
- Pomimo funkcjonowania procedur na UW i UWr odpowiednio 40,8% i 47,9% respondentów wskazało, że nie wie o ich obowiązywaniu. Co także może przyczynić się do mniejszej wykrywalności czynów o charakterze molestowania seksualnego.
- 30% ankietowanych osób wskazało, że doświadczyło lub było świadkami zdarzeń o charakterze molestowania seksualnego. Jednakże tylko 9% z tych osób wskazało, że zgłosiło takie zdarzenia do instytucji uczelnianych.
- 55,7% ogółu ankietowanych osób oświadczyło, że ufa instytucjom uczelnianym w kwestii zachowania poufności przy zgłoszeniu molestowania seksualnego. Natomiast odsetek ten wynosi jedynie 33% wśród osób, które doświadczyło lub było świadkami zdarzeń o charakterze molestowania seksualnego, a takich zdarzeń nie zgłosiło.
- Respondenci i respondentki, które doświadczyło lub było świadkami zdarzeń o charakterze molestowania seksualnego wskazało, że sprawcami czynów w większości były osoby pracujące na uczelniach. Do tym bardziej wskazuje na kluczową rolę uczelni w kwestii przeciwdziałania zjawisku molestowania seksualnego i zapewnieniu bezpieczeństwa osób studiujących.

Dostęp do raportu:

http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/raport_1_kk_-_badanie_molestowania_seksualnego_na_uczelniach.pdf



Molestowanie seksualne dziennikarek w Polsce

Nikola Bochyńska, Paweł Prus, Natalia Żaba, Instytut Zamenhoffs, 2021

W 2021 roku Instytut Zamenhoffs rozpoczął badanie mające na celu zdiagnozowanie skali zjawiska molestowania seksualnego i przemocy ze względu na płeć w środowisku dziennikarskim. Projekt zakładał przeprowadzenie dwóch badań: anonimowej ankiety ilościowej CAWI (we współpracy z firmą Kantar Public) oraz badania jakościowego w postaci pogłębionych anonimowych, wywiadów z ofiarami molestowania. Niniejszy raport prezentuje wyniki obu tych badań.

Wnioski z raportu:

- Molestowanie seksualne w branży medialnej to znaczny, ale wciąż "niewidzialny" problem. Mimo faktu, że z molestowaniem w pracy zetknęło się 59 proc. dziennikarek, to większość przypadków pozostaje nieujawniona. Zaledwie 18 proc. przypadków molestowania jest zgłaszanych.
- Wśród powodów dla których osoby molestowane seksualnie nie chcą zgłaszać tego faktu pracodawcy, najczęściej pojawiają się wstyd, brak wiary w to, że sprawca zostanie ukarany, lęk przed wykluczeniem społecznym oraz strach przed zemstą ze strony sprawcy.
- W 65 proc. przypadków molestowania seksualnego sprawcą jest przełożony lub osoba na wyższym stanowisku niż ofiara molestowania. W co czwartym przypadku, dziennikarki były molestowane przez osoby spoza redakcji: rozmówców, bohaterów materiałów dziennikarskich lub inne osoby spotkane w trakcie realizacji materiału dziennikarskiego.
- Molestowanie seksualne w środowisku medialnym to nie tylko wizerunkowy problem wydawców i pracodawców: aż jedna trzecia molestowanych seksualnie dziennikarek zmieniła miejsce pracy z tego powodu, wśród innych skutków wymieniane są często mniejsze zaangażowanie w pracę i depresja.
- Z researchu przeprowadzonego przez Instytut Zamenhoffs wynika, że tylko nieliczni wydawcy w Polsce mają wdrożone wewnętrzne kodeksy zasad oraz odpowiednie procedury na wypadek zgłoszenia molestowania seksualnego. W większości redakcji, dziennikarze nie są szkoleni w tym zakresie.
- W relacjach poszkodowanych kobiet zwraca uwagę nieumiejętność reagowania po stronie świadków i przełożonych - wśród udokumentowanych przypadków, często powtarza się bagatelizowanie molestowania przez przełożonych lub brak reakcji świadków na niewłaściwe zachowanie innej osoby.

Dostęp do raportu:

<https://offtherecord.zamenhof.pl/>



Molestowanie na polskich uczelniach publicznych

Julia Gerlich, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, 2019

Raport jest cennym i szczegółowym opracowaniem, zawierającym analizę zjawiska molestowania i molestowania seksualnego na polskich uczelniach wyższych, ze szczególnym uwzględnieniem obecnych systemów jego przeciwdziałania. Przedstawione w raporcie badania i analizy były prowadzone w 2018 r. i 2019 r., a zaprezentowane wyniki ankiet zebrane z 94 publicznych uczelni w Polsce. Opracowane wnioski, wynikające z badania, umożliwiły stworzenie obrazu – wdrażanych i stosowanych lub nieistniejących w polskich szkołach wyższych – mechanizmów antydyskryminacyjnych, mających na celu zwalczanie molestowania i molestowania seksualnego. Wyniki badań dotyczą również zakresu przedmiotowego i podmiotowego spraw prowadzonych na uczelniach o zachowania o charakterze molestujących.

Wnioski z raportu:

- Z opisywanych przypadków wynika, że zjawisko molestowania dotyka zarówno studentów i doktorantów, jak i kadry akademickie.
- Przypadki molestowania lub molestowania seksualnego mogą być uznawane za naruszenia praw człowieka, przy czym państwo ma obowiązek zagwarantować ochronę jednostki przed ich łamaniem.
- Z informacji pozyskanych przez Helsińską Fundację Praw Człowieka wynika, że w latach 2010– 2018 doszło do co najmniej 50 studenckich skarg na zachowania, które zostały zakwalifikowane jako potencjalnie dyskryminujące bądź przybierające formę molestowania lub molestowania seksualnego i przekazane do zbadania przez organ, do którego kompetencji Rektor włączył reagowanie na takie czyny.
- Zgodnie z uzyskanymi przez HFPC informacjami, standardowym sposobem reagowania na omawiane zjawiska jest stosowanie procedury odpowiedzialności dyscyplinarnej.
- Jedynie 14 spośród 93 uczelni wprowadziło organy, do których zadań należy przeciwdziałanie dyskryminacji.

Dostęp do raportu:

<https://hfhr.pl/upload/2022/01/molestowanie-na-polskich-uczelniach-publicznych.pdf>



Być albo nie być. Pracowniczki i pracownicy polskich instytucji artystycznych wobec zagrożenia mobbingiem, molestowaniem i molestowaniem seksualnym

Julia Gerlich, Krzysztof Jarzmus, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, 2020

Raport prezentuje wyniki badania przeprowadzonego w 2020 roku. Przebadanych zostało 124 ze 143 publicznych instytucji artystycznych (informacje otrzymano w trybie wniosku o dostęp do informacji publicznej). Celem badania było uzyskanie informacji o skali zjawiska mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego w instytucjach artystycznych, a także procedur zapobiegania i reagowania na nie.

Wnioski z raportu:

- Jedynie w siedmiu (ok. 6%) badanych instytucjach utworzone systemy zapobiegania i reagowania na dyskryminację oraz czyny noszące znamiona molestowania i molestowania seksualnego obejmują swym zakresem zarówno osoby zatrudnione w instytucji na podstawie umowy o pracę, jak i te zatrudnione na podstawie wszelkiego rodzaju umów cywilnoprawnych.
- Zaledwie 10 (8%) z badanych instytucji wprowadziło specjalny organ, którego działalność poświęcona jest badanej przez HFPC problematyce.
- Tylko 25 (20%) spośród instytucji artystycznych, które udzieliły odpowiedzi wskazało, że rejestr przypadków mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego funkcjonuje w ich placówce.
- Jak wynika z uzyskanych danych, na terenie 39 (31%) instytucji artystycznych doszło do naruszeń polegających na mobbingu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnym.
- Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Głównego Inspektora Pracy w okresie od 2009 do 2019 roku zgłoszono 135 skarg dotyczących badanych przypadków, z czego cztery z nich dotyczyły molestowania, jedna molestowania seksualnego, a pozostałe mobbingu.

Dostęp do raportu:

<https://hfhr.pl/upload/2022/01/byc-albo-nie-byc-raport-o-mobbingu-i-molestowaniu.pdf>



Mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne w służbach mundurowych – raport Fundacji #SayStop nt. sytuacji w Polsce na tle krajów UE i NATO

redakcja Bożena Szubińska, Fundacja #SayStop, 2022

Raport jest opracowaniem odpowiadającym na pilnie zapotrzebowanie społeczne docierające do Fundacji z całego środowiska mundurowego, od osób doświadczających przemocy. Raport przedstawia diagnozę sytuacji w służbach mundurowych w aspektach równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i innym zjawiskom patologicznym w służbach mundurowych po wejściu Polski do NATO oraz UE.

Wnioski z raportu:

- brak związków zawodowych w MON, strukturach wojskowych,
- brak reakcji służb mundurowych na rekomendacje RPO z 2018 r.,
- brak jednolitych uregulowań dla wszystkich służb mundurowych w zakresie zgłaszania przypadków dyskryminacji, mobbingu czy molestowania, oraz udzielania poszkodowanym wsparcia w formie pomocy psychologicznej/prawnej – ustawa antydyskryminacyjna,
- brak niezależnego od służb mundurowych organu rozpatrującego zgłoszenia osób pokrzywdzonych,
- brak ochrony z zakresu Prawa Pracy dot. mobbingu,
- brak instytucjonalnego wsparcia pokrzywdzonych w formacjach mundurowych,
- brak systemowej pomocy prawnej, psychologicznej, medycznej, brak wsparcia środowiska,
- brak narzędzi przeciwdziałających działaniom odwetowym.

Dostęp do raportu:

<https://saystop.pl/wp-content/uploads/2022/11/Raport-SayStop-w-sprawie-dyskryminacjimobbingu-i-molestowania-w-sluzbach-mundurowych-wersja-z-numerami-stron-8.11.22.docx.pdf>



Przełamać tabu. Raport o przemyśle seksualnej

Redakcja Magdalena Grabowska, Agnieszka Grzybek,
Fundacja na Rzecz Równości i Emancypacji STER, 2016

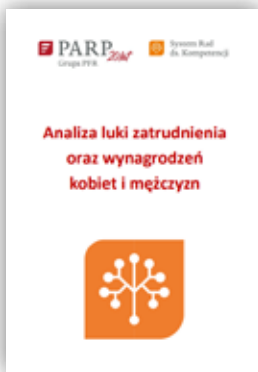
Jak piszą same autorki „projekt zrodził się z poczucia deficytu i przekonania, że brakuje w Polsce kompleksowej wiedzy na temat skali przemocy seksualnej wobec kobiet. Formułując jego cele, chcieliśmy przede wszystkim sprawdzić, jak duże jest to zjawisko i jakie są jego najważniejsze strukturalne cechy. Pragnęliśmy się również przyjrzeć temu, jak organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości są przygotowane do ścigania przestępstwa zgwałcenia według nowych przepisów, które weszły w życie 27 stycznia 2014 roku i zniosły wnioskowy tryb ścigania, o co od wielu lat zabiegały organizacje działające na rzecz praw kobiet.”

Wnioski z raportu:

- Przemoc seksualna doznana ze strony mężczyzn jest powszechnym doświadczeniem kobiet, które wzięły udział w badaniu.
- 87 procent respondentek spotkało się w swoim życiu z jakąś formą molestowania seksualnego.
- 37 procent uczestniczyło w aktywności seksualnej wbrew swojej woli.
- 23 procent doświadczyło próby gwałtu, a 22 procent gwałtu.
- W większości wypadków sprawcą była osoba bliska: obecny (22 procent) lub były partner (63 procent), a do zdarzenia doszło w mieszkaniu (55 procent).
- Badania z jednej strony ujawniają ogromną skalę przemocy seksualnej wobec kobiet, z drugiej – „szarą strefę” przemocy seksualnej, przemocy doświadczanej w rodzinie, która nie jest zgłaszana organom ścigania i o której nie wiedzą najbliżsi.

Dostęp do raportu:

<https://docplayer.pl/26339969-Przelamac-raport-o-przemocy-seksualnej-tabu.html>



Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Raport przygotowany przez Instytut Analiz Rynku Pracy dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, 2020

Raport analizuje sytuację w Polsce pod względem luki płacowej. Przygląda się jej przyczynom i skali oraz porównuje sytuację Polski na tle innych krajów Unii Europejskiej.

Wnioski z raportu:

- Luka w zatrudnieniu ze względu na płeć przewyższa w naszym państwie średnią unijną, a wskaźnik aktywności zawodowej Polek od lat pozostaje jednym z niższych wśród obywaterek UE.
- Mimo, iż kobiety w Polsce, podobnie jak w innych częściach świata, są mniej aktywne zawodowo od mężczyzn, to jednak nie pozostają one bezczynne, wykonują bowiem wiele prac nieodpłatnych, niedostrzegalnych i niedocenianych.
- Ich zdecydowana większość, co wynika z dominacji tradycyjnego podziału ról rodzinnych, związana jest z prowadzeniem domu oraz opieką nad dziećmi i potrzebującymi wsparcia członkami rodziny. Nadmierne obciążenie obowiązkami domowymi stanowi główną barierę aktywności zawodowej kobiet.
- Barię utrudniającą aktywność kobiet na rynku pracy są funkcjonujące w społeczeństwach stereotypy płci, przyswojone w procesie socjalizacji.
- Kobiety aktywne zawodowo borykają się ze zrodzonymi ze stereotypów uprzedzeniami, a także przejawami dyskryminacji bezpośredniej – czy to na etapie rekrutacji, czy też później w zatrudnieniu. Napotykają na trudności w dostępie do szkoleń, rzadziej awansują, sporadycznie piastują najwyższe i najlepiej płatne stanowiska w hierarchii firmowej.

Dostęp do raportu:

https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf



Violence against women: an EU-wide survey

„Przemoc wobec kobiet: badanie ogólnounijne”

Raport przygotowany przez Europejską Agencję Praw Podstawowych, 2015

Wnioski z raportu:

- Raport opiera się na wywiadach przeprowadzonych z 42,000 kobiet w 28 państwach członkowskich Unii Europejskiej.
- Przemoc ze względu na płeć, w nieproporcjonalny sposób dotyka kobiet.
- Przemoc wobec kobiet jest poważnym naruszeniem praw człowieka, którego UE nie może zignorować.
- Jedna na 10 kobiet doświadczyła jakiejś formy przemocy seksualnej od 15 roku życia, a jedna na 20 została zgwałcona.
- Ponad jedna na pięć kobiet doświadczyła przemocy fizycznej i/lub seksualnej ze strony obecnego lub poprzedniego partnera, a nieco ponad jedna na 10 kobiet wskazuje, że doświadczyła jakiejś formy przemocy seksualnej ze strony osoby dorosłej przed ukończeniem 15 roku życia.
- Nadużycia są systematycznie niezgłaszane władzom. Jedynie 14% kobiet zgłosiło policji najpoważniejszy incydent przemocy ze strony partnera. Jedynie 13% zgłosiło najpoważniejszy incydent przemocy seksualnej ze strony partnera

Dostęp do raportu:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

rozdział 4

Inne publikacje i materiały

Publikacje prasowe

Molestowanie na UW: w sprawie „Językoznawcy” reaguje uczelnia
Anna Goc, Tygodnik Powszechny
<https://www.tygodnikpowszechny.pl/molestowanie-na-uw-w-sprawie-jezykoznawcy-reaguje-uczelnia-172370>

Uchodźczynie są narażone na krzyżową dyskryminację. „Władzy można nadużywać – świadomie bądź nie”
Anna Kalita, Gazeta.pl
<https://weekend.gazeta.pl/weekend/7,183331,28269006,ucho-dzycznie-sa-narazone-na-krzyzowa-dyskryminacje-wladzy.html>

Co trzecia molestowana kobieta zachowuje to w tajemnicy
Katarzyna Pruszkiewicz, Noizz.pl
<https://noizz.pl/spoleczenstwo/co-trzecia-molestowana-kobieta-zachowuje-to-w-tajemnicy/vk9b7gz>

Najpierw w szkole, później w pracy. 80 proc. Polek doświadczyło molestowania, Anita Karwowska, Wyborcza.pl
<https://wyborcza.pl/7,75398,29178135,zestaw-elementow-do-zlapania-i-zaliczenia-80-proc-polek.html>

„Rzeź youtuberów” czy wreszcie polskie #MeToo? Co się właściwie dzieje w polskim Internecie?, Agata Czarnacka, OKO.Press
<https://oko.press/pandoragate-rzez-youtuberow-czy-wreszcie-polskie-metoo>

To jest przemoc i pedofilia, nie „dramka”. #MeToo na polskim YouTube
Magdalena Czubaszek, OKO.Press
<https://oko.press/stuu-gargamel-gonciarz-pandora-gate-czy-zmieni-internet>

Papierowi feminiści. O hipokryzji na lewicy i nowych twarzach polskiego #MeToo
Sara Czyż, Dominika Dymińska, Patrycja Wieczorkiewicz, Agnieszka Ziółkowska i inne
<http://codziennikfeministyczny.pl/papierowi-feminisci-nowe-twarze-polskiego-metoo/>

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja i przyczyny
Parlament Europejski
<https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezycznymi-definicja-i-przyczyny>

Luka płacowa w zarobkach kobiet. Jak z nią walczyć – RPO do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii
Biuletyn Informacji Publicznej RPO
<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/luka-placowa-rownosc-kobiet-mez-czyzn-gender-pay-gap-rpo-zmiany-kodeks-pracy-zarobki>

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2020 roku

Główny Urząd Statystyczny

https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2020_broszura.pdf

Luka płacowa w Polsce. O ile mniej kobiety zarabiają od mężczyzn?

Demagog.org.pl

<https://demagog.org.pl/wypowiedzi/luka-placowa-w-polsce-o-ile-mniej-kobiety-zarabiaja-od-mezczyzn>

Luka płacowa na celowniku Komisji Europejskiej, dyrektywa i nowe obowiązki

Wioletta Marciniak-Mierzwa, Oliwia Komada, EY Polska

https://www.ey.com/pl_pl/workforce/luka-placowa-na-celowniku-komisji-europejskiej

Zamiast szklanych domów – szklane ściany i sufity

Tomasz Makarewicz, Krytyka Polityczna

<https://krytykapolityczna.pl/gospodarka/zamiast-szklanych-domow-szklane-sciany-i-sufity/>

Zarabiają średnio 800 zł mniej. Czas na wyrównanie zajmie 130 lat

Weronika Szkwarek, Money.pl

<https://www.money.pl/gospodarka/zarabiaja-srednio-800-zl-mniej-czas-na-wyrownanie-zajmie-130-lat-6933940083162048a.html>

GENDER INDEX. Niemoralne

propozycje. Molestowanie seksualne w miejscu pracy, zbiór tekstów o molestowaniu seksualnym

Fundacja Feminoteka

https://feminoteka.pl/wp-content/uploads/2016/04/niemoralne-propozycje_tekst.pdf

Wybór tekstów o jednym z pierwszych w Polsce medialnym skandalu dotyczącym molestowania seksualnego (sprawa Anety Krawczyk)

Praca za seks w Samoobronie,
Marcin Kącki, Gazeta Wyborcza
<https://wyborcza.pl/7,153803,3770674.html>

Zgwałcili ją, bo sama tego chciała?,
wywiad Joanny Stanisławskiej z prof.
Moniką Płatek, WP.PL
<https://wiadomosci.wp.pl/zgwalcili-ja-bo-sama-tego-chciala-6037255001768577a>

Media i Aneta K., Anna Urbańska,
Tygodnik Powszechny
<https://www.tygodnikprzeglad.pl/media-aneta-k/>

Książkę o seksaferze będzie się czytało z przyjemnością, reportaż Szymona Jadczaka, Uwaga TVN
<https://uwaga.tvn.pl/reportaze/ksiazke-o-seksaferze-bedzie-sie-czytalo-z-przyjemnoscia-1s6691845>

Nierozliczona seksafera Samoobrony,
Piotr Pytlakowski, POLITYKA
<https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/kraj/1535295,1,nierozliczona-seksafera-samoobrony.read>

Seksafera: Lepper wygrywa – sąd uchyla wyrok szefowi Samoobrony, zmniejsza Łyżwińskiemu, Dziennik Gazeta Prawna
<https://www.gazeta-prawna.pl/wiadomosci/artykuly/500760,seksafera-lepper-wygrywa-sad-uchyla-wyrok-szefowi-samoobrony-zmniejsza-lyzwinskiemu-zdjecia.html>

Materiały video

Seria 3 webinarów dotyczących tematu molestowania seksualnego i innych form dyskryminacji ze względu na płeć przeprowadzonych w ramach projektu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego „Wsparcie dla kobiet” – spotkania z Pauliną Młynarską, Natalią de Barbaro oraz Elą Bondą

https://youtube.com/playlist?list=PLLROhaNsDyO9m_zcCqDOtLEiGr8xnQmf6&feature=share

Kampania społeczna #NieMamWątpliwości – seria 12 krótkich spotów, w których znane osoby komentują przedstawione im sytuacje molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć – występują m. in. Adam Bodnar, Marcin Prokop, Monika Płatek, Wiktoria Filus

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLLROhaNsDyO9mgS5Zzv79j-t7a0JYv5tl>

Kampania społeczna #ReagujOstro – spot ukazujący sytuację molestowanych w środowisku pracy kobiet

<https://youtu.be/lrT0-i3T51Y>

"Molestowanie seksualne w miejscu pracy – 6 lat po #MeToo" – panel ekspercki podczas XV Kongresu Kobiet w Poznaniu. Udział wzięły: Anita Kucharska-Dziedzic, Ela Bonda, Elżbieta Korolczuk. Prowadzenie: Karolina Kędzióra

<https://youtu.be/hV2PvMFkvgS>

„Molestowanie seksualne, stalking, gwałt – jak rozumieć nadużycia seksualne i im zapobiegać?” – webinar Strefy Psyche Uniwersytetu SWPS

https://www.youtube.com/live/1KFkR_wCGIU?si=Ttu7fz6iO8M6FtGc

„84 proc. Polek doświadczyło molestowania seksualnego | 7 metrów pod ziemią” – świadectwa kobiet, które doświadczyły molestowania seksualnego w przestrzeni publicznej, rozmowa w ramach kampanii Stand Up against street harassment

<https://youtu.be/6okboDTDzlc?si=Ocf1SO-fcxGXkaDa>

„Tea and Consent” (Herbata i Zgoda)

– krótkie video ukazujące w humorystyczny sposób koncepcję zgody, która jest nieodzownym elementem każdego kontaktu seksualnego. Materiał przygotowany przez policję z Thames Valley. Materiał w języku angielskim

https://youtu.be/pZwvrXVavnQ?si=oNzAUZEdy_9GVTxg

„Get Consent” (Uzyskaj Zgodę) – krótkie video ukazujące w humorystyczny sposób koncepcję zgody, która jest nieodzownym elementem każdego kontaktu seksualnego. Materiał przygotowany przez Canadian Women's Foundation. Materiał w języku angielskim

<https://youtu.be/rAy5LYJITII?si=B4NtwomCKF7T8jcp>

Consent for Kids #ConsentForKids

(Zgoda dla Dzieci) – krótkie video uczące dzieci czym jest koncepcja zgody. Materiał przygotowany przez policję z Gloucestershire. Materiał w języku angielskim

<https://youtu.be/AArlv-tvxWE?feature=shared>

Organizacje pomocowe i kontakt

Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”
Infolinia czynna całą dobę 800 120 002

Policyjny Telefon Zaufania ws. Przemocy w Rodzinie
Infolinia czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.30 do 15.30 – 800 120 226

Telefon Interwencyjny Centrum Praw Kobiet dla kobiet znajdujących się w trudnych sytuacjach życiowych
Infolinia czynna całą dobę 800 107 777
Centrum Praw Kobiet prowadzi infolinię porad prawnych w czwartki między godz. 11.00–16.00 – 621 36 37

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
Infolinia porad prawnych dla kobiet doświadczających molestowania seksualnego i innych form dyskryminacji ze względu na płeć – 739 975 506

Fundacja SEXED.PL Prowadzi anonimową linię pomocową skierowaną do osób uwikłanych w przemoc, która oferuje bezpłatną pomoc psychologiczną. Od poniedziałku do soboty od 17 do 21 – 720 720 020

Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA
Działa na terenie województwa lubuskiego. BABA prowadzi punkt doradztwa, udziela pomocy kobietom doświadczającym przemocy, oferuje poradnictwo prawne i psychologiczne
<https://baba.org.pl/>

Feminoteka
Fundacja pomagająca kobietom doświadczającym przemocy. Zwłaszcza seksualnej. Prowadzi telefon antyprzemocowy, oferuje bezpłatne wsparcie prawne, psychologiczne, terapeutyczne dla kobiet po doświadczeniu przemocy.

- Telefon dla kobiet doświadczających przemocy – 888 88 33 88
- Телефон Для Жінок, Які Зазнають Насильства – 888 88 79 88
- Mapa miejsc pomocy dla kobiet doświadczających przemocy
<https://feminoteka.pl/mapa-miejsc-pomocy-dla-kobiet-doswiadczajacych-przemocy-2/>

Fundacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny FEDERA

Organizacja pozarządowa walcząca o sprawiedliwość reprodukcyjną.

- porady lub interwencje w sprawie dostępu do aborcji lub antykoncepcji info@federa.org.pl lub 22 635 93 95
- porady prawne pomocprawna@federa.org.pl

Stowarzyszenie Aktywne Kobiety
Działa na rzecz równych szans, włączenia społecznego, aktywizacji obywatelskiej i rozwoju demokracji. Udziela porad prawnych i psychologicznych – biuro.akt@gmail.com, 606 976 474

Fundacja Projekt Starsi. Działa na rzecz poprawy jakości osób starszych. Prowadzi projekt dla starszych osób doświadczających przemocy. Telefon pomocowy działa od poniedziałku do piątku w godz. 12.00–16.00 – 537 375 505

Aborcja Bez Granic

Nieformalna organizacja działając na rzecz praw reprodukcyjnych
22 29 22 597,

kontakt@aborcyjnydreamteam.pl

Dziewuchy Dziewuchom

Fundacja działająca na rzecz idei feministycznych i likwidacji wykluczenia kobiet w życiu publicznym, kulturze i sztuce

info@dziewuchydziewuchom.pl

Fundacja Rodzić po Ludzku

Edukacyjna i interwencyjna organizacja działająca na rzecz ochrony praw i godności osób rodzących. Oferuje wsparcie prawne i możliwość interwencji w szpitalu w przypadku łamania praw pacjentek

kontakt@rodzicpoludzku.pl

wsparcie dla kobiet

dyżury

Bezpłatne porady dla
kobiet doświadczających
molestowania seksualnego

WTORKI g.16–18

CZWARTKI g.10–12



739 975 506