

Molestowanie seksualne w obszarach kształcenia zawodowego, zatrudnienia i usług

Raport z badań ilościowych i jakościowych

Redakcja: Magdalena Grabowska

Warszawa 2022

Molestowanie seksualne w obszarach kształcenia zawodowego, zatrudnienia i usług

Raport z badań ilościowych i jakościowych



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO

Warszawa 2022

Molestowanie seksualne w obszarach kształcenia zawodowego, zatrudnienia i usług.
Raport z badań ilościowych i jakościowych.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2022

Redakcja / Magdalena Grabowska

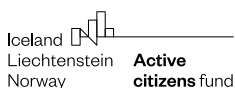
Zespół badawczy / Magdalena Grabowska, Aga Molińska-Moliński,
Aleksandra Magryta, Alina Synakiewicz

Koordinacja projektu / Krzysztof Kumor, Karolina Kędziora

Redakcja językowa i korekta / Krzysztof Kumor

Skład i oprawa graficzna / Marianna Wybieralska

Partner projektu / Fundacja Women in Law



**Aktywni
Obywatele** | Fundusz
Regionalny

Publikacja sfinansowana w ramach projektu finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG w ramach programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDISKRYMINACYJNEGO

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

Wszelkie prawa zastrzeżone. Wykorzystywanie zawartych w publikacji tekstów, zarówno w całości, jak i we fragmentach, stanowi naruszenie praw autorskich i jest karalne. Dotyczy to również tłumaczenia, powielania, wykonywania mikrofilmów i reprodukcji metodami elektronicznymi.

ISBN 978-83-944572-0-4

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.

Nasze prawniczki odbierają telefon w każdy wtorek od godziny 16 do 18 oraz w każdy czwartek od godziny 10 do 12.

SPIS TREŚCI

Wstęp 5

- 1 Najważniejsze wnioski 7
 - 1.1. Skala molestowania 7
 - 1.2. Formy molestowania 8
 - 1.3. Reagowanie na molestowanie. Sprzeciw 8
 - 1.4. Ujawnianie molestowania 9
 - 1.5. Świadomość prawna 9
- 2 Kontekst społeczny 10
- 3 Szczegółowe wyniki badań 11
 - 3.1. Opis badanej grupy 11
 - 3.2. Kształcenie zawodowe 16

Komentarz – Dr Joanna Grzymała-Moszczyńska 26
 - 3.3. Miejsce pracy 29

Komentarz – Paulina Gasińska 41
 - 3.4. Usługi 46

Komentarz – Marzena Strzelczak 52
- 4 Reagowanie na molestowanie seksualne i przeciwdziałanie.
Opinie kobiet. 56

WSTĘP

prof. Adam Bodnar

Cztery lata temu w eseju dla „Gazety Wyborczej” dr Elżbieta Korolczuk rozważała konsekwencje ruchu #MeToo w Polsce. Jej zdaniem akcja społeczna obnażająca przypadki molestowania seksualnego wzbudziła przede wszystkim zainteresowanie elit. Wskazywała, że do dyskusji należy zaprosić wszystkie kobiety, a zwłaszcza te, które do tej pory w niej nie uczestniczyły. Przykładowo wymieniła pracownice supermarketów, rolniczki, emerytki.

Od tego czasu – pomimo pandemii – wiele się zmieniło. Powstały istotne raporty Biura Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka na temat molestowania seksualnego na uczelniach wyższych. Debatowaliśmy na temat problemu wykorzystywania kobiet w służbach mundurowych. Komisja Dialogu Społecznego przy Krajowej Izbie Gospodarczej przygotowała przełamujący tabu raport o molestowaniu w branży hostess. Wreszcie, gorąca dyskusja rozgorzała w środowisku teatralnym i filmowym, a niektórzy aktorzy stali się twarzami walki z molestowaniem i przemocą. Temat ten był także podejmowany w czasie festiwalu muzycznych z nastawieniem na bezpieczeństwo uczestniczek i uczestników.

Ktoś mógłby powiedzieć – tak wiele się dzieje, o tylu sprawach i skandalach słyszymy, tyle instytucji zostało obnażonych ze względu na brak jakichkolwiek standardów przeciwdziałania molestowaniu. A jednak cały czas mamy poczucie, że to jest dopiero początek drogi. Jeszcze daleko nam do społeczeństwa, w którym każde zachowanie mające cechy molestowania (zarówno werbalnego jak i fizycznego) będzie natychmiastowo zauważane i napiętnowane. Wciąż w wielu organizacjach nie mamy także stworzonych jasnych procedur reagowania na takie sytuacje, nie wspominając o ochronie dla ofiar i regularnych szkoleniach dla wszystkich pracowników.

Zmiana społeczna nie może się odbyć tylko poprzez zmianę przepisów czy stworzenie mechanizmów reagowania. Konieczna jest zmiana mentalna, pokoleniowa, wykorzenienie złych nawyków, uświadomienie sobie, że niektóre sposoby postępowania są niewłaściwe. W tym może pomóc rzetelna i konsekwentna praca doświadczonych organizacji społecznych.

Dlatego raport Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego ma szansę głęboko wpłynąć na polską rzeczywistość. Połączenie badań ilościowych i jakościowych obrazuje skalę zjawiska, ale jednocześnie nie zamyka go w suchych liczbach. Lektura świadectw ofiar molestowania jest absolutnie poruszająca, a przy tym bardzo autentyczna. Każda i każdy z nas słyszał/a o takich historiach. Należą one do zbiorowej wyobraźni, ale w tym raporcie są rzetelnie udokumentowane i opowiedziane. Mają moc uświadomienia o jakich czynach mówimy, które z nich stanowią przekroczenie dopuszczalnych granic relacji w sferze pracowniczej, oświatowej czy usługowej. Wielką wartością raportu są komentarze ze strony ekspertek, które dzielą się doświadczeniami i obserwacjami z ich życia zawodowego oraz specyfiki danej branży.

Raport Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego powinien zostać poważnie przeanalizowany w środowiskach biznesowych, akademickich i opiniotwórczych. Biorąc pod uwagę jego jakość jestem przekonany, że tak się stanie i trudno będzie przejść obok niego obojętnie. Bez wątpienia zachęci do analizy wewnętrznych regulacji, instrukcji i kodeksów postępowania w poszczególnych organizacjach. Ale raport PTPA osiągnie prawdziwy sukces, jeśli jego przesłanie zostanie skierowane do wspomnianych przykładowych pracownic supermarketów, rolniczek, emerytek. Warto z nimi porozmawiać o ich trudnych sytuacjach, doświadczeniach i spostrzeżeniach. Bo jak pokazuje raport, ofiarami molestowania jest wiele kobiet w Polsce, ale jeszcze nie wszystkie mają odwagę o tym mówić. Dopiero jeśli to zmienimy, to nastąpi absolutny i szybki przełom społeczny.

Adam Bodnar
Dr hab., prof. Uniwersytetu SWPS
Dziekan Wydziału Prawa w Warszawie
Uniwersytetu SWPS

rozdział 1

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

Poniższy 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, w dniach 04.04 – 26.06.2022 roku. Kwestionariusz wypełniły 174 osoby. Ostatecznie analizie poddano 164 odpowiedzi. Wszystkie pytania były dobrowolne ze względu na wrażliwą tematykę. Dane ilościowe zebrane w kwestionariuszach uzupełnione zostały o materiał jakościowy pochodzący z dwóch źródeł: pytań otwartych zawartych w ankiecie, oraz 10 wywiadów pogłębionych z osobami, które doświadczyły molestowania seksualnego w kształceniu zawodowym (przede wszystkim na uczelni wyższej), pracy zawodowej oraz w usługach. Na podstawie przeprowadzonej analizy uzyskanych danych można sformułować następujące wnioski:

1.1. Skala molestowania

Molestowanie seksualne jest zjawiskiem powszechnym. Doświadczają go przede wszystkim kobiety, w różnych sferach życia zawodowego, kształceniu zawodowym i usługach.

Wśród osób, które wzięły udział w ankiecie zdecydowana większość (powyżej 80%) doświadczyła molestowania w kształceniu zawodowym, miejscu pracy i usługach. Najwięcej osób, ponad 90% ankietowanych, doświadczyło molestowania w miejscu pracy (przynajmniej raz). Co ważne jedna piąta badanych (19, 9%) doświadczyła molestowania więcej niż 10 razy co wskazuje na fakt, że dla wielu kobiet molestowanie jest integralną częścią doświadczenia aktywności zawodowej. Wysoki odsetek badanych, które wskazują na to, że mają za sobą doświadczenie molestowania seksualnego w miejscu pracy świadczy również o dużej świadomości dotyczącej tego, czym jest molestowanie w pracy (w porównaniu z innymi obszarami, które były przedmiotem badania).

Ankieta ujawniła, że 85,6% respondentek doświadczyło przekraczających granice zdarzeń w miejscu świadczenia usług przynajmniej raz. Wskazuje to na powszechność molestowania seksualnego w usługach, przy jednoczesnej stosunkowo niewielkiej świadomości społecznej na temat regulacji prawnych dotyczących tego obszaru.

Najmniej kobiet doświadczyło molestowania podczas kształcenia zawodowego (36,2%). Stosunkowo niski odsetek osób, które doświadczyły przypadków molestowania seksualnego w procesie kształcenia, niekoniecznie świadczy o rzadszym występowaniu tego zjawiska w obszarze edukacji. Może wynikać ze specyfiki badanej grupy, w której większość osób, które wypełniły ankietę nie brała udziału w kształceniu zawodowym w ostatnich 5 latach. Zarówno w ankietach, jak i wywiadach podawane przykłady molestowania seksualnego w kształceniu zawodowym dotyczyły przede wszystkim molestowania na wyższych uczelniach.

1.2. Formy molestowania

Najczęstszą formą molestowania, we wszystkich obszarach jest pogardliwe odnoszenie się do przedstawicieli/przedstawicielek jednej z płci, co wskazuje na „upłciowiony” charakter tej formy dyskryminacji.

Najczęściej pojawiającą się, we wszystkich obszarach formą molestowania było pogardliwe odnoszenie się do przedstawicieli/przedstawicielek jednej z płci. Wskazuje to na fakt, że molestowanie seksualne w kształceniu zawodowym, miejscu pracy i usługach jest zjawiskiem „upłciowionym”, jest motywowane istniejącymi, dominującymi przekonaniem na temat płci (seksizmem) i wpisuje się w szerszy kontekst powszechności przemocy seksualnej wobec kobiet.

1.3. Reagowanie na molestowanie. Sprzeciw

Kobiety doświadczające molestowania wyrażają wobec niego sprzeciw. W wielu przypadkach jest on nieskuteczny.

Wśród osób, które doświadczyły molestowania seksualnego większość wyraziła wobec niego sprzeciw (70% w miejscu pracy, 63,3% w usługach, ponad 40% osób w kontekście kształcenia zawodowego). Najczęstszymi formami reakcji na molestowanie były: sprzeciw werbalny (80% w kształceniu zawodowym, 77,6% w pracy, 74% w usługach) oraz sprzeciw wyrażony gestem lub mimiką.

W miejscu pracy tylko w nieco ponad 40% sytuacji wyrażony sprzeciw odniósł skutek (w 23,4% nie przyniósł odpowiedniej reakcji zaprzestania działań molestujących). W kontekście kształcenia zawodowego aż 60% ankietowanych nie umiało odpowiedzieć, czy ich sprzeciw odniósł skutek („trudno powiedzieć”).

W kontekście usług sprzeciw odniósł oczekiwany skutek w 41,4% przypadków, zaś w 20% nie.

1.4. Ujawnianie molestowania

Zdecydowana większość przypadków molestowania, we wszystkich obszarach, pozostaje nieujawniona i niezgłoszona.

Zdecydowana większość osób, które wzięły udział w badaniu i doświadczyły molestowania nie zgłosiła formalnie tego/tych zdarzenia/ń. 76,6% przypadków molestowania w kształceniu zawodowym nie zostało zgłoszonych, podobnie jak 70,6% przypadków molestowania w miejscu pracy i 84,4% sytuacji w usługach. W przypadku molestowania seksualnego w kształceniu głównymi powodami niezgłaszania było uznanie ich za zbyt błahe (59%) oraz brak wiary w to, że sprawa zostanie pomyślnie rozwiązana (41%). Sytuacja wygląda podobnie, jeśli chodzi o miejsce pracy. 46,8% respondentek uznało, że wydarzenia noszące znamiona molestowania były zbyt błahe by je zgłaszać, a kolejne 40,5% sądziło, że nikt nic nie zrobi w tej sprawie. 38% badanych zaznaczyło, że poradziło sobie z tym doświadczeniem (lub tymi doświadczeniami) samodzielnie. Z kolei osoby, które doświadczyły molestowania seksualnego w usługach, wskazywały na samodzielne rozwiązanie sprawy jako najczęstszy powód nie zgłoszenia zdarzenia (43,3%).

1.5. Świadomość prawna

Osoby doświadczające molestowania seksualnego mają stosunkowo wysoką świadomość prawną.

46,8% osób, które doświadczyły molestowania seksualnego w pracy definiowało te zdarzenia jako niezgodne z prawem. W kontekście kształcenia zawodowego było to nieco ponad 30%, zaś w przypadku usług nieco ponad 40%. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której możemy mówić o dość dużej świadomości społecznej na temat tego, czym jest molestowanie. Co ciekawe, mimo tego iż osoby są świadome, że ich prawa są łamane oraz wyrażają wobec tego sprzeciw, kobiety nie decydują się na zgłoszenie przypadków molestowania do przełożonych lub odpowiednich struktur w miejscu pracy, na uczelni, czy w punktach świadczących usługi. Może to świadczyć o braku mechanizmów reagowania i przeciwdziałania molestowaniu w trzech badanych obszarach, braku zaufania do istniejących procedur lub/i istnieniu uzasadnionych obaw, że konsekwencje zgłoszenia przypadków molestowania ponosić będą przede wszystkim jego ofiary, a nie sprawcy.

rozdział 2

KONTEKST SPOŁECZNY

Przedstawione w raporcie wyniki badań ilościowych i jakościowych warto analizować w szerszym kontekście badań nad nierównościami, dyskryminacją i opresją społeczną oraz w węższym kontekście badań nad przemocą wobec kobiet, w tym, a może przede wszystkim, badań nad przemocą seksualną. Prowadzone na świecie i w Polsce badania społeczne pokazują, że przemoc seksualna, w tym molestowanie seksualne, jest powszechnym doświadczeniem kobiet. Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej szacowała w 2014 roku, że 83–102 mln kobiet w Unii Europejskiej doświadczyło molestowania seksualnego po ukończeniu 15. roku życia (co druga kobieta mieszkająca w Unii Europejskiej). Średnio co czwarta badana doświadczyła werbalnej formy molestowania, fizycznej zaś – co trzecia respondentka. W Polsce, już w 2007 roku, badania prowadzone przez CBOS wskazywały, że ponad jedna piąta osób pracujących lub uczących się (22%) doświadczała w miejscu pracy lub na uczelni nieodpowiednich, naruszających godność uwag o podtekście seksualnym.

Prowadzone niemal 10 lat później badania Fundacji na Rzecz Równości i Emancypacji STER ujawniły, że 87% respondentek spotkało się w swoim życiu z jakąś formą molestowania seksualnego. Najczęstszą formą molestowania było opowiadanie nieprzyzwoitych dowcipów oraz włączanie seksualnych podtekstów do rozmowy. Z takimi zachowaniami mężczyzn spotkało się ponad 77% uczestniczek badania. Ponad 60% kobiet zetknęło się z mężczyznami obnażającymi się w miejscu publicznym, a ponad 50% było narażonych na obsceniczne gesty z ich strony (55,4%) lub/ i usłyszało pod swoim adresem obraźliwe uwagi dotyczące ciała lub seksualności (52,2%). Blisko połowa wszystkich kobiet (49,6%) była dotykana wbrew swojej woli. Ponad 40% uczestniczek badania otrzymało niestosowne propozycje seksualne (również w komunikacji elektronicznej). Choć badanie Fundacji STER nie dotyczyło jedynie miejsca pracy czy kształcenia zawodowego, 15,8% respondentek wskazało na zwierzchnika jako sprawcę molestowania, 24% na współpracownika, 6,9% na promotora, a 19,9% na klienta (kogoś z kim osoba pozostawała w relacji służbowej). Warto podkreślić, że wyniki badania STER-u wskazywały, że molestowanie seksualne, którego doświadczały kobiety, rzadko kiedy było pojedynczym przypadkiem – tylko 8,9% kobiet doświadczyło

molestowania jeden raz. Ponad 41% spotkało się z taką sytuacją od dwóch do pięciu razy, blisko jedna piąta uczestniczek badania była molestowana od sześciu do dziesięciu razy i aż jedna czwarta kobiet ponad dziesięć razy.

Badania przeprowadzone na potrzeby projektu „Wsparcie dla kobiet doświadczających molestowania seksualnego” potwierdzają przedstawione powyżej wyniki, dając jednocześnie wgląd w specyfikę molestowania w miejscu kształcenia zawodowego, pracy i usług. Uzyskane wyniki pokazują, że kobiety doświadczają molestowania niezależnie od wieku i branży, w której się kształcą lub są zatrudnione. Sprawcami molestowania są w przeważającej większości mężczyźni, a najczęstszą formą molestowania jest pogardliwe odnoszenie się do jednej z płci. Molestowanie seksualne w doświadczeniu naszych respondentek ma więc charakter „upłciowiony”, jest częścią opartego na relacjach związanych z płcią kulturową systemu władzy i dominacji. Jego częścią jest wszechobecna praktyka oceniania wartości kobiet przez pryzmat ich płci. W przestrzeniach profesjonalnych molestowanie, podobnie jak przemoc seksualna w życiu prywatnym, jest często narzędziem kontroli i dominacji jednej z płci. Taki obraz wydaje się potwierdzać wypowiedź jednej z uczestniczek badania, która pisała:

„Mam dość. Mam strasznie, strasznie dość bycia postrzeganą jak zestaw elementów do złapania, zaliczenia, wykorzystania. Mam doktorat, liczący się dorobek naukowy, ale wciąż jestem postrzegana przez pryzmat swojego wyglądu. I sama również tak właśnie się widzę – jakby o mojej wartości decydowała moja powierzchowność, a nie wiedza i to, jakim jestem człowiekiem”.

Molestowanie seksualne w pracy jest częścią praktyk umacniania istniejącego porządku płci, opartego na przekonaniu o istnieniu dwóch komplementarnych biologicznych płci, których wyrazem jest heteroseksualność. Znamienna w tym kontekście jest wypowiedź innej uczestniczki badania, która pisała:

„Jestem osobą homoseksualną, wielu mężczyzn ma bardzo często seksistowskie komentarze w stosunku do mnie i mojej partnerki. Wielu z nich oferuje seks bądź zrobienie dziecka, no bo przecież "palcem mi nie robi". Pomimo tego że są w związkach małżeńskich”.

Nasze badania pokazują, że najwięcej doświadczeń związanych z molestowaniem mają kobiety starsze, powyżej 44 roku życia. Wskazuje to nie tyle na fakt, że starsze kobiety częściej padają ofiarami molestowania, ile na sytuację, w której kobiety dłużej obecne na rynku pracy mają za sobą więcej doświadczeń związanych z molestowaniem. Wypowiedź jednej z respondentek wydaje się potwierdzać, że od młodego wieku kobiety są ofiarami przemocy i molestowania, które kumulują się w przeciągu życia prywatnego i zawodowego. Molestowanie w pracy nie jest wyjątkiem na mapie przemocy seksualnej, ale częścią społecznego systemu, który zezwala i podtrzymuje strukturalną przemoc wobec kobiet:

„Badanie uświadomiło mi, że wiele prób gwałtu, jakich byłam ofiarą, miały miejsce kiedy byłam dzieckiem oraz młodą kobietą(...). Wydaje mi się, że wymienione powyżej zachowania odzwierciedlają na co przyzwalamy w domach, w szkołach etc. A w przyszłości również w mediach społecznościowych.”

Wyniki badań wskazują, że kobiety mają świadomość systemowego charakteru molestowania seksualnego i koniecznej systemowej odpowiedzi na nie. 81,8% osób, które wypełniły ankietę, wskazało, że „zmiany kultury pracy w danej instytucji, aktywne kształtowanie kultury pracy, w której takie działania są nieakceptowalne” są kluczowe dla przeciwdziałania molestowaniu. Wskazuje to na uwrażliwienie respondentek na społeczny, a nie indywidualny charakter molestowania, świadomość, że molestowanie nie wiąże się z indywidualnymi predyspozycjami jednostek, ale jest integralną częścią patriarchalnej kultury społecznej.

rozdział 3

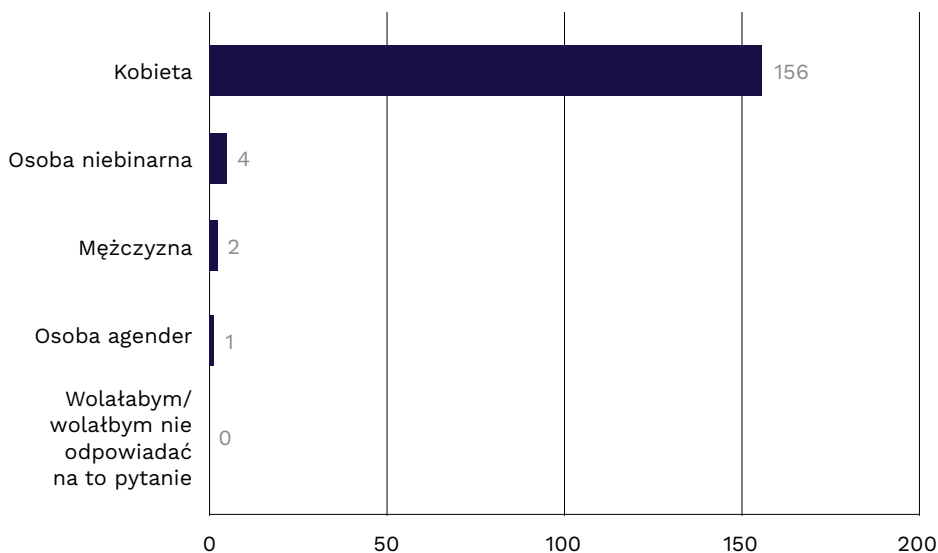
SZCZEGÓŁOWE WYNIKI BADAŃ**3.1. Opis badanej grupy**

Zdecydowana większość osób, które wzięły udział w badaniu to kobiety (95,7%). Drugą w kolejności odpowiedzią było „osoba niebinarna” – 2,5% (4 osoby). Na osobne pytanie dotyczące doświadczenia transpłciowości pozytywnie odpowiedziało 7 osób (liczba zebranych głosów osób trans jest zbyt mała, aby móc przedstawić charakterystykę doświadczeń tej grupy w poniższym raporcie).

1.

Z którą z płci identyfikuje się Pani/Pan najbardziej?

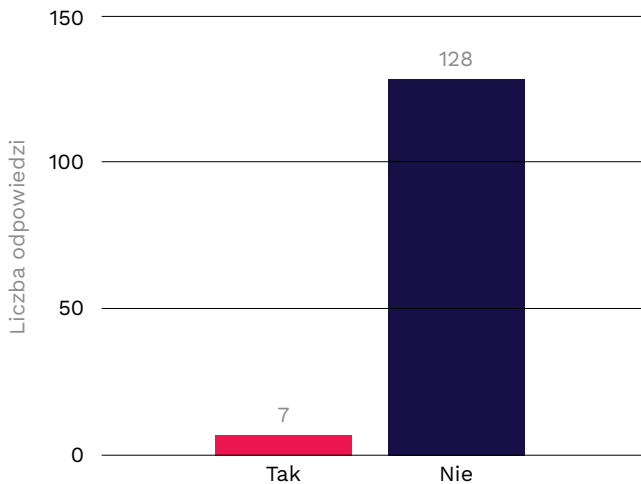
Pytanie bez odpowiedzi: 1



2.

Czy ma Pani/Pan doświadczenie transpłciowości?

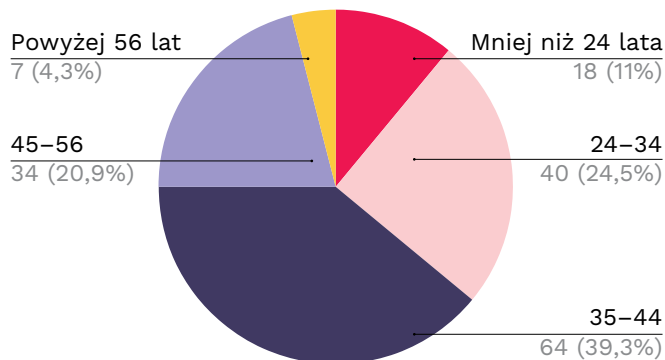
Pytanie bez odpowiedzi: 29



Udało nam się dotrzeć do stosunkowo różnorodnej grupy wiekowej. Najwięcej osób zaznaczyło przedział 35–44 lat (64 osoby). Nieco mniej licznie reprezentowana była najmłodsza grupa do 34 roku życia – 58 osób. Jak często bywa w badaniach przeprowadzanych online, najmniej liczną grupę stanowiły osoby starsze, czyli powyżej 44 roku życia. W badaniu wzięło udział 41 takich osób.

3.

Ile ma Pani/Pan lat?



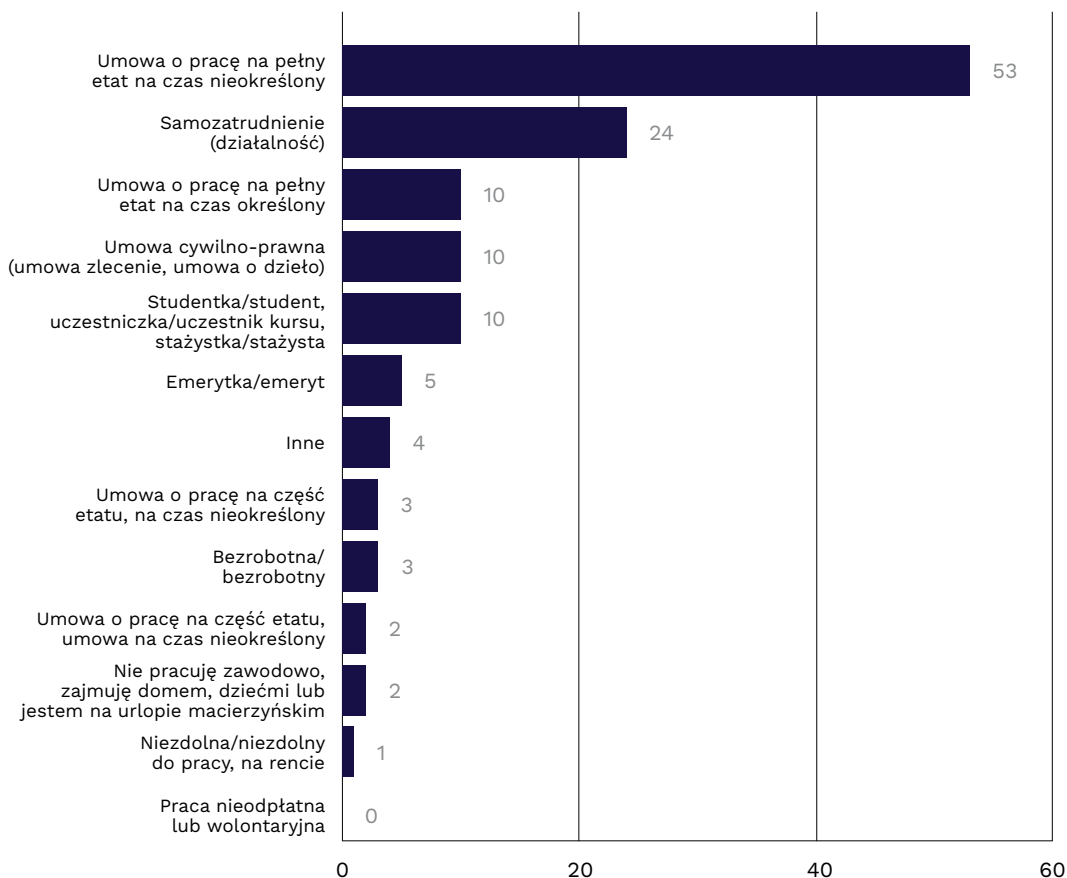
Badane osoby identyfikują się w zdecydowanej większości jako Polki/Polacy (92,6%). Ponad 80% z nich posiada wyższe wykształcenie, od licencjatu wzwyż. Podobnie w danych dotyczących miejsca zamieszkania, widoczna jest nadreprezentacja dużych miast powyżej 80 tys. (78,9%). Osoby, które wzięły udział w badaniu zdecydowanie nie określają się jako osoby religijne (74,1%). Nie identyfikują się również jako osoba z niepełnosprawnością (93,2%) czy osoba LGBTQIA+ (80,4%). Prawie jedna trzecia (29%) opiekuje się inną osobą, czy to dzieckiem, czy osobą dorosłą zależną.

Jeśli chodzi o sytuację zawodową, to ponad 78% ankietowanych miało jakiś rodzaj umowy o pracę lub było samozatrudnionymi. Ponad połowa badanych (53,3%) pracuje w firmach zatrudniających powyżej 50 osób. 80,7% osób, które wzięły udział w badaniu zarabia od minimalnej krajowej wzwyż. Najwięcej osób mieści się w przedziale 3011-5090 zł brutto (39,3%).

4.

Jaki jest Pani/Pana status zawodowy? Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź

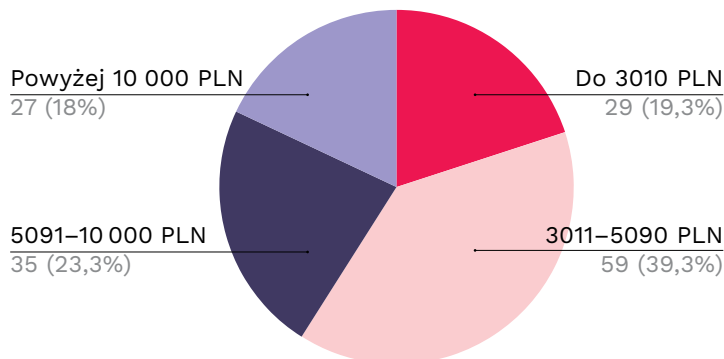
Pytanie bez odpowiedzi: 6



5.

Jakie są Pani/Pana przeciętne miesięczne dochody (brutto)?

Pytanie bez odpowiedzi: 18



W związku z powyższymi danymi, przedstawionych poniżej wniosków nie należy traktować jako reprezentatywnych dla całej populacji kobiet pracujących. Przedstawione dane są przede wszystkim interesującą obserwacją doświadczeń kobiet wykształconych, kształcących się, pracujących i korzystających z usług w miastach, osób lepiej sytuowanych, posiadających w miarę stabilną sytuację zawodową i materialną.

3.2. Kształcenie zawodowe

Pierwszym obszarem badanym w ramach projektu „Wsparcie dla kobiet doświadczających molestowania seksualnego” było kształcenie zawodowe. Osoby, które wzięły udział w ankiecie poprosiliśmy o opowiedzenie o doświadczeniach związanych z kształceniem zawodowym, które miały miejsce w ciągu ostatnich pięciu lat. Pytania dotyczyły wszystkich form szkolenia, doszkalania, czy podnoszenia kwalifikacji. Uzyskane odpowiedzi dotyczyły w zdecydowanej większości sytuacji, które miały miejsce w ramach studiów wyższych, rzadziej szkoleń zawodowych.

Zebrane dane pokazują, że zdecydowana większość osób czuje się bezpiecznie w swoim miejscu kształcenia zawodowego („tak” i „raczej tak” zebrało ponad 90% odpowiedzi). Osoby, które wzięły udział w badaniu mają również poczucie, że mogą w miarę bezpiecznie rozmawiać o molestowaniu seksualnym w tym miejscu (ponad 50%). Należy jednak zwrócić uwagę, że prawie połowa badanych nie ma poczucia bezpieczeństwa w tym zakresie, co szczególnie niepokoi w zestawieniu z informacją, że ponad jedna trzecia osób, które wzięły udział w badaniu doświadczyła molestowania seksualnego w miejscu kształcenia zawodowego (36,2%).

Najczęściej wskazywaną formą molestowania w kształceniu zawodowym było pogardliwe odnoszenie się do przedstawicielek/przedstawicieli jednej z płci (42 odpowiedzi). Następnie opowiadanie nieprzyzwoitych dowcipów albo natrętne zagadywanie (29 odpowiedzi). Niestosowne wpatrywanie się/pożądliwe spoglądanie wskazało kolejne 16 osób. Z obraźliwymi uwagami dotyczącymi ciała lub seksualności spotkało się 15 osób. A 13 osób doświadczyło próby wymuszenia kontaktu fizycznego poprzez przytulanie się, ocieranie. Zachowania obscenicznego, sugerującego aktywność seksualną doświadczyło 10 osób.

6.

Czy w ciągu ostatnich 5 lat w miejscu kształcenia zawodowego (rozumianego jak powyżej) zdarzyło się, że ktoś próbował/a wymusić kontakt fizyczny (przytulanie się, ocieranie się, wyzywające gesty i postawa ciała)?

Wskazówka: Chodzi o wszystkie sytuacje, jakich Pani/Pan doświadczyła/doświadczył w ciągu ostatnich 5 lat w ramach kształcenia zawodowego (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź).

Wiek respondentki	Nie	Tak	Trudno powiedzieć	Razem
Mniej niż 24 lata	8	6	1	15
24–34	24	7	1	32
35–44	19	1	2	22
45–56	11	1	1	13
Powyżej 56 lat	1	0	0	1
Razem	63	15	5	83

7.

Czy podczas tych zdarzeń wyraziła Pani/ wyraził Pan sprzeciw wobec wspomnianego zachowania?

Wiek	Nie wiem	Nie, w żadnym przypadku	Tak, ale tylko w niektórych przypadkach	Tak, we wszystkich przypadkach	Razem
Mniej niż 24 lata	1	8	2	0	11
24–34	2	8	9	1	20
35–44	0	4	1	3	8
45–56	0	1	4	0	5
Powyżej 56 lat	0	0	0	0	0
Razem	3	21	16	4	44

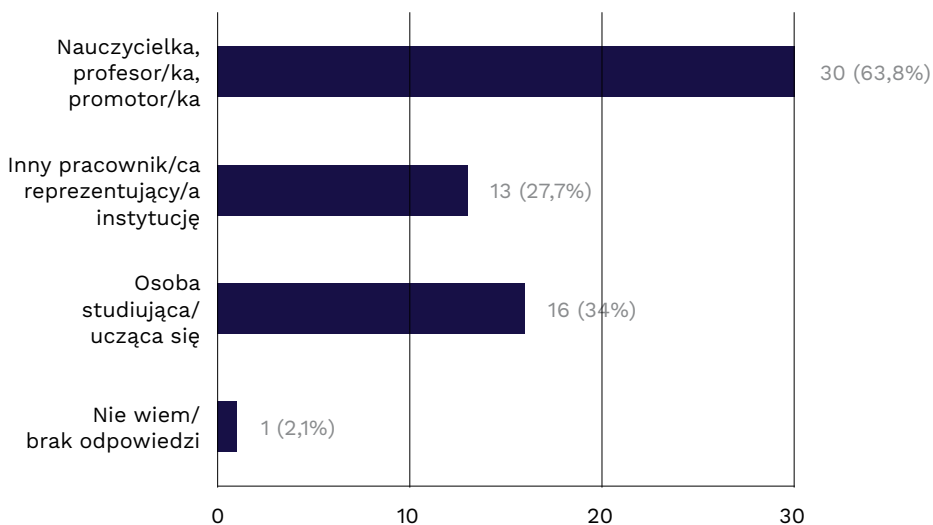
Molestowanie w miejscu kształcenia zawodowego zdecydowanie częściej spotyka osoby młode, do 34 roku życia. Na pytanie, kto był sprawcą/sprawczynią 63,8% odpowiedziało, że nauczyciel/ka, profesor/ka, promotor/ka. 34%, że inna osoba studiująca/ucząca się. Widać więc wyraźnie, że głównymi sprawcami/sprawczyniami są osoby uczące, które są w pozycji władzy do badanych. 80% tych zdarzeń miała miejsce podczas zajęć prowadzonych w ramach kształcenia zawodowego. Kolejne 20% podczas indywidualnych konsultacji. W 95,7% przypadków sprawcami molestowania byli mężczyźni.

W przypadku molestowania seksualnego w kształceniu zawodowym warto podkreślić, że jedynie nieco ponad 30% respondentek identyfikowało przynajmniej jedno z tych zdarzeń jako niezgodne z prawem (42,6% odpowiedziało, że nie identyfikowało ich jako niezgodne z prawem).

8.

Kim była osoba, która była sprawcą/sprawczynią tego zdarzenia? Kim były osoby, które były sprawcami/sprawczyniami tych zdarzeń?

Pytanie bez odpowiedzi: 127 odpowiedzi



Analiza pytań otwartych i materiału pochodzącego z wywiadów pokazuje, o jakiego typu sytuacjach mówią dane ilościowe. Osoby, które wzięły udział w badaniu podawały tu przykłady pochodzące z różnych branż i stopni kształcenia: studiów wyższych, kształcenia do wykonywania zawodu i doksztalcenia. W wywiadzie pogłębionym jedna z respondentek opisała najczęściej wymienianą w ankiecie sytuację molestowania przez promotora podczas studiów magisterskich:

„Moja historia wydarzyła się na studiach magisterskich, z moim promotorem, który nadużył swojej władzy i sytuacji kryzysowej, w której ja byłam (...). Przychodziłam na jego dyżury, żeby porozmawiać o mojej pracy magisterskiej. Później to przerodziło się w wyjścia poza dyżury i rozmowy o szerszej tematyce związanej z moim tematem pracy. Wtedy to wydawało mi się całkiem spoko, czułam się doceniona przez takiego świetnego profesora. Miałam wrażenie, że nawiązuje się między nami relacja mistrz-uczeń, i że to będzie dla mnie jakieś takie rozwojowe i fajne. Stopniowo ta sytuacja się rozwijała, później chodziliśmy na kawę, on mi pożyczał książki. I zaczęły się jakieś jego dziwne komentarze o mojej nadzwyczajnej wiedzy (...).

Już jak zaczęliśmy chodzić na kawę to miałam takie wrażenie, że nie chcę z tym typem chodzić na kawę, ale jeszcze się nic wtedy nie wydarzyło. Na którymś z tych spotkań – które były tuż obok naszego wydziału, więc on

się z tym jakoś nie krył i ja też, bo uważałam, że nie ma w tym nic złego, w jego intencjach – on zaproponował chyba, żebyśmy napili się wina, więc wypiliśmy trochę tego wina. I wtedy on już tak przekroczył barierę i zaczął mnie łąpać za rękę, dotykać i mówić, że to jest jakaś wyjątkowa znajomość, że on nie może przestać o mnie myśleć. I ja wtedy bardzo nie chciałam tam być, ale totalnie nie wiedziałam co mam zrobić. I chyba nawet nic nie zrobiłam poza jakimś takim unieruchomieniem, żeby to się jak najszybciej skończyło. Powiedziałam mu, że się spieszę, bo idziemy z osobami z roku na jakąś imprezę (...) Później pisał do mnie wiadomości i mejle, na które ja coraz mniej odpisywałam. Wtedy skończył się rok. W nowym roku przestałam chodzić na zajęcia i w ogóle na studia. On dopytywał znajomych z seminarium co się ze mną dzieje, pisał do mnie. Ja nie odpowiadałam, bo byłam przerażona, nie wiedziałam co mam z tym zrobić. Widziałam, że nie chcę tam być. Ostatecznie skończyło się tak, że nie zaliczyłam roku. Moje zdrowie psychiczne się posypało. Wróciłam na studia po kilku latach i wiele razy go mijałam na korytarzu. On nawet nie patrzył w moja stronę, tak jakby nigdy mnie nie widział (...)"

Opisując doświadczenia ze studiów osoby uczestniczące w badaniu dzieliły się także doświadczeniami molestowania ze strony osób prowadzących zajęcia. Jedna z nich napisała:

„Podczas zajęć ze specjalizacji studenckiej, zostałam wywołana do odpowiedzi. Ewidentnie było widać, że doktor prowadzący zajęcia jest nie w humorze, od samego początku spoglądał na mnie skrzywiony (pewnie myślał, że mam kaca), był niezadowolony z mojego "sposobu" mówienia, a nie merytorycznej odpowiedzi. Otóż tego dnia miałam straszliwą migrenę, która zaczęła się w drodze na uczelnię i nie wiem jak brzmiał mój głos (wiadome jest, że poza straszliwym bólem głowy bełkotanie to jeden z objawów migreny) – tego nie pamiętam – ale doktor przy całej grupie zasugerował, że musiałam nadwyrężyć swój aparat gębowy robiąc komuś loda... Zapadłam się pod ziemię, oczywiście ze strachu nic na to nie odpowiedziałam. Ale czułam się poniżona publicznie... i musiałam znieść, to jak koledzy śmiali się pod nosem z tej szowinistycznej uwagi..."

Osoba ta podała również inny przykład:

„Doktor prowadzący zajęcia stojąc przy tablicy zapytał moją koleżankę dlaczego patrzy się na jego penis. Koleżanka nie wyraziła sprzeciwu, raczej obróciła wszystko w żart w stylu, "że nie ma na co patrzeć".

Inna kobieta, podczas wywiadu pogłębionego opowiadała:

„Zaczęło się od żartów ze strony jednego z wykładowców, na przykład na temat gwałtów dokonywanych przez żołnierzy na kobietach, na ludności cywilnej (...) Później było podchodzenie na przerwie, bez zachowania dystansu, ewidentnie za blisko, naruszanie granic, jakie się ma z ludźmi, rozmawiając z nimi (...). Po kilku tygodniach była sytuacja, w której zaproponował mi masaż”.

Opisywane przypadki molestowania seksualnego na studiach dotyczyły również doświadczeń podczas egzaminów. Jedna z osób napisała:

„Na jednym z egzaminów, czułam się dyskryminowana z tego powodu, że nie byłam "w typie profesora", który patrzył się pożądliwie na moja koleżankę. To było straszne uczucie, byłam tym tak skrępowana, że ciężko mi było odpowiadać na pytania. Siedziałyśmy dosyć blisko naprzeciwko egzaminatora”.

Wśród przykładów molestowania w procesie szkolenia zawodowego przywołany został również przypadek molestowania podczas praktyk na uczelni artystycznej. Jedna z osób napisała:

„Najstraszniejsza sytuacja miała miejsce na planie reklamy, w której grałam u swojego znajomego, gdzie byłam kompletnie sama, otoczona mnóstwem dorosłych mężczyzn, kompletnie nie reagujących na jego uwagi dotyczące tego, że ma ochotę „wepchnąć we mnie swojego kutasa””.

Wśród przypadków molestowania podczas studiów pojawił się także przykład molestowania ze strony osoby spoza uczelni:

„Kiedyś na nasz wydział wkradł się onanista i pokazał mojej koleżance penisa w zwodzie, onanizował się idąc w jej stronę. Była sama na korytarzu. Przybiegła z płaczem do pokoju, w którym zaliczaliśmy z grupą ćwiczenia”.

Odnosząc się do sytuacji, które wydarzyły się okresie wcześniejszym niż pięć lat (w latach 2010-2015) jedna z uczestniczącej badania pisała:

„Od prowadzących komentarze typu „Panie to tu chyba przyszedł mąż znaleźć” były standardem. Kiedyś nie dostałam zaliczenia przedmiotu mimo poprawnego wykonania zadania, ponieważ zdaniem prowadzącego „nie zasługuję na zaliczenie”. Kolega z roku podczas randki unieruchomił mnie na kilkanaście minut przytulając się do mnie i groził gwałtem, po tym, jak mu powiedziałam, że nic z tego nie będzie”.

W ankietach pojawiały się również przykłady molestowania seksualnego podczas kształcenia w sektorze prywatnym. Jedna z kobiet w następujący sposób opisywała swoje doświadczenie w jednej z korporacji:

„W trakcie odbywania praktyk przed rozpoczęciem właściwego szkolenia zawodowego (praktyki przed aplikacją korporacyjną) osoba, u której odbywałam praktyki pytała mnie o inne osoby praktykujące, o ich atrakcyjność fizyczną w kontekście moich preferencji, np. pytał o to, czy odbyłabym stosunek z tymi osobami, czy są w moim typie, co byłabym skłonna z nimi robić”.

Inna osoba podała przykład sytuacji, które mają miejsce podczas zajęć doszkalających w branży fitness:

„Kształcę się na szkoleniach w branży fitness. Sytuacje [których doświadczam] dotyczą niepotrzebnego kontaktu fizycznego przez osobę prowadzącą zajęcia fitness, które opisałbym jako obmacywanie i klepnięcie w pośladki”.

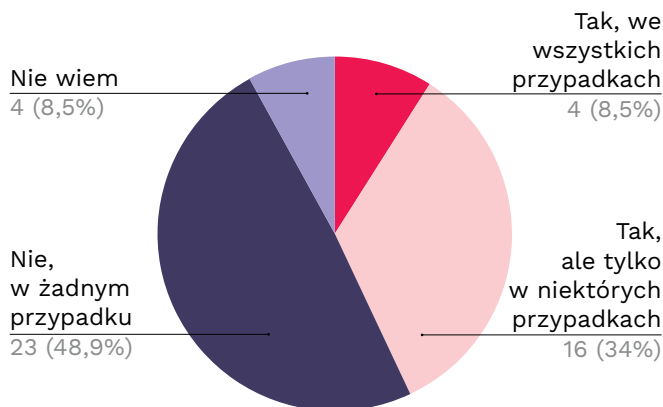
Ponad 40% osób, które doświadczyły molestowania w ramach kształcenia zawodowego wyraziło jakąś formę sprzeciwu wobec przekraczającego zachowania. 80% wyraziło sprzeciw werbalnie. Kolejne 30% gestem (np. odepchnięcie). 20% wyrazem twarzy (np. odwrócenie głowy) oraz 10% niewerbalnie, ale głosem (np. krzyk, płacz). Częściej sprzeciw wobec takich zachowań wyrażały osoby młodsze.

Aż 60% ankietowanych nie umiało odpowiedzieć, czy ich sprzeciw odniósł skutek („trudno powiedzieć”). 20% było zdania, że wyrażony sprzeciw nie przyniósł zamierzonych rezultatów.

9.

Czy podczas tych zdarzeń wyraziła Pani / wyraził Pan sprzeciw wobec wspomnianego zachowania?

Pytanie bez odpowiedzi: 12



Najwięcej osób, które doświadczyły molestowania w kształceniu zgłaszało przypadki tych zachowań w ankiecie ewaluacyjnej (37,5%). Zgłoszenia przypadków molestowania w kształceniu zawodowym kierowane były również bezpośrednio do osób nadzorujących kształcenie zawodowe (25%) lub do odpowiedniej komórki funkcjonującej w ramach szkoły/uczelni, np. komisji dyscyplinarnej, antydyskryminacyjnej (25%). Wśród osób, które zdecydowały się na ujawnienie przypadków molestowania w kształceniu zawodowym, 37,5% było niezadowolonych ze sposobu potraktowania zgłoszenia. 25% pozytywnie oceniło reakcję na poinformowanie o wydarzeniu. W jedynej opisanej w badaniu sytuacji zgłoszenia molestowania seksualnego władzom instytucji, podjęte działania miały charakter wybiórczy i indywidualny, miały na celu „zamiecenie sytuacji pod dywan” i uniknięcie konsekwencji prawnych, lecz nie prowadziły do systematycznych i systemowych działań na rzecz walki z tym zjawiskiem:

„Zaczęłam rozmawiać z osobami z wyższego roku i okazało się, że były już skargi na tego wykładowcę, również związane z niechcianym dotykiem. Było to zgłaszane na uczelni, ale nic z tym nie zrobiono, ponieważ pan ma wysoki tytuł naukowy, jest osobą „starej daty” (...) Udałam się do kierownika do spraw studenckich (...) gdzie słyszałam, że „ten pan tak ma, że nie zachowuje żadnego dystansu”. Dostałam również jasny przekaz, że nie zostaną podjęte żadne czynności (...). Chyba porozmawiano z tym wykładowcą (...). Usłyszałam też, że uczelnia obawia się, że ktoś kiedyś zgłosi to na policję, i to była dla nich realna obawa, że zostaną powiadomione wyższe instytucje, co może spowodować „kwas” na wydziale, niż, że jest to sytuacja, z którą należy, czy można sobie poradzić”.

Jednak zdecydowana większość, aż 76,6% osób, które doświadczyły molestowania w kształceniu zawodowym nie zgłosiła tego zdarzenia nikomu. Ponad 50% nie skontaktowało się z żadnymi podmiotami/instytucjami, które mogłyby im pomóc, np. organizacjami kobiecymi, poradniami zdrowia psychicznego, czy policją. Aż 59% badanych uznało wydarzenie za zbyt błahę, aby je zgłaszać. Kolejne 41% wątpiło, aby ktoś coś zrobił w tej sprawie. 33,3% czuło wstyd i/lub zażenowanie, a 28,2% bało się konsekwencji. Ponad 30% kobiet stwierdziło, że z sytuacją molestowania seksualnego w kształceniu zawodowym poradziło sobie samo. Kolejne 40% sięgnęło samodzielnie po pomoc psychologiczną. Jeden raz sytuacja została zgłoszona policji.

Odpowiedzi na pytania otwarte dotyczące molestowania seksualnego w kształceniu pozwalają poznać powody, dla których osoby nie decydują się na zgłoszenie przypadków molestowania przełożonym, czy władzom uczelni. Z zebranych odpowiedzi wynika, że osoby przede wszystkim nie mają pewności, czy zaistniała sytuacja jest „wystarczająco poważna”. Jedna z osób pisała na przykład:

„Nie doświadczyłam nigdy jakichś "poważnych" sytuacji. Zazwyczaj były to uwagi profesora: seksistowskie opowieści itp. Kilku wykładowców na uczelni, podczas wykładów robiło uwagi lub żarty na temat osób LGBT+. Czasami zastanawiam się, czy nie powinnam była tego zgłosić. Rozmawiałam o tym ze znajomą”.

Osoby, które wzięły udział w badaniu, przyznawały, że miały wątpliwości, czy daną sytuację można zakwalifikować jako molestowanie. Jedna z respondentek pisała:

„To były takie teksty na granicy, prowadzący zajęcia chciał być kontrowersyjny i może śmieszny, ale wyszło to dość żenująco i obleśnie”.

O innej sytuacji, których sprawcą była inna osoba studiująca, ta sama respondentka napisała:

„Do tej pory nie wiem jak zakwalifikować ciąg tych zdarzeń, a przede wszystkim zachowania osoby z którą studiowałam, które dla mnie łączą się w absurdalny obraz. Wiem jednak, że poczucie dojmującego uprzedmiotowienia i pozostawienie jakiegoś brudu na moim ciele po nim pozostało. Przed publicznym wykładem zamawiałam jedzenie w kawiarni, w której odbywał się wykład. Nagle obok mnie zjawił się kolega ze studiów (...) zbliżył dłoń do mojej piersi. Nie dotykając jej zaczął wykonywać ruch ściskania sugerując, że chętnie by sobie pomacał. Nie pamiętam co powiedziałam, chyba spytałam co robi i żeby się odwalił... Pamiętam, że później słuchałam wykładu (...) starając się nie myśleć o tym, że czuję się jak przedmiot. Miesiące zastanawiałam się co "sprowokowało" go do tego zachowania – jedyne różnice jakie znalazłam to to, że nie miałam na sobie pod bluzką stanika, i że byliśmy w większym ścisku, w publicznym miejscu (...). Nic z tym nie zrobiłam i nadal nie wiem czy mogłabym coś z tym zrobić, jak kwalifikować ten gest. [Innym razem, również z tym samym kolegą ze studiów] wywiązała się polemika [na grupie internetowej osób studiujących] (...) i nagle w wiadomości dostałam od niego seksistowskiego mema – bez podpisu, bez tłumaczeń, nic. Po prostu, obrazek zrównujący kobiety ze zmywarką, sprzętem domowym. Zatkąło mnie”.

Zdarza się, że doświadczające molestowania w kształceniu kobiety uznają sytuację za zbyt zawiłą lub skomplikowaną. Mogą mieć poczucie, że być może źle odczytują intencje sprawcy, a jednocześnie świadomość, że ujawnienie sytuacji molestowania niekorzystnie wpłynie na ich (a nie sprawcy) reputację w środowisku zawodowym. Tak było w przypadku opisywanej przez jedną z respondentek sytuacji molestowania na jednej z uczelni artystycznych:

„Tak naprawdę jest to sytuacja dosyć zawiła, aż trudno jest mi [ją] wyjaśnić oraz opowiedzieć ze względu na jej charakterystykę. Aktualnie studiuję [na uczelni artystycznej] i mam pewien problem z profesorem. Środowisko jest stosunkowo zamknięte i bardzo łatwo jest wytłumaczyć dotyk (...) przy okazji [wykonywania czynności związanych z opisywanym zawodem artystycznym] oraz trzymanie ręki na plecach i próbę masażu ze względu na spięcie mięśni, które automatycznie z wiadomych przyczyn się pogłębiały. Dopuszczam równocześnie myśl, iż profesor nie jest świadomy swojego zachowania i prawdopodobnie, być może, ma na myśli coś innego (...) Nie jestem w stanie mu o tym powiedzieć w sposób jasny, ponieważ się boję.

Panicznie się go boję. Dodatkowo boję się jakkolwiek zareagować, żeby nie zniszczyć sobie reputacji w środowisku, oraz żeby nie mieć problemu na uczelni, która go, w pewien niewyjaśniony mi sposób, chroni”.

Jak pokazuje powyższy przykład, charakterystyczne dla sytuacji molestowania w ramach uczelni wyższych są z jednej strony poczucie bezradności i dezorientacji, wynikające z jasnej sytuacji zależności od osób kształcących (profesorów/promotorów), z drugiej zaś cyniczne wykorzystanie przez sprawców specyficznej pozycji, jaka wiąże się z prestiżem zawodu nauczyciela akademickiego. Ten specyficzny kontekst molestowania w środowisku akademickim oddaje także inna sytuacja opisywana w wywiadzie pogłębianym:

„Nie wyraziłam sprzeciwu poza tym, że jakoś przyspieszałam zakończenie spotkania, odsuwałam się od niego (...). Po zdarzeniu zaczęłam unikać tego miejsca i tej osoby. Z jednej strony byłam zdezorientowana, nie wiedziałam co się dzieje. On też był sprytny, tak mi się wydaje, bo mimo tych wszystkich rzeczy nigdy na przykład nie przeszliśmy na „ty”. Zawsze mówił do mnie „Pani”. Sam też podkreślał, że to jest jak gdyby romans i dawał mi do zrozumienia, że gdyby to się wydało to na mnie by spadło odium całej tej sytuacji, a nie na niego. Czułam się zaszczuta i bez dobrego wyjścia”.

Jak pokazuje materiał z badań, kobiety są świadome tego, że w przypadku molestowania seksualnego na studiach konsekwencje zarówno niezgłoszenia, jak i zgłoszenia nieprawidłowości ponoszą przede wszystkim one jako ofiary molestowania. W przypadku jednej z naszych rozmówczyń (która nie zgłosiła doświadczenia molestowania) molestowanie doprowadziło do przerwania studiów na kilka lat. Jednocześnie kobieta ta mówiła, że z perspektywy czasu uważa, że niepodjęcie kroków wobec sprawcy nie pomogło jej w poradzeniu sobie z doświadczeniem molestowania:

„Teraz czuję złość, nie na siebie, ale na instytucję, bo wydaje mi się, że wszyscy wiedzą, że tam dzieją się takie rzeczy. I dzisiaj na pewno bym postąpiła inaczej i wyciągnęłabym konsekwencje, niż płaciłabym za to przekładaniem mojej obrony przez kilka lat.”

Komentarz

Dr Joanna Grzymała-Moszczyńska – psycholożka społeczna, trenerka antydyskryminacyjna i działaczka społeczna. Pracuje w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, gdzie zajmuje się badaniami przeciwdziałania nierównemu traktowaniu oraz motywacjami do zaangażowania w działania zbiorowe. Działa w Inicjatywie Pracowniczej przy UJ i jest członkinią Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej.

Zaprezentowany raport stanowi ciekawe opracowanie dotyczące zjawiska molestowania seksualnego w Polsce. W opracowaniu zaprezentowane zostały wyniki badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych na grupie 174 osób, w znaczącej większości identyfikujących się jako kobiety lub osoby niebinarne. Zespół badawczy prezentuje bardzo niepokojące dane, wskazujące, że molestowanie seksualne jest zjawiskiem masowym – aż 90% badanych doświadczyło molestowania seksualnego w miejscu pracy, 85,6% doświadczyło tego rodzaju zachowań w miejscu świadczenia usług, a 36,3% podczas kształcenia zawodowego.

Statystyki te są szalenie niepokojące, szczególnie w obliczu wyników badań poświęconych konsekwencjom doświadczania molestowania na poziomach psychologicznym, fizycznym, a także tymi związanymi z pracą lub nauką. Doświadczanie molestowania seksualnego prowadzić może do szeregu negatywnych skutków na poziomie dobrostanu psychicznego, takich jak m.in. obniżona samoocena i zmniejszone poczucie satysfakcji z życia, podwyższone wskaźniki lęku i depresji, a nawet objawy stresu pourazowego (Willness i in. 2008). Na poziomie zdrowia fizycznego, doświadczenia te mogą skutkować m.in. obniżoną odpornością, trudnościami ze snem, a także szeregiem innych dolegliwości składających się na dobrostan fizyczny (Willness i in. 2008). Wreszcie zaś, negatywnie wpływają na satysfakcję z pracy lub nauki, powodują wycofanie i obniżają motywację do zdobywania wiedzy i nowych kompetencji (Willness i in. 2008). W konsekwencji, na dłuższą metę doświadczenie molestowania seksualnego może przekładać się na dużo trudniejszą sytuację zawodową, ekonomiczną i społeczną kobiet, umacniając patriarchalne relacje władzy w społeczeństwie.

Zwraca uwagę stosunkowo niska (choć w kategoriach absolutnych bardzo wysoka) – w porównaniu do obszarów pracy i usług – liczba osób, które doświadczyły molestowania w kontekście kształcenia zawodowego. Zespół autorski sugeruje, że może to wynikać ze specyfiki badanej grupy, która składała się z osób, które w większości nie brały udziału w kształceniu zawodowym w ciągu ostatnich pięciu lat. Wydaje się, że temat wart jest dalszego zgłębienia, szczególnie w kontekście wyników innych badań poświęconych temu zagadnieniu. Raport RPO z 2018 roku wskazuje na powszechność zjawiska molestowania seksualnego na polskich uczelniach wyższych. Aż 47% studentek i 31,1% studentów doświadczyło

tych zjawisk w kontekście akademickim (Winiewski, Bulska, Babińska, 2018). Podobnie wyniki badań Czapskiej i zespołu przeprowadzone w roku akademickim 2010/2011 na próbie 4759 osób wskazują, że w momencie, gdy studentki zapytano o różne, konkretne przejawy niepożądanych zachowań (m.in. zaczepki, niestosownych komentarzy, naruszenia przestrzeni fizycznej), statystyki były niepokojąco wysokie (Czapska i in., 2012).

Drugim potencjalnym wytłumaczeniem stosunkowo niskiej liczby osób doświadczających molestowania seksualnego podczas kształcenia zawodowego jest możliwość, że osoby badane nie identyfikowały zachowań, których doświadczały, jako molestowania lub molestowania seksualnego. Szereg badań wskazuje, że kobiety często nie nazywają niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym mianem molestowania seksualnego (Magley i in., 1999). Interesującym w przyszłości byłoby przeprowadzenie badania longitudinalnego, specyficznie wśród osób biorących aktualnie udział w kształceniu zawodowym. Badanie takie mogłoby być poprzedzone dostarczeniem osobom badanym wiedzy i kompetencji z zakresu rozpoznawania zachowań noszących znamiona molestowania seksualnego. Miałoby to szansę wpłynąć korzystnie na rzetelność zbieranych danych i stanowić odpowiedź na wyzwanie związane z nieadekwatnym identyfikowaniem tych zjawisk.

W obliczu uzyskanych wyników konieczne wydaje się wdrażanie programów prewencji molestowania seksualnego, które byłyby oparte o dostępną wiedzę naukową poświęconą temu zjawisku. Zgodnie ze zintegrowanym modelem molestowania seksualnego, jednym z czynników, który odgrywa istotną rolę w zakresie występowania molestowania seksualnego jest organizacyjna tolerancja dla tego typu zachowań (Fitzgerald i in. 1999). Pojęcie to odnosi się do tego, na ile organizacja ma wypracowane strategie radzenia sobie z tym zjawiskiem (np. procedury zgłaszania i rozpatrywania takich zgłoszeń), ale także jakie panują w organizacji normy odnośnie (nie)tolerowania molestowania. Ciekawymi propozycjami w tym kontekście są m.in. standardy antidyskryminacyjne wprowadzane na uczelniach wyższych. W kontekście wyników zaprezentowanych w raporcie, szczególnie istotne jest wprowadzanie procedur, które umożliwią zgłaszanie zjawisk, ponieważ jak wskazuje zespół autorski – mimo tego, że większość sytuacji molestowania lub molestowania seksualnego spotyka się z bezpośrednią werbalną reakcją, najczęściej jednak ani nie przynosi to pożądanego skutku, ani nie jest zgłaszane drogą formalną. Dzieje się tak w związku z przekonaniem, że nie odniesie to pożądanego skutku, ale też przekonaniem, że zdarzenie było zbyt błahe. Dodatkowo, niektóre osoby mogą obawiać się negatywnych konsekwencji formalnego zgłoszenia takiego zajścia. Jednym z najczęstszych sposobów adresowania tego typu zjawisk są programy szkoleniowe. Niestety, wiele badań wskazuje, że programy edukacyjne poświęcone przeciwdziałaniu molestowania seksualnemu nie przynoszą pożądanego skutku (Hayes, 2020). Podobnie jak w sytuacji warsztatów i treningów antidyskryminacyjnych, programy mające na celu prewencję molestowania seksualnego stosunkowo rzadko obejmowane

są rygorystycznymi badaniami ewaluacyjnymi (Pina i in. 2009). Odpowiedzią na te wyzwania byłoby systematyczne testowanie interwencji opartych o różne mechanizmy psychologiczne – indukowanie norm, zastępowanie niepożądanych zachowań niekrzywdzącymi, budowanie kompetencji reagowania z pozycji świadka. Dodatkowo, użyteczne mogłoby być włączanie osób zainteresowanych tematem (niekoniecznie posiadających kompetencje trenerskie) w tworzenie interwencji – także na poziomie rówieśniczym, koleżeńskim. Ciekawym obszarem do eksploracji byłoby tworzenie programów treningowych opartych o gry, które mogłyby w kompleksowy sposób uwzględniać różne mechanizmy, równocześnie tworząc ciekawą i angażującą sytuację edukacyjną.

Podsumowując, wyniki badań zaprezentowane w raporcie jasno pokazują sytuację ciągłego narażenia kobiet na molestowanie i molestowanie seksualne. W obliczu tych danych trudno pozostać obojętnym, co mam nadzieję, że przełoży się na zwiększone wysiłki w kierunku tworzenia mechanizmów interwencji – prawnych, psychologicznych i organizacyjnych – mających na celu zmianę tego stanu rzeczy.

3.3 Miejsce pracy

Drugim obszarem przebadanym w ramach projektu „Wsparcie dla kobiet doświadczających molestowania seksualnego” było miejsce pracy. Osoby, które wzięły udział w ankiecie również poprosiliśmy o opowiedzenie o doświadczeniach, które miały miejsce w ciągu ostatnich pięciu lat.

Uzyskane odpowiedzi wskazują, że przeważająca większość respondentek czuje się bezpiecznie w swoim miejscu pracy (83%), jednak jedynie niecała połowa z nich może w bezpieczny sposób mówić w pracy o kwestiach związanych z molestowaniem seksualnym (49,7%). Aż 19,7% nie czuje się wystarczająco bezpiecznie, by rozmawiać w pracy o molestowaniu seksualnym.

Ponad 90% ankietowanych doświadczyło molestowania w miejscu pracy przynajmniej raz, a aż 19,9% więcej niż 10 razy, co wskazuje na powtarzające się zagrożenie w miejscu pracy. 65,7% osób, które wzięły udział w ankiecie doświadczyło tych zdarzeń w obecnym miejscu pracy. Kolejne 44,8% w poprzednim. Najczęściej pojawiającą się formą molestowania było pogardliwe odnoszenie się do przedstawicieli/przedstawicielek jednej z płci (82 odpowiedzi). Na nieprzyzwoite dowcipy oraz natrętne zagadywanie wskazało 78 osób. Niestosowne wpatrywanie się lub pożądlive spoglądanie zaznaczyło 47 osób. Robienie obraźliwych uwag dotyczących ciała lub seksualności – 41 osób. Próbę wymuszenia kontaktu fizycznego tj. przytulanie się, ocieranie wskazały 34 osoby.

10.

Czy w ciągu ostatnich 5 lat (włączając dzień dzisiejszy) zdarzyło się, że ktoś w miejscu Pani/Pana pracy pogardliwie odnosił się/odnosiła się do przedstawicielek/przedstawicieli jeden z płci?

WSKAZÓWKA: Chodzi o wszystkie sytuacje, jakich Pani/ Pan doświadczyła/ doświadczył w ciągu ostatnich 5 lat w miejscu pracy.

Wiek	Nie	Tak	Trudno powiedzieć	Razem
Mniej niż 24 lata	8	7	1	16
24–34	14	19	5	38
35–44	15	39	5	59
45–56	11	15	5	31
Powyżej 56 lat	2	2	1	5
Razem	50	82	17	149

Jeśli chodzi o rozkład wiekowy w tym obszarze, to widoczne jest, że osoby od 35 roku życia wzwyż mają za sobą więcej doświadczeń molestowania seksualnego w miejscu pracy, niż osoby młode (do 34 roku życia). Można to wytłumaczyć dłuższą obecnością starszej grupy wiekowej na rynku pracy. Jednocześnie wzrastająca z wiekiem liczba doświadczeń molestowania seksualnego w miejscu pracy wskazuje na fakt, że molestowanie nie jest kwestią jednorazowych, sporadycznych sytuacji, ale towarzyszy kobietom w ich życiu zawodowym przez cały okres jego trwania.

Podobnie jak w przypadku kształcenia zawodowego sprawcami molestowania seksualnego w miejscu pracy są w zdecydowanej większości mężczyźni (97,2% przywoływanych przypadków molestowania). Osoby, które wzięły udział w badaniu wskazywały najczęściej na „współpracownika/współpracowniczkę” jako sprawców molestowania (67,9%). Ponad 35% wskazało klienta/klientkę, pacjenta/pacjentkę, pasażera/pasażerkę (czyli kogoś z kim osoba badana była w relacji świadczenia usługi) jako osób zachowujących się z ten sposób. Nieco ponad 30% zaznaczyło także odpowiedź „szef/szefowa, przełożony/przełożona”.

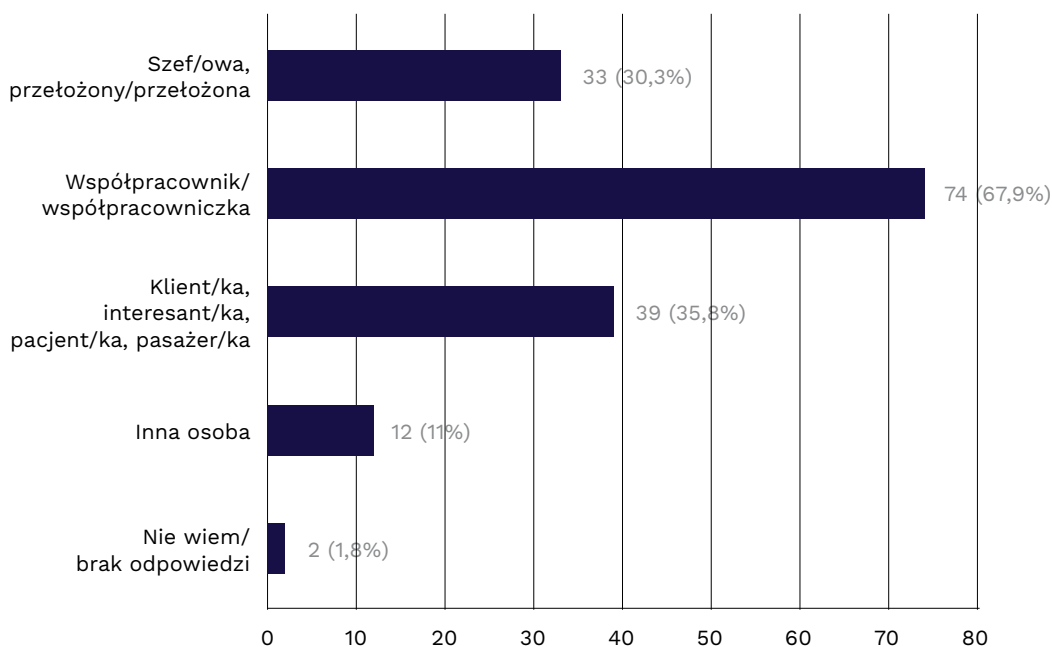
11.

Kim była osoba, która była sprawcą/sprawczynią tego zdarzenia?

Kim były osoby, które były sprawcami/sprawczyniami tych zdarzeń?

Wskazówka: Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź, prosimy o odniesienie się wszystkich zdarzeń wziętych pod uwagę w poprzednim pytaniu.

Pytanie bez odpowiedzi: 65 odpowiedzi



Odpowiedzi na pytania otwarte oraz wywiady pogłębione dają wgląd w to, jak może wyglądać molestowanie seksualne w pracy. Najczęściej opisywane przez respondentki formy molestowania to seksistowskie żarty i uwagi z podtekstem seksualnym. Jak pisała jedna z respondentek:

„W miejscu, gdzie pracuję panuje przyzwolenie na seksistowskie zachowania, docinki czy komentarze, takie sytuacje traktuje się jako „zabawne””.

W wielu miejscach pracy molestowanie słowne jest na porządku dziennym, często towarzyszy kobietom przez cały okres kariery zawodowej, w jednym lub kilku miejscach pracy. Opisując sytuację długoletniego molestowania ze strony przełożonego w prywatnej firmie, jedna z respondentek mówiła:

„Te sytuacje zdarzają się ciągle i tak na dobrą sprawę, od czasu rozmowy kwalifikacyjnej (...) Na początku nie zdawałam sobie sprawy z tego co to jest, traktowałam to jako takie głupkowane żarty (...) Są to niewybredne ni to żarty, ni to propozycje. Zdarza mu się powiedzieć do mnie „ale bym cię wyruchał””.

Molestowanie werbalne, jak wynika z odpowiedzi na pytania otwarte w ankiecie, dotyka kobiet pracujących zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Jedna z osób pracujących w administracji publicznej pisała:

„Sytuacje, do których się odnoszę nie dotyczyły mnie bezpośrednio, ale były seksistowskimi uwagami moich szefowych oraz klientów na temat innych klientek lub kobiet w ogóle (...) Obecnie są to głównie niechciane żarty seksistowskie. W przeszłości (ponad 20 lat temu w tym samym urzędzie) zdarzały się gorsze sytuacje i to ze strony również kierownictwa”.

Inna respondentka dzieliła się swoim doświadczeniem z pracy w bankowości:

„W pracy regularnie doświadczałam opowiadania w mojej obecności, mimo sprzeciwu, „żartów” i anegdot o podtekście seksualnym, erotycznym, mizoginistycznym i proszenia mnie o komentarz, aktywny udział w dyskusji. [W banku, gdzie pracuję] w zespole panuje „bro-culture” (gdzie najgorszym epitetem w kierunku kolegi jest nazwanie go gejem, gdzie można mieć jako tło ekranu nagie zdjęcia kobiet i panuje ogólny tępy macyzm, podzielany przez szefów) (...)”.

Drugą, równie często przywoływaną w odpowiedziach na pytania otwarte formą molestowania w miejscu pracy jest niechciany dotyk, najczęściej ze strony przełożonego, prezesa firmy, bądź dyrektora: osoby, która posiada jednoosobową władzę w miejscu pracy. Jedna z uczestniczek badania opisywała w wywiadzie swoje doświadczenia z pracy w prywatnej firmie:

„Pracowałam w firmie, w której szef podczas imprez firmowych, czyli wtedy, gdy był pod wpływem alkoholu, potrafił w tańcu podejść i włożyć rękę

między nogi, stojąc za mną potrafił wsunąć rękę pod spodnie. No i oczywiście jeszcze różne dziwne wyznania miłosne, które miały miejsce w wtedy, kiedy był pod wpływem alkoholu. Wiem, że szef, akurat w tej firmie zachowywał się tak w stosunku do innych kobiet również.” Niechciany dotyk, ze strony przełożonego lub współpracowników, uczestniczki badania często opisywały jako z pozoru „przypadkowy”.

Jedna z kobiet tak opisywała molestowanie ze strony kolegi z pracy:

„Przypadkowe dotykanie pleców, ramion, biodra. Skracanie dystansu, mimo odsuwania się kobiety. Dotknięcie pośladka. Wszystko działo się przy innych pracownikach, było ukradkowe, bez utrzymywania kontaktu wzrokowego. Ważne jest to, że po takim zdarzeniu nie kontaktował się już ze mną przez jakiś czas. To było straszne przeżycie, przytłaczające na zasadzie “To będzie nasza tajemnica, nikt o tym nie wie, tylko ja i ty””.

Podobnym doświadczeniem dzieliła się inna respondentka:

„Dotyk mojego kolegi z pracy. Miałam wrażenie, że to zbyt poufale, ale nic z tym nie zrobiłam”.

Zdarza się, że molestowanie przybiera bardziej drastyczne formy, takie jak niechciane pocałunki czy przemoc fizyczna. Jedna z osób, która wzięła udział w ankiecie podzieliła się następującym doświadczeniem:

„Kolega z zespołu pocałował mnie, mimo że się temu sprzeciwiałam. Powiedziałam mu, żeby przestał i wsiadłam do taksówki, która akurat przyjechała. Następnego dnia w pracy powiedziałam mu, żeby nigdy tego nie robił. Przytaknął. Kilka godzin później zadzwonił do mnie i powiedział, że jeżeli będzie chciał mnie pocałować, to go nie powstrzymam i ma w dupie (cytat) co na ten temat sądzę”.

Inna osoba podczas wywiadu pogłębionego opisała szczegółowo molestowanie werbalne i fizyczną przemoc, której doświadczyła w ramach zatrudnienia w, jak to określiła „patogastronomii”:

„Zatrudniony kucharz nadużywał alkoholu i narkotyków, był przy tym niezwykle agresywny (...). Po alkoholu wymuszał na mnie na przykład, żebym mu polewała alkohol (...). Jeśli chodzi o molestowanie to zdarzyły się dwie lub trzy sytuacje. On coraz bardziej się do mnie zbliżał i po pewnym czasie doszło do tego, że regularnie zaczął mnie obmacywać. I w pewnym momencie próbował mnie siłą zaciągnąć do piwnicy. Mówił coś w stylu, że pójdziemy tam sobie razem poleżeć. Ja się temu dość stanowczo sprzeciwiałam, więc myślę, że mógł się tego przestraszyć.(...) Kiedyś dla żartu przywiązał mnie do krzesła i przypalił łyżką. Podgrzewał tą łyżkę na kuchni i przyłożył do mnie. Myślę że on to traktował jak jakąś formę żartu, chociaż wtedy jak mnie obmacywał, to to nie był na pewno żart (...). W gastronomii nieekskluzywnej

zwykle jest tak, że kucharz jest w hierarchii trochę wyżej niż kelnerka. Tu grał rolę jego wiek i fakt, że był facetem, a szef również był facetem.”

Jak pokazuje powyższy przykład, molestowanie w miejscu pracy nie ogranicza się zwykle do jednego czynu: żartów, lub niechcianego dotyku. Często jest to cały wachlarz zachowań, niekwestionowanych w ramach kultury pracy danej instytucji czy firmy. Osoby, które wzięły udział w badaniu przywoływały wiele różnych sytuacji, noszących znamiona molestowania, z którymi miały do czynienia w miejscu pracy. Jedna z kobiet napisała:

„Te sytuacje miały różną skalę: od natarczywych spojrzeń i nagabywania, po niestosowne propozycje i komentarze na mój temat. Były to sytuacje werbalne i niewerbalne”.

W miejscu pracy molestowanie współistnieje też z innymi formami łamania praw osób zatrudnionych: mobbingiem i dyskryminacją. Jedna z respondentek opisywała to współwystępowanie w następujący sposób:

„Aby mnie złamać, oprócz molestowania werbalnego w postaci dwuznacznych uwag, późnych nocnych telefonów, sugestii zostania po godzinach pracy, dyrektor firmy stosował mobbing, kary finansowe (obniżenie wynagrodzenia) oraz blokował możliwość realizowania projektów, które mi powierzono. Doprowadziło to do nieukończenia tych zadań i jednoczesnego obarczenia mnie wyłączną odpowiedzialnością za ich nieukończenie. Podane powody: niekompetencja, krnąbrność, brak umiejętności współpracy”.

Osoby pracujące w urzędach oraz prywatnym sektorze usług opisywały specyficzny dla swojej pracy kontekst molestowania ze strony osób korzystających z usług. W przypadku sektora prywatnego dotyczyło to na przykład molestowania ze strony klientów barów i restauracji. Jedna z osób, które wzięły udział w ankiecie napisała:

„Pracuję w gastronomii, w klubie, na zmywaku bądź jako barmanka, więc często mam kontakt z ludźmi pod wpływem alkoholu. Dostawałam różne uwagi, obrażano mnie lub moje koleżanki z pracy, próbowano dotknąć i poniżyć wykonując obsceniczne, obrzydliwe gesty. Bądź niedawno – odrzucałam to zdarzenie, ale dotarło do mnie, że jeden mężczyzna stanął za mną i zaczął dotykać/przyciskać się swoim przyrodzeniem w moje plecy gdy siedziałam przy barze, a ja nie mogłam/potrafiłam zareagować. Gdy zostałam na barze sama poszłam na chwile na zaplecze, a pewien pijany mężczyzna (od kilku godzin siedzący przy barze ciągle się mi przypatrywał i nie chciał opuścić lokalu) w końcu wszedł sam za bar i siedł w stronę zaplecza pracowniczego. Zawróciła go w połowie drogi menadżerka wchodząca akurat na salę barową. Po wyrzuceniu go z lokalu jeszcze szwendał się pod zamkniętym klubem, ale na szczęście odpuścił – już planowałyśmy drogę gdyby chciał mnie śledzić i iść za mną”.

Z kolei osoba pracująca w branży beauty zwracała uwagę na sytuacje powiązane z przyzwoleniem na specyficzne traktowanie jej pracownic przez klientów:

„Firma, w której pracuję (jestem właścicielem) zatrudnia wyłącznie kobiety (branża beauty), najczęściej młode. Mężczyźni, którzy dopuszczają się takich zachowań w stosunku do mnie/pracownic, robią to w tzw. "przyzwoleniu kulturowym". Trudno jest zwrócić im uwagę, jest obawa przed odmową wykonania zlecenia, zostania wyśmianą, zaognienia sytuacji”.

Przeprowadzone badania wskazują, że kobiety mają świadomość tego, czym jest molestowanie seksualne w miejscu pracy, oraz że jest ono niezgodne z prawem – 46,8% osób, które wzięły udział w badaniu zdefiniowało te zdarzenia jako niezgodne z prawem. Co więcej, większość kobiet sprzeciwia się molestowaniu. Wśród osób, które doświadczyły molestowania seksualnego w pracy, ponad 70% wyraziło jakąś formę sprzeciwu wobec niego. 77,6% wyraziło sprzeciw werbalnie, kolejne 39,5% wyrazem twarzy oraz 25% gestem, np. odepchnięciem. Niewerbalnie, ale głosem, np. krzyk, płacz zastosowało 7,9%. Osoby powyżej 35 roku życia częściej wyrażały sprzeciw wobec niepożądanych zachowań. Może to wynikać z tego, że częściej także doświadczały tych zachowań w miejscu pracy oraz faktu, że dłużej są obecne na rynku pracy.

Jednak sprzeciw wobec molestowania rzadko przynosi efekt: tylko w nieco ponad 40% sytuacji wyrażony sprzeciw odniósł skutek, a w 23,4% nie przyniósł odpowiedniej reakcji zaprzestania działań molestujących. W wywiadach pogłębiowych kobiety opisywały nieskuteczność swojego sprzeciwu wobec molestowania w pracy. Jedna z respondentek opowiadała:

„Mówiłam mu, żeby mnie zostawił, żeby przestał. I on faktycznie nie był tak natarczywy. No ale za chwile próbował od nowa”.

Inna osoba wspominała swoją reakcję na molestowanie przez szefa podczas imprezy firmowej:

„Odepchnęłam go, powiedziałam żeby przestał. Na co prezes płynnym krokiem poszedł szukać kogoś innego”.

Jeszcze inna osoba, doświadczająca uporczywego molestowania ze strony szefa opowiadała:

„Kiedy jedna z naszych koleżanek wyraziła sprzeciw wobec tych zachowań, szef się obraził i powiedział coś w stylu „na pewno będziesz jeszcze tego żałować”. Nie chodziło o to, że ją zwolni, tylko zraniło to po prostu jego ego.”

W obliczu nieskuteczności oporu wobec molestowania, lub braku możliwości wyrażenia sprzeciwu, kobiety stosują różne strategie „przetrwania” w toksycznym miejscu pracy: od przyjęcia postawy obojętnej, po radzenie sobie

z doświadczeniem molestowania w ramach indywidualnej terapii. Jedna z osób mówiła w wywiadzie:

„Na początku traktowałam to jako takie żarty. Ponieważ jestem osobą trudną do obrażenia, więc przyjęłam taką postawę obojętną. Spływa to po mnie, co nie znaczy, że mnie to nie obraża”.

Jednak większości kobiet towarzyszy poczucie bezradności, wstydu, a często również wyparcia doświadczanych sytuacji. Osoba, która doświadczyła molestowania seksualnego w branży gastronomicznej mówiła w wywiadzie pogłębianym:

„Byłam tym zdziwiona. Trochę nie rozumiałam, choć byłam pewna, że to nie jest ok. Ale nie wiedziałam co z tym zrobić, nie rozmawiałam o tym z nikim, chyba że z koleżanką z pracy, z jakimś tam wstydem, gdzieś tam na spotkaniach poza pracą. Raczej wstydziłam się tego doświadczenia, uważałam, że to miejsce jest patologiczne jakies”. I kontynuowała: „Z perspektywy czasu jestem zdziwiona swoją biernością. Dlaczego stamtąd nie odeszłam. Nie powiedziałam szefowi. Musiałam to jakoś wyprzeć, bo wiem, że to się zdarzyło, ale na poziomie emocjonalnym nie czuję tego za bardzo”.

Inna kobieta, która ma za sobą molestowanie przez szefa podczas firmowej imprezy mówiła:

„Czułam się głupio, bo on zrobił to na tak zwanym „parkiecie”, bardzo dużo osób to widziało. Tylko że wydaje mi się, że w tej firmie wszyscy wiedzieli jak on się zachowuje, więc było to dla nich raczej śmieszne. Ale było mi po prostu głupio. Mi było głupio. Czułam też wstyd i trochę niemoc, bo to mój szef. I do kogo ja teraz mogę pójść, żeby powiedzieć, że to jest nie w porządku”.

Kobiety, które wzięły udział w badaniu mówiły i pisały o konsekwencjach emocjonalnych molestowania, i o tym jak rzutowało ono na samopoczucie, poczucie własnej wartości oraz ich „produktywność”. Jedna z osób mówiła:

„Wydarzenia te negatywnie wpływały na moje samopoczucie w miejscu pracy. Rzutowały na moje poczucie bezpieczeństwa i możliwość wykonywania obowiązków”.

Wiele kobiet podkreślało, że ich perspektywa i ocena tego, co przeżyły, zmieniała się w czasie. Dopiero spojrzenie z dystansu pozwoliło na zrozumienie skali i wagi doświadczenia przemocy w miejscu pracy. Jedna z osób mówiła w wywiadzie:

„Skala tego była większa niż sobie wtedy myślałam. Wtedy tego nie zgłosiłam do HR, ale teraz na pewno bym to zrobiła.”

W odpowiedziach na pytania otwarte, osoby, które nie zgłosiły molestowania do przełożonych lub nie powiedziały o nim innym osobom mówiły o wstydzie, oraz o żalu, związanym z tym, że nie zareagowały na opisywane sytuacje.

Jedna z kobiet napisała:

„Żałuję, że jako bardzo młoda dziewczyna nie wiedziałam jak sobie radzić w takich sytuacjach, nikt nie rozmawiał ze mną na takie tematy. Teraz już po trzydziestce potrafię zareagować, ale czuję żal, że wcześniej pozwoliłam na wiele nadużyć i nie wiedziałam jak zaprotestować”.

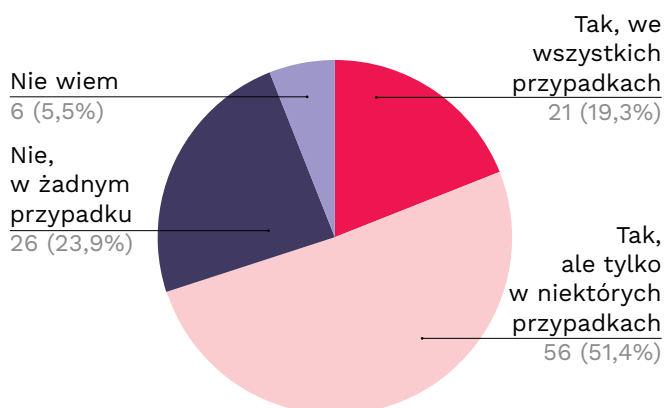
Podobnie jak w przypadku kształcenia zawodowego, większość przypadków molestowania seksualnego w miejscu pracy pozostaje niezgłoszona – zdarzenia w miejscu pracy nie zostały nikomu zgłoszone w 70,6% przypadków. Jeśli zdarzenia były zgłaszane, to najczęściej bezpośrednio zwierzchnikowi (78,6%) oraz dyrekcji lub osobie z kadry zarządzającej (32,1%). Ponad połowa badanych nie była zadowolona ze sposobu potraktowania zgłoszenia (51,7%). 44,8% określiła reakcję na zgłoszenie jako zadowalającą.

Jako przyczynę niezgłoszenia zdarzeń, najwięcej osób (46,8%) wskazywało uznanie ich za zbyt błahe. 40,5% osób, które doświadczyło molestowania w miejscu pracy i go nie zgłosiło, sądziło, że nikt nic nie zrobi w tej sprawie. 38% badanych uznało, że poradzi sobie samodzielnie z doświadczeniem molestowania. 30,4% czuło wstyd lub zażenowanie. 19% wskazało, że nikt by im nie uwierzył, zaś 15,2%, bało się konsekwencji ze strony sprawcy/sprawczyni. Podobnie jak w przypadku molestowania w kształceniu zawodowym, część kobiet na własną rękę podjęła działania na rzecz poprawy swojego dobrostanu po sytuacji molestowania. Aż 39,5% ankietowanych szukało pomocy w poradniach zdrowia psychicznego. 18,6% sięgnęło po pomoc prawnika/prawniczki.

12.

Czy podczas tych zdarzeń wyraziła Pani / wyraził Pan sprzeciw wobec wspomnianego zachowania?

Pytanie bez odpowiedzi: 65 odpowiedzi



13.

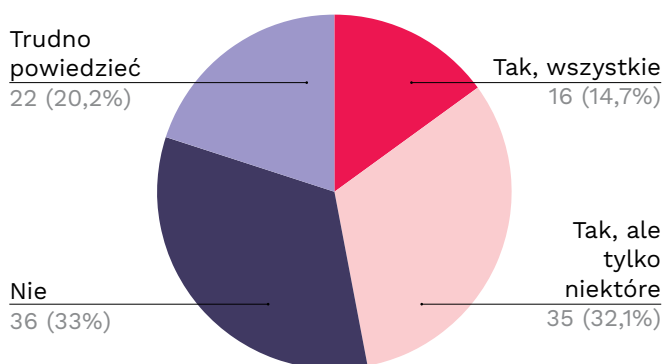
Czy podczas tych zdarzeń wyraziła Pani/ wyraził Pan sprzeciw wobec wspomnianego zachowania?

Wiek	Nie wiem	Nie, w żadnym przypadku	Tak, ale tylko w niektórych przypadkach	Tak, we wszystkich przypadkach	Razem
Mniej niż 24 lata	1	4	4	1	10
24–34	1	10	12	4	27
35–44	2	7	29	7	45
45–56	1	4	8	7	20
Powyżej 56 lat	1	0	1	0	2
Razem	6	25	54	19	104

14.

Czy to zdarzenie / te zdarzenia definiuje/definiowała Pani / definiował Pan jako niezgodne z prawem?

Pytanie bez odpowiedzi: 65



Opisując powody niezgłoszenia sytuacji molestowania seksualnego, osoby, które wzięły udział w badaniu podkreślały, że zachowania noszące znamiona molestowania trudno ujawnić gdy są powszechnie, lub/i gdy ich sprawcą jest przełożony. Jak wskazała jedna z naszych rozmówczyń:

„Trudno to zgłosić, bo takie zachowania są na porządku dziennym. Były też u poprzedniego szefa. Kiedy protestuję to słyszę, że to tylko żarty i nie mam dystansu, a czasem jest mi zwyczajnie wstyd”.

Ujawnienie przemocy ze strony szefa wiąże się z bezpośrednimi konsekwencjami, przede wszystkim grozi zwolnieniem i utratą dochodów. Jedna z kobiet mówiła o tym wprost w wywiadzie:

„On jest jedynym szefem i już nad sobą nikogo nie ma. Więc mogłabym to ewentualnie zgłosić do jakichś organów ścigania. Ale nie zrobię tego przede wszystkim dlatego, że jest on znaną w mieście osobą. To po pierwsze. A po drugie, dzięki temu, że tam pracuję mam z czego żyć. Zwyczajnie nie mogę tego zrobić”.

Inna rozmówczyni mówiła:

„Nigdy nie wyraziłam sprzeciwu, przede wszystkim dlatego, że jestem od swojego szefa zależna. Kiedy on tak „żartuje”, to ja się zaczynam głupio uśmiechać i mówię „oj szefie, niech szef przestanie”. On natomiast, ponieważ nie widzi stanowczej reakcji z mojej strony, myśli, że może sobie na to pozwalać”.

Respondentki zwracały uwagę na fakt, że bierność w obliczu molestowania seksualnego, spowodowana była nie tylko brakiem wiedzy na temat tego jak zareagować, ale przede wszystkim pewnym schematem zachowań kulturowych związanych z płcią, oczekiwaniem, że kobiety nie zareagują, gdy spotka je krzywda, dyskryminacja lub przemoc. Jedna z ankietowanych pisała:

„Trudno mi do tego wracać, bo to ja się wstydzę, choć powinni się wstydzić mężczyźni, którzy postawili mnie w takich sytuacjach. Najbardziej denerwuje mnie fakt, że gdy coś takiego się działo, nie umiałam zareagować stanowczo – zamiast tego traciłam rezon, zaczynałam się głupio śmiać, udawałam, że wszystko jest w porządku, czasem nawet wchodziłam w konwencję takiego „żartu”. Nie rozumiem tego, bo reakcją powinno być grube słowo, ostry sprzeciw. Wychowano mnie w poczuciu, że powinnam być „grzeczna” – no i jestem, choć powoduje to niesmak, gniew, wstyd, złość – na siebie, nie na sprawcę”.

Opisując reakcje po doświadczeniu molestowania w miejscu pracy, osoby zwracały również uwagę, że na ich decyzję o niezgłoszeniu tych wydarzeń miała wpływ świadomość tego, że negatywne konsekwencje zgłoszenia dotkną przede wszystkim je, a nie sprawców. Jedna z osób mówiła w wywiadzie pogłębnym:

„Wtedy nie nazwałam tego molestowaniem. Myślałam, że to nie jest ok, ale z drugiej strony nie wiedziałam, co z tym zrobić. Na pewno myślałam o wielu tych sytuacjach i całym tym miejscu, że jest ono niezgodne z prawem. Nie miałyśmy umów, pracowałyśmy za 6 złotych za godzinę (...). A z drugiej strony był strach, że jak to zgłoszę, że musiałabym temu robić zdjęcia (...). Ale też nie przyszło mi do głowy, żeby to zgłosić. Zawsze jak zdarzają się takie sytuacje to wiem, jak działają te wyższe instancje. Że to powinno się zgłosić, a potem myślę o rozprawach sądowych, ilości tych rozpraw, o tym, że to ja będę się musiała konfrontować z tym, moje zeznania będą podawane w wątpliwość. Że jak nie mam twardych dowód to taki kucharz powie, że ja jestem jakąś tam dziewczynką, która sobie coś tam wymyśliła. To, że to będzie dla mnie przykre. To myślę, wszystko wzbudza taką bierność jakąś”.

Osoby, które zdecydowały się podjąć kroki w związku z doświadczanym molestowaniem opisywały brak reakcji na zgłoszenie lub/i koszty, z którymi zgłoszenie wiązało się dla nich na poziomie osobistym i zawodowym („Musiałam podjąć zdecydowane działania, poprosić o wsparcie u innych i zaangażować swój czas i energię w przywrócenie właściwej atmosfery w pracy”). Osoba, która doświadczyła niechcianego pocałunku ze strony swojego kolegi z pracy pisała na przykład:

„Zgłosiłam to do naszej wspólnej szefowej. Przyjęła to do wiadomości, ale nic z tym nie zrobiła. Przy okazji oceny rocznej kilka miesięcy później powiedziała, że nie wie czy to było adekwatne poradenie sobie z sytuacją, biorąc pod uwagę moją wysoką pozycję w firmie”.

Historie opisywane w ankietach pokazują, że reakcja na molestowanie seksualne ze strony zwierzchników i pracodawców często jest niewystarczająca lub nieadekwatna. Tak było na przykład w poniższej sytuacji:

„Wszystkie sytuacje dotyczyły jednej osoby (jeden sprawca). Nie zgłaszałam tych zachowań do momentu, w którym dowiedziałam się, że dotyczą one kilku kobiet. Wówczas wszystkie zachowania zostały opisane i wraz z zeznaniami przesłane służbową pocztą do dyrekcji z prośbą o interwencję i napomnienie sprawcy wraz z oczekiwaniami, że zachowania nie będą miały już miejsca. Nie odwoływałam/łyśmy się do łamania prawa (a szkoda). Dyrekcja w odpowiedzi próbowała doprowadzić do rozmowy ofiar ze sprawcą, w celu chyba ustalenia wersji wydarzeń. Nie zgodziłyśmy się na to. Rozmowy z dyrekcją były bardzo trudne, miały formę negocjacji, ostatecznie wymagały jawnego sprzeciwu i niezgodności opinii ofiar z opinią dyrekcji co do formy rozwiązania sprawy (konfrontacja ze sprawcą). Przebieg rozmów z dyrekcją został opisany w notatkach służbowych. Dyrekcja nie ma świadomości, że przebieg tych rozmów i sposób ich prowadzenia przez dyrekcję jest niezgodny z prawem, czyli że przeczy zasadzie, że ciężar udowodnienia, że w miejscu pracy nie doszło do molestowania leży po stronie pracodawcy”.

Wśród wymienianych zaniechań ze strony pracodawców, osoby uczestniczące w badaniu wymieniały przede wszystkim bagatelizowanie zgłaszanych przez nie zachowań, tak jak w poniższej sytuacji:

„Generalnie usłyszałam "nie przesadzaj", "nie masz poczucia humoru", brakowało mi wsparcia od innych, szczególnie bolesny był brak wsparcia od innych kobiet, niektóre z nich również umniejszały znaczeniu tego co się wydarzyło, albo same śmiały się z seksistowskich dowcipów”.

Inną strategią pracodawców było przerzucanie ciężaru odpowiedzialności za wydarzenia ze sprawy na ofiarę, co opisywała inna respondentka:

„To mnie spotkały największe konsekwencje (brak awansu, a po sprzeciwie nawet degradacja z wydumanego powodu). Zgłosiłam sprawę do prawnika, ale nie miałam siły na proces cywilny. Odeszłam ze służby zaraz po osiągnięciu wysługi emerytalnej (...). Dyskomfort w relacji ze sprawcą nadużyć był podstawową przyczyną mojego odejścia z tego miejsca pracy”.

Przy okazji dzielenia się doświadczeniami z miejsca pracy, osoby wskazywały na brak nie tylko narzędzi reagowania na molestowanie, ale również skutecznych procedur przeciwdziałania molestowaniu. Jedna z respondentek opisywała na przykład niechęć swojego pracodawcy do zorganizowania szkolenia antydyskryminacyjnego:

„W mojej firmie (bank) robi się akcje i szkolenia dotyczące ekologii, zdrowego odżywiania, radzenia sobie ze stresem itp. Ale nigdy nie było szkolenia antydyskryminacyjnego. Gdy próbowałam szukać jakichś "paragrafów", które pomogłyby mi zwrócić uwagę przełożonych na panującą w zespole "bro culture" nie znalazłam niczego w regulaminie pracy. Skoro nie ma antydyskryminacji w regulaminie to założyłam, że nikt inny nie zgłosił sprzeciwu, a ja przesadzam i jestem przewrażliwioną feminazistką bez dystansu. Z sytuacjami molestowania poradziłam sobie z czasem niemiłym i zniechęcającym do interakcji wyrazem twarzy i unikaniem jazdy windą z kolegami”.

Komentarz

Paulina Gasińska – Dyrektorka zarządzająca w mBanku, nadzorująca obszary: prawny, zapobiegania praniu pieniędzy, naruszaniu sankcji międzynarodowych i finansowaniu terroryzmu, kredytów spornych, ochrony danych osobowych, doświadczenia klienta. Rzeczniczka etyki. Członkini komisji ds. zachowań nieakceptowanych. Adwokatka, absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego i Uniwersytetu Columbia w Nowym Jorku.

Moja pierwsza praca. Kancelaria prawna, wczesne lata dwutysięczne. Zaproszona do pokoju pana mecenasa przedstawiałam wynik analizy struktury transakcji, gdy rzeczony mecenas przestawił krzesło, aby znaleźć się obok mnie i uznał za stosowne zacząć głaskać mnie po dłoni. Dwaj koledzy ze wspólnego pokoju może pamiętają, gdy wróciłam i wybuchłam płaczem, a swoją dłoń odczuwałam jako obcą i skażoną. Nie poszłam do szefa, niczego nie „zaraportowałam”, ale skutecznie unikałam odtąd współpracy z tamtym prawnikiem.

Obecnie jestem menadżerką w dużej instytucji finansowej, zarządzam pracą ok. 150 osób. W swojej pracy zawodowej nadzoruję obszary: prawny, zapobiegania praniu pieniędzy, naruszaniu sankcji międzynarodowych i finansowaniu terroryzmu, kredytów spornych, ochrony danych osobowych i doświadczenia klienta. Zajmowałam się też, między innymi, zagadnieniem empatii, współtworzyłam regulację dotyczącą przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym. Pełnię rolę rzeczniczki etyki, jestem członkinią działającej u mojego pracodawcy komisji ds. zachowań nieakceptowanych.

Zostałam poproszona o komentarz do raportu prof. Magdaleny Grabowskiej „Molestowanie seksualne w obszarach kształcenia zawodowego, zatrudnienia i usług. Raport z badań ilościowych i jakościowych”. Analizowałam go z jednej strony jako kobieta, a z drugiej – osoba, która część swojego profesjonalnego życia koncentruje na tym, aby zachowania takie jak molestowanie seksualne zniknęły z miejsca pracy, które jako menadżerka i liderka współtworzę. Rozumiem, co przeżywają kobiety, które idąc przez życie spotykają się z molestowaniem przyjmującym różne formy. I wciąż odpowiadam na pytanie, co jeszcze można zrobić, żeby zjawisko molestowania zniknęło z doświadczenia kolejnych pokoleń. Ograniczam się do sytuacji molestowania kobiet, choć rozumiem, że czasem dotyka ono również mężczyzn.

Gdy wydarzyło się to, co opisałam na wstępie, nie udałam się do nikogo po pomoc. Nie znałam odpowiedniej ścieżki, nie dysponowałam regulacją, która mogła mnie poprowadzić firmowym kanonem wartości, i która pomogłaby w tej sytuacji. Doświadczenie to ukryłam w sobie. Choć wydarzenie było wstrętne, było bolesne, nie

zrobiłam niczego, by podzielić się nim z otoczeniem, by je w jakikolwiek sposób wyescalować. Po jakimś czasie zrozumiałam ten mechanizm. Ta i wiele historii, jakie sama przeżyłam i o jakich usłyszałam, uwrażliwiły mnie na takie sytuacje.

Minęło 20 lat. Pracuję w instytucji, która przyjęła politykę ds. zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym. Posiadamy kanał whistleblowingowy, na który można (również anonimowo) wносить skargi, także związane z molestowaniem. W organizacji odbyła się szeroko zakrojona akcja warsztatów antydyskryminacyjnych. Działa komisja ds. zachowań nieakceptowanych. Przyjęliśmy politykę różnorodności i inkluzywności oraz powołaliśmy pełnomocniczkę, która czuwa nad przełożeniem jej na praktykę. Dysponujemy narzędziami, aby z jednej strony uświadamiać i zapobiegać zjawiskom molestowania, z drugiej strony z nim walczyć, jeśli się pojawia.

W dzisiejszym świecie w wielu kancelariach prawnych, innych firmach, organizacjach czy instytucjach takie narzędzia też istnieją.

Niestety, samo zjawisko nie zniknęło. Niepożądane sytuacje wciąż mają miejsce. Raport podaje porażający wskaźnik 90% ankietowanych kobiet, które z molestowaniem w pracy zetknęły się chociaż raz.

Przyglądając się naszej rzeczywistości należy podjąć kilka wątków tej sprawy. Siatka pojęciowa, obudowa instytucjonalna i narzędzia to jedno. To wspaniale, że stają się standardem. Ważne jest jednak, w jakim otoczeniu i kontekście one funkcjonują. Z raportu jasno bowiem wynika, że 70% przypadków molestowania w pracy pozostaje niezgłoszonych! Wracając pamięcią do mojej historii sprzed dwóch dekad mogę powiedzieć, że w tym aspekcie niewiele się więc zmieniło. Czyli to właśnie w otoczeniu i kontekście kulturowym należy dostrzec największy problem i wyzwanie. Moim zdaniem to one w dużej mierze wyjaśniają, czemu przypadki naruszeń granic nie są zgłaszane w tak ogromnym procencie. To one stanowią podglebie tego, że zjawisko molestowania niestety wciąż występuje.

Po pierwsze, percepcja wiarygodności.

Opowiadano mi o historii, która wydarzyła się w pewnej firmie handlowej. Stwierdzono nieakceptowane zachowania pracownika, które miało też charakter fizyczny (niechciany dotyk wobec wielu kobiet, również ich części intymnych). Badania tych incydentów dokonywało neutralne grono osób w oparciu o wyjaśnienia licznych świadków obu płci. Pracownik poniósł konsekwencje. Porażająca jest jednak dalsza część tej historii: opinia, jaką część osób w firmie powtarzała opisując tę sytuację. Otóż część z nich uważała, że pracownik był niewinny i miał paść ofiarą tzw. „zmowy bab”. Jedna z osób, zatrudniona na wysokim stanowisku, podtrzymywała wersję zmowy, a nawet utrzymywała, że co do zasady, koncentracja na takich zagadnieniach to przesada i nic złego się nie dzieje. Życie jednak szybko zweryfikowało ten front opinii, kiedy to moja rozmówczyni znalazła się w windzie z tym właśnie mężczyzną i kilkoma jego kolegami. I właśnie jeden

z nich opowiedział jej (poznanej dosłownie przed rzezoną windą) dowcip o prezesie firmy, który – jak się wyraził – „jeszcze może”. Bardzo to symptomatyczne, kiedy „windowe wdrożenie” ukazuje, jak „bezpiecznie i spokojnie” mogą się czuć kobiety w takim środowisku zawodowym.

Nad percepcją trzeba pracować odrębnie. Jest to jedna z podstaw efektu edukacyjnego i kulturotwórczego trudnych decyzji związanych z omawianym tematem – pracownicy muszą ufać, że są one sprawiedliwe i uzasadnione. Aby tak było, instytucje (komisje, komitety) i ludzie (członkowie komisji i menadżerowie) muszą mieć poparcie liderów na najwyższych stanowiskach i czuć, że organizacja za nimi stoi. Warto też podkreślać wnikliwość komisji podczas badania sprawy i liczbę źródeł wiedzy, z których korzysta zanim dochodzi do ostatecznego rozstrzygnięcia. Ten aspekt może być ważnym elementem budowy wiarygodności rozstrzygnięć. Bo choć organizacja nie może znać wyników indywidualnych postępowań z powodu ochrony dóbr osobistych obwinionej osoby, pracownicy powinni być zapoznawani z nakładem pracy i staranności włożonymi w ścieżkę dotarcia do prawdy. Wtedy wzrosną ocena rzetelności rozstrzygnięć i zaufanie do procesu, a osoby zgłaszające będą spotykać się ze zrozumieniem, wdzięcznością i szacunkiem. Powinno to pozytywnie wpłynąć na wzrost liczby rzeczywiście zgłaszanych przypadków.

Po drugie, kłopotliwa codzienność.

W swoim doświadczeniu dostrzegam także potwierdzenie jednej z konkluzji raportu, zgodnie z którą w miejscu pracy najczęstszą formą molestowania jest pogardliwe odnoszenie się do kobiet. Ja obserwowałam naśmiewanie się z feminatywów; asocjacje między kobietą a jej „naturalnymi” „przyrodzonymi” rolami (rzeczywiste pytanie: „czy kiedykolwiek zarządzałaś czymś innym niż garnkami?”); przydawanie kobietom jako grupie pewnych cech („babskie kłótnie”). Takie sytuacje budują kontekst i dla kobiet, i dla mężczyzn, osłabiają pozycję kobiety, a w mężczyznach rodzą czasem dysonans, czasem – niestety – poczucie wyższości.

Inna pracownica relacjonowała mi historię ze swojego poprzedniego miejsca zatrudnienia. Nowo awansowana koleżanka usłyszała ostrzeżenie od wysoko postawionego menedżera, na pierwszym dużym spotkaniu po swoim awansie, by uważała z dekoltami i w ogóle „się zachowywała”, gdyż mogłaby negatywnie wpłynąć na dynamikę pracy! Dla porządku dodam (co zresztą nie powinno mieć znaczenia), że osoba ta nie miała w zwyczaju ubierania się niezgodnie z kanonem zawodowym. Zatem uwaga ta była „teoretyczna”, oparta być może o stereotyp, odnosząca się do kobiety, jako przedstawicielki swojej płci.

Z drugiej strony, w tej kłopotliwej codzienności dostrzegam mechanizmy obronne, które mają niejako uładzić rzeczywistość. Mówię tu o swoistym romantyzowaniu tego zagadnienia. Niektórzy rozpaczają nad upadającą kulturą flirtu, czy wręcz rycerskością, która zanika. Powiem tak: flirt nie jest czysty, gdy łączy się z relacją władzy. Nie jest czysty, gdy nawet w braku tej relacji jedna ze stron

jest skrępowana, gdyż obawia się choćby reakcji otoczenia na swój sprzeciw. A jeśli nie jest czysty i równy, to nie jest flirtem tylko molestowaniem. Z kolei osławiona, ale często skrzywiona w samej definicji „rycerskość” może zaprzeczać partnerstwu – a jesteśmy zobowiązani w biznesie (nawet przepisami kodeksu pracy!) do traktowania pracowników w sposób równy, niezależnie od płci.

Wskazane przykłady kobiecej codzienności to prosta emanacja uprzedzeń, często głęboko ukrytych – podkreślam, że uprzedzenia te są udziałem ludzi niezależnie od ich płci. Bardzo dobrze rozumiem, że część osób nawet nie ma złych intencji. Ich uprzedzenia są produktem kontekstu kulturowego, w jakim dorastali. Jako liderzy ponosimy jednak odpowiedzialność za kulturę organizacyjną, na jaką wyrażamy zgodę i dlatego chciałabym, aby wszyscy próbowali nauczyć się nowego kontekstu. Każdy powinien wykonać test ukrytych uprzedzeń Uniwersytetu Harvarda¹, a następnie otrzymać pigułkę wiedzy co do tego, jak uprzedzenia przekładają się na codzienne postawy, decyzje i zachowania. I nie ma tu znaczenia czy niektórzy pracownicy lubią komplementy i nawet w miejscu pracy im to „nie przeszkadza”. Ani, że istnieją ludzie (dowolnej płci), którzy swojej cielesności używają jako narzędzia. To irrelewantne, gdyż chronimy dobro o charakterze uniwersalnym – przyjazne i bezpieczne środowisko pracy.

Kobiety idą przez życie wciąż stykając się z różnymi formami molestowania – niezależnie od wieku, wykształcenia, stanu cywilnego. Zamiast uczyć się czy pracować w spokoju muszą wciąż konfrontować się z nieodpowiednimi uwagami, żartami, czy wręcz dotykami.

Nie zapominajmy o tych, które reagują. Po co to robią? Po co walczą o siebie i o inne kobiety? Często uważają, że warto, aby później nie czuć się źle samej ze sobą. Nie czuć się ofiarami. Uwierzyć w swoją sprawczość. By pokonawszy traumę adekwatnie mierzyć się z otaczającym je światem i nie nosić jej w sobie, gotowej wyrzucić na powierzchnię w zupełnie innej sytuacji. By lekceważenie i pogarda po prostu za to, że się jest kobietą, zniknęły z otoczenia. By mogły czuć się bezpiecznie, spokojnie pracować i koncentrować się na swoich sprawach.

Mamy różne strategie reakcji – na unikanie, na „wesoło”, na ostro. Czasem działa jedna, czasem inna, ale każda kosztuje; płaci się za nią stresem, obawą, jak zostanie przyjęta, wykluczeniem „z klubu”. Świat oczekuje od kobiety nie tylko, że będzie się bronić (jeśli nie protestuje, niektórzy uznają, że „sama chce”), ale dodatkowo winna robić to umiejętnie – aby nie przesadzić, nie urazić, nie wypaść na sztywną czy przesadną. To dodatkowe oczekiwanie, które angażuje energię i odrywa kobiety od osiągania celów.

Współcześni liderzy i liderki muszą rozumieć osobisty kontekst kobiet, nie mogą zamknąć oczu i zanegować ich immanentnego doświadczenia molestowania oraz

1 Project Implicit, <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

lekceważenia po prostu w związku z byciem kobietą. Nie wystarczy, żeby liderka czy lider sama czy sam był lub była w porządku. Nie wystarczy życzliwie trzymać kciuki. Obowiązkiem liderów jest, po pierwsze, dbać o przestrzeganie prawa, po drugie, tworzyć warunki, by molestowanie się nie wydarzało, a po trzecie, gdy się je dostrzeże, natychmiastowo i adekwatnie reagować. Chciałabym, żeby środowisko zawodowe było bezpieczne i wolne od molestowania oraz od stereotypizujących, niesprawiedliwych opinii, które przeradzają się w uprzedzenia i wchodzą do kanonu zachowań po prostu krzywdząc.

Pogódźmy się z tym, że świat jest złożony i zmienny. Wiemy, że czasem zareagujemy źle, czasem popełnimy błąd. Przywództwo nie polega na nierobieniu błędów. Polega na wyciąganiu z nich wniosków. Polega na przyjęciu odpowiedzialności i działaniu. Można przeprowadzić badania w organizacji, przeanalizować wyniki, pomyśleć o rozwiązaniach. Można zaprosić eksperta czy ekspertkę z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Szczerze i z szacunkiem jego czy jej wysłuchać, zrozumieć więcej i poszerzając własną perspektywę uczynić świat nieco lepszym miejscem dla członkiń i członków swoich zespołów, ich rodzin, córek, synów, i ich dzieci po nich.

Jako gatunek przeszliśmy daleką drogę. Tworzymy lepszy i bardziej empatyczny świat. Nie poprzestańmy w wysiłkach, by stawał się bardziej świadomy, bardziej sprawiedliwy, bardziej inkluzywny. Nie wstydźmy się tego i budujmy przestrzenie, w których wszyscy ludzie, bez względu na dzielące nas różnice, mogą żyć, tworzyć, pracować i wzrastać. Biznes musi stać się takim miejscem. To zadanie dla współczesnych liderów na najbliższe lata.

3.4 Usługi

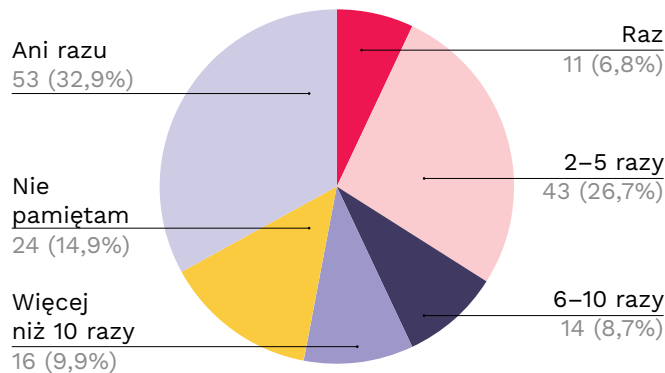
Trzecim obszarem przebadanym w ramach projektu „Wsparcie dla kobiet doświadczających molestowania seksualnego” były usługi, rzadko brane pod uwagę w badaniach na temat molestowania seksualnego. Osoby, które wzięły udział w ankiecie poprosiliśmy o opowiedzenie o doświadczeniach, które miały miejsce w ciągu ostatnich pięciu lat. Ankieta ujawniła, że 85,1% respondentek doświadczyło przekraczających granice zdarzeń w miejscu świadczenia usług przynajmniej raz. Podobnie jak w innych obszarach, także w usługach najczęściej wskazywaną formą molestowania było pogardliwe odnoszenie się do przedstawicielek/przedstawicieli jednej z płci (84 odpowiedzi). Nieco rzadziej respondentki wskazywały na opowiadanie nieprzyzwoitych dowcipów albo natrętne zagadywanie (64 odpowiedzi). Niestosowne wpatrywanie się/pożądliwe spoglądanie wskazało kolejne 50 osób. Z obraźliwymi uwagami dotyczącymi ciała lub seksualności spotkało się 40 osób. 25 osób doświadczyło próby wymuszenia kontaktu fizycznego poprzez przytulanie się, ocieranie. Zachowania obscenicznego, sugerującego aktywność seksualną doświadczyło 23 osób.

Uzyskane odpowiedzi nie wskazują na znaczące różnice w odpowiedziach o formy molestowania seksualne podczas korzystania z usług pod względem wieku. Jedyną wyróżniającą się daną jest ta, która wskazuje, że wśród osób powyżej 35 roku życia pojawiła się kilkakrotnie odpowiedź o odbyciu stosunku seksualnego, wbrew braku zgody osoby badanej, ponieważ osoba użyła swojej pozycji lub siły fizycznej. W młodszym przedziale (do 34 roku życia) taka odpowiedź pojawiła się tylko raz.

15.

Ile, w sumie, takich sytuacji się Pani/Panu zdarzyło? Chodzi o wszystkie sytuacje, jakich Pani/Pan doświadczyła/doświadczył?

161 odpowiedzi



Do molestowania najczęściej dochodziło w ramach korzystania z usług osoby prywatnej (57,7%) lub w ramach korzystania z usług firmy, np. restauracji, klubu – 49%. W czasie korzystania z usług administracji publicznej spotkało się z molestowaniem doświadczyło 25% badanych. Podobnie jak w innych obszarach sprawcami molestowania byli w przeważającej części mężczyźni (97,2% przypadków). Byli to mężczyźni świadczący usługę jako osoba prywatna, np. monter, taksówkarz (56,5%) lub mężczyźni korzystający z danej usługi np. inny klient, współpasażer (w 34,3% przypadków). 8,3% badanych doświadczyło molestowania ze strony urzędnika/urzędniczki. W części jakościowej badania, w której respondentki dzieliły się przykładami molestowania doświadczanego w usługach, najwięcej przywołanych przypadków molestowania dotyczyło firm transportowych i komunikacji publicznej:

„W taksówce zwykłej korporacji kierowca nachalnie narzucał mi się słowami o tym, czego to by mi nie zrobił i jaka jestem apetyczna, obrzydliwie się na mnie patrzył i nagabywał, czy nie byłabym "zainteresowana". I że on to takie kobiety, to by "dopieścił" i tak dalej”.

„Taksówkarz niewybrednie opowiadał najpierw, że "pani taka ładna", "czy ma męża", a potem przeszedł do obleśnego opowiadania, co by zrobił: "że by wyobrazić", "nie wypuścił", "że zrobiłby mi dobrze”.

„Kierowca taryfy kompletnie mnie ignorował, wypytyując mnie o mojego partnera oraz komentując moją osobę tak, jakby mnie tam nie było. Ignorował mój sprzeciw oraz sprzeciw mojego partnera, tak jakby naszych uwag na ten temat kompletnie nie słyszał”.

„Komunikacja państwowa, dokładnie PKP, biegłam na pociąg, ledwo zdążyłam, miałam pomalowane jaskrawo usta, oczywiście się zmęczyłam, więc miałam przyspieszony oddech. Konduktor, u którego kupowałam bilet skomentował to moje "sapanie" z podtekstem seksualnym i z taką pogardą, że musi mi ten bilet drukować. Już nawet nie pamiętam dokładnie co mi powiedział, ale myślę o tym bardzo często, mimo że wydarzyło się to jakiś czas temu. Ten wzrok patrzący jak na jakąś ładacznice”.

Inną branżą, w której wedle doświadczeń respondentek dochodzi do molestowania to branża beauty. Wśród opisywanych sytuacji, znalazły się takie, które dotyczyły salonu fryzjerskiego i gabinetów masażu:

„Zdarzyło mi się usłyszeć u fryzjera, że po zdjęciu okularów od razu wyglądam mniej grzecznie, że "cicha woda brzegi rwie". Przy tym pożądlive spojrzenie mężczyzny wypowiadającego te uwagi”.

„Masażysta masował mnie za blisko mojego krocza.”

Kobiety doświadczają również molestowania w opiece zdrowotnej:

„Najtragiczniejsza z tych sytuacji wydarzyła się w ramach rehabilitacji, na którą uczęszczałam jeszcze przed 18 rokiem życia. Pan stwierdził, że musi rozluźnić mi mięśnie tuż przy wargach sromowych. Nie zapytał czy będzie to dla mnie w porządku, ani nie uprzedził o tym mnie ani moich rodziców przed wizytą. Trzęsłam się i płakałam bardziej z poczucia niekomfortu niż z bólu tych mięśni, mimo to lekarz nie przestał”.

„Werbalne molestowanie zawsze spotykało mnie u lekarzy ginekologów.”

„Lekarz ginekolog prowadzący prywatną praktykę zasugerował niekonwencjonalną metodę leczenia w postaci stosunku seksualnego. Proponował zabranie mnie na kongres medyczny, bo akurat wyjeżdżał na weekend”.

Opisywane sytuacje molestowania dotyczyły również szeroko rozumianej branży budowlanej. W jednej z nich sprawcą był hydraulik:

„Czekałam na pogotowie hydrauliczne, i użyłam jakiegoś czasownika (nie potrafię sobie w tej chwili przypomnieć, coś pewnie o "dawaniu" albo "otwieraniu"), a jeden z mężczyzn powiedział "a co pani mąż na to, że tak nam tu będzie pani "dawała"?"". Powiedziałam, że nie życzę sobie takich żartów, natychmiast zostałam przeproszona”.

Osobną kategorią są sytuacje molestowania przez osobę duchowną:

„Osoba duchowna wykorzystała mój głód ojca z dzieciństwa i zapewniła, że będzie moim "tatusiem". Bez mojej zgody brał mnie na kolana, przytulał, całował po policzkach, czole – jak ***** tatuś!! Kilka razy przytrzymał mi twarz każąc patrzeć prosto w oczy. Dotykał mnie po plecach, odgarniał włosy, prawił komplementy. Sadzał sobie mnie na kolanach przodem, twarzą w twarz. Wciąż powtarzał, że jestem jak córeczka”.

Opisując sytuacje molestowania seksualnego w usługach, kobiety odnosiły się też do codziennych sytuacji w szeroko pojętej sferze publicznej: na ulicy i w innych miejscach publicznej dostępności. Jedna z respondentek pisała:

„Najczęściej, kiedy ładnie się ubiorę albo pomaluję usta, mężczyźni to odczytują jak zachętę do "żartowania" z mojej płci i seksualności, jakbym była chętna na wszystko i musiała tego wysłuchiwać. Jakbym nie była, to profesjonalnie traktowana jestem za to jak wyglądam, bo mam kształtną figurę. Często łapię facetów na tym, że patrzą się na mój tyłek”.

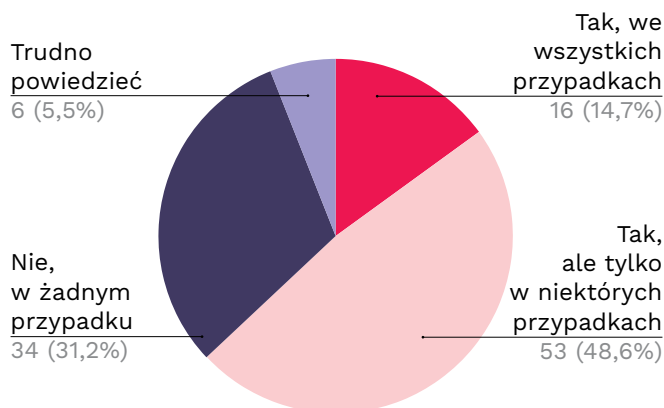
Wśród badanych, 63,3% wyraziło sprzeciw wobec molestowania w usługach przynajmniej raz. Częściej sprzeciw wyrażały osoby starsze, powyżej 34 roku życia.

Werbalnie sprzeciwiło się sytuacji 73,9% osób. Wyrazem twarzy (np. odwrócenie twarzy) 55,1%, gestem (np. odepchnięcie) 36,2%. Niewerbalnie, ale głosem (płacz, krzyk) – 11,6%. W 41,4% przypadków sprzeciw odniósł oczekiwany skutek, a w 20% nie.

16.

Czy podczas tych zdarzeń wyraziła Pani / wyraził Pan sprzeciw wobec wspomnianego zachowania?

Pytanie bez odpowiedzi: 55



17.

Czy podczas tych zdarzeń wyraziła Pani/ wyraził Pan sprzeciw wobec wspomnianego zachowania?

Wiek	Nie wiem	Nie, w żadnym przypadku	Tak, ale tylko w niektórych przypadkach	Tak, we wszystkich przypadkach	Razem
Mniej niż 24 lata	2	9	1	0	12
24–34	10	13	2	2	27
35–44	14	17	5	4	40
45–56	6	12	5	0	23
Powyżej 56 lat	1	0	1	0	2
Razem	33	51	14	6	104

Podobnie jak w innych obszarach, przeważająca część przypadków molestowania seksualnego w usługach pozostała jednak niezgłoszona (84,4% sytuacji). Wśród powodów niezgłoszenia zdarzenia respondentki wskazywały przede wszystkim na fakt, że z daną sytuacją poradziły sobie same (43,3% odpowiedzi). Na brak wiary, aby ktoś coś zrobił/zrobiła w tej sprawie wskazało 41,2% odpowiadających. Wstyd i zażenowanie zaznaczyło 39,2%. Uznanie zdarzenia za zbyt błahe wskazało 37,1%. Po doświadczeniu molestowania seksualnego w usługach zdecydowana większość ankietowanych (62,5%) nie kontaktowała się z żadnymi podmiotami/instytucjami w celu uzyskania pomocy. Do poradni zdrowia psychicznego zgłosiło się 20%. Do prawnika/prawniczki oraz organizacji kobiecej 10%.

Osoby, które zdecydowały się na ujawnienie przypadków molestowania zgłaszały je przede wszystkim obsłudze danej placówki (70%), natomiast na zgłoszenie bezpośredniemu przełożonemu/przełożonej tej osoby wskazało 30%. 20% opisało nadużycie w recenzji lub opinii na temat usługi. Ze sposobu potraktowania zgłoszenia było zadowolonych 33,3% badanych, a 50% było niezadowolonych. Opisuując powody niezgłoszenia sytuacji molestowania seksualnego w usługach, osoby mówiły przede wszystkim o tym, że sytuacje te nie były w ich odczuciu, w tamtym czasie, molestowaniem seksualnym, a także zachowaniem niezgodnym z prawem. Jedna z kobiet mówiła w wywiadzie:

„W moim odczuciu molestowanie seksualne to jest coś fizycznego. W tamtym momencie nie myślałam o tym jako molestowaniu, ale jako o niestosownym żarcie, że mu wolno, bo przyszła kobieta i ma biust.”

Sytuacje molestowania w usługach kobiety postrzegały jako coś nieprzyjemnego i niekomfortowego, lecz niewpływającego na ich życie w podobnym stopniu, jak sytuacje, które miały miejsce w miejscu pracy czy kształceniu. Rzadziej sytuacje te postrzegane były także jako niezgodne z prawem. Zdarzenia te, dość powszechne w odczuciu wielu kobiet, mają jednak wpływ na samopoczucie i poczucie bezpieczeństwa. Jedna z nich, która doświadczyła molestowania podczas zakupów w sklepie budowlanym mówiła:

„Nie myślałam o tym, że to zdarzenie jest niezgodne z prawem (...). Jest to nieprzyjemne i czułam złość, że ktoś sobie pozwala na takie zaczepki. Było trochę lęku, kiedy musiałam powiedzieć zdanie, że sobie nie życzę. Zawsze, w sytuacjach kiedy trzeba stawiać granice tam, gdzie one powinny być, to nawet po kilku dniach mam takie zdenerwowanie. Czuję się oburzona, że ktoś przekroczył granicę i myślę o tym, jak to jest, że trzeba ludziom zwracać uwagę”.

Ze względu na to, że przytaczane przez respondentki sytuacje molestowania w usługach mają inną „wagę”, przede wszystkim ze względu na brak zależności pomiędzy sprawcami i osobami doświadczającymi molestowania, są one najczęściej nie zgłaszane. Osoby mają poczucie, że są w stanie „załatwić sprawę” samodzielnie, i że przypadki molestowania w usługach nie mają takiego wpływu na ich życie, jak molestowanie w pracy czy kształceniu. Co ważne, wydaje się,

że specyfiką molestowania w usługach jest dość niska świadomość jego nielegalności i możliwości zgłoszenia. Jedna z osób mówiła:

„Zgłoszenie? Nie. Uznałam, że to załatwiłam, i że szkoda mojego czasu i energii. Nawet nie myślałam, że mogę to komuś zgłosić Często jest, że taka sytuacja tak nas szokuje, „zatyka”, że nie myślimy nawet o tym, że można to zgłosić”.

Komentarz

Marzena Strzelczak – Prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu od czerwca 2020 roku. Od czerwca 2022 r. członkini zarządu CSR Europe. Od 2016 roku odpowiada także za rozwój Karty Różnorodności i współpracę z Platformą Diversity Charters przy Komisji Europejskiej. Ekspertka w zakresie zrównoważonego rozwoju, zarządzania różnorodnością. Wcześniej związana z sektorem biznesowym, branżą finansowo-ubezpieczeniową i energetyczną, gdzie odpowiadała za projekty komunikacji korporacyjnej, dialogu ze społecznościami lokalnymi oraz tworzenie strategii zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu w dużych grupach kapitałowych. Absolwentka polonistyki UW, studiów podyplomowych dotyczących PR, marketingu i CSR w Polsce i za granicą m.in. na Uniwersytecie w Genewie i na Uniwersytecie w Cambridge. Prywatnie, nie wyobraża sobie życia bez przyjaciół i czytania.

Diagnozę mamy. Co dalej?

W październiku 2017 roku Alyssia Milano wpisem na Twitterze zachęciła do rozpowszechniania hasztagu #MeToo „wszystkie kobiety, które były kiedyś molestowane seksualnie”. Co ciekawe, sam koncept „Me Too” pojawił się wiele lat wcześniej, w ramach zainicjowanej przez Taranę Burke kampanii „wzmacniania poprzez empatię”. Była skierowana do kobiet, które doświadczyły przemocy seksualnej, zwłaszcza pochodzących z grup defaworyzowanych. Inicjatywa nie nabrała jednak rozgłosu. W przeciwieństwie do tego, co zdarzyło się jedenaście lat później.

Przez cały świat – od USA po Pakistan, Filipiny czy Hong Kong – przetoczyło się miliony postów z tagiem #MeToo. Nierzadko były to posty znajomych, które pokazywały nam ich doświadczenia, o których wcześniej nie mieliśmy zielonego pojęcia. Media szeroko informowały o procesach, m.in. Harvey’ a Weinstein’a. Wiele gwiazd zabierało głos.

Po doniesieniach o molestowaniu w brukselskich biurach unijnych instytucji odbyło się posiedzenie europarlamentu dotyczące kampanii #MeToo. Jedna z wiodących firm doradczych poinformowała, że rozstała się z 20 partnerami, wskazując innym, jak w praktyce może wyglądać polityka „zero tolerancji” dla zachowań naruszających wartości firmy, w tym wypadku dla molestowania seksualnego. Problem ten stał się tematem debaty publicznej na całym świecie. Milczenie przerywały kolejne ofiary, ich działania i nastroje społeczne wobec tzw. drapieżników seksualnych, przez lata bezkarnych, przyniosły też realne konsekwencje. Nie tylko w postaci ostracyzmu, ale i wyroków skazujących. W pewnym sensie w tym nurcie mieści się też niedawno zakończony głośny

proces Johnny Depp vs. Amber Heard. Z kolei jego wynik wywołał inną dyskusję – czy to koniec #MeToo?

Pytanie, gdzie jesteśmy dziś? Na ile te wydarzenia zmieniły rozumienie, czym jest molestowanie i jak wpływa na sytuację kobiet, w zdecydowanej większości będących ofiarami molestowania? Wreszcie, jak ten problem wygląda dziś w Polsce? Część odpowiedzi znajdziemy w najnowszym raporcie PTPA „Molestowanie seksualne w obszarach kształcenia zawodowego, zatrudnienia i usług”. Główne wnioski analizy, dotyczące powszechności zjawiska, małej skuteczności reagowania/sprzeciwu, wreszcie tego, że zdecydowana większość przypadków molestowania pozostaje nieujawniona, są spójne z wynikami wcześniejszych badań tematu, jak choćby badań RPO, IPSOS czy Fundacji STER.

Z badania PTPA wynika, że blisko 50% ankietowanych definiuje molestowanie w pracy jako niezgodne z prawem, w usługach to ponad 40%, w kontekście kształcenia około jednej trzeciej. Ta stosunkowo wysoka świadomość prawna jest jednak, jak zwracają uwagę autorzy_ki raportu, raczej pochodną dość wysokiego kapitału społeczno-kulturowego grupy badawczej (młode, wykształcone, niezależne kobiety). Dla porównania, do wniosków przeciwnych nt. świadomości prawnej Polek i Polaków prowadzą m.in. dane RPO dotyczące molestowania na uczelniach i szerzej percepcji społecznej dyskryminacji. Podobnie jak wyniki przeprowadzonego w 2021 roku przez Ipsos dla L'Oréal Polska badania nt. molestowania w przestrzeni publicznej. Dane dotyczące Polski zestawiono w nim ze średnią z badań prowadzonych również przez Ipsos w 2019 roku w ośmiu, a 2021 roku w piętnastu krajach. Wynika z nich, jak bardzo (ponad 20%) percepcja zjawiska molestowania w Polsce różni się od średniej światowej. Przykładowo, nachalne zapraszanie na randkę czy wymuszanie podania imienia niemal $\frac{3}{4}$ ankietowanych w Polsce uznaje za zachowanie niewłaściwe, lecz nie za molestowanie, podczas gdy podobnego zdania we wszystkich badanych krajach jest co drugi_a respondent_ka (52%). Jak widać, werbalne molestowanie, np. natrętne zagadywanie, choć jest jedną z najczęściej występujących form zjawiska, nie jest jako takie identyfikowane przez ankietowanych. W jakiś stopniu tłumaczy to wyniki badania CBOS z 2018 roku, z których wynika, że jedynie $\frac{1}{4}$ Polek i Polaków była świadkiem lub doświadczyła molestowania w miejscu pracy lub nauki, spotykając się przede wszystkim z jego werbalnymi formami, a obiektem molestowania była co szósta kobieta i co dwunasty mężczyzna. To zdecydowanie mniej niż wynika z nie tylko z raportu PTPA, ale też innych ww. badań. Problem ten sygnalizował zresztą CBOS, zaznaczając, że „biorąc pod uwagę fakt, jak wrażliwe i niechętnie ujawniane są to sprawy, rejestrujemy prawdopodobnie zaledwie dolną granicę rzeczywistej skali zjawiska”. Niska świadomość prawna to z pewnością kolejny z powodów zaskakująco pozytywnych wyników CBOS. Po prostu, jako społeczeństwo, nie wiemy, że pewne zachowania są niezgodne z prawem. Inny ciekawy aspekt badania CBOS, w kontekście miejsca pracy, ale i usług, to próba uchwycenia sektorów, w których najczęściej dochodzi do molestowania: to transport i budownictwo.

Nawet ten pobieżny przegląd publikacji poświęconych tematyce molestowania seksualnego pokazuje, że wnioski z badania PTPA potwierdzają wiele wcześniejszych, niewesołych diagnoz. Wciąż w polskim społeczeństwie istnieje ogromny problem ze zrozumieniem, jakiego rodzaju zachowania są molestowaniem. Co prowadzi też do ich umniejszania i bagatelizowania. Smutne, że nawet nie przeszliśmy jeszcze tego etapu, a już słychać głosy w obronie „patriarchalnego dziedzictwa” i przeciwstawianiu się „zbiorowej odpowiedzialności”, oraz że niesprawiedliwe jest umieszczanie „wszystkich” mężczyzn po stronie opresorów, „wrzucanie do jednego worka” oraz o „zabijaniu męskości”, które prowadzenie do jej kryzysu. To zdaje się tylko potwierdzać diagnozy PTPA, jak i innych analiz, dotyczące „upłciowienia” zjawiska molestowania, jego powiązania z seksizmem i kontekstem społeczno-kulturowym. Część badaczy_ek uznaje więc molestowanie za strategię dominacji podobną do innych form agresji stosowanych do podważania równości płci i kobiet u władzy, w administracji czy w biznesie.

Wiele wskazuje na to, że zmiana obecnej rzeczywistości może nastąpić wyłącznie za sprawą „zera tolerancji” dla molestowania i równoległe prowadzonej szerokiej edukacji na temat jego negatywnych skutków. Nie tylko dla kobiet, które w zdecydowanej większości są ofiarami, ale i całego społeczeństwa. Jest tu ogromna przestrzeń dla działań takich organizacji jak PTPA. Ale także, jak wskazano w raporcie, działań pracodawców – na przykład w odniesieniu do procedur i polityk oraz równościowej edukacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Przejrzysta ścieżka zgłaszania naruszeń i nieuchronność konsekwencji to podstawy, ale muszą im towarzyszyć inne działania. Warto bowiem zwrócić uwagę, że choć molestujący mężczyźni często zajmują w strukturach zawodowych pozycje wyższe od swoich ofiar, to jednak takie zachowania nie wynikają wyłącznie z realnej zależności i władzy i nie występują tylko przy tego rodzaju relacji. Wyniki badania PTPA pokazują, że blisko 70% sprawców molestowania w pracy zajmuje stanowiska równorzędne. Może to potwierdzać związek z przenoszeniem do miejsca pracy funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów na temat ról społecznych i cech kobiet (np. podporządkowania mężczyznom, uległości, opiekuńczości). Potrzebne są więc programy edukacyjne budujące przekonanie, że włączająca kultura organizacji nie odbywa się kosztem pewnych grup na rzecz innych. Wręcz przeciwnie – służy nie tylko wszystkim zatrudnionym, ale i spójności społecznej. Praca nad „kulturą organizacji”, choć jest procesem długofalowym i trudnym, może przynieść realne efekty, na co zresztą wskazano w publikacji PTPA. Wdrożenie równościowych regulacji i procedur jest początkiem, ale nie wystarczy. Widzimy to np. podczas realizacji badania Diversity IN Check, badającego poziom dojrzałości pracodawców w zakresie zarządzania różnorodnością i inkluzji. Pracodawcy potrzebują danych pokazujących obszary do rozwoju i tempo, w jakim następują zmiany na poziomie konkretnej organizacji. Równie potrzebne są badania prezentujące szerszy kontekst, na przykład obraz danego sektora. Ciekawym, pionierskim przykładem tego podejścia był raport KDS KIG i Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Branża hostess w Polsce. Główne problemy i kontrowersje”. Aż prosi się o przygotowanie podobnego raportu

dotyczącego branży transportowej, firm prywatnych i komunikacji zbiorowej, usług publicznych. Transport, jak wskazało badanie CBOS, to jeden z sektorów wymagający szczególnej uwagi, ostatnio było też o nim dość głośno w kontekście molestowania pasażerek. Przypomnijmy też, że w części jakościowej badania PTPA, najwięcej przywołanych przypadków molestowania w usługach dotyczyło właśnie firm transportowych i komunikacji publicznej.

Dla zmiany kultury przyzwolenia na molestowanie potrzebne są oczywiście koalicje, działania, badania i rekomendacje zmian tworzone wspólnie przez pracodawców świadczących usługi, w tym usługi publiczne, samorządy oraz biznes i NGO. Przywołane już badanie Ipsos dla L'Oreal pokazuje wstrząsające dane nt. poczucia bezpieczeństwa kobiet w przestrzeni publicznej. Polki nie czują się bezpiecznie na ulicy, w parku, ale także w takich miejscach jak biblioteki, baseny, siłownie czy kina. Dlatego poza badaniami, które odbiły się szerokim echem w mediach, firma zdecydowała o rozpoczęciu z Centrum Praw Kobiet specjalnych szkoleń, które może przejść każda zainteresowana osoba, by wiedzieć jak skutecznie reagować, gdy jest świadkiem molestowania. Przechodząc tym samym od diagnozy do działań, które realnie mogą zmieniać rzeczywistość. Równocześnie, co bardzo ważne, wzmacniając sprawczość każdego i każdej z nas. Naturalnym kolejnym krokiem mogłyby być połączone działania instytucji odpowiedzialnych za wybrane usługi publiczne.

Coraz lepsza diagnoza tematu molestowania, w tym zainteresowanie nim mediów, tworzą dobrą przestrzeń do kampanii społecznych, jak i konkretnych działań, zarówno w koalicjach, jak i na poziomie indywidualnym, by zmieniać istniejący stan rzeczy. Tak jak działa PTPA, nie zatrzymując się wyłącznie na diagnozie, a osadzając ją w prowadzonych od lat działaniach organizacji oraz w nowych inicjatywach upowszechniających wiedzę na temat molestowania i wspierających kobiety doświadczające molestowania.

rozdział 4

REAGOWANIE NA MOLESTOWANIE SEKSUALNE I PRZECIWDZIAŁANIE. OPINIE KOBIET

Pytania dotyczące skutecznych sposobów reagowania na molestowanie seksualne w kształceniu zawodowym, miejscu pracy i usługach stanowiły osobną część kwestionariusza. Odpowiedzi na nie dają wgląd w potrzeby kobiet w zakresie reagowania i przeciwdziałania molestowaniu. 81,7% osób, które wzięły udział w badaniu na pytanie o to, jakie mechanizmy wprowadzone przez instytucje mogłyby pozwolić efektywnie reagować na takie przypadki, wskazało na szybką i klarowną ścieżkę zgłaszania takich sytuacji. Kolejne 76,1% zaznaczyło poufność postępowania w takich przypadkach. Pozostałe odpowiedzi dotyczyły edukacji i szkoleń.

Prośba o wskazanie działań, które mogłyby zapobiegać takim zdarzeniom spotkała się z dużym odzewem ze strony osób uczestniczących w badaniu, co wskazuje na potrzebę skupienia działań dotyczących przeciwdziałania molestowaniu na systemowej prewencji i edukacji. 81,8% osób, które wypełniły ankietę, wskazało na „zmiany kultury pracy w danej instytucji, aktywne kształtowanie kultury pracy, w której takie działania są nieakceptowalne” jako kluczowe dla przeciwdziałania molestowaniu. 80% uznało, że „udostępnianie i rozpowszechnianie definicji i standardów dotyczących przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu” jest ważnym elementem prewencji molestowania, zaś 76,4% opowiedziało się za „szkoleniami i warsztatami na temat tego typu naruszeń”.

Najważniejszym narzędziem przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, w opinii osób które wzięły udział w badaniu, jest edukacja. Osoby pisały między innymi:

„Edukacja, edukacja i jeszcze raz edukacja. Od przedszkola. Uczenie szacunku do drugiej osoby bez względu na jej rasę, płeć, orientację seksualną, religię czy kolor skóry”.

„Myślę, że ważne jest edukowanie młodych ludzi (głównie kobiet), jak bronić się przed molestowaniem ze strony osób z bliższego otoczenia – znajomych, rodziny. Ważne jest dla mnie zrozumienie mechanizmów, które sprawiają,

„że jesteśmy bierne wobec sprawcy molestowania lub reagujemy na nie zbyt późno”.

Chodzi tu zarówno o edukację dziewcząt i kobiet na temat praw i definicji molestowania, jak i edukację skierowaną do (potencjalnych) sprawców i sprawczyń molestowania. Dużą wagę respondentki przywiązywały do edukacji dziewcząt i kobiet. Pisały między innymi:

„Jako kobieta ciągle zmagam się z dyskryminacją mojej płci i ciągle muszę znosić komentarze na mój temat, na mój wygląd. Niby niewinne. Wychowywanie dziewczynek ma znaczenie. Moja mama wychowała mnie na feministkę i ciągle wpajała mi, że jestem wartościową kobietą, i że będę samodzielną kobietą, zachęcała mnie do edukacji. Nie boję się sprzeciwiać pewnym zachowaniom i śmiało wyrażam swoje zdanie. Chciała dla mnie lepiej niż sama miała. Często spotykałam się z komentarzami z tej męskiej części mojej rodziny, że „a to baba to, a to baba tamto”, „baby to mają małe mózgi i ogólnie nie za bardzo myślą”. Komentarze z podtekstem seksualnym od wujków... W tej sytuacji zawsze się sprzeciwiałam, gorzej wychodzi mi sprzeciw z osobami, których prawie nie znam. Albo komentarze typu „że ona zajęła kierownicze stanowisko w pracy, bo dała dupy szefowi...”. Kobiety nie mają łatwo”.

Jednocześnie respondentki wyrażały potrzebę poszerzenia swojej wiedzy na temat molestowania seksualnego i narzędzi przeciwdziałania molestowaniu. Jedna z respondentek pisała:

„Chętnie poznałabym więcej narzędzi i zachowań, które pomogłyby obronić się w takiej sytuacji i nie brać na siebie odpowiedzialności, która leży po stronie sprawcy”.

Respondentki podkreślały jednocześnie, że dzięki działaniom edukacyjnym młodsze pokolenie kobiet ma większą świadomość tego, czym jest molestowanie:

„Młode kobiety są bardziej świadome swoich praw i granic (przynajmniej w moim środowisku), w związku z czym łatwiej sobie radzą w trudnych sytuacjach.”

Osoby, które wzięły udział w badaniu wskazywały także na potrzebę edukacji skierowanej do osób, które są lub mogą być sprawcami molestowania. Jedna z osób napisała:

„Trzeba więcej mówić na temat molestowania, również w kierunku osób, które są czy mogą być sprawcami/sprawczyniami(...), aby naprawdę było jasne dla przeciętnego człowieka, czym godzi w innego. Są jakieś metody – seriale, kampanie itp. Wiele osób nie rozumie, że robi coś złego, wiele osób nie rozumie, że wobec nich stosuje się przemoc”.

**Jeśli spotkało Cię molestowanie seksualne lub
dyskryminacja ze względu na płeć, zadzwoń pod numer**

+48 739 975 506

a otrzymasz darmową, profesjonalną poradę prawną.

wtorki g. 16–18 i czwartki g. 10–12

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej, odwiedź naszą stronę internetową:

ptpa.org.pl/projekty/wsparciedlakobiet