

GENDER X 3 Q N I

Niemoralne propozycje

Molestowanie seksualne w miejscu pracy



Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Spis treści:

- 1** Wstęp
- 2** Niemoralna propozycja. *Kazimiera Szczuka*
- 3** Molestowanie i molestowanie seksualne w zatrudnieniu. *Katarzyna Kędziora*
- 4** Wprowadzić kwestię kobiecą do związkowej agendy. Europejskie i amerykańskie związki zawodowe wobec problemu molestowania seksualnego i przemocy. *Julia Kubisa*
- 5** Piętnować sprawców, nie ofiary. *Olga Borkowska*
- 6** Państwowa Inspekcja Pracy – pomoc pierwszego kontaktu. Z Piotrem Wojciechowskim, wicedyrektorem Głównego Inspektoratu Pracy, rozmawia *Sylwia Chutnik*
- 7** Grzeczne dziewczynki mówią dość! O tzw. “seks-aferze” w Samoobronie. *Agnieszka Mroziak*
- 8** Marzę o małym domku na wsi...
Z Anetą Krawczyk rozmawia *Katarzyna Kądziała*
- 9** Tylko spróbuj! O zwalczaniu przemocy w Stowarzyszeniu Karan. *Lidia Ostałowska*
- 10** Molestowanie seksualne w wojsku. *Anna Czerwińska*
- 11** Nie dajemy się, czyli Złotopolscy o molestowaniu. *Grzegorz Uzdański*
- 12** Pomocne telefony, adresy

Wstęp

8 grudnia 2007 roku, niemal równo rok po tzw. seks-aferze w Samoobronie, w Warszawie odbyła się konferencja: „Niemoralne propozycje. Mobbing i molestowanie seksualne na rynku pracy”, przygotowana przez Feminotekę w ramach projektu Gender Index. Niniejsza publikacja zawiera teksty z materiałów konferencyjnych i kilka dodatkowych. Poświęcona jest w całości molestowaniu seksualnemu, gdyż, jak się okazało w czasie licznych konferencyjnych i pokonferencyjnych dyskusji, jest to temat budzący największe emocje, największe wątpliwości, a przede wszystkim to nadal nierozwiązany problem.

Wg badań CBOS-u z lutego 2007 roku¹ mniej więcej co dziesiąta kobieta pracująca w wieku do 34 lat przyznaje, że była obiektem nieakceptowanego zachowania o podłożu seksualnym ze strony przełożonego. Ponad jedna piąta osób pracujących lub uczących się (22%) przyznaje, że w miejscu pracy lub na uczelni współpracownicy lub koledzy robią nieodpowiednie, naruszające godność uwagi o podtekście seksualnym, np. niestosownie żartują.

Od czasu sprawy Anety Krawczyk coraz więcej kobiet (często wprost zainspirowanych jej postawą) decyduje się na ujawnienie sytuacji molestowania. I okazuje się, że spraw tych jest naprawdę dużo. Co ciekawe, te najbardziej znane przypadki dotyczą administracji publicznej: prezydent Olsztyna, starosta częstochowski, posłowie Samoobrony czy ostatnio urzędnicy opolskiego PIP oskarżeni o gwałt na koleżance. Według tych samych badań CBOS-u w obszarze administracji molestowanie praktycznie nie występuje. Albo wolimy o tym nie wiedzieć.

1) *Molestowanie seksualne*, Sondaż CBOS, luty 2007, Warszawa, http://www.cbos.pl/SP1-SKOM.POL/2007/K_035_07.PDF.



...wstęp

W Polsce nadal trudno jest odróżnić pracownikom i pracodawcom flirt, romans w pracy od molestowania seksualnego. Pokazuje to Eleonora Zeilinska, omawiając wyniki firm badanych wskaźnikiem Gender index: „Nawet w dość oczywistych sytuacjach molestowania seksualnego, kiedy np. zaproponowano na imprezie firmowej jednej z pracownic wyjazd sponsorowany, pracodawcy – kobiety i mężczyźni biorący udział w dyskusji w ramach badania fokusowego – mieli wątpliwości co do tego, czy te propozycje można uznać za molestowanie. W efekcie okazało się, że zostało to potraktowane jako niesmaczny żart i nie doszło do wyciągnięcia wobec osoby zgłaszającej taką propozycję żadnych konsekwencji służbowych”².

Brakuje nam wiedzy

Nie było w Polsce kampanii świadomościowej dotyczącej molestowania seksualnego. Jeśli coś się dzieje, to tylko w obszarze molestowania seksualnego dzieci (np. kampania pod hasłem „Molestowanie – gwałt na miłości”, zorganizowana przez zachodniopomorską Policję).

Molestowaniem seksualnym kobiet na rynku pracy nie zajęli się też rząd, który przecież został bezpośrednio dotknięty ujawnieniem skandalu z Samoobroną; beczynny pozostaje rząd obecny.

Bezczynna jest Państwowa Inspekcja Pracy, która przecież zdaje sobie sprawę z problemu (jak wynika z wywiadu z Piotrem Wojciechowskim, wicedyrektorem Głównego Inspektoratu Pracy).

Mało która firma czy zakład pracy prowadzi działania zapobiegające molestowaniu: regulaminy, telefony zaufania, szkolenia. A przecież „bezpieczne i higieniczne warunki pracy zależą w dużym stopniu również od tego, czy w firmie jest atmosfera wolna od molestowania i mobbingu”³. Działania przeciwdziałające

2) E. Zielińska, *Ochrona przed mobbingiem i molestowaniem oraz innymi przejawami dyskryminacji ze względu na płeć*, [w:] *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, pod naukową redakcją E. Lisowskiej, Warszawa 2007, str. 150.

3) Tamże, s. 152.

...wstęp

molestowaniu i mobbingowi powinny być obowiązkowe jak szkolenia BHP (w nielicznych firmach jest praktyka zaznajamiania nowego pracownika, który musi przejść szkolenie BHP, z polityką firmy wobec molestowania seksualnego i mobbingu), bo przecież zwiększają one tylko bezpieczeństwo w pracy.

Nic w tej sprawie nie robi także Kościół, mimo że często zabiera głos w kwestiach dotyczących obyczajności obywateli czy łamania praw pracowniczych. W sprawie molestowania seksualnego hierarchowie Kościoła milczą, zarówno jeśli chodzi o sprawy świeckie (tu wyjątkiem jest tylko odprawienie mszy w intencji prezydenta Olsztyna podejrzanego o molestowanie urzędniczek i odmówienie odprawienia mszy w intencji ofiar molestowania), jak i o sprawy samego Kościoła. Casus księdza ze Stowarzyszenia Karan, który molestował seksualnie swoje pracownice i stosował mobbing wobec podopiecznych, przypomina w swoim tekście Lidia Ostałowska.

Świąteczkiem w tunelu są niewątpliwie: działania pojedynczych przedsiębiorstw, które wdrożyły u siebie specjalne procedury antyprzemocowe (w 2007 roku w konkursie Firma Równych Szans wyróżniono za dobre praktyki w obszarze przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu 5 firm); szkolenia, które prowadzą związki zawodowe (np. Solidarność) i organizacje pozarządowe, a także program edukacyjny (m.in. edukacyjne filmy), który dla żołnierzy przygotowało Ministerstwo Obrony Narodowej. Opisujemy ten program jako przykład dobrej praktyki, tak w Polsce rzadkiej.

Mimo krzykliwych nagłówków na pierwszych stronach gazet i niezliczonych programów telewizyjnych poświęconych zjawisku molestowania seksualnego, którymi „bombardowani” jesteśmy w ostatnim roku, okazuje się, że nadal jest to w Polsce temat tabu: niewygodny, nieładny, niekonferencyjny. Zdziwiło nas, że tak wiele osób nie przyjęło od nas zaproszenia na grudniową konferencję, której gościnią honorową była Aneta Krawczyk: wszyscy byli „bardzo zajęci”, choć w rzeczywistości chodziło o coś innego: „nie przyjadę, bo tam będzie TA kobieta” – mówili „nieoficjalnie”. Analizę tego typu zachowań przeprowadza w tekście otwierającym publikację Kazimiera Szczuka: „Opinia publiczna znacznie



...wstęp

chętniej piętnuje ofiary aniżeli sprawców. Kobiетom trudno jest solidaryzować się z tymi, które zdecydowały się mówić mimo wstydu, mimo strachu, mimo osamotnienia. Lekcja jest gorzka – wyjdiesz z ukrycia, to wezmą cię na języki, dzieciom żyć nie dadzą, pracy nie znajdziesz”.

O co chodzi z tym molestowaniem? Nie wiemy? Nie chcemy wiedzieć? Nie rozumiemy?

Według psychologów u podstaw zjawiska molestowania seksualnego w miejscu pracy, oprócz czynników indywidualnych, sytuacyjnych i kulturowych, leży poczucie siły, statusu, władzy i dominacji⁴. Zjawisko fascynacji władzą, posiadania władzy, wykorzystywania pozycji władzy, mimo że w Polsce powszechne, nie jest brane pod uwagę przy analizie zjawiska molestowania seksualnego. Często spotykamy się z uwagami: nikt nie jest tak zdesperowany, żeby wykonywać pracę za seks; trzeba mieć swoją godność. Nie pamiętamy przy tym, że nie wszystkich na godność stać, a „**władza ekonomiczna jest dla molestowania tym samym, co siła fizyczna dla gwałtu**”⁵.

Gwałt, podobnie jak molestowanie, nie jest w Polsce tematem popularnym. Wiele te dwa przestępstwa łączy, chociażby napiętnowanie ofiary, a nie sprawcy, czy ilość stereotypowych uwag, słyszanych, gdy poruszamy któryś z tych tematów, zarówno z ust policji, sądów, jak i sąsiadów: *Sama się o to prosiła, mogła nie prowokować. Kobiety mówią „nie”, ale myślą „tak”. Kobiety kłamią, ich zeznania są niespójne.*

O tym, skąd się takie stereotypy biorą, pisze Grzegorz Uzdański, odwołując się do postaci z czółowego polskiego serialu.

4) Za: E. Zielińska, op.cit.. Por. E. Mandal, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Czasopismo Psychologiczne”, t. 7, nr 1, 2001, s. 6-67; E. Mandal, *Molestowanie seksualne*, „Palestra”, nr 1-2, 2002, s. 82, a także przywoływana tam literatura.

5) E. Pietrzak, *Świadomość molestowania seksualnego kobiet w miejscu pracy wśród Polaków*, tekst ze stron http://www.gender.lodz.pl/czytelnia/lozd_gender/.

...wstęp

Długo można by o tym pisać. Zamiast tego wyjaśnijmy jeszcze raz: ten, kto posiada władzę ekonomiczną – pracodawca, ma obowiązek stworzyć w pracy warunki wolne od dyskryminacji, w tym także od molestowania seksualnego. „Gdy awans zawodowy zależy od przyjęcia lub odrzucenia propozycji seksualnej ze strony pracodawcy, to oznacza, że nie stosuje się neutralnych kryteriów rekrutacji lub awansowania, takich jak wykształcenie, umiejętności, jakość dotychczas świadczonej pracy, a uzyskanie zatrudnienia lub ścieżka awansu zależy od spełnienia innych warunków, związanych z płcią osoby”⁴. A to dyskryminacja ze względu na płeć, niemal z definicji.

Na samej ofercie „praca za seks”, awans za seks, skierowanej przez przełożonego do jednej z pracownic, traci cały zespół. Czy tym samym zyskuje ofiara? Nie!

Zyskałaby, gdyby pracodawca wprowadził równe dla wszystkich, przejrzyste i dostępne przepisy dotyczące awansowania i przyjmowania do pracy. Brak takich reguł zmusza pracowników do uginania się pod ciężarem propozycji seksualnych. Jeśli tylko w ten sposób mogę awansować i zarabiać więcej, to muszę rozważyć sprzedaż godności, w zasadzie tylko po to, aby przetrwać, aby pracy nie stracić. Wszyscy pracownicy i pracownice, wiedząc o takiej sytuacji, powinni zareagować. Bo to uderza w nich/ nie wszystkich/ wszystkie.

Tymczasem łatwiej nam zaatakować samą ofiarę, niż szefa. Dlaczego? Wbrew pozorom kierują nami te same motywy, co ofiara. To szef, a nie ona, ma nad nami władzę ekonomiczną. Też jej ulegamy.

Każda sprawa przeciwko pracodawcy jest trudna. Każda sprawa o molestowanie jest drogą przez mękę: zawsze bardziej skomplikowana i złożona niż by się na początku wydawało. Bywają sprawy naprawdę beznadziejne, jak ta, która na początku lat 90. poruszyła Amerykę: sprawa Afro-Amerykanki Anity Hill – molestowanej przez czarnoskórego przełożonego, a sądzonej przez komisję białych senatorów, o czym pisze Agnieszka Mrozik: „Anita Hill wygrała, bo czuła

4) E. Zielińska, op. cit., s.144.



...wstęp

wsparcie sporej grupy osób, które dały wiarę jej słowom – pod prąd opiniom polityków i mediów. To samo może stać się naszym udziałem, tu – w Polsce, a zainicjować ów udział może najprostszy z możliwych gest solidarności: deklaracja »Wierzę Anecie Krawczyk«”.

Zacznijmy od tej deklaracji, zacznijmy od zmiany myślenia o molestowaniu seksualnym, a potem naciskajmy pracodawców, rząd, urzędników i sądy – niech pomagają molestowanym seksualnie w pracy, niech nie pozwolą na molestowanie i mobbing! My na to nie pozwólmy!

*Anna Czerwińska
Feminoteka*



Niemoralna propozycja

Kazimiera Szczuka

Przekonanie o tym, że dostęp do ciał kobiet to przywilej męskiej władzy wydaje się nam stare jak świat. Niewolnice, nałożnice, hurysy, branki wojenne, chłopki, które podlegały prawu pierwszej nocy, wreszcie – służące, pokojówki, guwernantki, robotnice, sekretarki, asystentki...

Ale nie tylko. Polscy arystokraci stręczyli młodą mężatkę, panią Walewską, Napoleonowi, bo skoro Polka wpadła w oko wielkiemu Cesarzowi Francuzów, to seks z nim był jej patriotycznym obowiązkiem. Jedne kobiety przechodzą do narodowej legendy, inne potępiamy jako dziwki, wszystko zależy od tego, z kim spały. Rzadko zastanawiamy się, czy miały jakiś wybór.

Przyzwolenie na ten „naturalny” stan rzeczy ukrywa się w stereotypach, w dowcipach, pogardzie dla kobiet, które „rozkładają nogi”, „robią karierę przez łóżko”, „wiedzą, komu dawać”. Komu? Temu, kto zbawi, załatwi, zatrudni, zapłaci, nie zwolni. Temu, kto ma to, czego my nie mamy: władzę i pieniądze. Nawet bardzo niewielką władzę, wystarczy, że jest kierownikiem zmiany. W społecznej świadomości ten ktoś zawsze zasługuje na większy szacunek niż kobieta, której złożono niemoralną propozycję. On to szef, ona dziwka.

Która dziewczyna w Polsce nie słyszała kawałów o tym, jak to gwałcona zeznaje, że owszem, opierała się... o ścianę, a młoda aktorka chwali się, że producent lansował ją w hotelu przez dwie godziny? Kto nie słyszał o tym, że pielęgniarka to „materac dla lekarza” a stewardesa dla pilota? Kto nie zna ludowej mądrości o psie i suczce, która jakby nie dała, to pies by nie wziął? **A ile osób wie, że mobbing, molestowanie i wykorzystywanie seksualne jest przestępstwem?** Na pewno nie wiedzieli o tym politycy Samoobrony, jednej z rządzących w Polsce do niedawna partii. Byli przekonani, że skoro zaszli tak wysoko, przysługuje im nagroda również w naturze, odbierana wedle własnego uznania. Taki przecież jest porządek świata.



Niemoralna propozycja

Sprawa Anety Krawczyk, pracownicy łódzkiego biura posta Samoobrony, która złożyła zeznania obciążające prominentnych działaczy i samego przewodniczącego partii, przetoczyła się przez media jako „seksafera” zadająca cios „rewolucji moralnej”, obiecywanej przez prawicowo-populistyczną koalicję PiS- LPR - Samoobrona. Krawczyk zdecydowała się ujawnić własne nazwisko i twarz, przyznać, że przez kilka lat dotrzymywała nieformalnej umowy „seks za pracę”. Zatrudniono ją w zamian za seksualną „dyspozycyjność” i obok sumiennie pełnionych obowiązków biurowych wykonywała, po godzinach lub w trakcie godzin pracy, również szokujące zadania partyjnej nałożnicy. Nie była jedyna. Za jej przykładem zeznawać zaczęły inne kobiety. Do mediów przedostały się drastyczne opowieści o imprezach, delegacjach, spotkaniach, nocnych wezwaniach na szybki numer, odstępowaniu partnerek kolegom. Powtarzały się wzmianki o pijaństwach, brutalności, przemocy i zgwałceniach.

Bez względu na wyniki prowadzonego (nieśpiesznie) procesu, najbardziej zadziwiające były reakcje oskarżanych działaczy, a także ich żon, lojalnie broniących swoich po męsku jurnych chłopów. Ci przybierali pozy mężów stanu, ludzi honoru, odpowiedzialnych za kraj, elektorat i własne rodziny. Z oburzeniem lub szyderstwem apelowali do opinii publicznej, aby nie ulegała nagonce, sterowanej przez politycznych wrogów a rozpętanej przez żalodne zera: rozwódki, samotne matki, biurowe popychadła, zazdrosne brzydule, prostytutki, „kobiety zboczone”. Najwyraźniej panowie politycy – wiadomo, che che, że nie są święci – sądzili, że pozostaną bezkarni, że wszystko sprowadzi się do wspólnego rechotu, a w razie kłopotów – pielgrzymki na Jasną Górę i powiadomienia mediów o odbytej spowiedzi.

W gruncie rzeczy może nie mylili się aż tak bardzo. **Opinia publiczna znacznie chętniej piętnuje ofiary aniżeli sprawców. Kobiętom trudno jest solidaryzować się z tymi, które zdecydowały się mówić mimo wstydu, mimo strachu, mimo osamotnienia. Lekcja jest gorzka – wyjdiesz z ukrycia, to wezmą cię na języki, dzieciom żyć nie dadzą, pracy nie znajdziesz.**

Niemoralna propozycja

Z „nimi” - szefem i jego kolegami – w mieście nie wygrasz, najlepiej będzie dla ciebie jak znikniesz, wyjedziesz, bo bez względu na to, co zacyduje sąd, już i tak przegrałaś.

Co kieruje kobietami, które będąc w sytuacji „Anety K” zdecydowały się mówić i, z mniej lub bardziej chętnych albo zdesperowanych ofiar przeistoczyły się w bohaterki głośnych, czy skandalicznych spraw? Chęć zemsty, bezsilna wściekłość, upokorzenie, wyrachowanie, woła odbudowania godności, brak środków do życia? A może wszystko po trochu? **Z największym trudem przebijają się do zbiorowej świadomości fakt, że motywacje poszkodowanych nie mają tu żadnego znaczenia – to nie one popełniły przestępstwo.** Popełnili je ci, którzy nadużyli władzy, nie ci, którzy musieli albo zechcieli się na taki układ zgodzić. Zadziwiające, że potrzeba prawdziwej rewolucji kopernikańskiej, abyśmy dostrzegli oczywistość - to pracownik, jako strona słabsza, wymaga ochrony. Szefa się nie molestuje. Szefa się nie zwalnia z pracy. Szefa należy się słuchać.

Mimo powszechnej opinii, że najłatwiej wygrać proces o molestowanie lub mobbing z dużą zachodnią firmą, (bo tam to już nawet strach kobiecie powiedzieć komplement!) to właśnie wielki koncern Pepsi Co stał się bohaterem skandalicznej historii z przełomu lat 2004- 2005. W należącej do koncernu fabryce chipsów Frito Lay w Grodzisku osiem kobiet straciło pracę za sam fakt nagłośnienia zachowania kierownika zmiany. Kierownik wzywał do swojego pokoju podczas godzin pracy, namawiał na seks, usiłował obmacywać, zastraszał, groził zwolnieniami. Firma stanęła za kierownikiem, pracownice zwolniono, później w trybie dyscyplinarnym zwolniono również wspierającego je działacza zakładowej komisji NSZZ Solidarność. Mimo to sprawa znalazła się w grodziskim sądzie, gdzie – jak donosiła „Gazeta Wyborcza” - postępowanie toczy się zadziwiająco ślamazarnie. Ta sprawa nie została nazwana „seksaferą”, nie wywołała burzy w kraju. Ot, zwolniono jakieś kobiety ze śmierdzącej, przegrzanej fabryki chipsów, podobno ktoś tam się do nich dobiegał.



Niemoralna propozycja

Równie ślamazarnie, co w wypadku oskarżenia przeciwko koncernowi Pepsi Co, toczy się w Warszawie sprawa pallotyńska ze stowarzyszenia Karan.

Według zeznań pracowników, w ośrodku terapii osób uzależnionych, prowadzonym przez osobę duchowną, dochodziło do mobbingu, molestowania seksualnego, poniżania pacjentów i zespołu. Doszło nawet do samobójstwa jednego z podopiecznych. Zakonnik, przeciwko któremu toczy się postępowanie ma zwyczaj via media wysyłać pozdrowienia i „całuski” skarżącym go pracownikom – psycholożkom, terapeutkom, wychowawczyniom. Kościelni zwierzchnicy ojca pallotyńska, podobnie jak władze koncernu Pepsi Co uznały zapewne, że oskarżenie narusza dobre imię całej instytucji. Najlepszą strategią jest w tym wypadku milczenie i powstrzymanie się od jakichkolwiek działań.

W Polsce, kraju konstytucyjnie gwarantowanej równości między kobietami a mężczyznami, ani szkoła, ani dom, ani media nie uczą o tym, co to takiego ta równość. Z kościoła katolickiego płyną jedynie słowa o godności macierzyństwa, o naturalnym przeznaczeniu kobiety do życia w rodzinie.

Popularny program telewizyjny „Duże dzieci” niedawno poświęcił jeden z odcinków feminizmowi. Zaproszono nawet Magdalenę Środę, która miała odpowiadać na różne mądre i niemądre pytania. Rezolutne dzieciaki wygłaszały opinie, że mężczyźni rządzą a kobiety gotują („bez kobiet umarłbym z głodu!” – zapewnia kilkuletni chłopczyk). Na widowni dumni rodzice nagradzali salwami śmiechu co bardziej udane dziecięce bon moty. I ja się parę razy uśmiełam, bo dzieciaki są przezabawne. Ale potem zrobiło mi się jakoś dziwnie smutno. Pomyślałam, że z tymi szczególnie byстрыmi i uroczymi dziewczynkami i chłopcami, wybranymi do występów w telewizji, nikt nigdy nie porozmawiał o równości, sprawiedliwości, godności kobiet i mężczyzn. Polskie dzieci nie mają o tych wartościach błędnego pojęcia. Za to od najwcześniejszych lat potrafią za rodzicami psioczyć a to na postkomunę, a to na nietrzeźwego byłego prezydenta, a to na autorytarne kaczory. Bystre telewizyjne dzieci feminizm znają jedynie z rubasznych żartów o babochłopach i z odwiecznej „Seksmissji“.

Niemoralna propozycja

Wkrótce „duże dzieci” staną się jeszcze większe. Poznają i te odwieczne ludowe mądrości o suczce i psie, o materacach, o rozkładaniu nóg. Na razie wśród dzieci panuje zgoda co do tego, że mężczyźni znają się na wielu rzeczach i walczą, a dziewczynki dzielą się na ładne i zwyczajne. Tym ładnym na pewno będzie w życiu łatwiej! – zapewnniają nas dzieci.

Kazimiera Szczuka



Molestowanie i molestowanie seksualne w zatrudnieniu

Karolina Kędziora

Obowiązek uwzględnienia i sprecyzowania w prawie krajowym pojęć takich jak molestowanie i molestowanie seksualne jako przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu został narzucony Polsce przez prawo wspólnotowe¹. W związku z powyższym, ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 roku², rozdział IIa działu pierwszego Kodeksu pracy, ustawodawca krajowy zdefiniował molestowanie i molestowanie seksualne jako szczególne formy dyskryminacji w zatrudnieniu.

Molestowanie – definicja

W rozumieniu potocznym molestowanie zwykle kojarzymy z zachowaniem pracodawcy, które jest bezprawne i ma charakter seksualny. Tymczasem w świetle art. 183a § 5 Kodeksu pracy molestowanie – rozumiane jako działanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie bądź upokorzenie pracownika – jest przejawem dyskryminacji (obok dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, a także zachęcania do dyskryminacji i molestowania seksualnego).

1) W szczególności: Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca Dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 269 z 5 października 2002); Dyrektywa Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000); Dyrektywa Rady Nr 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE Nr L 180 z 19 lipca 2000).

2) Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 14 listopada 2003 roku (Dz.U.03.213.2081).

Molestowanie seksualne w zatrudnieniu

Ustawodawca nie przyjął koncepcji występującej w potocznym rozumieniu, wedle której o molestowaniu można mówić, gdy dochodzi do działań ciągłych, przykrych dla adresata, które w zamierzeniu działającego mają doprowadzić do wywołania u adresata wspomnianych wyżej konsekwencji. Z molestowaniem mamy do czynienia także w przypadku jednostkowej, odosobnionej akcji podjętej przez podmiot działający z myślą o upokorzeniu, poniżeniu albo naruszeniu godności osoby molestowanej³.

Przy molestowaniu nie ma konieczności odwołania się do modelu porównawczego, jak ma to miejsce przy dyskryminacji bezpośredniej. Nie ma potrzeby udowadniania zamiaru naruszenia godności. Powtórzmy bowiem, że molestowanie to zachowanie, które jest nakierowane lub skutkuje naruszeniem godności albo poniżeniem bądź upokorzeniem pracownika. Analizie podlega więc wyłącznie cel lub skutek niepożądanego zachowania.

Kto molestuje?

Naruszenie godności pracownika albo poniżenie bądź upokorzenie go nie zawsze musi być zamierzone przez pracodawcę; niekiedy może być ono skutkiem określonego zachowania pracodawcy lub zachowania osób, za których działania lub zaniechania ponosi on odpowiedzialność. Zresztą molestować może nie tylko pracodawca. Sprawcami molestowania mogą być również inni pracownicy, w tym zarówno ci na kierowniczych stanowiskach, jak i ci zajmujący w zakładzie pracy pozycję równą pozycji pracownika molestowanego. W każdym przypadku o molestowaniu mówimy wtedy, gdy na skutek jednorazowego zachowania bądź powtarzających się zachowań jednego z osób dojdzie do naruszenia godności, poniżenia lub upokorzenia innych.

Konieczny sprzeciw

Zarzut molestowania może postawić osoba, w której subiektywnym odczuciu zachowanie współpracownika bądź pracodawcy jest niepożądane. W sytuacji, w której osoba czuje się molestowana, istotne jest również, by zareagowała słowem

3) A. M. Świątkowski, Kodeks pracy – komentarz, Komentarze kodeksowe, Warszawa 2007.



Molestowanie seksualne w zatrudnieniu

bądź gestem, w sposób zrozumiały komunikując molestującemu, iż nie zgadza się na zachowanie, które odbiera jako naruszające jej godność, poniżające lub upokarzające. To, czy zachowanie pracodawcy bądź współpracownika według obiektywnych kryteriów oceny można uznać za molestowanie w świetle przepisów Kodeksu pracy, każdorazowo bada sąd.

Zachowanie związane z jedną lub większą ilością cech zawartych w art. 183a § 1 Kodeksu pracy

Polska jako członek Unii Europejskiej ma obowiązek we właściwy sposób wdrażać dyrektywy antidyskryminacyjne do prawa krajowego tak, aby cel, jaki stawia sobie w tym zakresie prawo wspólnotowe, został osiągnięty. Celem wspólnotowych dyrektyw antidyskryminacyjnych jest realizacja przez Państwa Członkowskie zasady równego traktowania, m.in. poprzez skuteczną walkę z dyskryminacją ze względu na płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, pochodzenie rasowe i etniczne w odniesieniu do zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Mimo iż polska definicja molestowania (inaczej niż ta zawarta we wspólnotowych dyrektywach antidyskryminacyjnych) nie odwołuje się wprost do podstaw dyskryminacji, tj. nie mówi o problemie niepełnosprawności, rasy, pochodzenia etnicznego, religii itd., to jednak umieszczona w art. 183a § 5 Kodeksu pracy – w całości dotyczącym zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu – i precyzująca, że molestowanie jest zachowaniem stanowiącym przejaw dyskryminacji, pozwala na interpretację, w myśl której cel postawiony w tym zakresie przez prawo wspólnotowe zostaje osiągnięty. W związku z powyższym, mimo iż nie wynika to wprost z literalnego brzmienia definicji molestowania zawartej w art. 183a § 5 Kodeksu pracy, do molestowania dochodzi, gdy ma miejsce zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie bądź upokorzenie pracownika, związane z jedną lub większą ilością cech zawartych w art. 183a § 1 Kodeksu pracy (np. niepełnosprawność, orientacja seksualna, pochodzenie rasowe, etniczne, religia).

Molestowanie seksualne w zatrudnieniu

Przykłady molestowania:

ze względu na pochodzenie

Pracownik pochodzenia wietnamskiego zatrudniony w hurtowni, podobnie jak inni pracownicy, do pracy przynosi własne jedzenie. Zdarzyło się, że jego współpracownik spróbował jego jedzenia, po czym ostentacyjnie wyrzucił je na podłogę, śmiejąc się wraz z obecnymi przy tym zdarzeniu pracownikami i komentując, że: „wietnamskie jedzenie strasznie śmierdzi”.

ze względu na religię

Pani Marzena jest katoliczką, która dużą wagę przywiązuje do symboli religijnych. Dlatego też, pytając wcześniej o zgodę pracodawcę i koleżanki, z którymi pracuje w tym samym pokoju, przy swoim biurku zawiesiła religijny obrazek. Po jakimś czasie współpracownicy z pokoju przykleiły zamiast twarzy „świętego”, który widniał na obrazku, twarz postaci z kreskówki, jednocześnie strojąc sobie żarty z religijności koleżanki.

ze względu na rasę

W magazynie zatrudnionych jest 30 pracowników. Jeden z nich jest czarnoskóry. Pracownik ten co najmniej raz w tygodniu po przyjeździe do pracy znajduje rasistowskie graffiti na ścianach w różnych miejscach magazynu: w toalecie, w przebieralni. Każdego dnia, kiedy idzie do pracy, towarzyszy mu niepokój, co tym razem zastanie⁴.

ze względu na płeć

Pracownica po powrocie z urlopu wychowawczego starała się szybko wdrożyć w obowiązki zawodowe. Ponieważ miała także obowiązki związane z opieką nad dzieckiem, jeszcze przed powrotem do pracy ustaliła z pracodawcą, że ośmiogodzinny dzień pracy będzie rozpoczynać wcześniej niż pozostali pracownicy, tzn. o godzinie 8.00. Mimo tego, gdy o godzinie 16.15 wychodziła z pracy,

4) Na podstawie materiałów z warsztatów z prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej dla trenerów z Litwy, Łotwy i Polski. Organizatorzy: INTERIGHTS, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, wrzesień 2005.



Molestowanie seksualne w zatrudnieniu

by zdążyć odebrać syna z przedszkola, patrzono na nią nieprzychylnie. Inni pracownicy zwykle pozostawali w pracy co najmniej do godziny 18.00. Od czasu, gdy z powodu choroby syna nie pojechała na wyjazd integracyjny, zaczęto ją traktować jak niepotrzebnego pracownika, który zajmuje etat⁵.

ze względu na orientację seksualną

Kamila, która pracuje jako wychowawczyni w domu dziecka w W., po tym, jak obcięła włosy, została wezwana do dyrekcji placówki na rozmowę. Pan dyrektor oświadczył, że nie podoba mu się jej nowa fryzura, która sprawia, że wygląda jak lesbijka, i oznajmił, że jeśli nie zmieni wyglądu, musi liczyć się z konsekwencjami⁶.

Molestowanie seksualne – definicja

Z kolei molestowanie seksualne w świetle art. 183a § 6 Kodeksu pracy jest formą dyskryminacji ze względu na płeć i oznacza każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie bądź upokorzenie pracownika. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Do molestowania seksualnego może dochodzić zarówno między osobami różnej płci (molestowanie heteroseksualne), jak i osobami tej samej płci (molestowanie homoseksualne). Molestowanie seksualne w miejscu pracy może przybierać dwie formy: seksualny szantaż, czyli tzw. „coś za coś”, lub stwarzanie nieprzyjaznych (wrogich) warunków pracy⁷.

5) Na podstawie tekstu z portalu Gazeta.pl – www.gazeta.pl, *Dyskryminacja i mobbing*, 10 maja 2007 r.

6) Na podstawie tekstu z portalu Gazeta.pl – www.gazeta.pl, *Gej i lesbijka uczą dzieci twoje*, 25 marca 2007 r.

7) J. Warylewski, *Molestowanie seksualne miejscu pracy*, Sopot 1999.

Molestowanie seksualne w zatrudnieniu

Konieczny sprzeciw

Warunkiem sine qua non zaistnienia molestowania seksualnego, podobnie jak molestowania, jest brak zgody molestowanego pracownika na określone zachowania. Ocena odczuwanego zachowania zależy od osoby doświadczającej molestowania seksualnego, czyli pracownika i jego/ jej subiektywnych uczuć. W przypadku, gdy pracownik akceptuje określone zachowania, nie można mówić o molestowaniu seksualnym. Dlatego ważne jest, by sprzeciw wobec molestującego był wyrażony wyraźnie i stanowczo, tak, aby nie było wątpliwości, że dane zachowania są nieakceptowane i niewłaściwe w odczuciu osoby seksualnie molestowanej. Dopiero po wyrażeniu niezwłocznego sprzeciwu wobec określonych zachowań można stwierdzić, że dana sytuacja była przejawem molestowania seksualnego i można ją uznać za bezprawną.

Kto molestuje seksualnie?

Sprawcami molestowania seksualnego mogą być – w zależności od typu molestowania – pracodawca lub każda inna osoba związana ze środowiskiem pracy osoby molestowanej.

W przypadku molestowania seksualnego typu „coś za coś”, molestującym może być osoba, która ma możliwości decydowania o położeniu zawodowym danego pracownika. Może zatem być to zarówno pracodawca, jak i osoba, której pracodawca powierzył określone kompetencje w tym zakresie, np. jego przedstawiciel lub bezpośredni przełożony osoby molestowanej⁸. Typową formą tego rodzaju naruszenia zasady równego traktowania jest uzależnienie utrzymania obecných warunków zatrudnienia osoby molestowanej lub ich poprawy od wykonania określonych czynności, które wpisują się w ustawową definicję molestowania seksualnego. Ten rodzaj molestowania seksualnego stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ wpływa na sytuację zawodową pracownika/ pracownicy.

Innym typem molestowania seksualnego jest stworzenie tzw. wrogiego

8) J. Warylewski, *Molestowanie seksualne miejscu pracy*, Sopot 1999.



Molestowanie seksualne w zatrudnieniu

środowiska pracy. W takiej sytuacji sprawcą lub sprawcami molestowania seksualnego mogą być zarówno pracodawca (przełożony), jak i nieograniczona liczbowo grupa współpracowników osoby molestowanej. Co więcej, tej formy molestowania seksualnego mogą dopuszczać się osoby, które nie są zawodowo związane z miejscem pracy osoby molestowanej, np. klienci sklepu, dostawcy czy petenci urzędu.

Przykłady molestowania seksualnego:

seksualny szantaż

Dyrektor departamentu, który zgodnie z wewnętrznym regulaminem organizacji pracy określonego urzędu ma kompetencje wnioskowania do dyrektora generalnego o awanse i podwyżki dla podległych mu pracowników, składa jednej z pracownic propozycję „nie do odrzucenia”: „albo wyjedzie z nim na romantyczny weekend za miasto, albo wniosek o zmianę stanowiska na wyższe zostanie przez niego zaopiniowany negatywnie”.

wrocie środowiska pracy

Pracujący w hali fabrycznej robotnicy mają zwyczaj wywieszania plakatów z aktami kobiecymi. Do pracy w magazynie usytuowanym przy hali przyjęta zostaje młoda magazynierka. Aby dostać się do magazynu, musi pokonywać drogę prowadzącą przez tę właśnie halę fabryczną. Zmuszana jest tym samym do oglądania nieprzyzwoitych „dekoracji”, jak również do wysłuchiwania nieeustannych komentarzy robotników na temat jej wyglądu, a także pytań, czy miałaby ochotę wystąpić w podobnej „sesji zdjęciowej”.

Podsumowanie

Ja widać, mimo iż molestowanie i molestowanie seksualne jako formy dyskryminacji na gruncie prawa pracy mają ze sobą wiele wspólnego, nie są to instytucje tożsame. W obydwu przypadkach chodzi o nieakceptowane zachowanie z punktu widzenia molestowanego pracownika, który w sposób werbalny

Molestowanie seksualne w zatrudnieniu

bądź pozawerbalny wyraża sprzeciw przeciwko takiemu zachowaniu. W obydwu przypadkach nie ma konieczności odwoływania się przez pracownika do modelu porównawczego, jak ma to miejsce przy dyskryminacji bezpośredniej, ani udowadniania zamiaru naruszenia godności lub poniżenia bądź upokorzenia go, a analizie podlega jedynie cel lub skutek nieakceptowanego zachowania, którym jest naruszenie godności lub poniżenie bądź upokorzenie pracownika. Niemniej jednak, dostrzegamy wyraźne różnice między molestowaniem a molestowaniem seksualnym, w szczególności ze względu na specyfikę molestowania seksualnego jako formy dyskryminacji, która odnosi się tylko do jednej podstawy dyskryminacji – płci pracownika – i sprowadza się do nieakceptowanego zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszącego się do płci pracownika.

Karolina Kędziora

– prezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego



Wprowadzić kwestię kobiecą do związkowej agendy.

Europejskie i amerykańskie związki zawodowe wobec molestowania seksualnego i przemocy

Julia Kubisa

Niniejszy artykuł jest poświęcony strategiom przyjmowanym zarówno przez władze związkowe, jak i przez kobiety – związkowe działaczki – w kilku krajach europejskich, w USA i Kanadzie, dotyczącym molestowania seksualnego w miejscu pracy i przeciwdziałania przemocy.

Wprowadzenie kwestii kobiecej do związkowej agendy nigdy nie było prostym procesem. Wynika to chociażby z męskiego charakteru kultury związkowej, gdzie mimo różnorodnej bazy członkowskiej głównym punktem odniesienia przez wiele lat był żonaty, posiadający dzieci mężczyzna pracujący w pełnym wymiarze godzin. Uwzględnienie zróżnicowania członków i członkiń związku zawodowego pod względem płci, ale także wieku, zawodu, formy pracy jest jednym z pierwszych wyzwań we wprowadzaniu polityki równouprawnienia, której częścią jest przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy. Oznacza bowiem przede wszystkim uwzględnienie różnorodności doświadczeń, a także krytyczne spojrzenie na codzienne zachowania i rytuały, oczywiste dla jednej grupy, a krzywdzące dla innej. Kluczem do równościowej polityki w obrębie związku jest zatem postawienie na otwartość kultury związkowej i chęć zmian.

Kolejnym problemem dla związku zawodowego, jak wynika z doświadczeń amerykańskich czy brytyjskich, jest powierzchowność rozwiązań. Niestety, znacznie łatwiej jest wypisywać kolejne postulaty – jak na przykład żądanie równej płacy za pracę tej samej wartości – niż je realizować. Ale to, co najbardziej przeszkadza we wprowadzeniu kwestii równouprawnienia, to brak zrozumienia potrzeby zmian przez członków związku, szczególnie tych z trady-



Wprowadzić kwestię kobiecą...

cyjnie związkowych (męskich) branż, którzy od lat piastują ważne stanowiska w hierarchii. **Wprowadzenie wrażliwości na płeć w działaniach związkowych w poważny sposób narusza dotychczasowy sposób myślenia o członkach związku: narusza tzw. „męski standard”, polegający na przeświadczeniu, że doświadczenie mężczyzn w związkach zawodowych jest wspólne zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. To sprawia, że problemy, które mają swe źródło w płci, stają się niewidoczne.** Opiera się również na założeniu, że mężczyźni tworzą normy w związku zawodowym, które stosuje się również w stosunku do kobiet: jeśli kobiety nie spełniają pewnych wymagań, zostają uznane za „nietypowe” i otrzymują informacje, że powinny się zmienić. Jest to zjawisko charakterystyczne nie tylko dla związków zawodowych; spotyka się je również w polityce czy nauce (Messing, Mergler 1993).

Kobiety przeciwko molestowaniu

Aktywność kobiet oraz zmiany na rynku pracy sprawiają, że związki zawodowe podejmują próbę przewyżczenia tradycyjnych męskich norm. Konieczne staje się zmierzenie z seksizmem i molestowaniem seksualnym, zakwestionowanie ich oczywistości. Współcześnie, większość amerykańskich i europejskich związków zawodowych uznaje, że molestowanie seksualne w miejscu pracy jest problemem i równocześnie przeszkodą w aktywizacji kobiet na rynku pracy, jak również w dążeniu do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w pracy. Niemniej jednak problem ten nie jest uznawany za kluczowy w związkowej agendzie. Między innymi dlatego, że, jak wynika z badań, to kobiety w większości padają ofiarą molestowania seksualnego. Jest to problem jednak nie tylko o charakterze seksualnym: w miejscu pracy wiąże się z władzą i jej nadużyciem.

Jak wynika z doświadczeń związkowych z różnych państw, podstawą przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu jest aktywna działalność kobiet zrzeszonych w związku zawodowym. Aktywność kobiet kieruje uwagę na specyfikę kobiecego doświadczenia i dopuszcza je do głosu na forum związkowym. Zatem, aby problem molestowania seksualnego był dostrzegany i przede wszystkim dobrze zrozumiany, potrzebna jest działalność kobiecych komitetów, kół, grup wsparcia, grup podnoszenia świadomości, kobiecych konfe-



Wprowadzić kwestię kobiecą...

rencji czy innych mniej lub bardziej formalnych organizacji integrujących kobiety w obrębie związku zawodowego (Briskin 1993). Samoorganizacja umożliwia kobietom (jak również innym grupom, które wybrały taki model) pełnoprawną reprezentację jako oddzielna grupa lub jako „grupa społecznie opresjonowana” (Cockburn 1995). Kobiety wybierane czy mianowane w ten sposób mogą bezpośrednio przemawiać w imieniu swoich członkiń. Przykładem związku przykładającego dużą wagę do samoorganizacji członkiń (ale też przedstawicieli i przedstawicielek innych dotychczas wykluczanych grup społecznych) jest brytyjski związek UNISON powstały ze zrzeszenia związków COHSE, NALGO i NUPE w 1993 roku. Wprowadzenie równouprawnienia było jednym z podstawowych celów przy tworzeniu UNISON. Mechanizm osiągania równości opierał się na trzech zasadach: proporcjonalności, sprawiedliwej reprezentacji i samoorganizacji (Terry 1996).

Sprawa wspólna, a nie prywatna

Polityka samodzielnego organizowania się wypływa z przekonania, że problemy doświadczane przez kobiety w związkach zawodowych są efektem strukturalnej i ideologicznej dyskryminacji oraz że kobiety muszą organizować się kolektywnie, wzmacniając ów proces właśnie doświadczeniem płci – tak, aby sprowokować instytucjonalną zmianę. Pojęcie „kobiecego doświadczenia” nie oznacza przy tym doświadczenia „danego” kobietom z racji narodzin jako kobiety właśnie, ale raczej to, co przyswoiły sobie w procesie socjalizacji. **Coraz więcej związków zawodowych rozpoznaje specyficzny płciowy kontekst doświadczenia członków i członkiń związkowych. Widać to wyraźnie po zaangażowaniu związków w kampanie przeciwko przemocy wobec kobiet. O ile wcześniej dotyczyły one głównie sytuacji doświadczania molestowania ze strony przełożonych i współpracowników, o tyle dziś związki zawodowe interesują się zjawiskiem przemocy wobec kobiet całościowo, uznając, że kwestia przemocy (także przemocy domowej) jest sprawą wspólną, nie zaś prywatną.** Przykładem może być podręcznik brytyjskiej centrali związkowej TUC pt. Working women (wyd. 2005) skierowany do związkowych działaczy. Zawiera wskazówki, jak krok po kroku identyfikować, dokumentować oraz przeciwdziałać przemocy doświadczanej w pracy, mobbingowi i molestowaniu

Wprowadzić kwestię kobiecą...

seksualnemu, ale również jak wspierać ofiary przemocy domowej. Działacze i działaczki związkowe odnajdą tu dane dotyczące przemocy, propozycje działań na różnych szczeblach oraz propozycje dyskusji i warsztatów podnoszących świadomość.

Całościowe zainteresowanie problemem przemocy wobec kobiet wskazuje na istotną zmianę w polityce związkowej dotyczącej spraw kobiet. Zdaniem Briskin, przede wszystkim oznacza to uznanie i uprawomocnienie specyfiki doświadczenia różnicowanego przez płeć. Chodzi tu o dostrzeżenie, że doświadczenie kobiet w pracy i poza pracą jest nierozłączne (dzięki temu podejściu możliwe są koalicje między kobietami w związkach zawodowych i ruchem kobiecym). Dzięki samodzielnemu organizowaniu się kobiet w związkach decydenci związkowi zauważają, że tradycyjne podejście związkowe, akcentujące płace i benefity jako najważniejsze kwestie, nie jest do końca adekwatne do potrzeb kobiet. Kampania przeciw przemocy wobec kobiet jest ilustracją takiego nowego sposobu myślenia.

Przykładów działalności kobiet w związkach zawodowych w kwestii przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu dostarcza raport *Sexual harassment in the workplace in the European Union. Equality between women and men*, sporządzony dla Komisji Europejskiej w 1998 roku. Mimo upływu lat opisane metody działania we włoskich, hiszpańskich i francuskich związkach zawodowych nadal mogą inspirować.

Włochy: Mężczyźni przeciwko molestowaniu seksualnemu

Jednym z bardziej interesujących przykładów walki działaczek związkowych z molestowaniem seksualnym jest przypadek włoski. We włoskich związkach zawodowych od lat 90. trwają dyskusje na ten temat; przeprowadzane są również badania z podziałem na sektory i regiony, dzięki którym można poznać skalę problemu. Strategia działaczek włoskich w związku zawodowym Emilia-no polegała także, a może przede wszystkim, na zaangażowaniu mężczyzn w dyskusję skłaniającą ich do krytycznego spojrzenia na wzorce męskiej seksualności. Celem włoskich działaczek związkowych było przekonanie



Wprowadzić kwestię kobiecą...

działaczy i członków związku, by zmierzyli się z problemem, spojrzeli na molestowanie seksualne z innej perspektywy, nie klasyfikując go jako „zachowanie dewiacyjne”, lecz by poszukali możliwych źródeł problemu w codziennych męskich zachowaniach względem kobiet. Efektem tego była zmiana relacji między członkami i członkiniami związku: stały się one mniej „frywolne”, a w rezultacie – mniej powierzchowne.

Polityka przyjęta przez działaczki związkowe polegała w dużej mierze na budowaniu świadomości wśród działaczy i członków związkowych. Kobiety z włoskich związków zawodowych wprowadziły również „gorącą linię” w związkowych grupach kobiecych i w centrach pomocy molestowanym kobietom. Były również pionierkami we włączaniu kwestii molestowania do zapisów układów zbiorowych. We Włoszech dużą rolę odegrały również komitety ds. równouprawnienia, dzięki którym udało się wprowadzić „zaufanego doradcę” w przedsiębiorstwach lub na poziomie regionalnym. Podsumowując, można uznać, że włoskim działaczkom udało się przede wszystkim stworzyć odpowiedni klimat do działania, dyskusji i nagłaśniania problemu.

Hiszpania: Świadomość problemu to połowa sukcesu

Hiszpania również jest krajem, gdzie działaczki związkowe bardzo wcześnie rozpoczęły prace nad rozwiązywaniem problemu molestowania seksualnego w miejscu pracy. Pierwszy sondaż został przeprowadzony w 1987 roku przez Women’s Department of the Regional Union of the UGT z siedzibą w Madrycie. Kobięce komitety dwóch głównych hiszpańskich związków zawodowych (CC. OO. i UGT), świadome wagi problemu, starały się poszerzać wiedzę członków i członkiń związków poprzez publikacje i oświadczenia. **Pod wpływem komitetu kobiecego w związku CC.OO. w 1991 roku zorganizowano kongres pod hasłem „Związek zawodowy dla kobiet i dla mężczyzn”. Wielu liderów związkowych, którzy wzięli udział w kongresie, postanowiło działać na rzecz kwestii kobiecych, wprowadzając je do związkowej agendy, ale również włączając kategorię równouprawnienia do związkowego systemu wartości.** Dzięki decyzjom podjętym na kongresach w 1991 i 1993 roku udało się wprowadzić postawę równych szans oraz prawo do godności do sylabusów

Wprowadzić kwestię kobiecą...

(tj. ramowych rozkładów zajęć poszczególnych przedmiotów) używanych podczas warsztatów związkowych na temat kwestii prawnych, a także podczas warsztatów dla delegatów związkowych.

Francja: Najważniejsza jest edukacja

We Francji to związek CFDT najwcześniej zainteresował się problemem. W 1990 roku zlecił przeprowadzenie sondażu, by dowiedzieć się więcej na temat skali problemu oraz podjął prace nad propozycjami legislacyjnymi. Niemniej jednak, w wyniku wprowadzenia prawa dotyczącego molestowania seksualnego w 1992 roku, związki zawodowe we Francji mogą pomagać ofiarom jedynie na drodze prawnej, co skutecznie zniechęca wiele związków zawodowych do zajmowania się tą problematyką na szerszą skalę. Przedstawiciele CFDT chcieliby natomiast pracować również nad zapobieganiem zjawisku i nad procedurami negocjacyjnymi. **Celem związku jest zniesienie tabu ciążyącego nad tą problematyką, oddanie głosu osobom doświadczającym przemocy, organizowanie akcji w imieniu osób poszkodowanych, podnoszenie świadomości i szkolenie działaczy związkowych.** Jest to zatem działanie zdecydowanie wykraczające poza procedury prawne. Opublikowano broszurę dla działaczy związkowych, przewodnik, plakaty do powieszenia w związkowych siedzibach i ulotki dla pracowników, a także zainicjowano działalność dwóch centrów szkoleniowych dla działaczy związkowych i przedstawicieli przedsiębiorstw. W przypadku związku CGT ważny wpływ na kształt wytycznych dotyczących molestowania seksualnego miały kongresy z udziałem działaczek feministycznych, dzięki którym udało się sformułować zalecenie, by związek działał tam, gdzie kobieta tego potrzebuje. Zalecenia poparto zorganizowaniem warsztatów dotyczących molestowania, kursów dla zespołów negocjacyjnych w kwestii dyskryminacji ze względu na płeć, publikacją artykułów, jak również „pozytywnych historii” będących opisem działań podjętych przez lokalne oddziały związku i zakończonych sukcesem. Powołano również kobiecy komitet zajmujący się między innymi molestowaniem seksualnym; kwestie molestowania włączono także do standardowych szkoleń oferowanych delegatom związkowym różnych szczebli.



Wprowadzić kwestię kobiecą...

Związki zawodowe podchodzą do problemu molestowania seksualnego i przemocy w różny sposób: zlecając badania ilościowe na temat skali problemu, tworząc grupy wsparcia oraz „gorące linie” dla osób pokrzywdzonych, organizując warsztaty podnoszące świadomość i publikując teksty informacyjne. Wydaje się jednak, że najważniejszy wniosek płynący z zaprezentowanych doświadczeń dotyczy konieczności poważnego traktowania problemu i przekonania związkowych władz, że mimo iż molestowanie seksualne częściej dotyka kobiety, jest ono z pewnością problemem całego związku.

Julia Kubisa

*– socjolożka, doktorantka w Instytucie Socjologii UW,
współtwórczyni Fundacji MaMa*

Bibliografia:

Briskin L., McDermott P., Women challenging unions. Feminism, Democracy, Militancy, Toronto 1993.

Cockburn C., In the way of women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations, Hampshire 1991.

Messing K., Mergler D., „Unions and Occupational Health in Quebec”, [w:] Briskin L., McDermott P. (red.), Women challenging unions. Feminism, Democracy, Militancy, Toronto 1993.

Terry M., „Negotiating the Government of UNISON: Union Democracy in Theory and Practice”, British Journal of Industrial Relations, 1996.

Sexual harassment in the workplace in the European Union. Equality between women and men, European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs Manuscript, completed in 1998.

Working women. A TUC Education Workbook for all Trade Unionists, TUC 2005.

Piętnować sprawców, nie ofiary

Olga Borkowska

Brak wiedzy na temat zjawiska zarówno wśród pracownic i pracowników, a także pracodawczyń i pracodawców oraz wstyd, bezsilność i strach przed utratą pracy to główne przyczyny, dla których przypadki molestowania seksualnego nie są zgłaszane. Milczenie wokół molestowania seksualnego wiąże się również z brakiem wsparcia psychologicznego i prawnego dla osób doświadczających przemocy w miejscu pracy.

Nie ma chyba osoby, która mogłaby być zadowolona z tego, że pracodawca nadużywa swojej władzy poprzez wyżej niechciane zachowanie o charakterze seksualnym. Pracodawcy, którzy dopuszczają się molestowania seksualnego, zawsze próbują ukryć swój proceder. Gdy nagłaśniane są takie przypadki, wzbudzają oburzenie i krytykę. I jest to logiczne. Logika kończy się jednak w momencie, kiedy ofierze molestowania seksualnego w miejscu pracy trzeba pomóc: wysłuchać, wesprzeć w reakcji na przestępstwo, w egzekwowaniu swoich praw. Wówczas molestowanie seksualne staje się problemem ofiary, na nią spada odium. To ona musi się wstydić, a nie pracodawca. Czemu tak się dzieje?

Paragrafy są

Do 1 stycznia 2002 roku nie było w polskim prawie przepisów sankcjonujących różne formy dyskryminacji. (katalog najczęstszych form dyskryminacji obejmuje: płeć, rasę, religię, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wiek, przynależność związkową, orientację seksualną). Jednak w 2004 roku poszerzono pojęcie dyskryminacji ze względu na płeć o zjawisko molestowania seksualnego. Do 2004 roku pracodawca lub współpracownik dopuszczający się molestowania seksualnego był właściwie bezkarny. Obecne prawo jest, według oceny specjalistek i specjalistów, „przyjazne” osobie moles-



Piętnować sprawców, nie ofiary

towanej. Oznacza to, że osoba molestowana może szukać ochrony prawnej w sądzie, w oparciu o przepisy prawa pacy, cywilnego i karnego. Oznacza to także, że prawniczki i prawnicy, mając do czynienia z prawem pracy, orientują się w przepisach dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego. Zgodnie z informacjami zawartymi w kodeksie pracy, aby zachowanie mogło być uznane za molestowanie seksualne, musi spełniać następujące kryteria:

- musi być nieakceptowane przez pracownika/ pracownicę;
- musi mieć charakter seksualny (lub odnosić się do płci pracownika) i wyrażać się werbalnie (żarty, niestosowne uwagi), niewerbalnie (wiadomości, plakaty erotyczne), fizycznie (poklepywanie, różne nieakceptowane przez pracownicę próby fizycznego kontaktu).

Ułatwieniem dla osoby, z reguły kobiety, molestowanej seksualnie w miejscu pracy są przepisy stanowiące o tym, że:

- Konstytucja i prawo pracy, realizujące zasady konstytucyjne, nakładają na pracodawcę obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy (art. 33 Konstytucji, art.11 kodeksu pracy);

- ciężar dowodu (czyli konieczność udowodnienia, że dyskryminacja czy molestowanie seksualne miało miejsce) został przeniesiony na „stronę pozwaną w razie uprawdopodobnienia przez stronę pozywającą faktu dyskryminacji”¹. Oznacza to, że to pracodawca/ pracownik dopuszczający się molestowania seksualnego musi udowodnić w sądzie, że albo takie zachowanie nie miało miejsca, albo że pracodawca zrobił/ła wszystko, by miejsce pracy było miejscem wolnym od dyskryminacji;

- wprowadzone zostały sankcje za praktyki dyskryminacyjne;
- pracownicy są chronieni przed zwolnieniem z pracy, które stanowiłoby szykanę ze strony pracodawcy za złożenie sprawy do sądu;
- została zniesiona górna granica odszkodowania zasądzonego od praco-

1) Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy”, Warszawa 2005, s.1.

Piętnować sprawców, nie ofiary

dawcy.

Wygląda więc na to, że molestowana seksualnie pracownica lub pracownik może nie tylko korzystać z ochrony prawnej (sprawy prowadzone przez sąd pracy w obronie pracowników są z reguły wolne od opłat lub koszty są niewielkie), ale także z odszkodowania finansowego mogącego być zadośćuczynieniem za krzywdy moralne, stres, absencję w pracy bądź zwolnienie.

Przy tego rodzaju regulacjach prawnych może się wydawać, że pracownice są należycie chronione przed molestowaniem, a prawo skutecznie odstrasza i karze tego typu zachowania. A jak jest w istocie?

W raporcie Państwowej Inspekcji Pracy *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy* z 2005 roku czytamy: „(...) tak długi czas oczekiwania na prawne uregulowanie kwestii molestowania w miejscu pracy wynika z faktu, iż to materia niezwykle delikatna, trudno poddająca się obiektywnej weryfikacji – jak zawsze, gdy prawo wkracza w sferę dóbr osobistych człowieka.”²

Można odnieść wrażenie, że w powyższym stwierdzeniu wcale nie chodzi o „dobro osobiste człowieka”. Ta „delikatna materia” oznacza bowiem krzywdę wielu kobiet w miejscu pracy. A „obiektywna weryfikacja” zakłada, moim zdaniem, że subiektywne odczucia kobiety, która nie zgadza się na molestowanie seksualne i odczuwa z tego powodu upokorzenie, wstyd, osobistą tragedię, nie są jednak priorytetem.

Statystyki, choć skromne, także istnieją

Dane statystyczne dotyczące spraw o molestowanie seksualne w miejscu pracy są praktycznie nie dostępne. Nie można ich znaleźć na stronach internetowych Głównego Urzędu Statystycznego i Ministerstwa Sprawiedliwości. Z rozmów telefonicznych z pracownicami XI Wydziału Prawa Pracy Sądu Rejonowego w Warszawie oraz Rzecznikiem Sądu Okręgowego trudno jest dowiedzieć się cokolwiek na och temat. Podobnie wygląda sytuacja uzyskaniem informacji od przedstawicieli i przedstawicielek kilku związków zawodowych, do których

2) Ibidem.



Piętnować sprawców, nie ofiary

Fundacja Feminoteka wysłała prośby o pomoc w dotarciu do informacji, a także pytania, czy informują członkinie i członków swoich związków na temat prawa antydyskryminacyjnego, czy pomagają pracownikom molestowanym seksualnie (przypomnijmy, że za pracownicami ujął się związek zawodowy „Solidarność” w grodziskiej fabryce Frito Lay). Danuta Wojdat, - Pełnomocniczka Komisji Krajowej do spraw Kobiet NSZZ „Solidarność” – potwierdziła, że według jej wiedzy takie statystyki nie są prowadzone.

Czy to oznacza, że w Polsce nie istnieje zjawisko molestowania seksualnego? Nie bardzo. Z badania przeprowadzonego przez CBOS z 2007 roku wynika, że molestowanie seksualne w polskich firmach istnieje - „Ponad jedna piąta osób pracujących lub uczących się (22%) przyznaje, że w miejscu pracy lub na uczelni współpracownicy lub koledzy robią nieodpowiednie, naruszające godność uwagi i podtekście seksualnym, np. niestosownie żartują. **Ogółem około jednej piątej zatrudnionych pracuje w zakładach, gdzie zdarzają się przypadki werbalnego molestowania**” - czytamy w raporcie z badań. Co dwudziesty piąty respondent (4%), odpowiadający na to pytanie, twierdzi, że w jego zakładzie przełożony lub wykładowca wykonuje wobec podwładnych niestosowne gesty, niewłaściwie się zachowuje. Kobiety wiedzą o takich sytuacjach częściej niż mężczyźni. Tylko 2% pytanych przyznaje, że spotkało się w zakładzie pracy lub miejscu nauki z sytuacją, kiedy ktoś ze współpracowników lub kolegów otrzymał pracę, awansował lub uzyskał inną korzyść w zamian za utrzymywanie stosunków seksualnych z przełożonym lub wykładowcą. Autorzy raportu zwracają także uwagę na to, że „kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni padają ofiarą niechcianych zachowań o podłożu seksualnym. W raporcie zauważono także fakt, że najprawdopodobniej znacząca część przypadków molestowania seksualnego pozostała w badaniu nieujawniona. Gotowość do przyznania, że miało miejsce niewłaściwe zachowanie o charakterze seksualnym, uzależniona jest od predyspozycji psychicznych, a także od czynników kulturowych.

Raport Światowej Organizacji Pracy (ILO) pokazuje, że od 40 do 90% kobiet

3) Ibidem.

Piętnować sprawców, nie ofiary

doświadcza w ciągu swojego życia zawodowego molestowania seksualnego³. Z kolei raport Sekretarza Generalnego ONZ (UN)⁴ stwierdza, że w Europie jakiejś formy molestowania seksualnego w miejscu pracy doświadcza 40 do 50% kobiet, zaś badania przeprowadzone w rejonie Azji i Pacyfiku pokazują, że 30 do 40% kobiet doświadcza w pracy jakiejś formy nękania – werbalnego, fizycznego lub seksualnego. Cytowany już raport Światowej Organizacji Pracy podaje, że w 1993 roku ponad 50% kobiet uczestniczących w badaniu przeprowadzonym w Kanadzie doświadczyło jakiejś formy przemocy fizycznej lub seksualnej, z czego 18% wiązało się z fizycznym zranieniem.”⁵

W raporcie Państwowej Inspekcji Pracy z 2005 roku widnieje informacja o skargach dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu: „W 2004 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 94 sprawy, których przedmiotem była dyskryminacja w stosunkach pracy (...). Zarzut molestowania seksualnego podniesiono w ośmiu (!) skargach. 4 uznano za bezzasadne, co do dwóch wskazano sąd jako właściwy do ich rozpatrzenia, jednej nie można było zweryfikować z uwagi na zaszłą zmianę dyrektora – rzekomego sprawcę molestowania seksualnego, zaś jedna jest w toku.”⁶

Skargi dotyczące molestowania seksualnego to 8,5% wszystkich wniesionych skarg.

Największy jest wstyd i brak wiedzy

Oto główne przyczyny utrudniające osobom molestowanym korzystanie z prawa:

1. wstyd,
2. stereotypy związane z płcią,
3. brak edukacji/polityki równościowej w miejscach pracy,

4) Ibidem.

5) I. Stefańczyk, Raport przygotowany na zlecenie projektu Gender Index, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

6) Ibidem.



Piętnować sprawców, nie ofiary

4. brak dostępu do informacji/ pomocy prawnej/ pomocy psychologicznej.

Wstyd, stereotypy dotyczące płci, strach przed utratą pracy i niemożnością udowodnienia molestowania seksualnego w sądzie, brak umiejętności wyrażania sprzeciwu wobec osoby wyższej rangą to główne obszary trudności w domaganiu się swoich praw. Nadal kwestia molestowania seksualnego traktowana jest w społeczeństwie jako sfera „prywatna”, według zasady, że „jeśli się o czymś nie mówi, to tego nie ma”. Istnienie stereotypów dotyczących płci powoduje, że ciągle bardzo powszechny jest sposób myślenia o kobiecie molestowanej jako o osobie, która „była wyzywająca”, „sama tego chciała, a teraz się mści”. Sprzyja to wykorzystywaniu przez pracodawcę zależności władzy, bezkarności ludzi pokroju Stanisława Łyżwińskiego (byłego posła Samoobrony), Czesława Małkowskiego (prezydenta Olsztyna) czy księdza Bronisława Rosiaka z Karanu. Ten ostatni, mimo iż oskarżony został o molestowanie seksualne pracownic, nadal organizuje ogólnopolskie konferencje przeciwko przemocy pod patronatem Prezydent Warszawy Hanny Gronkiewicz-Waltz.

Stereotypowe myślenie stawia kobietę w sytuacji opresji, skazuje ją na ostracyzm społeczny, wstyd i poczucie winy. To kobieta, pomimo tego, że została upokorzona, musi dodatkowo mierzyć się z własnym wstydem i społecznym wykluczeniem (casusy Anety Krawczyk, pracownic olsztyńskiego magistratu, pracownic grodziskiej fabryki Frito Lay). Z tego powodu osoby poszkodowane starają się dochodzić swoich praw samodzielnie (czy raczej samotnie), najczęściej decydując się na zmianę pracy. Ale i to nie jest proste. Najczęściej pracodawcy nie chcą wystawić dobrego świadectwa pracy, a nawet jeśli to zrobią, kolejny pracodawca niezbyt przychylnie patrzy na potencjalną podwładną, jeśli ona właśnie oddała sprawę do sądu. O ile w ogóle stan jej zdrowia umożliwi jej podjęcie pracy.

Dopóki społeczne postrzeganie dyskryminacji kobiet nie zmieni się, dopóki bagatelizowane będą zachowania i żarty o tematyce seksualnej w stosunkach władzy, (tłumaczone jako „komplementy”, „flirt”, „żart”), dwuznaczne hasła reklamowe (vide billboardy wiszące teraz w Warszawie⁷ z wizerunkiem nagiej

7) Luty 2008.

Piętnować sprawców, nie ofiary

kobiety i napisem „gładź, gładź, gładź”, na które zareagowali warszawscy anarchiści), dopóty ofiary molestowania seksualnego w miejscu pracy nie będą mogły liczyć na empatię. Jest to sytuacja analogiczna do problemu przemocy domowej: kobieta występuje w roli podwójnej ofiary, nie tylko przemocy, ale i sposobu postrzegania jej przez społeczeństwo.

Kolejną kwestią jest trudność w udowodnieniu, że osoba molestowana wyraziła swój sprzeciw. Bo czy sprzeciw niewerbalny można uznać za sprzeciw? Jak rozstrzygnąć sytuację, w której osoba molestowana nie wyrażała sprzeciwu z powodu strachu przed utratą pracy, nękaniami? Czy nieumiejętność zareagowania wprost, maskowanie upokorzenia śmiechem (często spotykana reakcja w sytuacji stresu), milczeniem ma oznaczać, że osoba nie jest molestowana seksualnie?

Mimo wszystko sądzę, że jest to molestowanie seksualne. Natomiast ocena sprawy przychylna dla osoby molestowanej w dużej mierze zależy od edukacji równościowej i wrażliwości przedstawicieli prawa. Od umiejętności empatycznej reakcji na takie nienamagalne dowody, jak upokorzenie, stres, lęk, wstyd.

To, czego brakuje, to edukacja równościowa zarówno pracodawców, jak i pracowników. Prawo antydyskryminacyjne jest „przyjazne”, ale problemem jest brak implementacji przepisów prawnych. Powinny być odpowiednie regulacje i przepisy w regulaminie pracy, znane pracownikom, żeby wiedzieli jak w takich sytuacjach się zachowywać, gdzie szukać pomocy. Tego typu regulacje byłyby informacją, że pracodawcy zależy, by jego/ jej pracownicy znali swoje prawa i czuli się bezpiecznie w miejscu pracy.

Milczenie wokół molestowania seksualnego wiąże się również z brakiem wsparcia psychologicznego i prawnego dla ofiar. Szukając w Internecie informacji o grupach wsparcia dla ofiar molestowania seksualnego w pracy nie natrafiłam na żadną informację na ten temat. Nadal dostęp do informacji prawnej jest trudny, zwłaszcza dla osób mieszkających na wsiach i w małych miastach, pomimo tego, że są osoby, które pomagają kobietom molestowanym



Piętnować sprawców, nie ofiary

seksualnie w pracy (mecenas Andrzej Rogoyski, Katarzyna Kądziała).

Co robić w sytuacji molestowania seksualnego?

Co można zrobić, jeśli doświadczymy molestowania seksualnego w miejscu pracy:

1. Zachowaj wszystkie możliwe dowody świadczące o tym, że pracodawca czy też współpracownicy dopuszczali się molestowania seksualnego. Mogą to być wszelkie wydruki obraźliwych wiadomości elektronicznych, nagrania magnetofonowe czy też «miłosne liściki».

2. Prowadź dziennik molestowania seksualnego. Załóż do tego celu specjalny zeszyt i notuj każde nieakceptowane przez ciebie zachowanie, naruszające twoją godność. Pracodawca prawdopodobnie będzie starał się przed sądem zbagatelizować całą sytuację. Tak więc im więcej dowodów przedstawimy, tym skuteczniejsze będzie odpieranie argumentów drugiej strony.

3. Rozmawiaj z innymi osobami w pracy. Prawdopodobnie nie jesteś jedyną osobą, która spotyka się z molestowaniem seksualnym ze strony danego sprawcy.

4. Przeczytaj broszury, ulotki i inne materiały wydane na temat molestowania seksualnego. Mogą ci one pomóc zdobyć więcej informacji, a zwłaszcza pomóc w podjęciu decyzji w jaki sposób możesz sobie poradzić z problemem.

5. Napisz oficjalną skargę. W przypadku, gdy metody nieformalne - takie jak przedstawione wyżej - nie przerwą molestowania seksualnego wobec ciebie, złóż oficjalne zażalenie na piśmie. Zachowaj także kopię skargi, którą złożyłaś w tej sprawie u pracodawcy. To bardzo ważne dowody, które mogą zaważyć o powodzeniu sprawy.

6. Spróbuj przekonać współpracowników do zeznawania. To jeden z najskuteczniejszych środków dowodowych. Świadcami w twojej sprawie mogą być

Piętnować sprawców, nie ofiary

koledzy lub koleżanki z zakładu pracy, przyjaciele lub znajomi, psycholog, u którego byłeś ze swoim problemem. Choć przekonanie współpracowników do zeznawania przeciwko szefowi może być trudne, to jednak warto spróbować ich pozyskać. Ich zeznania mogą mieć kluczowe znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

7. Jeśli jesteś na to gotowa, możesz nazwać czyjeś naganne zachowanie. „To co proponujesz prawdopodobnie można traktować jako molestowanie seksualne“. Albo: „Przestań się tak zachowywać! Już po raz trzeci położyłeś rękę na moim ramieniu. Nie lubię tego i nie życzę sobie żebyś tak więcej robił!“

8. Jeśli nie czujesz się na siłach samotnie prowadzić swoją walkę w sądzie, zwróć się do organizacji związków zawodowych działających w zakładzie pracy. Masz prawo do tego, aby przedstawiciel związku reprezentował cię w sądzie. Przedstaw sprawę molestowania odpowiedniej osobie, która zajmuje się tego typu problemami w miejscu pracy.

Związki zawodowe przeważnie zatrudniają prawników, którzy w kompetentny sposób potrafią doradzić w sprawach z zakresu prawa pracy. Możesz skontaktować się z organizacją działającą na rzecz praw kobiet z twojej miejscowości lub z tzw. kliniką prawa, w której działają studenci prawa. Pomogą oni w napisaniu pozwu lub doradzą jak w inny sposób dochodzić swoich praw. Masz pełne prawo do zasięgnięcia informacji w Państwowej Inspekcji Pracy. Pracujący tam urzędnicy nie tylko udzielają porad prawnych z zakresu prawa pracy, ale jeśli uznają twój wniosek za uzasadniony, mogą przeprowadzić kontrolę w zakładzie pracy, w którym doszło do naruszenia praw pracowniczych. Jeśli kontrola wykaże nieprawidłowości, to protokół pokontrolny może być także ważnym dowodem w sądzie.”⁸

8) Na podstawie: ; K. Śmiszek, Molestowanie seksualne w miejscu pracy, artykuł ze strony projektu „Gender Index”, www.genderindex.pl „Women’s International Network”, 1997, tł. A. Markowska.



Piętnować sprawców, nie ofiary

Pomimo wyżej wymienionych trudności może jednak już najwyższy czas, by kobiety, które są ofiarami molestowania seksualnego, wzięły sprawy w swoje ręce? Może już czas, by było więcej odważnych wystąpień, jak to Anety Krawczyk i pracownic Karanu w grudniu 2007 roku na konferencji „Niemoralne propozycje. Mobbing i molestowanie seksualne w miejscu pracy”? Coraz większa liczba artykułów i reportaży opisujących procedery molestowania seksualnego w miejscu pracy⁹ również sprzyja odważniejszemu mówieniu o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy. Być może niedługo, dzięki odwadze molestowanych kobiet, nagłaśnianiu tego typu przypadków przez media i wsparciu ze strony np. związków zawodowych (Danuta Wojdat i NSZZ „Solidarność” w obronie molestowanych pracownic w grodzkiej fabryce Frito Lay, porozumienie europejskich związków zawodowych w kwestii zwalczania przemocy w miejscu pracy), głosem, którego będzie słuchać społeczeństwo, będzie głos pracownic, a nie pracodawców, bezczelnie i niewiarygodnie tłumaczących przypadki molestowania seksualnego na przykład „nadmierną aktywnością służbowo-erotyczną wobec jednej z pracownic”¹⁰. Czyba nie ma takiej kategorii w kodeksie pracy?!

9) M.in. artykuły: *Tylko spróbuj* Lidii Ostałowskiej w „Wysokich Obcasach”; *Wyszła w wiadomej sprawie* Tomasza Kwaśniewskiego w „Dużym Formacie”; reportaż Marcina Kąckiego o pracy za seks w Samoobronie.

10) T. Kwaśniewski, *Wyszła w wiadomej sprawie*, „Gazeta Wyborcza”: „Duży Format”, 05. 02. 2008.



Państwowa Inspekcja Pracy – pomoc pierwszego kontaktu

Z panem Piotrem Wojciechowskim, wicedyrektorem Głównego Inspektoratu Pracy, rozmawia Sylwia Chutnik

W czym może pomóc zwykłej osobie Państwowa Inspekcja Pracy?

Państwowa Inspekcja Pracy to urząd do spraw kontroli i nadzoru nad stosunkami pracy w Polsce. Urzędnicy zatrudnieni w tej placówce mają za zadanie kontrolować wszystko to, co dzieje się między pracodawcą/czynią a pracownikiem/cą. Podstawą kontroli jest prawo pracy. Jeśli jest ono łamane, na przykład poprzez bezprawne zwolnienia, narzucane nadliczbowe godziny czy różne formy dyskryminacji – wtedy **poszkodowana osoba może zwrócić się do inspektora pracy o pomoc**. Nasz urząd zajmuje się tą sferą ochrony nad stosunkami pracy, nie jest natomiast organem „przejściowym”: cośś między sądem pracy a prokuraturą. Te pierwsze zajmują się rozstrzyganiem sporów między pracodawcą a pracownikiem w sposób wiążący. Takim sporem może być na przykład niewypłacanie pensji czy nieudzielony urlop. Prokuratura natomiast jest takim urzędem, który zajmuje się sprawą w przypadku podejrzenia o popełnienie przestępstwa, na przykład ciężkiego naruszenia praw pracowniczych. Mobbing i molestowanie seksualne w miejscu pracy zalicza się właśnie do tego typu kategorii. Trzeba pamiętać o tym, że sąd pracy i prokuratura to jakby dwie gałęzie dochodzenia swoich praw.

Państwowa Inspekcja Pracy może być pierwszym organem, do którego zgłasza się pokrzywdzona/y. Pomaga on ukierunkować dalszy etap działań i pomóc we wkroczeniu na drogę prawną. W niektórych przypadkach PIP może bezpośrednio zawiadomić prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.



Pomoc pierwszego kontaktu

Oprócz wymienionych przeze mnie dróg są oczywiście różnego rodzaju organizacje pozarządowe, które również udzielają pomocy.

Jak ta pomoc wygląda w praktyce?

Osoba poszkodowana może się zgłosić do Okręgowego Inspektoratu Pracy. Tych placówek jest szesnaście – jedna w każdym polskim województwie. Mamy również filie w mniejszych miastach, dlatego warto zadzwonić i zapytać się o adres najbliższy swojego miejsca zamieszkania. Nie trzeba od razu przychodzić osobiście - można zadzwonić, wysłać maila, tradycyjną pocztą lub po prostu przyjść. Wszystkie dane kontaktowe są na naszej stronie internetowej. Inspektorzy pracy przyjmują w godzinach urzędowania jako inspektorzy dyżurni. Można tam zgłosić się w każdej chwili, z ulicy, i po prostu opisać swój problem. **Każdy inspektor ma obowiązek zweryfikowania informacji podanych przez nas w skardze.**

Inspektorzy urzędują w pokojach, a nie na przykład przy okienkach. Jest to ważna dla zapewnienia poczucia bezpieczeństwa. Panuje tam atmosfera zrozumienia i pewnego rodzaju intymności. Stąd nie jest to miejsce podobne do, na przykład, urzędu pracy, gdzie swoją historię opowiadamy przy innych osobach czekających w kolejce. To ważne, szczególnie dla ofiar przemocy.

Czy poszkodowany/a może liczyć na kontakt z urzędnikiem odpowiednio przeszkolonym w zakresie postępowania z osobą dotkniętą przemocą?

Niestety, nie mamy odpowiednich środków do specjalistycznego zajęcia się osobą doświadczającą przemocy. Z moich danych wynika, że większość osób, które doświadczyły przemocy w miejscu pracy (w tym mobbingu czy przemocy seksualnej), kieruje swoje pierwsze kroki przede wszystkim do gabinetów psychologicznych. Tak więc nie są to osoby, które zajmą się problemem od strony prawnej. Dzieje się tak między innymi dlatego, że ludzie nie są w stanie dobrze zidentyfikować tych problemów. Dzieje im się krzywda, często na poziomie

Pomoc pierwszego kontaktu

psychologicznym, emocjonalnym i nie wiedzą dokładnie, co to jest. Idą więc do psychologa i tam szukają rady i pomocy. Problem wynika z małej wiedzy dotyczącej samej definicji przemocy. Czy szef, który powoli uzależnia i wykorzystuje hierarchię w miejscu pracy przez propozycje natury erotycznej, molestuje czy jeszcze nie? Ta granica jest cienka, dla wielu osób niezauważalna. Stąd próbujemy najpierw zadać sobie pytanie: czy to ze mną jest coś nie tak, dlaczego odbieram pewne sytuacje negatywnie? Nie mamy często świadomości, że postępowanie szefa kwalifikuje się jako przestępstwo.

Dlatego tak wiele jest do zrobienia w kwestii edukacji pracowników na temat mobbingu, przemocy i negatywnych zachowań z wykorzystaniem zależności w pracy.

Ważne jest to, że urzędnik Inspektoratu Pracy może, nawet w czasie trwających czynności kontrolnych, wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o zaprzestanie stosowania pewnych praktyk. Natomiast w czasie tych czynności sprawdzających nasz urzędnik po prostu nie jest w stanie stwierdzić, czy rzeczywiście doszło do molestowania czy mobbingu. Wynika to z tego, że nie jest on od tego, aby wydawać wyroki: od tego jest sąd. **Pracownik Inspektoratu Pracy może jedynie zwrócić uwagę na negatywne mechanizmy, wystosować wniosek o wyeliminowanie pewnych zachowań z miejsca pracy.**

Czy trzeba się specjalnie przygotować do pierwszej wizyty w Okręgowym Inspektoracie Pracy?

Z racji tego, że pewien rodzaj łamania prawa jak mobbing czy molestowanie jest „miękkim” łamaniem, to znaczy trudnym do udowodnienia, wieloznacznym i o małej ilości „twardych” dowodów, warto jest mieć ze sobą możliwie jak najwięcej dokumentów. Mogą to być dowody w postaci świadka czy świadków (współpracowników, rodziny), nagrane rozmowy czy korespondencje. W przypadku podejrzenia o molestowanie w urzędzie w Olsztynie, o którym dowiedzieliśmy się niedawno, dokumentem stały się zapisy SMS-ów wysyłanych przez szefa do pracownic.



Pomoc pierwszego kontaktu

Należy pamiętać, że inspektor pracy to nie prokurator. **Nie można więc oczekiwać, że po wizycie w Inspektoracie dostaniemy oskarżenie dla osoby stosującej wobec nas przemoc.** Jednak im więcej dowodów, tym łatwiej i szybciej może dojść do stwierdzenia podejrzenia popełnienia przestępstwa.

Jakie są kompetencje Inspektoratu Pracy?

Możemy złożyć wniosek do pracodawcy ze wskazaniem złych praktyk i prośba o ich niestosowanie. Takie „pogrożenie palcem”, tylko tyle. Nie możemy aresztować osoby podejrzanej i nie stwierdzimy jednoznacznie, że jest winna.

Natomiast, **jeśli dowody i efekt kontroli w miejscu pracy są jednoznaczne, to urzędnik ma prawo wystosować do prokuratury pismo o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.** Wtedy prokurator, na podstawie tego wniosku, wszczyna postępowanie wyjaśniające. Różni się to o tyle od zgłoszenia osoby poszkodowanej, że stoi za nim efekt zapoznania się z dowodami sprawy.

Relacje pracy są bardzo trudne, szczególnie jeśli chodzi o sytuacje, gdzie trudno jest zebrać dowody. Kiedy pracodawca nie zapłaci pensji lub nie da nam przysługującego urlopu, to sytuacja jest jasna. **W momencie propozycji seksualnych czy poniżania osoba poszkodowana musi udowodnić, że takie sytuacje miały miejsce.** Wchodzimy więc w bardzo trudną sferę emocji, relacji międzyludzkich. Inspektorat Pracy może przede wszystkim naprowadzić poszkodowaną na jasne zdefiniowanie tego, co jej się przytrafiło. Może również wykonać niejako za nią ten pierwszy, prawny, krok: wystosować pismo o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Jest to ważne w sytuacjach, gdzie osoba waha się, czy warto iść do sądu pracy czy prokuratury.

W jaki sposób Inspektorat zajmuje się sprawami do niego zgłaszanymi?

Jak już powiedzieliśmy wcześniej: kontaktujemy się z Okręgowym Inspektoratem, przedstawiając mu swój problem. Staramy się dołączyć do naszej opowieści możliwie jak najwięcej dowodów. Urzędnik dyżurujący przekazuje

Pomoc pierwszego kontaktu

sprawę do osoby, która wybiera się na inspekcję do miejsca pracy. Od tej wizyty zależy wiele. Jeśli sprawa jest rażąca i oczywista, to inspektor zazwyczaj decyduje się na skierowanie pisma do prokuratury. Sprawa jest monitorowana i osoba ze strony Inspektoratu ma wiedzę o jej wynikach. Przekazywana jest ona bezpośrednio od prokuratury bądź sądu pracy. Jeśli prokuratura umorzy śledztwo, wówczas inspektorat może poskarżyć się w imieniu pokrzywdzonego na taką decyzję i wystosować zażalenie.

Czy Państwowa Inspekcja Pracy edukuje pracodawców i pracowników?

Tak, przy okazji różnego rodzaju kampanii. Jakiś czas temu prowadziliśmy akcję dotyczącą redukcji stresu w miejscu pracy. Był tam dział dotyczący mobbingu i innych przemocowych działań. Kwestie dyskryminacji w pracy są stosunkowo nowe – wiedza o nich jest jeszcze niewystarczająca. Sami urzędnicy dbają o to, aby być kompetentni i służyć wyczerpującą wiedzą dla petentów. Mamy własny ośrodek szkoleniowy we Wrocławiu, gdzie prowadzone są szkolenia na temat przemocy i jej definiowania oraz kwestii dyskryminacji. Są to pojęcia, które budzą jeszcze prawne wątpliwości. Do tej pory Państwowa Inspekcja Pracy zajmowała się głównie tymi „twardymi” problemami: higieny, łamania warunków umowy i tym podobnych. Te „miękkie” problemy, trudne do udowodnienia, czyli kwestie związane z mobbingiem czy przemocą, są nadal nowością.

Jeśli nawet urzędnik nie będzie w stanie jednoznacznie pomóc poszkodowanej osobie, to zawsze skieruje ją do kogoś, kto będzie mógł pomóc i pomoże w zdefiniowaniu problemu.

W czasie czynności kontrolnych rozdajemy również broszury i ulotki, tym samym edukując osoby zatrudnione w danym miejscu o problematyce prawnej i pewnych zjawiskach.

Dlaczego tak wiele osób skarży się na działania Inspektoratów i nazywa je „nieskutecznymi”?



Pomoc pierwszego kontaktu

Trudne pytanie. Szczególnie dla mnie, ponieważ pracuję w tak zwanej „centrali”. Na pewno nigdy nie jest tak, że ignorujemy zgłoszenia poszkodowanych. Nie odradzamy również dalszych kroków prawnych – jeśli ktoś spotkał się z taką sytuacją, to musiał trafić na niedostatecznie kompetentną osobę. Wiem natomiast, że liczba spraw zgłoszonych jest zbliżona do liczby spraw rozpatrzonych. Nie jest więc tak, że zgłoszone sprawy „giną” w naszym urzędzie. Mało tego, one są na bieżąco rozwiązywane. Pracujemy od 8.00 do 18.00 i spraw jest naprawdę sporo. Nie sądzę również, że punktów konsultacyjnych jest zbyt mało. Jesteśmy do dyspozycji w całym kraju.

Być może problem wynika z braku wiedzy o tym, jakie są kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy.

Czy pokrzywdzonymi w sprawach związanych z mobbingiem bądź przemocą są tylko kobiety?

Oczywiście, że nie. Niestety, pokutujący w Polsce stereotyp macho uniemożliwia mężczyznom przyznanie się do tego, że znaleźli się w pozycji ofiary. Właściwie zgłoszeń do Inspektoratu w tych sprawach od panów nie ma. Co nie znaczy, że zjawisko przemocy ich nie dotyczy. Osobiście znam przypadek młodego męża, który miał na utrzymaniu żonę w ciąży. W pracy jego szefowa stosowała wobec niego przemoc psychiczną, składając mu propozycje o podłożu seksualnym. Mężczyzna, bojąc się utraty pracy, nie wytrzymał tej sytuacji. Popułnił samobójstwo. To pokazuje, jak wiele złego jest w braku świadomości problemu i strachu przed uzewnętrznieniem go. Relacje przemocy w miejscu pracy niszczą zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Niestety, ci ostatni o wiele rzadziej przyznają się do tego, że padli ofiarą czy molestowania. Być może kobiety mają większą łatwość mówienia o sferze emocjonalnej, powiedzenia o tym, co im się wydarzyło.

Dlaczego warto zgłaszać się do Państwowej Inspekcji Pracy?

Przede wszystkim możemy pomóc w świadomości prawnej: pomóc nazwać to, co nam się zdarzyło i doradzić dalsze postępowanie. To również

Pomoc pierwszego kontaktu

możliwość diagnozy naszej sytuacji, zarówno w zakresie prawnym, jak i, nazwijmy to, życiowym. Takie pojęcia, jak mobbing, dyskryminacja, przemoc są nadal używane dość intuicyjnie; warto je zweryfikować z pomocą naszych urzędników.

Inspektor pracy może być więc takim „lekarzem pierwszego kontaktu”.



Grzeczne dziewczynki mówią: dość. O tzw. „seks-aferze” w Samoobronie

Agnieszka Mrozik

Od chwili, gdy „Gazeta Wyborcza” opublikowała (5 grudnia 2006) wstrząsającą „spowiedź” Anety Krawczyk – byłej radnej do sejmiku łódzkiego, byłej szefowej biura posła Samoobrony Stanisława Łyżwińskiego – dotyczącą molestowania jej w latach 2001-2006 przez bezpośredniego przełożonego (Łyżwiński), a także przez szefa partii Andrzeja Leppera, mija właśnie rok.

Rok cierpienia i upokorzenia dla Anety Krawczyk, odsądzonej od czci i wiary przez byłe już koleżanki i kolegów z partii, polityków innych frakcji, dziennikarzy oraz co bardziej skorych do ferowania wyroków rodaków. Rok cynicznej gry ze strony Samoobrony przez pewien czas zbijającej na całej sprawie polityczny kapitał. Rok prokuratorskiego śledztwa, które zaledwie kilka tygodni temu doprowadziło do postawienia zarzutów Łyżwińskiemu i Lepperowi¹. Rok wreszcie dziennikarskich „rewelacji” na temat „polskiej afery rozporkowej”, „seks-skandalu”, „seks-afery IV Rzeczypospolitej” i tak dalej w tym samym tonie.

Co do jednej kwestii umówmy się na samym początku: mimo iż moje sympatie i antypatie nie raz i nie dwa wyjdą na jaw w niniejszym tekście, nie za-

1) 23 sierpnia 2007 roku Sejm uchylił immunitet Łyżwińskiemu i wyraził zgodę na jego tymczasowe aresztowanie. Tego dnia Łyżwiński został zatrzymany w gdańskim szpitalu, w którym w tym czasie przebywał. Z kolei Andrzejowi Lepperowi łódzka prokuratura postawiła 8 listopada 2007 roku dwa zarzuty: „wykorzystywanie seksualne Anety Krawczyk i doprowadzenie do obcowania płciowego działaczki młodzieżówki Samoobrony”. Po kilkugodzinnym przesłuchaniu i wpłaceniu 50 tys. zł poręczenia Lepper opuścił prokuraturę.

Grzeczne dziewczynki mówią dość

mierzam opowiadać się w nim po żadnej ze stron „konfliktu” Krawczyk vs Samoobrona ani tym bardziej ferować wyroki w tej sprawie. Od tego są sądy wszystkich możliwych instancji. Zamiast zatem dociekać, jak było naprawdę, zastanawiać się nad winą Łyżwińskiego/ Leppera i innych wymienianych w śledztwie działaczy Samoobrony, a także dywagować nad karą, która powinna ich spotkać, dokonam krótkiej analizy treści dziennikarskich relacji oraz politycznych komentarzy na interesujący nas temat: relacji/ komentarzy dotyczących (w zasadzie) molestowania seksualnego, które jednak, jeśli się bliżej przyjrzeć, za sprawą sposobu prowadzenia narracji, doboru cytatów, strategii retorycznych itp. okazywały się wielokrotnie opowieściami o seksie i władzy – odwiecznych ludzkich namiętnościach występujących w niemoralnym wprawdzie, ale jakże podniecającym (sic!) duecie. Najciekawsze, a zarazem najsmutniejsze jest bowiem to, w jaki sposób historia, która miała wstrząsnąć polską opinią publiczną i doprowadzić do zmiany standardów politycznych, okazała się w dużej mierze wyłącznie pożywką dla bulwarowej prasy, przedmiotem plotek i bukmacherskich zakładów (m.in. o to, kto jest ojcem najmłodszego dziecka Anety Krawczyk). Warto się zastanowić, jak do tego doszło i kto ponosi odpowiedzialność za ten stan rzeczy.

„Polska Monica Lewinsky”

Zwróćmy uwagę na pierwszą prawidłowość: niezależnie od tego, czy przedmiotem dziennikarskiej relacji jest „biurowy romans” wpływowego polityka (przełożonego) z jego podwładną – sekretarką/ asystentką/ tłumaczką itd. (przy czym zdecydowanie częściej mamy do czynienia z okolicznościami, w których przełożony to mężczyzna, zaś podwładny to osoba płci żeńskiej), czy też sytuacja, w której dochodzi do wykorzystania stosunku władzy w celu zapewnienia sobie „korzyści natury seksualnej” (to, „z grubsza”, definicja molestowania seksualnego), krzykliwe nagłówki informują nas o pierwszej, drugiej, kolejnej „seks-aferze”, „seks-skandalu”, „aferze rozporkowej” itd. **Dla skrótu i wygody media posługują się gotowymi etykietkami, słowami-wytrychami, sloganami, które z pewnością dobrze sprzedają opowieści (zwiększają nakład, oglądalność itd.), ale często fałszują rzeczywistość, nie mówiąc o krzywdzie wyrządzanej bohaterom i bohaterkom dziennikarskich relacji.**



Grzeczne dziewczynki mówią dość

Brak bowiem rozróżnienia na sytuację, w której seks jest wymuszony stosunkiem władzy, a tę, w której seks jest dobrowolny, sprawia, że (w odbiorze) zaciera się granica między seksem-przyjemnością a przemocą.

Relacjonując historię Anety Krawczyk, dziennikarze dość rzadko posługiwali się (i nadal posługują, jako że sprawa nie została zamknięta) definicją molestowania seksualnego, które jest – podkreślmy – formą przemocy wobec drugiego człowieka: przemocy czynnej, werbalnej bądź pozawerbalnej, a więc polegającej na tworzeniu warunków pracy nieprzyjaznych dla drugiego człowieka, jak mówi polski Kodeks Pracy, znowelizowany na podstawie ustawy z 14 listopada 2003 roku. O wiele chętniej pisali natomiast o „seksie w pracy”, sugerując tym samym jego dobrowolny charakter i płynącą z niego przyjemność (scena namiętnego seksu w biurze należy wszak do głównego repertuaru heteroseksualnej pornografii), bądź po prostu o „pracy za seks” (w ramach tego scenariusza kobiecie przypada rola osoby świadczącej usługi seksualne w zamian za wynagrodzenie, a więc prostytutki). W zależności od tego, na którą dziennikarską wersję się zdecydujemy, historię Anety Krawczyk czytać będziemy nie jako historię ofiary molestowania przez człowieka wpływowego, człowieka u władzy, ale jako historię „kobiety sprzedajnej” (według posłanki Renaty Beger, Aneta Krawczyk, zgadzając się na seks w zamian za pracę w biurze Łyżwińskiego za 1200 zł miesięcznie, „bardzo nisko się wyceniła”) bądź historię „polskiej Moniki Lewinsky” – kobiety, która swymi opowieściami o romansie z prezydentem Billem Clintonem w latach 1995-1996 doprowadziła do zainicjowania procesu impeachmentu wobec głowy najpotężniejszego państwa świata (przypomnijmy, że zdaniem Andrzeja Leppera sprawa Krawczyk-Łyżwiński to „kłótnia kochanków”, „nieszcześnieśliwy romans”, którego sedno tkwi w „nieodwzajemnionej miłości”).

Analogia Krawczyk-Lewinsky, rozbudowywana przez dziennikarzy, polityków i obywateli, uruchamia mechanizm łączenia „seksu” i „władzy” w niemoralny, acz seksowny duet, jak napisał (a właściwie przetłumaczył za niemieckim „Süddeutsche Zeitung”) tygodnik „Forum” (nr 50, 2006), cytując przy okazji „nieśmiertelne” zdanie Henry’ego Kissingera: „Władza to najpotężniejszy afro-

Grzeczne dziewczynki mówią dość

dyżak”. Łącząc dwie tak bardzo różne sprawy – różne nie tylko ze względu na „format” polityków (Clinton vs Łyżwiński/ Lepper), polityczny oraz społeczny kontekst obu „afery”, a przede wszystkim charakter relacji łączących przełożonych z ich podwładnymi – komentatorzy przykrawają historie, których elementami składowymi są władza i seks, do jednego wzorca: bez zbędnych dopowiedzeń i rozróżnień na seks-przyjemność (biurowy romans, flirt) i przemoc (molestowanie).

Zwróćmy uwagę na kokieterijne wypowiedzi wielu posłanek Samoobrony, które z „żalem” notowały, że one molestowania nigdy nie doświadczyły, a przecież także są kobietami i jako kobietom również coś od życia im się należy (Genowefa Wiśniowska, Danuta Hojarska); zupełnie jakby molestowanie było formą adorowania kobiet przez mężczyzn, grą o erotycznym podtekście itd. Nawet poseł Ryszard Kalisz, komentując sprawę Krawczyk-Łyżwiński/ Lepper, nie omieszczał przywołać nazwiska Moniki Lewinsky: mówiąc, że polska afera jest „dużo gorsza” niż skandal amerykański, nie wyjaśnił wprawdzie, na czym owa różnica polega, jednak posłużywszy się nazwiskiem Lewinsky jako pewnym hasłem wywoławczym, bardziej lub mniej świadomie przyczynił się do utożsamienia obu historii, ich splecenia i wplecenia w schemat nieśmiertelnej opowieści o zawiedzionej miłości, zdradzie i zemście.

Dalila i Samson

Nazwisko Moniki Lewinsky, przywołane jako kontekst dla sprawy Krawczyk-Łyżwiński/ Lepper, uruchamia jednak również inne – poza frywolnymi, romanсовymi – skojarzenia. Otóż na jednym z etapów medialnego „szaleństwa” na punkcie tzw. Monicagate w Stanach Zjednoczonych pojawiły się doniesienia, że Monica Lewinsky była „osobą inspirowaną” przez k o g o ś, osobą „podstawioną” przez tajemniczych o n y c h, którzy uknuli „żenującą seks-afery”, byle tylko zdyskredytować w oczach opinii publicznej świeżo wybranego na drugą kadencję prezydenta Clintona. „Oni” nie byli zresztą tak bardzo tajemniczy, jak mogłoby się wydawać na pierwszy rzut oka. Wręcz przeciwnie, dla otoczenia prezydenta było „oczywiste”, że za „afery rozporkową” stali Republikanie, sympatyzujący z którymi prokurator Kenneth Starr wykorzystał



Grzeczne dziewczynki mówią dość

całą sprawę do wszczęcia przeciwko Clintonowi procedury impeachmentu, oskarżając go m.in. o próbę tuszowania sprawy o molestowanie (sic!) Pauli Jones oraz krzywoprzysięstwo. Wynik wyborów w 2000 roku miał być potwierdzeniem „umiejętności manipulacyjnych Republikanów”, testowanych przy okazji „operacji Monicagate” (jej kryptonim do złudzenia przypominał, a zarazem parodiował kryptonim najgłośniejszej politycznej afery w Stanach Zjednoczonych – „Watergate” – tej samej, która kosztowała Richarda Nixona utratę prezydenckiego fotela): Demokraci ponieśli klęskę, a prezydentem został George W. Bush.

Oskarżenia o to, że za „domniemaną ofiarą” k t o ś stoi, k t o ś nią „steruje”, pojawiają się także przy okazji sprawy Anety Krawczyk. Andrzej Lepper wielokrotnie grzmiał w mediach, że „seks-afere w Samoobronie inspirował” wszyscy, którzy są częścią „układu”, którzy reprezentują „ciemne interesy III RP”. Wszyscy, a więc z pewnością „Gazeta Wyborcza”, która całą sprawę opisała; TVN – stacja, w której Aneta Krawczyk bez zakrywania twarzy opowiedziała swoją wersję całej historii; wreszcie ówczesna opozycja jako „frakcja polityczna III RP”. Zdaniem Leppera, to nie przypadek, że „seks-skandal” wybuchł wkrótce po tym, jak Samoobrona po fazie sporów z Prawem i Sprawiedliwością wróciła do koalicji, żeby „budować uczciwą Polskę”: nie jest przypadkiem ani atak na Samoobronę jako partię koalicyjną współtworzącą „ideę IV RP”, ani personalny atak na niego samego – wicepremiera Leppera. Aby ukrócić zapędy „układu” sterującego Krawczyk, Lepper złożył do ABW wnioski o wszczęcie postępowania w sprawie zamachu stanu.

W opinii Leppera oraz innych członków Samoobrony, Aneta Krawczyk nie tylko nie jest „niewinną ofiarą”, ale wręcz intrygantką, agresorką, która – bardziej z czyjegoś poduszczenia niż z własnej inicjatywy – obrała sobie za cel Samoobronę z zamiarem zniszczenia jej, zdyskredytowania w oczach opinii publicznej; to współczesna Mata Hari – szpieg, który świadomie wykorzystuje swą kobiecość jako broń w bezpardonowej politycznej walce; Dalila wystawiająca swego Samsona (Łyżwiński, Lepper) na ciosy jego wrogów.

Grzeczne dziewczynki mówią dość

Podobne oskarżenia pojawiały się pod adresem Moniki Lewinsky – charakteryzowanej jako wcielenie zła, spisku, zdrady, także zdrady zaufania prezydenta Clintona, jak również pod adresem Anastazji P. – kobiety, która zastąpiła przy okazji publikacji dzienników, opisujących jej (rzekome) intymne kontakty z polskimi politykami na początku lat 90. Przy tych oraz wielu innych kobiecych nazwiskach – niezależnie od tego, czy chodzi o romans z mężczyzną u władzy, czy molestowanie – pojawiają się twarde i jednoznaczne sformułowania: zemsta, spisek, prowokacja, ale także medialne karierowiczostwo. W jednym z wywiadów Lepper stwierdził, że Krawczyk jest „bardzo dobrą aktorką” uczestniczącą w „wyreżyserowanym show”, a w innym podkreślił, że stała się „ikoną mediów”, „gwiazdą medialnego spektaklu”, kreatorką „czarnego PR”, który służy „promowaniu” jej osoby kosztem „niewinnych ludzi” (Seksafera w Samoobronie: raport specjalny, www.interia.pl).

Zwróćmy uwagę, że istota oskarżeń o spisek i manipulowanie faktami dla osobistych korzyści sprowadza się do odwrócenia relacji między aktorami opowieści: ma na celu udowodnienie, iż domniemana ofiara jest w rzeczywistości napastnikiem, tym groźniejszym, że reprezentuje interes tajemniczego mocodawcy, a rzekomy przestępca to tak naprawdę niewinna ofiara intryg, kłamstw i pomówień, kozioł ofiarny, nieszczęśnik, który na miarę bohatera antycznego cierpi za „winy niezawinione”.

Historia Dalili i Samsona, wpisana w „głęboką strukturę” relacji/ komentarzy dotyczących molestowania seksualnego w Samoobronie, utwierdza, a przynajmniej ma za zadanie utwierdzić odbiorców w przekonaniu, że są oto świadkami odwiecznej wojny płci, w której to kobieta jest stroną agresywną i bardziej niebezpieczną: to ona wykorzystuje swój „naturalny urok”, by uwieść mężczyznę, czyli „zniewolić” go, „usidlić”; ponieważ jednak jest słabsza fizycznie, zawsze może rzucić na niego podejrzenie o użycie przemocy. Oczywiście, nie trzeba tłumaczyć, że w takim świetle nawet najtragiczniejsza historia wygląda na kiepskie połączenie opery mydlanej z filmem szpiegowskim niż to, za co uchodzić powinna: autentyczny ludzki dramat, na który składa się cierpienie, wstyd, upokorzenie.



Grzeczne dziewczynki mówią dość

Jak zostać członkinią „partii zboczonych kobiet”?

W sprawie o molestowanie seksualne partia Andrzeja Leppera wybrała prostą i dość skuteczną (jeśli prześledzimy pojawiające się od roku komentarze na forach internetowych) linię obrony, która jest w istocie linią ataku. Strategia polega na tym, by podważyć wiarygodność Anety Krawczyk, zdyskredytować ją w oczach opinii publicznej, a tym samym odwrócić uwagę tejże od własnych, wciąż nieudowodnionych, win. W ostrych słowach mówi się zatem o zażywaniu przez Krawczyk narkotyków, o fałszowaniu przez nią podpisów na ważnych dokumentach, próbach wyłudzenia pieniędzy i szantażu, a wreszcie – co najistotniejsze – o jej „złym prowadzeniu się”, dowodem którego ma być jej „nieustabilizowana sytuacja życiowa” (rozwód, nieślubne dzieci, problemy z ustaleniem ojcostwa najmłodszej córki).

Kierowanie uwagi odbiorców na „bujną seksualną przeszłość” kobiety jest częstą strategią obieraną przez oskarżonych w „seks-afarach na najwyższych szczeblach władzy”. Oskarżony, który błyskawicznie przedzierga się w oskarżającego, podkreśla, że (rzekomo) poszkodowana jest osobą o „wątpliwej reputacji” (niemoralną, rozwiązłą, „zboczoną”, by zacytować Leppera), wybierającą na „zasłonę dymną” dla swych wcześniejszych, niezbyt przykładowych, poczynań mężczyznę wpływowego, szanowanego, żonatego. Po jednej stronie sceny staje zatem kobieta samotna, „osoba znikąd”, którą przedstawia się jako nierządnicę, cudzołożnicę, biblijną Jezebel (o takiej kobiecie nie tylko nie można mówić jak o ofierze, obiekcie przemocy, lecz wręcz przeciwnie – uznać ją należy za „seksualny podmiot”, inicjatorkę różnych działań), po drugiej zaś – mężczyzna żonaty, stateczny, którego dotychczasowe „wyskoki” przedstawiane są jako „błędy” (na jednej z konferencji prasowych Andrzej Lepper, ze łzami w oczach apelując do dziennikarzy o „pozostawienie jego rodziny w spokoju”, zaznaczał, że „nie jest święty”, ale zna granicę między „uchybieniem” – wysypywaniem zboża na tory – a przestępstwem: molestowaniem).

Warto podkreślić, że żona oskarżonego, stojąca za nim murem, jest dodatkowym „atutem” mężczyzny, „argumentem” przemawiającym na jego korzyść.

Grzeczne dziewczynki mówią dość

Hilary Clinton, która raz za razem wydobywała męża z „seksualnych opresji”, wspierała go także w czasie afery z Monicą Lewinsky, a ujawniając swe emocje zdradzonej żony, zdolnej jednak zdobyć się na akt przebaczenia, zyskała sobie (a pośrednio Billowi) sympatię i współczucie Amerykanów. W polskich warunkach ten scenariusz się nie sprawdził: żona Łyżwińskiego, komentująca zachowanie męża w kategoriach jego sprawności seksualnej (słynne: „dobre chłopcy, bo jeszcze mogą”), wywołała ogólny niesmak i oburzenie znacznej części społeczeństwa, choć już szczerze (?) lży Leppera i jego apel w obronie własnej rodziny mogły (choć nie musiały) zmiękczyć wielu zagorzałych przeciwników wicepremiera.

Sięganie po argument o (nie)moralności kobiety sprawia, że dyskusja na temat przemocy (molestowanie, gwałt) przeradza się w specyficzny „seksualny spektakl”, w którym biorą udział nie dwie, ale trzy osoby – mąż, żona i „kochanka”, przy czym już za chwilę światła jupiterów ominą postać męża i skoncentrują się na rolach kobiecych: dziewicy-żony-matki, z jednej strony, i dziwki, z drugiej. Żona Leppera, która niemal w ogóle nie pojawia się publicznie, żona Łyżwińskiego, a nawet Hilary Clinton, które wprawdzie są samodzielnymi polityczkami, ale w „seks-afarach” występują jako żony, a nie osoby publiczne – wszystkie one zostaną zapamiętane jako „kobiety szanujące się”, pozostające w domu w sensie dosłownym, bądź przynajmniej pozostawiające tam swoją kobiecość/ seksualność. Aneta Krawczyk, Monica Lewinsky oraz podobne im kobiety, które ośmielają się wkraczać w sferę publiczną i świadczyć przeciwko mężczyznom, muszą natomiast stawiać czoła zarzutom o niemoralność i intryganctwo (ich wyznania odbierane są jako przejaw politycznej gry). **Nadal jest bowiem tak, jak w wywiadzie dla „Polityki” (nr 50, 2006) przy okazji afery o molestowanie w Samoobronie powiedziała Agnieszka Graff: „W sferze publicznej kobiety są nieustannie na cenzurowanym: są rozliczane ze swojej seksualności, nieustannie podejrzewane o to, że są dziwkami”.**

Zwróćmy uwagę na jeszcze jedną istotą kwestię, rzucającą na dotychczasowy wywód „osobliwe” światło: otóż w sprawie o molestowanie seksualne w Samoobronie wypowiedziały się przede wszystkim kobiety-członkinie tej



Grzeczne dziewczynki mówią dość

partii, występując jako jej rzeczniczki i obrończynie partyjnych kolegów (poseł Łyżwiński na chwilę w ogóle zniknął ze sceny politycznej, później wypowiadał się rzadko i zdawkowo, zaś Andrzej Lepper – przynajmniej w początkowym okresie – zabierał głos tylko przyparty do muru). Długą listę ich zarzutów pod adresem Anety otwierają, a zarazem zamykają dwa: zepsucie i wyzbycie się człowieczeństwa oraz kobiecości („Rzeczpospolita”, 6 grudnia 2006). Członkinie Samoobrony wielokrotnie podkreślały, że „mężczyźni (tu: Łyżwiński) tak się odnoszą do kobiet, jak one na to pozwolą”, dając do zrozumienia, że to „klasa” kobiety determinuje zachowanie (szarmanckie bądź frywolne, ewentualnie nachalne) mężczyzny, lub inaczej: są kobiety, którym szacunek się należy i takie, które (z definicji) na szacunek nie zasługują. Najwidoczniej Aneta Krawczyk należy do tej drugiej kategorii kobiet.

Na wszelki wypadek „strażniczki moralności” z Samoobrony (w tej roli celuje Danuta Hojarska) postanowiły odsunąć od swojej partii jakiegokolwiek „nieprzyzwoite” skojarzenia, w związku z czym słynne egipskie wakacje posła Janusza Maksymiuka i posłanki Sandry Lewandowskiej (opalenie topless plus smarowanie olejkami) zostały przez nie otwarcie skrytykowane, by nie powiedzieć – potępione. Troska o moralność Lewandowskiej czy lęk, by nie zasiłła ona szeregów „partii zboczonych kobiet” – trudno powiedzieć. Jedno jest pewne: bliskie sąsiedztwo tych dwóch spraw (casus Krawczyk/ casus Lewandowskiej) oraz towarzyszące im frywolne, bagatelizujące komentarze (żart, flirt) po raz kolejny pokazują, jak łatwo (za pomocą kilku prostych chwytów) można zatrzeć granicę między przyjemnością a przemocą, między zabawą a upokorzeniem.

„Wierzę Anecie Krawczyk”

Mimo iż każda sprawa, w której naruszane są prawa człowieka, ma charakter indywidualny i w związku z tym uparte doszukiwanie się analogii bywa nieuprawnione i często krzywdzące, chciałabym na zakończenie opowiedzieć o jednym przypadku molestowania seksualnego istotnym nie tyle ze względu na podobieństwo samego aktu, ile atmosfery – politycznej, medialnej, społecznej, która się wokół niego wytworzyła.

Grzeczne dziewczynki mówią dość

Chodzi mianowicie o sprawę **Anity Hill – Afro-Amerykanki, prawniczki, która w 1991 roku oskarżyła o molestowanie seksualne Clarence’a Thomasa**, drugiego w historii Stanów Zjednoczonych Czarnego kandydata na sędziego Sądu Najwyższego. Do molestowania (chodziło przede wszystkim o niewybredne komentarze oraz eksponowanie zdjęć pornograficznych) doszło w latach 1981-1983, gdy oboje pracowali – on jako jej zwierzchnik, ona jako jego podwładna – w Departamencie Szkolnictwa i Komisji ds. Równouprawnienia w Zatrudnieniu. Trzydniowe przesłuchanie w tej sprawie, transmitowane przez amerykańską telewizję, toczyło się przed senacką komisją sprawiedliwości, złożoną z piętnastu białych mężczyzn.

Wykorzystując ten fakt, Thomas tak skonstruował linię obrony, że sprawa o molestowanie przekształciła się w istocie w debatę nad problemem rasizmu w Stanach Zjednoczonych. Już w pierwszym wystąpieniu kandydat na sędziego Sądu Najwyższego powiedział bowiem, że uważa tę sprawę za „wyrafinowany lincz na wybijających się Czarnych Amerykanach”. Żonglując na zmianę mitem „Czarnego gwałtociela” czyhającego na cnotę białej (!) kobiety oraz stereotypem Czarnej Jezebel (uwodzicielki, kusicielki), grając na „białym kompleksie winy” (poprzez odwołanie się do zjawiska linczu Czarnego mężczyzny przez biały tłum), Thomas doprowadził do odwrócenia ról ofiary i sprawcy. Według niego, cała sprawa została „ukartowana” przez „białą Amerykę”, niezdolną pogodzić się z awansem społecznym Afro-Amerykanów. Co ciekawe, w tej argumentacji Anicie Hill przypadła rola sojuszniczki, a właściwie ślepego narzędzia w rękach białych Amerykanów.

W ostatecznym rozrachunku przesłuchanie nie wskazało winnego: kandydatura Thomasa przeszła stosunkiem 52-48, co było najbardziej kontrowersyjnym wynikiem w historii procedury wyłaniania sędziego Sądu Najwyższego.

Sprawa Hill-Thomas podzieliła Amerykanów: jego poparła przeważająca część Czarnej społeczności oraz ci biali konserwatyści, którzy uznali, że lepszy Czarny o poglądach konserwatywnych (Thomas opowiadał się za karą śmierci oraz delegalizacją aborcji) niż biały liberał; ją przede wszystkim białe feministki



Grzeczne dziewczynki mówią dość

oraz niektórzy Czarni liberałowie. Przy okazji tej historii wyciągnięto na światło dzienne wszystkie lęki Amerykanów – te dotyczące płci i te dotyczące rasy; **Anitę Hill uznano winną rozpętania burzliwej dyskusji na temat zjawiska seksizmu i rasizmu w Stanach Zjednoczonych. Przez długi czas sondaże wskazywały, że wiarę słowom Thomasa dawało blisko 50 proc. Amerykanów, podczas gdy w zeznania Hill wierzył zaledwie co czwarty ankietowany.**

Po kilku miesiącach atmosfera wokół sprawy Hill-Thomas zaczęła się zmieniać. W styczniu 1992 roku Rebecca Walker, córka Alice Walker – Czarnej feministki „drugiej fali”, autorki książki Kolor purpury – opublikowała na łamach pisma „Ms.” artykuł pt. „Stając się trzecią falą”, który szybko stał się manifestem kolejnej, trzeciej właśnie, fali amerykańskiego ruchu kobiecego. **Wspierając Anitę Hill, Walker sprzeciwiła się znowie milczenia Czarnych kobiet usprawiedliwiających przemoc doświadczaną z rąk Czarnych mężczyzn i solidaryzujących się ze swymi oprawcami w imię zasady wierności rasie. Walker pisała, że czas przestać wybierać między solidarnością z innymi kobietami a solidarnością rasową.** Wzywała także wszystkie kobiety do podjęcia współpracy na rzecz walki ze stereotypami i przemocą wobec kobiet niezależnie od innych różnic między nimi: „Piszę te słowa jako apel do wszystkich kobiet, a zwłaszcza kobiet z mojego pokolenia. Pozwólcie, by zaprzysiężenie Thomasa przypomnielo wam, jak stało się to w moim przypadku, że do zakończenia walki jeszcze bardzo daleko. Niech to zlekceważenie kobiecego doświadczenia wzbudzi wasz gniew. Zamieńcie tę wściekłość w polityczną siłę. Nie głosujcie na nich, o ile nie działają dla nas. Nie kochajcie się z nimi, nie łamcie się z nimi chlebem, nie troszczcie się o nich i nie karmcie ich, jeśli nie stawiają na pierwszym miejscu naszej swobody do kontrolowania naszych ciał i życia. Nie jestem feministką doby postfeminizmu. Jestem Trzecią Falą”.

Niemal w tym samym czasie tysiąc sześćset Czarnych akademikzek zainicjowało ruch African American Women in Defense of Ourselves (Afro-Amerykanki w obronie samych siebie), której celem było przerwanie znowy milczenia na temat sytuacji Czarnych kobiet w lokalnych społecznościach – dyskryminacji, przemocy, stereotypizacji itd. **Zarówno te, jak i wiele innych kobiet**

Grzeczne dziewczynki mówią dość

na znak solidarności z Anitą Hill nosiły symboliczne plakietki z napisem I believe Anita Hill. W 1992 roku zorganizowano także pierwszą oficjalną konferencję trzeciej fali ruchu kobiecego, która odbyła się właśnie pod hasłem „Wierzę Anicie Hill”.

Sprawa Hill-Thomas nie tylko przyczyniła się powstania, a właściwie odrodzenia silnego ruchu społecznego na rzecz praw kobiet: mimo przegranej Anity Hill przed senacką komisją sprawiedliwości sprawa miała jednak konsekwencje prawne. Civil Rights Act przyjęty przez Kongres w 1991 roku dołączył skargę Hill do trzech innych głośnych w tym czasie historii i doprecyzował, że zarówno wygłaszanie niewybrednych komentarzy czy sprośnych żartów pod adresem podwładnych bądź współpracowników, jak i udostępnianie im bez ich zgody zdjęć pornograficznych podlega definicji molestowania seksualnego.

Mimo „złej prasy”, społecznej nagonki oraz upokorzenia związanego z niemożnością postawienia Thomasa przed sądem ani nawet przeszkodzenia w zaprzysiężeniu go na sędziego Sądu Najwyższego, Anicie Hill udało się osiągnąć spory sukces. Sukces ów polegał przede wszystkim na zwróceniu uwagi opinii publicznej na zjawisko molestowania seksualnego, które jest formą przemocy, jak również na silne napięcia na linii płęć-rasa paralizujące amerykańskie życie publiczne. Jej sukces był sukcesem milionów kobiet oraz mniejszości rasowych, które poprzez liczne akcje protestacyjne wyraziły swój sprzeciw wobec polityków i mediów manipulujących tą oraz podobnymi historiami dla własnych interesów.

Trudno dziś wyrokować, jaki będzie finał „seks-afery IV RP”. Trudno dywagować o możliwych konsekwencjach tej sprawy dla Polek (i Polaków) skarżących swych pracodawców/ pracodawczynie bądź współpracowników/ współpracownice o molestowanie czy inne formy przemocy seksualnej. Jedyne, co można zrobić, to pokusić się o podsumowanie dotychczasowych konsekwencji sprawy Krawczyk vs Łyżwiński/ Lepper.



Grzeczne dziewczynki mówią dość

Po pierwsze, afera odsłoniła swe bardzo głębokie dno: do prokuratury zgłosiło się wiele kobiet, które albo doświadczyły molestowania w Samoobronie, albo były świadkami molestowania innych kobiet. Ofiary przerywają zatem milczenie, decydują się mówić, wspierają się, potwierdzają wzajemne zeznania, nadając sprawie powagi i uwiarygodniając ją.

Po drugie, wzrasta świadomość społeczna odnośnie molestowania seksualnego i innych form przemocy. Publikowane są statystyki dotyczące molestowania, raporty wykazujące, gdzie do molestowania najczęściej dochodzi; media podają informacje (także o aktach prawnych), jak się przed molestowaniem bronić (interesujące jest jednak, że w wielu sondażach przeprowadzanych na zlecenie mediów ankietowanym zadaje się pytanie o molestowanie bez używania samej nazwy, gdyż (sic!) mogłaby się ona źle kojarzyć. Por. „Co piąty Polak jest molestowany w pracy”, 28.02.2007, www.wiadomosci.o2.pl).

Po trzecie, Polacy zaczynają poważnie mówić o zjawisku przemocy wobec kobiet i dzieci, chociaż nadal mają problemy z zachowaniem powagi, gdy mowa o molestowaniu, które (pokazały to wypowiedzi wielu polityków płci obojga) nadal traktowane jest w konwencji flirtu, romansu, a samo nagłośniecie zjawiska rozpatruje się w kategoriach „kłótni kochanków”, „zawiedzionej miłości” itd.

Czego nam zatem potrzeba, by o sprawach o molestowanie seksualne dyskutować z należytą powagą?

Po pierwsze, ogólnonarodowej debaty na temat praw kobiet, przemocy (także werbalnej), kultury życia publicznego, czyli tego wszystkiego, o czym dywagujemy od lat i co, mimo obietnic zmiany, nadal się nie zmienia.

Po drugie, akcentowania faktu, że sytuacja kobiet w Polsce jest mocno zróżnicowana ze względu na pochodzenie społeczne, wyznanie, światopogląd itp. i jako taka wymaga rzetelnej reprezentacji. Jednym słowem, czas dostrzec, że to, co często przeszkadza kobietom w dokonaniu coming outu, to nie tylko wstyd i strach przed upokorzeniem, ale lęk, że ich słowa okażą się niewiary-

Grzeczne dziewczynki mówią dość

godne właśnie ze względu na niskie wykształcenie, ubóstwo (zawsze będzie istniało ryzyko, że zostaną uznane za prostytutki albo szantażystki-karierowiczki).

Po trzecie wreszcie (i to zabrzmiało jak truizm, o którym jednak należy wciąż na nowo przypominać), oddolnego organizowania się kobiet i mężczyzn, stworzenia ruchu na rzecz zmian sytuacji w Polsce.

Co ciekawe, dwa tygodnie przed ujawnieniem sprawy Anety Krawczyk Manuela Gretkowska opublikowała na łamach „Przekroju” (16.11.2006) swój głośny manifest „Dość upokorzeń”, w którym wspomniała m.in. o molestowanej Ani z gdańskiego gimnazjum. Ton tego manifestu – pełen gniewu oraz wykrzykników zachęcających do działania – w wielu punktach przypomina ton odezwy Walker z 1992 roku: „Nie musimy się buntować, bunt jest bronią niewolników. (...) Mamy wszelkie możliwości, by sięgnąć po władzę i przestać się gapić na to, co z nami wyrabiają. (...) Spróbujmy wyjść z polskiego kobiecego piekła. (...) Możemy wszystko i nie mamy nic oprócz wewnętrznego sprzeciwu. Zróbmy chociaż tyle – zorganizujmy się. Walczmy o siebie, bo Polska to nie oni, POLSKA JEST KOBIETĄ!!!”. Pytanie, oczywiście, na ile tej energii, którą Gretkowska – liderka Partii Kobiet – wyzwoliła w tysiącach kobiet, starczy do przeprowadzenia działań o wymiernych dla tychże kobiet korzyściach² – na początek akcja solidarności z Anetą Krawczyk? – pozostaje otwarte.

W sprawie Anety Krawczyk wiele osób upatruje szansy na uporanie się z całą masą problemów polskich kobiet i zaleczenie chorób, na które cierpi polska polityka. Jednak to nie od tego, jak ta sprawa się skończy, ale od naszych reakcji na nią, w dużej mierze zależy, ile z tych problemów uda się rozwiązać i które z tych chorób uda się wyleczyć. Sprawa Anity Hill dowiodła, że reakcja obserwatorów nie pozostaje bez wpływu na charakter, a przede wszystkim puente opowieści, że tego typu historie mogą stać się „spektaklem interaktywnym”, w

2) W styczniu 2007 roku Partia Kobiet została zarejestrowana orzeczeniem Sądu Okręgowego, a w lutym ogłosiła swój program. W wyborach parlamentarnych 2007 Partia Kobiet zdobyła zaledwie 0,28% głosów. W sprawie Anety Krawczyk partia ograniczyła się do kilku oszczędnych komentarzy w mediach. Por. www.polskajestkobieta.org.



Grzeczne dziewczynki mówią dość

którym wszyscy mamy szansę zabrać głos. Anita Hill wygrała, bo czuła wsparcie sporej grupy osób, które dały wiarę jej słowom – pod prąd opiniom polityków i mediów. To samo może stać się naszym udziałem, tu – w Polsce, a zainicjować ów udział może najprostszy z możliwych gest solidarności: deklaracja „Wierzę Anecie Krawczyk”.

Agnieszka Mrozik

- polonistka, amerykanistka. Pisze doktorat o prozie kobiecej po 1989 roku w świetle dyskusji nad tożsamością Polek. Wykłada na Uniwersytecie Warszawskim. Współpracuje z kobiecymi organizacjami pozarządowymi. Mieszka w Warszawie.

Tekst w zmienionej wersji ukazał się w Zadrze nr. 30/31 2007

Marzę o małym domku na wsi...

Katarzyna Kądziała rozmawia z Anetą Krawczyk

Od pierwszej chwili po przeczytaniu artykułu „Praca za seks” Marcina Kąckiego i obejrzeniu programu „Teraz My” z udziałem Anety, wiedziałam, że trzeba jej pomóc. Wesprzeć choćby krótkim, rzuconym przez telefon: „Trzymaj się dziewczyno! Zaraz rozpęta się wokół ciebie piekło, ale ja ci wierzę i jeśli potrzebujesz pomocy – powiedz”. Tak zaczęły się moje rozmowy z Anetą. Byłam chora, uwięziona w domu po ciężkiej operacji kręgosłupa, ale miałam telefon. Słowo jest potrzebne: jeśli nie masz nic do ofiarowania, powiedz dobre słowo. Ten wywiad to nasza pierwsza publiczna rozmowa.

Katarzyna Kądziała: W naszej rozmowie chciałabym, żebyśmy skupiły się wyłącznie na tobie. Na twoich myślach, uczuciach, pragnieniach, chęciach. Nie na tym, jak to było. To mniej więcej wiemy. Jednak coś musimy powiedzieć na początek. A zatem: jak to się zaczęło? Szukałaś pracy, bo...

Aneta Krawczyk: Teraz, kiedy patrzę na pewne sprawy z perspektywy czasu, wydaje mi się, że sytuacja, w jakiej się wówczas znajdowałam, nie była bez wyjścia. W tamtej chwili jednak świat mi się zawalił. Myślałam sobie: „Boże, tym razem już się nie podniosę”. Rozstałam się z mężem, zostałam bez pracy, na łasce MOPS-u. Z zadłużonym, wynajętym mieszkaniem. Gdyby chodziło wyłącznie o mnie... Ale ja przecież nie miałam prawa myśleć tylko o sobie. Byłam odpowiedzialna za dwie córki. Przeprowadziłam się do rodziców, zajęłam pokój 2/3m i tak wegetowałyśmy, skazane na łaskę rodziców. Tato był na rencie – biedny, schorowany, zmęczony człowiek. Mama ciężko pracowała jako sprzątaczką. Nie miała wiele od życia. I jeszcze ja z dziećmi na ich garnuszku. Chociaż wiem, że rodzicom było bardzo ciężko, nigdy nie usłyszałam od nich słowa skargi. Ale sumienie nie pozwalało mi na wykorzystywanie ich. Wtedy pojawił się poseł łyżwiński ze swoją niedwuznaczną propozycją. Mimo trudnej sytuacji, nie podjęłam decyzji pochopnie. Kierowałam się w życiu twardymi za-



Marzę o małym domku na wsi...

sadami. Tamtego dnia, kiedy zostałam faworytą Wodza Samoobrony, straciłam coś ważnego – własną godność.

K. K.: Kim był dla ciebie A. Lepper i co myślałaś o Samoobronie?

A. K.: Andrzej Lepper był dla całej mojej rodziny kimś w rodzaju guru. Nic dziwnego, wywodziliśmy się ze środowiska wiejskiego. PSL dawno już zawiodło oczekiwania rolników. Wtedy pojawił się on, wielki obrońca pokrzywdzonych, ze swoimi wiecami i blokadami. Mieliśmy wrażenie, że sam Pan Bóg go nam zesłał. Wychowałam się na wsi, dlatego tak bardzo leżał mi na sercu los rolników. I nagle stanęłam twarzą w twarz ze swoim idolem. Jakie to było dla mnie szczęście! Już widziałam rozpromienioną twarz wujka, gdy mu opowiem o tym spotkaniu. W obecności tego człowieka poczułam się bezpiecznie: uwierzyłam, że naprawdę chce mi pomóc, bo przecież to jest Lepper. Nie spodziewałam się ciosu z jego strony, nie wiedziałam również, że rany po pierwszym spotkaniu tak długo będą się goić.

K. K.: Koleżanka powiedziała, że możesz zatrudnić się u Leppera, bo ona tam pracowała, ale warunkiem jest?...

A. K.: Aşkę znałam od dziecka, już jako czterolatki byłyśmy nierozłączne. Nie było żadnego ważnego wydarzenia w moim życiu bez jej udziału i na odwrót. Była przy mnie w każdej dobrej i złej chwili, jak na przyjaciółkę przystało. Tamtego feralnego wieczora to do niej zadzwonił łyżwiński z propozycją seksualną. Odmawiała, ale poseł był natrętny. Kazał zorganizować kogoś na jej miejsce, kogoś, kto jest w materialnej potrzebie. Jeszcze dziś pamiętam wyraz jej twarzy, kiedy mi przekazywała te informacje. Wbrew pozorom, ona również odegrała znaczącą rolę. Znała mnie dobrze, wiedziała, że ciężko mi będzie później z tym żyć. Gdyby nie jej wsparcie i gwarancja, że będzie przy mnie po tym, co miało się stać, prawdopodobnie nie zdecydowałabym się na pracę za seks z łyżwińskim.

K. K.: Czy kiedykolwiek coś „załatwiałaś” w ten sposób?

Marzę o małym domku na wsi...

A. K.: Nigdy wcześniej tego nie robiłam. Zawsze jakoś dawałam sobie radę. Nigdy również nie myślałam, żeby w ten sposób cokolwiek załatwić. Sytuacja była dla mnie dramatyczna. Gdyby chociaż mąż płacił alimenty w takiej wysokości, jak były zasądzone, gdyby komornik był w stanie je od niego wyegzekwować... Gdyby kobieta z opieki społecznej nie odmówiła mi pomocy, twierdząc, że w tak złej materialnie sytuacji powinienam sprzedać telewizor, to może nie musiałoby do tego dojść. Mogę szukać winnych, tylko po co się oszukiwać. To ja jestem za to odpowiedzialna, gdyż nie potrafiłam stanowczo przeciwstawić się działaniu tych mężczyzn. Jestem winna, gdyż zbyt szybko się poddałam. Zwątpiłam w swoje możliwości.

K. K.: Twoja ostatnia myśl przed spełnieniem warunku Andrzeja Lepera i pierwsza, kiedy stamtąd wychodziłaś. Pamiętasz?

A. K.: Kiedy przekroczyłam próg pokoju Lepera, ciągle jeszcze wierzyłam, że oto chwyciłam Pana Boga za nogi. Wszak sam szef Samoobrony zainteresował się moim losem, deklarując pomoc. Nie żądał wówczas nic w zamian. Gdy jednak, rozsiadając się w fotelu, rozpinał rozporek i cedził słowa „pomogę ci, jeśli ty też się postarasz”, w jednej chwili oprzytomniałam. Czar prysnął, nie miałam co do tego żadnych złudzeń. Jak to możliwe, że się tu znalazłam? Zaczął się koszmar. Noc zdawała się trwać bez końca. Marzyłam tylko, żeby to się skończyło. Kiedy rano opuszczałam pokój lidera Samoobrony, nie byłam w stanie myśleć pozytywnie. W tamtej chwili czułam się potwornie brudna, wykorzystana, stłamszona. Różne myśli w takiej chwili przychodzą do głowy. Jednego byłam pewna: nigdy więcej nie chcę mieć z tymi ludźmi do czynienia. To Aśka przekonała mnie, że ofiara, którą złożyłam, nie może pójść na marne. Ta sytuacja miała się już nigdy nie powtórzyć. To były jednak tylko zapewnienia Aśki.

K. K.: Dostałaś pracę w biurze poselskim Łyżwińskiego. Co tam robiłaś?



Marzę o małym domku na wsi...

A. K.: Pierwszy dzień w pracy nie należał do najprzyjemniejszych. W pamięci miałam ciągle wydarzenia sprzed kilku dni. Zapłaciłam wysoką cenę za miejsce przy pustym biurku. Nie miałam kontaktu ze swoim pracodawcą, polecenia od niego przekazywała mi Aśka. Zaczynałam od zera. Najpierw komputer, ksero, telefon i szyld, żeby petenci mogli tu trafić. Zainteresowanie było duże, więc i pracy miałam sporo. Ludzie przychodzili z różnymi problemami, a ja musiałam znaleźć sposób na ich rozwiązanie. Pisałam interpelacje poselskie, przynajmniej osiem tygodniowo. Rachunki za biuro przychodziły, lecz nikt nie kwapił się, żeby je uregulować. I tak dowiedziałam się, że znalezienie sponsorów również leży w zakresie moich obowiązków. Reprezentacja posła w terenie należała do najprzyjemniejszych czynności. W ogóle bardzo lubiłam swoją pracę. Dwa tygodnie po objęciu stanowiska pracownika biurowego dowiedziałam się, że dbanie o dobre samopoczucie posła jest moim nadrzędnym obowiązkiem. Notoryczne uprawianie z nim seksu miało mi pozwolić utrzymać etat w biurze.

K. K.: Jak zareagowali najbliżsi na twoją pracę w biurze poselskim? Kto był dla ciebie najbliższą osobą?

A. K.: Jako pierwszy o etacie w biurze dowiedział się mój tato. Był taki szczęśliwy; nigdy wcześniej nie widziałam go tak dumnego ze mnie. Jak mogłam mu powiedzieć prawdę? Nie byłam w stanie zadać mu takiego ciosu. Wybrałam milczenie i cierpienie. To dla niego postanowiłam w tym trwać. Mój tato cieszył się z tego, co osiągnęłam, choć nie wiedział, ile mnie to kosztowało. Każdego dnia, kiedy wracałam z pracy, mój tato już na mnie czekał. Niczym małe dziecko z wypiekami na twarzy kazał opowiadać o przebiegu dnia w biurze. To było również jego życie. Nie mogłam mu tego odebrać!

K. K.: Czy wiedziałaś o innych kobietach wykorzystywanych przez Leppera, Łyżwińskiego albo kogokolwiek innego?

A. K.: Z czasem zorientowałam się, że nie jestem jedyną kobietą wykorzystywaną seksualnie przez szefów Samoobrony. To była mimo wszystko bardzo wstydliva sytuacja, o której niezbyt chętnie się rozmawia. Może dlate-

Marzę o małym domku na wsi...

go nie próbowałam nawiązać kontaktu z żadną z ofiar. Jednakże pamiętam sytuację, gdy Łyżwiński składał propozycje seksualne innym kobietom. Widziałam w nich siebie i swoją bezradność. Nic jednak nie zrobiłam, ciągle jeszcze nie potrafiłam się temu przeciwstawić.

K. K.: Czy wiedziałaś o krążących plotkach, czy takie były? Jak na nie reagowałaś?

A. K.: O tym, że „Łyżwa to pies na baby i że rżnie wszystko, co się rusza” słyszałam wielokrotnie. Miałam wówczas wrażenie, że plotki mnie bezpośrednio dotyczą. Tak zresztą poniekąd było. Łyżwiński miał bardzo wysoką pozycję w partii, dlatego miał wpływ na obsadzanie etatów. Nie większy jednak niż Lepper. Wszystkie kandydatury pracowników biur poselskich musiały uzyskać jego akceptację. To było przyczyną powstania proceduru wykorzystywania zależności służbowej, a mnie osobiście pogrążyło.

K. K.: Czy twoje relacje z wykorzystującymi cię Lepperem i Łyżwińskim przypominały „romans”? Czy ty lub oni udawali „zakochanie”?

A. K.: Nigdy nie było mowy o romansie. To było przykrym, obrzydliwym obowiązkiem. Odmowa któremukolwiek z panów wiązała się z utratą pracy. Nie mogłam sobie na to pozwolić.

K. K.: Jakie uczucie dominowało przy okazji spotkań z Lepperem i Łyżwińskim? Czy miałaś poczucie „panowania nad facetem i jego żądzą”? Czy bałaś się konsekwencji odmowy? Jakie by one były, twoim zdaniem?

A. K.: Nigdy nie pozwoliłam sobie nawet na myślenie o dominacji w stosunkach z Lepperem i Łyżwińskim. Byłam uległa i bierna. Tego ode mnie oczekiwano. Każdemu spotkaniu z Lepperem towarzyszył strach przed bólem fizycznym, jaki mi zadawał. Przy Łyżwińskim była pogarda, obrzydzenie do niego i siebie. Te spotkania miały wspólny mianownik – strach przed utratą posady. Wielokrotnie zresztą tego właśnie argumentu używali, gdy próbowałam się buntować.



Marzę o małym domku na wsi...

K. K.: Czy wiedziałaś, że to, co oni ci zrobili, to przestępstwo? Czy znałaś takie pojęcia jak: wykorzystywanie seksualne, molestowanie, mobbing? Prowadziłaś biuro poselskie: czy kiedykolwiek ktoś informował ciebie i innych pracowników biur o prawach pracowniczych, czy uczestniczyłaś w jakichś szkoleniach na ten temat? Czy próbowałaś myśleć „o zerwaniu umowy?” Jeśli tak, to dlaczego tego nie zrobiłaś?

A. K.: Nie byłam zupełnie świadoma tego, co się wówczas ze mną działo. Wiedziałam, że to, co robią ci panowie, jest czymś złym. Jednak pojęcie wykorzystywania seksualnego czy mobbingu było mi raczej obce. Jeśli nawet miałam poczucie wyrządzonej mi krzywdy, to i tak nie potrafiłabym dobrać do niego odpowiedniego określenia. Słyszało się czasem o podobnych sytuacjach, jednakże to wszystko było jakby przypisane do roli kobiet w życiu mężczyzn. Wiedziałam tylko tyle, że to, co się dzieje, jest wbrew mojej woli. Nikt nigdy nie informował mnie o moich prawach, wielokrotnie natomiast przypomniano mi o moich obowiązkach. Robiłam rzeczy, które do nich nie należały. Nie znoszono sprzeciwu. Każdy, choćby delikatny, protest z mojej strony odbierany był jak nielojalność i niesubordynacja. Następstwem każdej próby odmowy było okazanie pogardy i przypomnienie o „karze”, jaka spotka mnie za takie zachowanie.

Z pracy odeszłam już po urodzeniu najmłodszej córki. Nigdy wcześniej nie próbowałam zerwać umowy. Łyżwiński wielokrotnie powtarzał, że na moje miejsce są setki innych kobiet, a ja jestem przecież wyróżniona. Zresztą miałam podobno szczęście, bo kto chciałby zatrudnić kogoś tak paskudnego jak ja. Wierzyłam w to.

K. K.: Jak zareagowałaś na ciążę? Czy gdyby była możliwość „łatwego przerwania ciąży” skorzystałabyś z niej?

A. K.: Informacją o ciąży byłam zaskoczona. Byłam już przecież matką, więc jak to się stało, że do tamtej chwili nie zorientowałam się?! Kiedy ginekolog powiedział, że urodzi się zdrowy chłopiec, poczułam ulgę. Z drugiej strony był

Marzę o małym domku na wsi...

szok. Jakie dziecko?! Fakt, że jest to owoc tych okropieństw, które przeżywałam, wpędzał mnie w przygnębienie. Wiedziałam tylko tyle, że nie dam sobie z tym rady. Łyżwiński jednak nie pozostawił mi złudzeń. Byłam sama.

W tamtej chwili nie myślałam o usunięci ciąży. Byłam w szoku, zdruzgotana, lecz aborcja nie wchodziła w rachubę. Gdyby było wcześniej, to może brałabym to pod uwagę. Kobieta powinna decydować o sprawach, które bezpośrednio jej dotyczą. W tamtym jednak okresie byłam jeszcze zdecydowaną i gorącą przeciwniczką aborcji.

K. K.: Komu powiedziałaś o ciąży?

A. K.: W pierwszej kolejności dowiedziała się moja przyjaciółka, Aśka. To ona zmobilizowała mnie do rozmowy z Łyżwińskim, a później z Popeckim. Reakcje tych ludzi były zaskakujące i nieadekwatne w stosunku do moich oczekiwań.

K. K.: Czy myślałaś przed ujawnieniem sprawy w mediach, by zwrócić się o pomoc i do kogo ewentualnie chciałaś się zwrócić? Dlaczego do tej osoby?

A. K.: W okresie pracy w biurze Łyżwińskiego i działalności w Samoobronie zdarzały mi się chwile załamania. Miałam ochotę zwrócić się do kogoś o pomoc. Sądząc, że to problem czysto kobiecy, chciałam się nim podzielić z Kazimierą Szczuką. Wybór był oczywisty: była najsympatyczniejszą polską feministką. Nikt nie rozumie kobiety lepiej niż druga kobieta. W końcu jednak zrezygnowałam z tego, w obawie przed rozgłosem

K. K.: Gdybyś miała możliwość podjęcia pracy poza Samoobroną przed opowiedzeniem Marcinowi Kąckiemu całej historii, czy zdecydowałabyś się mówić? Czy szukałaś kontaktu z mediami, czy to dziennikarze cię znaleźli?

A. K.: Ujawnienie sprawy molestowania w Samoobronie radykalnie zmieniło



Marzę o małym domku na wsi...

moje życie. Fakt pozostawania bez pracy miał tu najmniejsze znaczenie. Większy wpływ na moją decyzję miał sposób potraktowania mnie przez władców Samoobrony. Skłamałabym, twierdząc, że nie byłam rozczarowana i rozgoryczona. Jednak nie szukałam sposobu na zemstę. Piastowałam wcześniej wysokie stanowisko w lokalnym samorządzie i miałam pewność, że dam sobie radę. Ze znalezieniem pracy nie miałabym żadnego problemu. Jednakże to nie ja, lecz dziennikarz „GW” złożył mi wizytę. Kiedy przekazywał mi informację na temat rozmiaru trwającego od kilku lat procederu, nie wytrzymałam. Otworzyłam się przed zupełnie mi obcym człowiekiem, wyrzuciłam z siebie wszystko, co dręczyło mnie przez te lata.

K. K.: Co czułaś po rozmowie z Kąckim?

A. K.: Poczułam wielką ulgę. Tak bardzo tego potrzebowałam. Jednak chwilę po tym pojawił się strach, że swój największy sekret zdradziłam dziennikarzowi. Z czasem jednak okazało się, że bardzo się myliłam. Marcin Kącki był mi podporą w trudnych chwilach, wspierał, tłumaczył, pocieszał, kiedy płakałam i studził emocje, gdy nadto się zagalopowałam. Gdy dzwonił zapytać, jak się czuję, wiedziałam, że rozmawiam z Marcinem, a nie z dziennikarzem „GW”.

K. K.: Jak na „sprawę Anety K.” reaguje twoja rodzina?

A. K.: Początek był trudny dla każdego członka mojej rodziny. Nie uprzedziłam nikogo, oprócz mojej mamy. Wszyscy byliśmy w wielkim szoku. Część rodziny nie zaakceptowała tego, że zdecydowałam się mówić. Nie można się temu dziwić: wszyscy mają bardzo konserwatywne poglądy. Jednakże z upływem czasu wszystko wróciło do normy. Jesteśmy kochającą się rodziną. Teraz już wiem, że zawsze mogę na nich liczyć.

K. K.: Co czułaś, kiedy stałaś się osobą „medialną”? Co jest teraz dla ciebie najtrudniejsze? Czego się boisz? Czego pragniesz?

A. K.: Nietrudno było się zorientować, że 4 grudnia ubiegłego roku straciłam

Marzę o małym domku na wsi...

prawo do

prywatności. Od rana moje mieszkanie okupowali dziennikarze. Z każdej strony widać było obiektywy skierowanych w moje okna kamer. Wbrew pozorom nie można się do tego przyzwyczaić. Na każdym kroku ktoś mi towarzyszy: jeśli nie jest to dziennikarz, to wścibskie oko przechodnia. Nie potrafię tego znieść czasami. Dlatego najczęściej zostaję w domu. Tutaj czuję się najlepiej.

Boję się, że echa tej sprawy będą się odbijać ode mnie już do końca życia. Najbardziej jednak boję się o przyszłość moich dziewczynek. Czy one kiedyś to rozumieją, czy mi wybaczą? Czy w mojej sytuacji jedynym wyjściem jest wyjazd za granicę? Obaw jest mnóstwo, podobnie jak i lęku przed tym, co przyniesie następny dzień. Wiem jednak, że jestem silniejsza, że nie załamie się jak przed laty. W każdej sytuacji dam sobie radę.

Marzę o małym domku na wsi. Z dala od ludzi, gdzie będę mogła oddać się swojej największej pasji – hodowli koni.

K. K.: Czy myślisz, że takie historie jak twoja zdarzają się także innym kobietom?

A. K.: Jestem pewna, że mój przypadek nie jest odosobniony. To zdarza się wszędzie. Zbyt mała świadomość sprawia, że nie potrafimy odpowiednio zinterpretować patologicznego zachowania drugiej osoby. Niestety, w naszym społeczeństwie ofiara wykorzystywania seksualnego i mobbinu nie ma prawa czuć się pokrzywdzona. Przecież „sama chciała”. Wiele jeszcze musi się zdarzyć, zanim ludzie przestaną potępiać ofiary, zwłaszcza jeśli są one kobietami. Niestety, taka jest nasza mentalność: przeważnie zawsze stajemy po stronie silniejszego.

K. K.: Gdy jest ci trudno, co ci pomaga? Gdy widzisz, że innym też jest trudno, zastanawiasz się, jak im należy pomagać?

A. K.: Nie ma jednej recepty na złe samopoczucie. Zawsze należy szukać le-



Marzę o małym domku na wsi...

karstwa u źródła przyczyn złego samopoczucia. Jedno, uniwersalne rozwiązanie po prostu nie istnieje. Czasami, kiedy mam chwilę załamania, pomaga telefon do osoby, która mnie wysłucha. Czasami wystarczy kubek gorącego mleka, kiedy indziej papieros lub szydełkowa robótka. Rozwiązań jest tyle, ile osób w potrzebie czy też samych problemów. Każdy jest inny i problemy każdego należy rozpatrywać indywidualnie.

K. K.: Czy znasz jakieś organizacje kobiece, do których mogą dotrzeć kobiety, jeśli potrzebują pomocy?

A. K.: Kiedy o mojej sprawie zaczęło być głośno, wiele osób wypowiadało się na mój temat i na temat mojej sprawy w mediach. Była wśród nich także przedstawicielka Centrum Praw Kobiet, która jednak nigdy się do mnie nie zgłosiła, by zapytać, czy nie potrzebuję pomocy. To przykre, że instytucja, której celem statutowym jest ochrona kobiet takich jak ja, nigdy nie udzieliła mi żadnego wsparcia. Nie uzyskałam stamtąd pomocy, chociaż bardzo jej potrzebowałam. Byłam wystraszona, zagubiona i bezradna. Uważam, że bezzasadnie funkcjonuje, nie wywiązując się ze swoich obowiązków. Mam żal, że pozostawiono mnie samej sobie. Mam również satysfakcję, że dałam sobie radę bez CPK! Ale pomagali mi inni ludzie, czasem bardzo znani. A właściwie przede wszystkim znane: pomogła mi posłanka Izabela Jaruga-Nowacka, która wielokrotnie w radiu i telewizji broniła moich racji i tłumaczyła, że to nie była moja wina. Pomogła mi pani Ewa Drzyzga, umożliwiając w „Rozmowach w toku” przedstawienie moich racji i broniąc mnie przed napaścią dwóch posłanek Samoobrony, które wprosiły się do programu tylko po to, by mnie zaatakować. Pomogła mi bardzo i to w jednej z najtrudniejszych chwil, kiedy Lepper publicznie lżył mnie i oskarżał, pani Katarzyna Groniec i panie Kinga Rusin, Ewelina Flinta, Ewa Wachowicz oraz Joanna Senyszyn, które zaśpiewały „Marsz zboczonych kobiet”. Ktoś, kto nigdy nie był w telewizji nazwany „zboczoną do potęgi kobietą, której trzeba odebrać dzieci”, nie oceni, jak wiele to dla mnie znaczyło i znaczy do dzisiaj. Miałam przyjemność poznać te wspaniałe kobiety osobiście i podziękować za to, co dla mnie zrobiły. No i jest jeszcze jednoosobowa organizacja, która mnie znalazła i zrozumiała od razu, co się ze mną dzieje. Nazywa się Katarzy-

Marzę o małym domku na wsi...

na Kądziała i taką organizację mogę polecić krzywdzonym kobietom. Wszem i wobec głosić będę, że tym wszystkim ludziom zawdzięczam, że dotąd nie zwariowałam. Chyba że co do tego też ktoś ma wątpliwości.

Wywiad został przeprowadzony na potrzeby konferencji „Niemoralne propozycje. Mobbing i molestowanie seksualne na rynku pracy”, która odbyła się 8 grudnia 2007 w Warszawie, w ramach projektu Gender Index. Aneta Krawczyk była jej gościnią honorową.



Tylko spróbuj! O zwalczaniu przemocy w Stowarzyszeniu Karan

Lidia Ostałowska

Molestowanie to przestępstwo. Kodeks karny przewiduje za nie do trzech lat więzienia, a Kodeks pracy – sankcje finansowe. Wystąpiłem więc w imieniu pań o spore zadośćuczynienie. Uważam ich relacje za dalekie od fantazjowania i jestem optymistą. Zdarzało się, że prokuratorzy i sędziowie podchodzili do molestowania z półuśmiechem. Dziś lepiej wiedzą, jakich krzywd doznaje ofiara, choć nadal zdarzają się umorzenia. Wtedy kobiety zwracają się do mediów - mówi Andrzej Rogoyski, adwokat.

Karan to obok Monaru największa społeczna organizacja do walki z narkotykami. Działa w Warszawie i kilku innych miastach. Prowadzi zamknięte ośrodki leczenia uzależnień, otwarte poradnie, zakłada hostele, świetlice, centra interwencji kryzysowej, szkoli nauczycieli, organizuje konferencje, wydaje kwartalnik. Jest ruchem katolickim, który stworzył ksiądz Bronisław R.

Ten sam ksiądz „szczypał, obmacywał, łapał za cycki”. Gdy miał zły humor, to „bluzgał”. Tak twierdzą jego były pracownice. Oskarżyły szefa antynarkotykowego stowarzyszenia Karan o przemoc i molestowanie seksualne. Zapewniają, że Bronisław R. podobnie zachowywał się wobec pacjentek.

Przed wymiarem sprawiedliwości reprezentuje je Andrzej Rogoyski, adwokat: - Molestowanie to przestępstwo. Kodeks karny przewiduje za nie do trzech lat więzienia, a Kodeks pracy – sankcje finansowe. Wystąpiłem więc w imieniu pań o spore zadośćuczynienie. Uważam ich relacje za dalekie od fantazjowania i jestem optymistą. Zdarzało się, że prokuratorzy i sędziowie podchodzili do molestowania z półuśmiechem. Dziś lepiej wiedzą, jakich krzywd doznaje ofiara, choć nadal zdarzają się umorzenia. Wtedy kobiety zwracają się do mediów.



Tylko spróbuj!

Pracownice Karanu nie czekały na ewentualne umorzenie postępowania. Skontaktowały się z Gazetą Wyborczą. Poznałam je latem 2005 roku. W październiku Wysokie Obcasy opublikowały reportaży o przeżyciach kobiet w katolickim stowarzyszeniu. Oto fragment.

Anna B. (wtedy 26 lat, odchowane dziecko) pierwszy raz znalazła się w budynku Karanu przy Grodzieńskiej wiosną 2003 r. Spotkaniem w sprawie pracy, rekrutacją miał się zająć ksiądz: - Wszedł mężczyzna ubrany na sportowo, obciął mnie z góry na dół. Nie przedstawił się. Opowiadam mu, jakie mam kwalifikacje, a on: „Ma pani ładne długie nogi. Dlaczego pani chodzi w spodniach?”. Pytał, czy jestem dyspozycyjna. Czy będę wyjeżdżać z nim poza Warszawę. Zdenerwowałam się. „Chyba rozmawiam nie z księdzem?”. Wstał gwałtownie: „Wyjdź! Jesteś u mnie spalona”. Byłam w szoku. Ale kierowniczka ośrodka Elżbieta Ł. zaproponowała mi bezpłatny staż, a od maja trzymiesięczną umowę. O pracę trudno. Liczyłam, że nie będę księdza widywać.

Ale ksiądz wpadał o różnych porach. Anna B.: - W Karanie każdy się go bał, od razu to zauważyłam. Bo nigdy nie było wiadomo, co zrobi. Siedzę z pacjentami, a on nagle wchodzi z krzykiem: „Co pani odp...?!”. Więc pytam, co się stało. Na to ksiądz: „Jak pani jest inteligentna, to powinna pani sama wiedzieć”. Albo: „Gdzie dałaś dupy?”. To znaczyło, że popełniłam jakiś błąd. Ale nie pokazywał mi, jakie to błędy. Innym też nie. Odwracał się i trząsał drzwiami. Niektórzy jękali się na jego widok.

Anna B. twierdzi, że nieprzyzwoite zaczepki zaczęły się już na stażu. - Spytał, jaką herbatę piję. Zwykłą, lipton. „To źle, bo zielona wpływa dobrze na orgazm”. Wykonywał ruchy o zabarwieniu seksualnym. Ruszał językiem. Kiedy się do mnie zbliżał, byłam jak sparaliżowana. Nikomu nic nie powiedziałam, bo kto by uwierzył. Nawet przed mężem to kryłam, ze wstydu. A jeszcze nie doświadczyłam dotyków.

To przyszło później: - Przyciągał mnie do siebie. Jak siedziałam przy biurku, łapał za biustonosz. Jak na kanapie – za kolano. A jak stanęłam przy komodzie, pocałował na siłę. Krzyknęłam: „Co ksiądz sobie wyobraża”. Zaśmiał się. Tego samego dnia wszedł jeszcze raz: „Co, pani B.? Widzę, że będzie się pani sprzeciwiać?”. W drzwiach rzucił: „Tylko spróbuj dać dupy, to zobaczysz!”. Robił coś złego i pouczał: „Tylko spróbuj!”.



Tylko spróbuj!

*

Anna zwróciła się do kierowniczkii Elżbiety Ł. Wyznała, że ksiądz ją dotykał i całował. Kierowniczka spytała, czy ktoś jeszcze o tym wie. Nikt. „To dobrze”. Obiecała, że Annę ochroni.

Nie chroniła.

Pracownice Karanu przyszły do Gazety, bo im tak poradzono w kancelarii ówczesnej wicepremier Izabeli Jarugi-Nowackiej. Sprawę pilotowała Katarzyna Kądziała: - Wicepremier zawiadomiła prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa. Zaprosiła też na spotkanie przełożonych księdza R. ze zgro madzenia. W grę wchodziło dobro pacjentów. Generał i prowincjał zakonu pallotyńców zmartwili się. Wkrótce przekazali nam wiadomość, że do czasu wyjaśnienia sprawy odsuną szefa Karanu od pracy.

Nie odsunęli.

W tym samym czasie opinia publiczna dyskutowała o prawnych i moralnych wykroczeniach na tle seksualnym, jakich się dopuścili inni polscy księża. W 2002 r. Rzeczpospolita opisała przypadki molestowania poznańskich kleryków przez arcybiskupa Juliusza Paetza. Artykuł „Grzech w pałacu arcybiskupim” redakcja opatrzyła komentarzem: „ O homoseksualnych skłonnościach arcybiskupa mówiło się w poznańskiej diecezji od dawna. Niektórzy usiłowali drogą perswazji nakłonić go do zaprzestania tego procederu lub do złożenia kościelnego urzędu. Na próżno. Arcybiskup Paetz nie zamierzał ustąpić, sądząc najwyraźniej, że chroni go szata biskupia i wysoka pozycja w Episkopacie. A duchownym zwywającym go do opamiętania zamykał usta.

Czas przerwać to milczenie. (...). Jesteśmy przekonani, że odbudowa prestiżu polskiego Episkopatu, nadszarpniętego na skutek skandalicznego zachowania arcybiskupa Paetza, musi się zacząć od ujawnienia prawdy, którą tak długo ukrywano”.

Arcybiskup złożył rezygnację i przeszedł na emeryturę. Ale mimo skandalu Kościół oficjalnie nie wypowiedział się w tej sprawie.

W 2001 r. wyszło na jaw postępowanie proboszcza z Tylawy, który na plebanii całował dziewczynki, przytulał je, kapał, układał do łóżka, nieprzyzwyczajnie dotykał. Prokuratura w Krośnie umorzyła śledztwo, bo jej zdaniem czy- ny te nie miały podłoża seksualnego. Ksiądz Michał M. po prostu „leczył”, był

Tylko spróbuj!

„bioenergoterapeutą”. Prokuratura okręgowa nakazała jednak, by postępowanie toczyło się nadal. Arcybiskup Józef Michalik w specjalnym liście wziął w obronę proboszcza – „gorliwego kapłana”, którego skrzywdziła bezbożna gazeta. Tych, którzy składali zeznania, szykanowano. Dostawali anonimy i pogróżki.

Ostatecznie w 2004 r. sąd skazał księdza Michała M. na dwa lata więzienia w zawieszeniu i ośmioletni zakaz wykonywania zawodu nauczyciela za molestowanie sześciu dziewczynek. Proboszcz nie przyznał się do winy, ale nie wniósł apelacji „z uwagi na wykorzystywanie tej sprawy przeciw Kościołowi”. Dopiero wtedy arcybiskup wycofał go z parafii.

Te dwie głośne sprawy wyznaczyły kierunek postępowania części dostojników kościelnych w przypadku oskarżeń księży o nadużycia seksualne. Obrona wizerunku instytucji okazywała się ważniejsza niż los ofiar.

W Karanie kobiety nie rozmawiały otwarcie o zachowaniach szefa. Nękało je poczucie winy, upokorzenie, wstyd i strach. Ale radziły sobie podobnie. Siedziały przy otwartych drzwiach. Gdy ksiądz przybywał, zbijały się w stadka. Do jego gabinetu starały się wchodzić po dwie.

Aż raz zaproponował im „trójkącik”.

*

Z reportażu: *Agata K. ma dziś 23 lata. Bronisława R. poznała w 2001 r. na UKSW. Studiowali zaocznie psychologię. Dawał jej ślub z Marcinem (też psycholog). Potem zaproponował, by pracowała w Karanie.*

Agata K.: - Zachwycałam się. Ośrodek, poradnia, tyle tu się dzieje, tyle osobowości. No i praca. Moja pierwsza. Stała. Czułam wdzięczność. Byliśmy na ty, ale przy ludziach zwracałam się do niego „proszę księdza”. Więc koleżanki nie obawiały się mnie. Widziałam, że często przez księdza płakały. Powtarzały: „Ksiądz jest obrzydliwy”. Ale wobec mnie z początku nie zachowywał się wulgarnie. Więc jak kiedyś wszedł do pokoju, przyciągnął mnie za twarz i pocałował, to byłam w szoku. To się powtórzyło wielokrotnie. Protestowałam: „Jak ksiądz śmie? Udzielał mi ksiądz ślubu!”. Specjalnie potrącał mnie barkiem, aż leciałam na drugi koniec korytarza. Nie wierzyłam, że jestem w tym świecie.

Przez kilka kolejnych miesięcy każda radziła sobie po swojemu.

Aneta M.: - Ksiądz R. spytał, czy mam ochotę na seks. Odpowiedziałam: „Nie”. „Dlaczego? Bo jestem gruby i brzydki?” Zbysyłam takie zaczepki. Liczyłam, że



Tylko spróbuj!

mnie zostawi w spokoju. Moje nadzieje to były złudzenia. Ksiądz wpędzał mnie w poczucie winy: „Pani się nie nadaje. Już nie wiem, jak z panią rozmawiać, bo nic do pani nie dociera”. Czasem nie potrafiłam sklecić zdania, a kiedyś pisałam sensowne projekty. W Karanie wiele osób całkowicie poświęca się pracy. A to praca ciężka, szyfrowa. Ksiądz wiele z naszych wysiłków niweczył. Zabronił mi chodzić na szkolenia. „Wszystkiego nauczy się pani w Karanie”. Doksztalcałam się nielegalnie.

Klaudia P.: - Nigdy nie powiedziałam księdzu „spadaj”, bo się bałam. Jak szłam do niego, to sobie mówiłam: „Nic ci się nie stanie, Bóg jest z tobą”. Płakałam o byle co, zero wiary w siebie. A teraz mam nową pracę, jestem zadowolona, radzę sobie. Jak ksiądz R. był w lepszym humorze, to się zaczynało. Na schodach: „Proszę przodem, bo jest na co popatrzeć”. I gesty. Teraz się dziwię, że się z tym godziłam. Ale jak tam się jest, wszystko jest inne.

Patrycja W., psycholog: - Jak ksiądz przyjeżdżał, to panika. Wymyśliłyśmy szyfr. Słowo „piętnaście” znaczyło „już jest”. To hasło było nam potrzebne, bo pani kierownik Elżbieta Ł. ostrzegała, że tu jest podsłuch. Jakaś obsesja. Ale człowiek temu ulegał.

Agata P., znajoma księdza ze studiów: - Zauważyłam, że wszystkie wyglądamy jak kocmołuchy. Spodnie, swetry, zero dekoltów, na czarno. Jak najbrzydziej. Powiedziałam mężowi, że zrezygnuję z Karanu. Rozbeczałam się, wiecznie chodziłam roztrzęsiona. A Marcin, wtedy bezrobotny: „I co my zrobimy?”.

Anna B.: - Zamieniałam się na dyżury albo zamykałam drzwi na piętro. Bo w nocy dzwonił ksiądz: „Śpisz? Nie zgrywaj takiej mądrej, otwieraj!”. Kiedyś poprosiłam: „Proszę stąd wyjść i mnie zostawić”. Siedziałam na krześle. Złapał mnie za kark, ścisnął, przygiął głowę do kolan.

Anna B. znów zwróciła się do kierowniczk: - Jak mi pani nie pomoże, pójdę do sądu. Oskarżę księdza R. o molestowanie, przemoc, mobbing. Wtedy ona: „Przecież wiesz, że nie jesteś jedna. Mnie też tak kiedyś robił i jakoś wytrzymałam. Można wytrzymać”. Ale ja już tak nie chciałam. Wpadłam w depresję, wymiotowałam przed pracą, rozwalalo mi się życie osobiste, kontakty seksualne to był dla mnie problem. W czerwcu wyznałam wszystko mężowi. Chciał przyjechać i księdzu dokopać. Siłą go powstrzymałam. Wyjaśniłam pani kierownik, że skoro nie chce mnie ratować, odejść. Ale z sądu nie zrezygnuję:

Tylko spróbuj!

„Wiem, że ksiądz dotyka pacjentek. Czemu pani nic z tym nie robi?”. Na to Elżbieta Ł.: „Nie wchodź na drogę sądową, bo ksiądz cię zniszczy. Tobie albo twojemu dziecku może stać się krzywda”. Przeraziła mnie ta pogrożka. Oczywiście wszystko księdzu wyśpiewała. Poradził mi: „Nie ośmieszaj się. Nie zaczynaj walki, bo jesteś za słaba. Ze mną nikomu się jeszcze wygrać nie udało”.

Ostatnia noc na Grodzieńskiej. Anna B. barykaduje się w ośrodku. Otwiera drzwi dopiero nad ranem, gdy znika samochód księdza. Schodzi z dyżuru i zaczyna działać.

*

Biskup Martin Drennan z irlandzkiego Galway objął stanowisko w 2005 r. po serii skandali, których bohaterami byli księża molestujący nieletnich. Społeczność przeżyła szok, gdy zrozumiała, jak postępowali ci, którzy uczyli ich dzieci, pouczali o moralności i nieformalnie sprawowali władzę. Wiarygodność Kościoła została mocno nadszarpnięta, dlatego nowy biskup stara się, by wszystko, co z nim związane, było przejrzyste. Wydał poradnik dla ofiar przestępstw seksualnych. Pod nadzorem agencji zarządzającej w Irlandii służbą zdrowia realizuje program szkoleń i warsztatów psychologicznych. Mają pomóc chronić się przed zagrożeniem.

We Francji wyszło na jaw, że proboszcz jednej z parafii w Caen przez wiele lat odbywał stosunki homoseksualne z chłopcami z parafii. W 2000 r. skazano go na 18 lat. Przy okazji procesu okazało się, że ordynariusz proboszcza wiedział, co się dzieje, ale nie zawiadomił o przestępstwach wymiaru sprawiedliwości. On też stanął przed sądem; w 2001 r. dostał trzy miesiące w zawieszeniu.

Po tym wyroku francuski Episkopat powołał komitet konsultacyjny do spraw nadużyć seksualnych wobec nieletnich. Pomaga on ofiarom i sprawcom (po odbyciu kary), sprawuje doradztwo duszpasterskie, przygotowuje publikacje dla nauczycieli wszystkich katolickich instytucji edukacyjnych.

Kościół katolicki w Stanach niemal z dnia na dzień stracił twarz w oczach opinii publicznej. Wierni nie mogli zaakceptować postępowania hierarchów, którzy tuszowali seksualne wykroczenia księży i przenosili ich do innych parafii, zamiast o podejrzeniach informować władze. W 2002 r. w Dallas biskupi spotkali się z ofiarami molestowania, a Konferencja Episkopatu wypracowała Kartę Ochrony Dzieci i Nieletnich. Powołano niezależną w stosunku do Kościoła radę,



Tylko spróbuj!

która nadzoruje realizację przyjętej w Dallas polityki. Parafie wyprzedawały majątek na odszkodowania dla ofiar księży pedofilów.

W marcu 2008 r. Gazeta Wyborcza ujawniła oskarżenia wobec księdza ze Szczecina, który w ognisku dla trudnej młodzieży seksualnie wykorzystywał podopiecznych. Wiedziało o tym trzech biskupów. Ludzie, którzy domagali się ustalenia prawdy, przez 13 lat słyszeli: nie działajcie na szkodę Kościoła.

W Polsce tylko w nielicznych diecezjach działają komisje do badania oskarżeń o rozmaite nadużycia. Na co mogą liczyć molestowane kobiety, jeśli ciężkie przestępstwa księży wobec dzieci wychodzą na jaw z takim trudem?

*

Z reportażu o Karanie: *Ksiądz miał opinię, że potrafi przyłożyć. Agnieszka S., była pacjentka: - Mówił mi jeden chłopak, że jak go w sklepie walną z pięści w twarz, to się aż lodówka przechyliła. Dostałam i ja. Kiedyś na podwórku obierałam ziemniaki. Przyjechał ksiądz. Nie mógł zaparkować, bo nie odsunęłam w porę krzesła. Rzucił we mnie tym krzesłem.*

Terapeuta Bohdan D.: - Jesienią 2004 moi podopieczni odnawiali w ośrodku prysznicze. Mieścili się nad biurem. Nagle po ciszy nocnej afera: z góry cieknie, biuro zalane. Ksiądz śle wiąchy: „Który to robił?”. Padło na Grzegorza. Chłopak nie wie, o co chodzi. A ksiądz zapędza go w róg łazienki, łapie obydwoma rękami i dusi. Całe szczęście, że tam wtedy byłem.

Dziewczyny też wiedziały, co je może spotkać. Agnieszka S.: - Szczypał w cycki, klepał po pupie. Koleżankę pocałował w usta. Przyszła zapłakana. Powiedziała, że to dla niej nie jest takie zwykłe.

Ksiądz do Klaudii P., gdy radziła się w sprawie służbowej: „Wiesz, co zrób? Weź pistolet i strzel sobie w łeb”.

Do Agnieszki S., wówczas nastoletniej narkomanki: „Jak ci się nie podoba, możesz spierdalać i sprzedawać swoją dupę na Centralnym za 50 groszy, bo za więcej nikt by cię nie chciał”.

Do Anety M. o pacjentce: „Jak ma depresję, to niech się zabije”.

Aneta M.: - Pacjenci, których dotknęła przemoc, nie chcieli tego zgłaszać. Bo kto narkomanowi uwierzy?

We wrześniu po ostatnim dyżurze Anna B. wprost z Grodzieńskiej pojechała do kancelarii Izabeli Jarugi-Nowackiej. Kontakt dał jej Dominik, kolega z Karanu.

Tylko spróbuj!

Dominik G., absolwent politologii, od stycznia 2004 r. zajmował się PR-em stowarzyszenia: - Byłem świadkiem grubiańskich zachowań Bronisława R. Zobaczył, że siedzę na kancie stołu. „Widzę, że lubi pan ostro w pupę”. Niby przełożony, a jednak zwyczajny cham. Nie wiadomo, jak się zachować. Książd parł jak walec i wszystko rozwałił po drodze. Zacząłem namawiać dziewczyny, żeby nie chowały głowy w piasek. Ciężko je było przekonać, że każda ma ten sam problem.

Aneta M.: - Ale jak okazało się, ile nas jest, podjęliśmy decyzję. Odejść z Karanu to za mało. Książd R. zbudował sobie autorytet na przemoc, agresji i strachu. Kolejnym dziewczynom pełnym ideałów, ale za to bez pieniędzy, robi to samo, co nam.

W środowisku zrobiono się głośno o Karanie. Piotr Jabłoński, szef Krajowego Biura do spraw Przeciwdziałania Narkomanii (agenda Ministerstwa Zdrowia, dotuje stowarzyszenie), zadzwonił do Katarzyny Kądzeli: - Radził się, czy nie byłoby warto powołać jakąś komisję. Ale nic z tego nie wyszło.

Piotr Jabłoński: - Bo sprawa w prokuraturze dotyczy rehabilitacji i leczenia, a tego nie finansujemy. Co do programów, na które łóżymy, to w papierach nie ma uchybień.

Tak samo w urzędzie miasta. Dyrektor biura polityki społecznej Paweł Wypych: - Mamy z Karanem siedem umów. Sprawdziliśmy. 14 osób, siedem etatów, spełnione standardy zatrudnienia. Karan zachowuje się OK.

Instytucje związane z leczeniem narkomanii przyjęły zasadę: poczekajmy na wyrok sądowy.

*

Reportażu c.d. Małgorzata Maresz, Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii: - Gdy napływa oficjalna skarga, że dzieje się krzywda pacjentom, działamy. Takiej skargi pracownicy z Karanu nie złożyły.

Agatę K. mąż prosto z Grodzieńskiej zawiózł do lekarza. Kilkumiesięczna terapia. Pod koniec dostała zadanie: pojechać do Karanu i zabrać swoje rzeczy. Poprosiła o pomoc matkę, bo sama nie była w stanie.

Anna B. leczyła się psychiatrycznie. Miała lęki. Rozglądała się na ulicy, obawiała o swoje życie.

Klaudia P. uciekła z Warszawy. Schroniła się na prowincji u rodziców.



Tylko spróbuj!

Wanda Sztander z Instytutu Psychologii Zdrowia, szef komisji etycznej rady do spraw potwierdzania kwalifikacji zawodowych: - Przemoc psychiczna powinna być ścigana z oskarżenia publicznego.

Były pracownicy księdza R. zwróciły się do wymiaru sprawiedliwości. Ale własnego środowiska oficjalnie nie poprosiły o wsparcie. Może stchórzyły. A może zachowały się rozumnie. I bez tego mają kłopoty z pracą. Jednej z nich tak wyjaśniono odmowę: „Przykro nam, ale nie możemy tego księdzu zrobić”.

Terapeuci od uzależnień mówią prywatnie: - W Karanie ksiądz jest guru. Pomagają mu koloratka i koneksje. Potrafi sobie zjednać sojuszników wśród tych, od których zależy. Paniom urzędniczkom wręcza kwiaty, do kierowników mówi „panie dyrektorze”. Ale w samej terapii jego gwiazdorstwo zawodzi, dziś stosuje się sprawdzone procedury. Jako szef wziął Karan w dyby. Gdyby uwolnić go od księdza R., byłby dobrą instytucją. Ma bazę, narzędzia i ludzi, którzy wykonują dużo porządnej roboty.

Tylko kto miałby to zrobić?

Środowisko leczących uzależnienia jest mało skonsolidowane. I ciągle nie ma ustawy o zawodzie psychologa, która mogłaby powstrzymać niedouków i psychopatów. Tacy potrafią się wkraść do każdego fachu. Ale w zawodach zaufania publicznego są szczególnie niebezpieczni, bo mają władzę nad słabszymi.

Pieniądze do Karanu płyną z różnych miejsc, także z zagranicy. A instytucje kontrolują tylko to, co same opłaciły. I jest to sprawdzian finansowy, nie merytoryczny.

Karan zawiera kontrakty z NFZ. Prowadzi niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej w całej Polsce. Dotyczą ich wszystkie rygory, jakim podlega każdy ZOZ. Małgorzata Maresz: - Ale nadzór nad nim mają władze stowarzyszenia, bo to organ założycielski.

Czyli ksiądz R.; to on jest prezesem Karanu.

Z księdzem Bronisławem R. lub jego pełnomocnikiem prawnym nie udało mi się porozmawiać. Z Karanu nadeszło pismo: „Stoimy na stanowisku, że opublikowanie materiału dotyczącego sprawy, która jest przedmiotem postępowania sądowego (...), ma na celu utrudnianie stronom prowadzenie procesu i wywoływanie presji na skład orzekający. (...) Oświadczamy, że nie

Tylko spróbuj!

wyrażamy zgody na publikowanie jakichkolwiek danych dotyczących stowarzyszenia Karan” itd.

*

Reportaż o Karanie nie wywołał żadnej reakcji poza oburzeniem czytelników. Ksiądz R. nadal po swoim kieruje stowarzyszeniem. Ani władze kościelne, ani środowisko psychologów nie stanęło w obronie pracownic i pacjentów księdza Bronisława.

Po trzech latach od zawiadomienia prokuratura oskarżyła księdza R. o wykorzystywanie swojej pozycji w celu wymuszenia czynności seksualnych i skierowała sprawę do sądu. Grozi mu do trzech lat więzienia. Siedem kobiet składa zeznania.

Gdy ruszył proces, kanclerz kurii w diecezji warszawsko-praskiej, ksiądz Lipka, odmówił reporterom komentarza. „Może po wyroku odpowiemy na jakieś pytania. Poza tym to wewnętrzna sprawa zakonu pallotynów”.

W trakcie procesu ksiądz R. zorganizował z miejskim biurem edukacji konferencję „Stop przemocy w rodzinie i w szkole” dofinansowaną przez ratusz. Włodzimierz Paszyński, wiceprezydent Warszawy, powiedział zdziwionym dziennikarzom: „Karan ma wielkie zasługi w walce z narkomanią. Pomagaliśmy zorganizować już trzy konferencje i zawsze cieszyły się pozytywną opinią”. Twierdzi, że nie miał pojęcia o zarzutach wobec Bronisława R.

Trudno w to uwierzyć. A jeśli nawet wiceprezydent mówi prawdę, to brak wiedzy go kompromituje. I podważa nasze zaufanie do instytucji demokratycznego państwa.

Według katolickiego publicysty Romana Graczyka po 1989 r. państwo w zetknięciu z Kościołem abdykowało. „Wciąż żywy jest PRLowski, a nawet jeszcze starszy – serwilizm. Nie istnieje w naszej demokracji coś takiego jak etos państwa. Funkcjonariusze tego państwa nader rzadko zdobywają się na odwagę podejmowania decyzji, których źródłem byłaby moralność państwa, a więc taka, która działa w imię całej wspólnoty. (...). Gdybym mógł coś doradzić państwu polskiemu, podpowiedziałbym przejrzystość reguł, rzeczywistą równość wobec prawa. Państwo postrzegane jako strażnik nierówności traci szacunek swoich obywateli. (...). Gdybym mógł coś doradzić polskiemu Kościołowi, podpowiedziałbym odważne stawienie czoła prawdzie. Może to



Tylko spróbuj!

zmniejszyć straty moralne, bo że straty będą, to nieuniknione. Kilka Kościołów na Zachodzie już przeszło tym szlakiem. Wolno sądzić, że wyszły z tej próby mocniejsze, niż by były udając, że problemu nie ma”.

W 2007 r. abp Juliusz Paetz koncelebrował uroczystą mszę z okazji 50. rocznicy poznańskiego Czerwca '56. Ludzie zastanawiali się, czy to znaczy, że jest niewinny. Jeśli tak, to czemu nie bierzmuje i nie wyświęca kleryków? A rzecznik poznańskiej kurii pytany o obecność Paetza na uroczystościach zrzucił winę na władze miejskie.

Więc na razie bierze górę faryzeizm.

** Lidia Ostałowska
jest dziennikarką Gazety Wyborczej; pisała m.in. o prawach człowieka, w tym
mniejszości etnicznych i kobiet. Jej reportaż o Stowarzyszeniu Karan ukazał
się w Wysokich Obcasach w 2005 roku, od tamtej pory śledzi losy sprawy.*

Molestowanie seksualne w wojsku

Anna Czerwińska

Filmy o molestowaniu seksualnym i o stereotypach w wojsku są nie tylko nowością, ale również jedyną na taką skalę wypracowaną w Polsce dobrą praktyką przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

Dobre praktyki, dotyczące przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, można policzyć w Polsce na palcach; najczęściej w firmach, które znalazły się na listach konkursu „Firma Równych Szans”. Są to głównie telefoniczne linie zaufania, zmiany w regulaminach pracy, ale bardzo rzadko szkolenia. Nawet te, które dotyczą dyskryminacji, równości, mobbingu (organizowane np. przez śląską „Solidarność” i skierowane zarówno do pracowników, jak i pracodawców) zawierają bardzo skąpe informacje na temat molestowania. Tymczasem okazało się, że istnieje film przygotowany przez „firmę”, która zatrudnia głównie mężczyzn: kobiet jest w niej mało i pracują od niedawna. Chodzi mianowicie o wojsko.

Wojsko jest specyficznym miejscem pracy: z małą liczbą kobiet, które pracują tam od niedawna, zhierarchizowanym, gdzie wiele zależy od wzajemnych relacji, pracy zespołowej, opinii przełożonych; „można powiedzieć, że w wojsku nikt nie jest pozbawiony wpływu na innych”. W takim środowisku może najłatwiej dojść do nadużyć. Nie tylko w stosunku do kobiet. Dochodzi tam również do molestowania o charakterze homoseksualnym czy do nadużyć ze strony kobiet w stosunku do mężczyzn.

Film „Jak sobie radzić z molestowaniem seksualnym?” pokazuje każdy rodzaj potencjalnej opresji w sytuacjach typowych, jak choćby przechodzenie



Molestowanie seksualne w wojsku

przez drzwi. Młoda pani porucznik idzie z kolegą do sztabu, ten, przepuszczając ją w drzwiach, obłapia ją w pasie. Czy to jest już molestowanie seksualne? Nie zawsze, wyjaśniają autorzy filmu. Liczy się skutek – czy kobieta poczuła się tym urażona, czy nie. Czy akceptuje dane zachowanie, czy nie. Nie zawsze molestowanie musi być celem: może to być niezamierzone, nieprzemysłane zachowanie, ale skutek bywa taki sam. Tłumaczą to autorzy filmu, pokazując, jak wyżej wymieniony kolega podbiega do obłąpanej wcześniej pani porucznik i ją przeprasza: „Nie chciałem cię urazić!” – mówi. „Nie chciałeś, ale to było dla mnie upokarzające. Widzieli to moi podwładni, nie chcę żeby przestali mnie szanować”.

A kobieta w armii i tak ma trudno. Mierzy się z górą stereotypów i postaw: „nie będzie baba nami rządziła!”. Każde podważenie jej zdania, opinii o niej, podsycia tylko stereotypy. Widzimy to również na filmie. Kiedy „pomocny” kolega pokazuje, jak się wydaje rozkazy i jak się dowodzi: „Eh, wy kobitki za cienkie głosiki do wydawania rozkazów macie. Żadnego pożytku z was w wojsku nie ma. No chyba że w sztabie, ale i to niewiadomo”. Osoby molestujące wykorzystują swoją przewagę zawsze, w każdej sytuacji podległości służbowej, nie tylko w wojsku. Jak słyszymy w filmie: „Molestowanie seksualne nie zawsze ma na celu fizyczny kontakt. Częstym motywem jest zdobycie nad kimś psychicznej przewagi, osłabienie czyjeś władzy. Chodzi także o zaznaczenie, a nawet wyolbrzymienie różnic między płciami”. To powoduje podważenie zawodowego autorytetu, który, jak już zaznaczyłam, i tak jest kobiecie trudniej zbudować. Do kolejnych „technik” sprawców należy też psucie opinii, rozpuszczanie plotek: „ta baba to się podobno nieźle puszcza”; „trudno jej utrzymać dyscyplinę”; „nie radzi sobie z podwładnymi”, itp. Często w stosunku do ofiary te potencjalnie wypowiedziane plotki używane są w charakterze szantażu i groźby – np. „powiem wszystkim, jaką jesteś dziwką”, „powiem przełożonemu, żeby nie brał cię na poligon, bo sobie nie poradzisz”, „przekażę twoim podwładnym, co cię najbardziej kręci”, etc. Sprawca robi to w celu podniesienia własnej wiarygodności, a tym samym obniżenia wiarygodności ofiary.

To wszystko powoduje, że osoba molestowana czuje się poniżona, zaw-

Molestowanie seksualne w wojsku

stydzona, odarta z godności, zastraszona. Obniża się poczucie jej wartości, nierzadko występują też objawy psychosomatyczne: bóle głowy, chroniczne zmęczenie, apatia, depresja, nerwowość, nie wspominając o braku satysfakcji z pracy i mniejszym w nią zaangażowaniu. Ofiary molestowania bardzo często są przekonane, że jest to sytuacja, z którą należy się pogodzić i zachować ją w tajemnicy, że jakikolwiek opór wobec osoby molestującej niczego nie zmieni.

„Skoro bierność daje złe skutki, to należy działać!” – słyszymy w filmie i otrzymujemy informację: jak powiedzieć nachalnemu koledze, żeby przestał, jak zachować się wobec molestującego przełożonego, jak zapanować nad „seksistowską” grupą podwładnych, gdzie zgłosić przypadki molestowania. Nic nie stanowi wytłumaczenia dla molestowania seksualnego. Pracodawca ma obowiązek zapewnić odpowiednie warunki pracy, odpowiednie, to znaczy takie, w których nie dochodzi do naruszenia czyjejs godności. Z filmu dowiadujemy się, gdzie w armii należy zgłaszać przypadki molestowania, jaki jest numer telefonu zaufania, anonimowych skrzynek kontaktowych itp. Jeśli chodzi o wojsko, pomocy lub porady można szukać także u Pełnomocnika MON ds. Wojskowej Służby Kobiet. Od 2006 roku tę funkcję pełni pułkownik Beata Laszczak, na której zlecenie powstał opisywany film.

Film o molestowaniu w wojsku przygotowany przez Ministerstwo Obrony Narodowej powinny zobaczyć nie tylko osoby pracujące w wojsku. Pokazuje on bowiem wiele sytuacji, które mogą wystąpić w każdego rodzaju pracy, nie tylko w armii. Film jasno tłumaczy, co jest, a co nie jest naruszeniem czyjejs godności, jak czuje się osoba molestowana, jak najczęściej reaguje i dlaczego często sama wpada w sytuacje bez wyjścia (np. kiedy stara się sobie sama poradzić z opresją, najczęściej usiłując ją zbagatelizować, obrócić w żart, zignorować, nawiązać na nowo przyjazny kontakt z prześladowcą, co zawsze jest odbierane jako prowokacja i zachęta do dalszego molestowania, a także przyczynę do zbudowania mitu, że ofiara sama prowokowała sprawcę). Pokazuje, jak zachować się wobec nachalnego kolegi czy składającego propozycje wspólnych podróży „służbowych” szefa, a nawet jak poradzić sobie z grupą kolegów czy podwładnych, którzy podważają autorytet szefa-kobiety, często



Molestowanie seksualne w wojsku

wykorzystując podtekst seksualny.

Jeśli film, zgodnie z planem, zostanie pokazany we wszystkich jednostkach wojskowych w Polsce, w szkołach wojskowych, na wychowawczych pogadankach, już nikt nie będzie mógł powiedzieć, że nie wie, o co chodzi z „tym molestowaniem seksualnym”. Przynajmniej w wojsku. Miejmy nadzieję, że za przykładem MON-u pójdą inni.

Feminoteka: Film o stereotypach w wojsku i o problemie molestowania seksualnego to jedno z pierwszych Pani działań. Czy problem molestowania w wojsku jest tak duży? Od chwili, gdy objęła Pani stanowisko Pełnomocniczki MON ds. Wojskowej Służby Kobiet, wiedziała Pani, że zajmie się problemem molestowania?

Płk Beata Laszczak: Molestowanie to tylko jeden z problemów w armii, który wchodzi w skład patologii, które mogą się zdarzać w wojsku. Molestowanie seksualne nie jest wykazywane w statystykach jako problem, który wymaga jakiejś szczególnej uwagi. Dużo większe problemy mamy z alkoholizmem i narkomanią. Musimy jednak pamiętać, że o molestowaniu mówi się częściej, niż to występuje w statystykach. Zdaję sobie sprawę z tego, że jest to szara strefa, problem ukryty, o którym trudno jest ludziom mówić i rzadko jest zgłaszany.

Było kilka przypadków molestowania, które miały miejsce w chwili, gdy objęłam urząd i natychmiast zaczęłam się nimi zajmować. Kiedy rozpoczęliśmy oficjalne procedury w jednym z najbardziej nagłośnionych przypadków, w samym wojsku rozgorzała dyskusja o tym, co to jest molestowanie seksualne. Stwierdziliśmy wtedy, że ludzie niewiele wiedzą na temat tego zjawiska, co jest właściwym, a co niewłaściwym zachowaniem itp. A w wojsku nie ma oddzielnych procedur postępowania dotyczących tylko molestowania seksualnego. Mamy zapisy w Kodeksie karnym, w regulaminie wojskowym jest zapis o traktowaniu z należyтым szacunkiem podwładnego i przełożonego. Przepisem, który obejmuje także sytuację molestowania, jest zapis o konieczności meldowania o przypadkach molestowania w meldunkach o dyscyplinie wojskowej, które ro-

Molestowanie seksualne w wojsku

bione są cyklicznie. Natomiast nie przekłada się to na szerszą wiedzę ludzi: co jest molestowaniem, jak się zachowywać, na co uważać. Wojsko to bardzo zróżnicowane środowisko i wiedza na pewne tematy wśród wielu żołnierzy jest bardzo mała.

Jeśli chodzi o molestowanie, to nie tylko w wojsku ta wiedza jest mała.

Bo trzeba uczyć, trzeba edukować. Zastanawialiśmy się nad taką formą edukacji, która byłaby najbardziej skuteczna. Uznałam, że lepiej jest zrobić film, niż inny materiał edukacyjny, bo w filmie najłatwiej będzie nam odwołać się do najbardziej typowych sytuacji, które znamy, najlepiej je pokazać. Broszury może nikt nie przeczytać, o wykładzie zapomnieć. Film jest formą bardzo przystępną. Poza tym film może pokazać więcej przykładów, w bardziej realistyczny sposób. Pokazać, co jest dobre, a co jest niedobre, na czym w niektórych sytuacjach polegają niuanse, różnice w odbieraniu pewnych sytuacji przez kobiety czy mężczyzn. Film łatwiej dociera do widza, poprzez pokazywanie pewnych scenek, które są mocno osadzone w realiach wojskowych. To nie są przykłady wysrane z palca, które zostały wymyślone, mogły się zdarzyć itp. Chodziło mi o pokazanie tego wiarygodnie, żeby to była psychologiczna prawda o ludziach. Bazowałam na tym, co wiem z życia, co przeżyłam, co widziałam, co wiem od innych kobiet. Zresztą nie tylko kobiety są molestowane w wojsku; zjawisko to dotyczy także mężczyzn.

W filmie zachowane są wszystkie szczegóły, prawidłowości bycia ze sobą w relacjach w armii. W tym sensie film jest zrobiony bardzo starannie, żeby nie pojawiły się komentarze typu „nieprawdziwie pokazaliście oddanie honorów, meldunek itp.”, a więc cała reszta także traci na wiarygodności. Ale staraliśmy się nie epatować dramatyzmem czy scenami drastycznymi.

Film jest bardzo prosty, instruktażowy wręcz. Wszystko jest pokazane bardzo dokładnie, wytłumaczone. Po obejrzeniu takiego filmu nie można powiedzieć, że się nie wiedziało, co jest nadużyciem. To pod każdym względem wyjątkowy materiał. Nie spotkałam się z tego rodzaju publikac-



Molestowanie seksualne w wojsku

jami nigdzie indziej w Polsce. Czy Pani coś słyszała o podobnych inicjatywach?

W innych służbach mundurowych są specjalne procedury. Na pewno w armii brytyjskiej. Krok po kroku pokazana jest ścieżka postępowania dla ofiary, szczebel po szczeblu.

A zanim powstał ten film, wzorowała się Pani na innych praktykach? Właśnie z armii brytyjskiej czy amerykańskiej?

Nie, nie widzieliśmy żadnego takiego film, ale też nie zabiegaliśmy o to. Chcieliśmy mieć film przedstawiający realia polskiej jednostki. To mogłoby być zresztą kompletnie nie do zastosowania ze względu na różnice kulturowe itp. Z góry założyliśmy, że przeniesienie czegoś na grunt polski może być trudne i powinniśmy odnieść się do tego, co jest specyficzne dla polskich warunków.

Mogą nam Państwo zarzucić, że film jest łagodny, że celowo uniknięto drastycznych scen. Zależało nam jednak na tym, aby film nie budził kontrowersji, żeby nie było zarzutu, że sceny są przerysowane, że demonizujemy problem molestowania. Bo ten temat wzbudza takie reakcje: po co się w ogóle tym zajmujecie?, to problem marginalny, tego w ogóle nie ma, wszyscy sobie z tym radzą sami itd. Nasza potoczna wiedza jest właśnie taka, niestety. Dlatego pokazanie tego problemu nie było łatwe, szczególnie gdy mówimy o molestowaniu w relacjach mężczyzna-mężczyzna. Jak Pani wie, homoseksualizm jest pewnego rodzaju tematem tabu w wojsku. Nie chcieliśmy więc tym epatować, ale w tym sensie, żeby nie pokazywać homoseksualizmu negatywnie, tylko w kontekście molestowania. A z drugiej strony, nie chcieliśmy, żeby cały problem molestowania został sprowadzony do sytuacji homoseksualistów w armii, bo nie na tym nam zależało.

Trudne też do pokazania było molestowanie ze strony kobiet. W naszej świadomości jest to tak nieprawdopodobne, tak trudne do wyobrażenia, że łatwo to przerysować, ośmieszyć. Aczkolwiek te zachowania się w armii

Molestowanie seksualne w wojsku

zdarzają. Nie chodzi o molestowanie seksualne, ale o sytuacje dręczenia, upokarzania.

To jest ten najsłynniejszy przypadek, który został tak nagłośniony w mediach, że teraz, gdy pada hasło „kobiety w wojsku”, wszyscy wyciągają jak asa z rękawa panią porucznik, która dręczyła swoich żołnierzy. Nie mówi się za to o innych przypadkach. Ani o tym, że kobietom w armii nie jest łatwo. Te relacje są nowe, nie są przepracowane, nie ma gotowych rozwiązań, to wszystko dopiero trzeba sprawdzać, i te pierwsze kobiety w armii są trochę takim „królikiem doświadczalnym”. Wszystkie sytuacje trzeba na nowo zdefiniować. Dlatego tak ważny wydał mi się ten film i to, że od razu, bo kobiety są w armii od niedawna, rozmawiamy o możliwych zagrożeniach. A czy jest już jakaś reakcja na ten film?

Film został rozesłany do wszystkich jednostek, ale na temat jego odbioru jeszcze nic nie wiem. Zostały rozesłane na koniec roku, więc nie było jeszcze czasu na sprawdzenie, jak to działa. Czy w ogóle filmy są wykorzystywane, dopiero się dowiemy. Znam tylko reakcje osób, które oglądały film tutaj, w sztabie, ale to w żaden sposób nie jest miernikiem. Dlatego najbardziej zależy mi na tym, żeby wiedzieć, czy psychologowie w jednostkach z tego filmu skorzystali, czy go wykorzystują, czy ogląda się film w szkołach wojskowych, czy oficerowie wychowawczy go pokazują. Wtedy ja też mogłabym powiedzieć, czy jestem zadowolona z tego, co powstało, na podstawie tego, jak to będzie odbierane. Podobnie jak film o stereotypach.

Czy są to działania, które będą kontynuowane? Czy zjawisko molestowania będzie w jakiś sposób monitorowane?

W tym roku, mam nadzieję, wydana zostanie broszura na temat molestowania, która także trafi do wszystkich jednostek i szkół wojskowych. A molestowanie jest monitorowane. Poprzez raporty, meldunki o nastrojach żołnierzy. Są także podane do publicznej wiadomości adresy, gdzie można zwrócić się w przypadku, gdy występuje problem molestowania bądź dyskryminacji, adresy,



Molestowanie seksualne w wojsku

gdzie można uzyskać poradę itp. Ludzie powinni mieć pełną wiedzę o tym, jak sobie poradzić z molestowaniem po obejrzeniu filmu, w którym też podane są kontakty.

Zastanawiam się natomiast nad tym, czy nie wprowadzić czegoś takiego, jak kroki postępowania w sytuacji stwierdzonego molestowania, do regulaminu, instrukcji bądź innego dokumentu, ponieważ w przepisach, jak już mówiłam, tego nie ma. Dobrze by było, żeby to był powszechnie obecny i znany dokument, może akt wykonawczy do ustawy o dyscyplinie, gdzie byłoby wyraźnie powiedziane, co robić? Będę to jeszcze konsultować.

Kiedyś usłyszałam, że mamy tak skonstruowany system meldowania o dyscyplinie, w co wchodzi przypadki molestowania, że wystarczająco jasno jest tam określone, jaka jest procedura postępowania w przypadku naruszenia dyscypliny, a więc także molestowania, że nie jest potrzebny odrębny dokument. Mam inne zdanie w tej kwestii. Bo problem molestowania jest szczególny, wstydlivy: ludzie nie chcą o nim mówić i nie zgłaszają go tak jawnie. Trzeba by więc stworzyć inny system zgłaszania tej sprawy, pozwalający na zachowanie anonimowości czy przynajmniej niepozwalający na łatwą identyfikację ofiary. Będę podejmować kroki w tym kierunku. Wracając do monitoringu: także na licznych spotkaniach z kobietami rozmawiam m.in. o molestowaniu seksualnym. Dają im do wypełnienia ankiety, w których pytam o problem molestowania, i, jak do tej pory, problem ten nie został przez nie zgłoszony.

A czy monitorowane są także misje zagraniczne? Bo tam są wyjątkowo trudne warunki, a, jak wiadomo, w takich przypadkach łatwo może dojść do nadużyć.

Na misjach zagranicznych jest, jak do tej pory, niewiele kobiet. I nie monitorujemy tego. Ale już wkrótce Sekretarz Rady Kobiet MON jedzie do Afganistanu i będzie tam badała sytuację kobiet, warunki, w jakich pełnią służbę, i na pewno w ankietach znajdą się także pytania dotyczące molestowania.

Molestowanie seksualne w wojsku

Czy po emisjach filmu wzrosła liczba zgłaszanych przypadków molestowania?

Nie, i nie chciałabym, żeby zgłoszeń było więcej. Chciałabym, aby efektem tego filmu była poprawa sytuacji. Żeby żołnierze wiedzieli już, o co chodzi z molestowaniem, a w związku z tym, żeby przypadków naruszeń było mniej. A więc i zgłoszeń będzie mniej.

I tego Pani i innym kobietom w armii życzę. Dziękuję za rozmowę.

Film edukacyjny przeznaczony dla żołnierzy Wojska Polskiego pt. „Jak sobie radzić z molestowaniem seksualnym?” został, na zlecenie Ministerstwa Obrony Narodowej, zrealizowany przez Video Studio Gdańsk i Wytwórnię Filmów Szkoleniowych „Synergia” w 2007 roku.



Nie dajemy się, czyli Złotopolscy o molestowaniu

Grzegorz Uzdański

Sprawa molestowania kobiet w Samoobronie znana jest od roku: przez media przetoczyła się (różnej jakości) dyskusja na ten temat, tak więc nie możemy powiedzieć, że temat molestowania seksualnego jest w polskiej świadomości społecznej całkiem nieobecny. Więcej, zawędrował nawet, i to już dość dawno temu, do popularnych seriali. Na przykład do „Złotopolskich”.

Telenowela na Dwójce, w środku dnia, ze świetną obsadą. Mamy tu postereunek policji na Dworcu Centralnym, gdzie pracuje sympatyczny bohater, komisarz Gabriel. Jest też równie sympatyczny policjant Rudy i trochę mniej sympatyczny, ale zasadniczo sympatyczny policjant Hartowny. Kiedyś była także sympatyczna policjantka Marylka, ale wyjechała. Jest nawet sympatyczny bezdomny, niejaki Generał, który sprząta podłogę i czasem powie coś śmiesznego. Jest bardzo, bardzo sympatycznie. Ale jest też jedna postać niesympatyczna, która ogólną sympatyczność nieco psuje – policjantka Kalina. Kalina to feministka. Jej feminizm objawia się głównie tym, że wszędzie widzi ona molestowanie. Wystarczy, że kolega policjant niewinnie czyści broń, ona natychmiast widzi w tym obsceniczny gest i grozi policyjnym Kołem Kobiet. Nie można nic przy niej powiedzieć, gdyż wszędzie słyszy „kosmate” aluzje, cedzi jadowitym tonem „ja wiem, co pan miał na myśli” i typie oczami niczym bazyliśzek. Obsesja na punkcie molestowania nie przeszkadza jej zresztą cynicznie uwodzić sympatycznego Rudego.

Krótko mówiąc, kiedy Kalina wchodzi na komisariat, atmosfera staje się ciężkawa. Największe wrażenie robią chyba jednak sceny, kiedy w imieniu Koła Kobiet policjantka przeprowadza dochodzenie, czy komendant Gabriel nie molestował przypadkiem nowej (sympatycznej) funkcjonariuszki. Kalina wbija w komendanta bazyliśzkowe spojrzenie (grająca ją Anna Dereszowska robi to naprawdę fachowo) i pyta: czy kiedykolwiek molestował albo chociaż

chciał molestować funkcjonariuszkę. Komendant jest całkowicie niewinny, więc dochodzenie na razie nic nie przynosi, ale Kalina z pewnością nie da za wygraną. Wystarczy spojrzeć, jaka jest wściekła.

Bywały też jednak sympatyczniejsze sceny z udziałem Kaliny. Od czasu do czasu kamera serwowała nam długie, smakowite ujęcia (analogicznych scen z przedstawicielami kolegów-funkcjonariuszy jakoś dziwnym trafem zabrakło), pokazujące, jak schyla się po jakieś papiery. Bazyliszek bazyliszkiem, ale tyłek ma ładny. Szkoda tylko, że zaraz się wyprostuje, odwróci i zacznie pyskować.

Wszystko to dzieje się w dobrym, mającym wysoką oglądalność serialu. Przekaz jest w miarę jasny: „molestowanie seksualne” wymyśliły kobiety, które chcą zniszczyć całą naturalną – i sympatyczną – harmonię stosunków w miejscu pracy. Ich zdaniem nie wolno nawet pomyśleć, że koleżanka z pracy wygląda atrakcyjnie. Krótko mówiąc: sama idea molestowania to jakiś totalny absurd, przywleczony do nas, prawdopodobnie, ze zgniłego Zachodu. Ale my tu głupi nie jesteśmy, swoje wiemy, i się nie damy.

I choć z normami prawnymi nie jest źle (w polskim Kodeksie karnym zapisa-no, że molestowanie seksualne to przestępstwo), zdecydowanie gorzej jest ze świadomością społeczną. Kobiety decydujące się na ujawnienie, że były molestowane, ryzykują, że to im właśnie wiele osób przyklei etykietkę „zбочzonych kobiet” i że zostaną skompromitowane nie mniej – a może nawet bardziej – niż ten, kogo o molestowanie oskarżą. Dlatego tak ważna jest edukacja i zmiana poziomu wiedzy Polek i Polaków na temat tego, czym jest molestowanie.

Oglądam „Złotopolskich” i myślę, że faktycznie solidna edukacja na temat molestowania jest bardzo potrzebna. Wręcz niezbędna. Niestety, można odnieść wrażenie, że spora część rządzących Polską polityków/czek na temat ważności problemu molestowania myśli mniej więcej to samo, co „Złotopolscy”. Od czasu sprawy Anety Krawczyk rząd nie zorganizował żadnej konferencji dotyczącej molestowania, nie mówiąc o kampanii świadomościowej. A o molestowaniu seksualnym urzędnicy i tak wiedzą swoje. Jak Złotopolscy.

Tekst opublikowany na stronach Feminoteki: www.feminoteka.pl w marcu 2008

*Grzegorz Uzdański
– feminista, doktorant Instytutu Filozofii Uniwersytetu Warszawskiego.*



Porady

Instrukcja obsługi Państwowej Inspekcji Pracy

1. Coś złego dzieje się w Twoim miejscu pracy: pracodawca/czyni składa Ci dwuznaczne propozycje, nadużywa władzy, poniża.
2. Zbierasz na to dowody: nagrywasz na dyktafon, zachowujesz SMS-y lub maile, prosisz świadków o zeznania.
3. Idziesz do Okręgowego Inspektoratu Pracy i umawiasz się na spotkanie.
4. Zabierasz ze sobą dowody i opowiadasz o swojej sytuacji w pracy.
5. Dzięki rozmowie możesz dowiedzieć się, jak nazwać to, co stało się Twoim doświadczeniem, co dalej zrobić z tą sprawą.
6. Możesz zgłosić się potem do sądu pracy lub do prokuratury.
7. Jeśli dowody są niezbite, urzędnik wykonuje inspekcję w miejscu pracy i ocenia sytuację.
8. Urzędnik OIP w niektórych przypadkach sam może złożyć zawiadomienie do prokuratury.

Kontakt do Państwowej Inspekcji Pracy:

Główny Inspektorat Pracy
Warszawa, ul. Krucza 38/42
kancelaria@gjp.pl

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy.

porady...

Główny Inspektorat Pracy – Warszawa

Porady udzielane są wyłącznie telefonicznie:

od poniedziałku do piątku w godz. 10.00 – 12.00, tel. (0-22) 628-58-07

oraz porady z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy:

tel. (0-22) 420-37-09, w godz. 10.00 – 12.00

Informacji o Okręgowych Inspektoratach Pracy w każdym województwie udzielają prawnicy i pracownicy GIP.

Pełna lista wraz z numerami telefonów na stronie:

<http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/07070000.htm>



Adresy

Pierwszej pomocy możesz szukać w Ośrodku Interwencji Kryzysowej.

Baza adresów OIK w całej Polsce: <http://www.interwencjakryzysowa.pl/os-rodki.php>

Informacje:

„Od Nowa“ program dla kobiet doświadczających przemocy

Stowarzyszenie OPTA

022/626 05 00

www.opta.org.pl

Fundacja Feminoteka

022/357 55 52, 357 55 73

www.feminoteka.pl