Ochrona przed molestowaniem seksualnym w pracy

**Nie musisz udowadniać dyskryminacji - wystarczy, że wykażesz podstawowe fakty.
To pracodawca musi udowodnić, że jej nie było.**

JAKIE PRAWA CIĘ CHRONIĄ?

UMOWA O PRACĘ	**KODEKS PRACY**
UMOWA CYWILNOPRAWNA LUB B2B	**USTAWA WDROŻENIOWA + KODEKS CYWILNY** (ochrona dóbr osobistych)

W przypadku przestępstwa (np. zgwałcenie) forma zatrudnienia nie ma znaczenia.
Zgłoszenie na policję/do prokuratury wystarczy do wszczęcia postępowania.

Obowiązki pracodawców w zakresie przeciwdziałania przemocy dotyczą wszystkich: od mikrofirm, przez organizacje pozarządowe, po władze samorządowe i centralne.

CO POWINIEN ZAPEWNIĆ PRACODAWCA?

- **działania antydyskryminacyjne:**
  - diagnoza sytuacji,
  - zapobieganie naruszeniom,
  - monitorowanie polityk i standardów w miejscu pracy,
  - cykliczna ewaluacja działań,
  - regularne szkolenia dla zespołu;
- **politykę na rzecz przeciwdziałania przemocy z jasną i przyjazną procedurą skargową;**
- **osobę zaufania i bezstronną komisję do rozpoznawania skarg;**
- **odizolowanie sprawcy od osoby pokrzywdzonej;**
- **zakaz odwetu wobec osoby zgłaszającej.**



Mediacje w przypadku przemocy są niedopuszczalne.

MOŻLIWE KONSEKWENCJE DLA PRACODAWCY:

- odszkodowanie dla pokrzywdzonej
- postępowanie sądowe za naruszenie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu
- ukrywanie dowodów przez pracodawcę → odpowiedzialność karna

GDZIE SZUKAĆ POMOCY?

- Linia Pomocy Pokrzywdzonym: **116 006**
- Centra Pomocy dla Osób Pokrzywdzonych Przestępstwem: **222 309 900**
- Fundacja Feminoteka: **888 88 33 88**
- punkty nieodpłatnej pomocy prawnej w każdym powiecie
- organizacje pozarządowe, np. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

Więcej informacji i źródła w artykule Doroty Dudek „Miejsca pracy wolne od przemocy seksualnej” na edu.feminoteka.pl.