



 offtherecord

MOLESTOWANIE SEKSUALNE DZIENNIKAREK W POLSCE

RAPORT

Instytut
ZAMENHOFA

*Zamenhof
Zamenhof
Zamenhof*

SPIS TREŚCI

1. Kluczowe wnioski

2. Definicje

3. O projekcie

4. Przemoc i molestowanie dziennikarek – perspektywa międzynarodowa

5. Molestowanie seksualne dziennikarek w Polsce – wyniki badania ilościowego

5.1 Charakterystyka doświadczenia

5.2 Opinie o branży medialnej i miejscu pracy

5.3 Molestowanie seksualne – doświadczenia własne

6. Dobre praktyki i wdrożone procedury wydawców i pracodawców.

7. Rekomendacje

7.1 Rekomendacje działań dla osób doznających przemocy

7.2 Rekomendacje działań dla świadków przemocy, w tym przemocy seksualnej

7.3 Rekomendacje działań dla wydawców, właścicieli, managerów firm medialnych

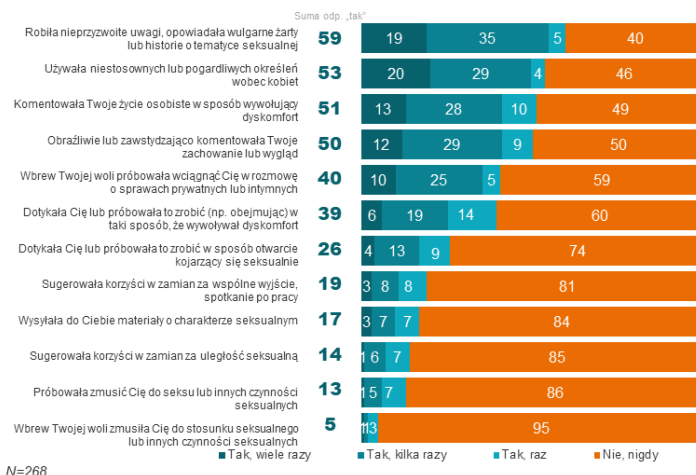
7.4 Rekomendacje działań dla osób, które stosują przemoc

8. Podziękowania

82 proc.

przypadków molestowania seksualnego dziennikarek pozostaje nieujawnionych i nie jest zgłaszana przełożonym/pracodawcy

Czy w ciągu kariery dziennikarskiej przydarzyła Ci się sytuacja, która była przykra lub niepożądana, w której współpracownik/czka, przełożony/a lub inna osoba, z którą miałaś kontakt w miejscu pracy...



M. współpracuje z wieloma tytułami prasowymi w Polsce.

Nawet jak dziewczyny ze sobą rozmawiają o swoich doświadczeniach z molestowaniem seksualnym w pracy, to raczej robią to bardzo rzadko i tylko z bardzo bliskimi osobami. We mnie też jest taki strach, że gdybym powiedziała publicznie o moich przeżyciach, to zostałabym skreślona w tej branży. Kobieta, która powie, że była molestowana przez szefa lub kolegę z redakcji, otrzyma łatkę donosicielki i nie znajdzie więcej pracy w mediach. To powszechna obawa.

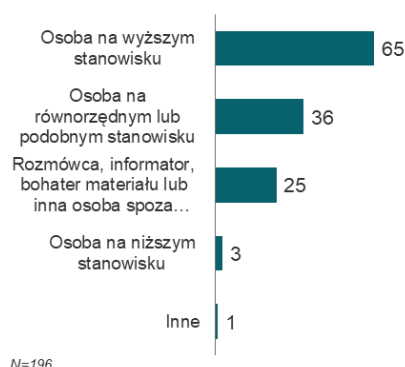
Do tego jest lęk o to, jak zwykle reaguje opinia publiczna na zeznania ofiar molestowania czy gwałtu. Wiele osób gotowych jest doszukiwać się winy po stronie na przykład ofiary gwałtu. Mężczyźni wciąż mają w mediach dużo większą władzę. Im się chętniej wierzy, a przeżycia kobiet łatwo się bagatelizuje.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

Czy w związku z Twoimi doświadczeniami, o których tutaj mówimy, w którymkolwiek momencie zauważyłaś u siebie...?



Jakie było stanowisko tej osoby \ tych osób?



1 KLUCZOWE WNIOSKI

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

2 DEFINICJE

Molestowanie i molestowanie seksualne na gruncie prawa polskiego zostały zdefiniowane w art. 18 (3a) kodeksu pracy, który oba te zjawiska traktuje jako szczególne formy dyskryminacji. I tak, kodeks pracy jako **molestowanie** określa “niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”.

Molestowanie seksualne, w rozumieniu kodeksu pracy, to szczególna forma molestowania, mająca charakter seksualny bądź odnosząca się do płci ofiary molestowanej (par. 6):

“Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub właczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne)”.

● S. pracuje w mediach od ponad dekady. Dziś w dużym, ogólnopolskim dzienniku.

To było na redakcyjnej imprezie. Żegnaliśmy szefa, który odchodził z pracy. Staliśmy małą grupą na zewnątrz, oprócz mnie i tego szefa, była tam jeszcze moja koleżanka R. oraz inne osoby z redakcji. Rozmawialiśmy i paliliśmy papierosy. Wcześniej piliśmy alkohol, redaktor był już bardzo pijany. Powtarzał: „fajne tu miałem dziewczyny (w redakcji)”, „będę za Wami tęsknił”. W pewnym momencie zaczął, mnie przytulać, przyciskać do siebie, a on jest bardzo dużym i silnym facetem. Zaczął ścisnąć moją pierś mówiąc: „o, jakie cycuszki”. Oderwałam jego rękę i jakoś wyrwałam się z tego uścisku. Kolega i koleżanka z redakcji, którzy stali niedaleko naszej dwójki nie zareagowali w żaden sposób. Po prostu udawali, że nic nadzwyczajnego się nie dzieje. Potem zobaczyłam, że ten człowiek to samo robić R., mojej koleżance, która też była na tej imprezie. R. była sparaliżowana, nie mogła mu się wyrwać, więc to ja zaczęłam go od niej odciągać. R. z moją pomocą w końcu mu się wyrwała i zaczęła do niego krzyczeć: „co ty sobie wyobrażasz!”. Inne osoby z redakcji, które były świadkami tej sytuacji wciąż milczały nie reagując słowem, ani gestem. Myny im zrzędy, ale kompletnie nic nie zrobili. Stali i obserwowali. Gdy odchodziłyśmy we dwie, ten mężczyzna zaczął się śmiać na cały głos.

30 PROJEKCIE

Molestowanie i molestowanie seksualne w Polsce to zjawiska wciąż społecznie niewidzialne – przynajmniej, gdy oprzemy się wyłącznie na oficjalnych danych. Molestowanie seksualne traktowane jest jako jedna z form dyskryminacji w miejscu pracy, co pozwala ofiarom na dochodzenie swoich praw przed sądami. Ale statystyki sądowe nie pokazują prawdziwej skali problemu.

W latach 2011-2021 do sądów rejonowych łącznie wpłynęło 158 spraw wniesionych na podstawie art. 18 [3a] § 6 w związku z art. 18 [3d] kodeksu pracy, w których powódkami były kobiety. Na przestrzeni tych lat, 15 spraw oddalono i tyle samo umorzono. W tym samym okresie do sądów okręgowych wpłynęło 47 spraw z powództwa kobiet, z czego umorzono 2 sprawy, a 6 pozwów zostało oddalonych.

W 2021 roku do wszystkich sądów rejonowych w Polsce wpłynęło zaledwie 12 spraw o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym jako jedną z form dyskryminacji w miejscu pracy (art. 18 [3a] § 6 w zw. z art. 18 [3d] k.p.) – z czego jedna sprawa została umorzona, jedna oddalona, a pozostałych 10 przeniesiono do rozpatrywania na kolejny rok. Do sądów okręgowych wpłynęły 2 sprawy o molestowanie, obie zostały przeniesione do rozpatrywania na kolejny rok. Natomiast w 2021 roku do sądów okręgowych w Polsce trafiły tylko dwie sprawy o odszkodowanie w związku z molestowaniem – żadna z nich nie została rozpatrzona w 2021 roku.¹

Molestowanie seksualne w jednej z najbardziej brutalnych form – zmuszenia do czynności seksualnej – może być ścigane z urzędu na podstawie art. 199 Kodeksu karnego [Seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub krytycznego położenia]. Ale oficjalne dane policji mówią o marginalnej liczbie przestępstw ściganych na podstawie art. 199 KK. W całym 2018 roku wszczęto w Polsce jedynie 118 postępowań w sprawie z art. 199 KK i stwierdzono 96 przestępstw. Rok później postępowań było 137 – stwierdzonych przestępstw 107, a w 2020 roku – ostatnim, dla którego policja ujawnia dane – na podstawie art. 199 KK wszczęto 100 postępowań karnych i stwierdzono 83 przestępstwa.²

¹ Źródło: <https://dane.gov.pl/pl/dataset/1210>; dostęp z 20.02.2023

² Źródło: Seksualne wykorzystanie zależności (art. 199) – Statystyka – Portal polskiej Policji (policja.pl) dostęp z 20.02.2023

Uwzględniając liczbę kobiet w Polsce (ok. 19,6 mln w 2021 roku) oznaczałoby to, że na milion kobiet statystycznie przypada 5 zgłoszonych na policję przypadków seksualnego wykorzystania stosunku zależności lub krytycznego położenia, o którym mowa w art. 199 Kodeksu karnego.

Warto przy tym zwrócić uwagę, że art. 199 Kodeksu karnego penalizuje wyłącznie “nadużycie stosunku zależności lub wykorzystania krytycznego położenia, w celu doprowadzenia innej osoby do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej”. To podejście zawężające, które nie uwzględnia całego spektrum zachowań przemocowych o charakterze seksualnym. Czasem mają one charakter obcowania płciowego lub niechcianych form kontaktu fizycznego, ale znacznie częściej przybierają formę przemocy werbalnej lub innych niepożądanych zachowań.

Oficjalne dane sądowe i policyjne najpewniej nie odzwierciedlają prawdziwej skali problemu, szczególnie gdy zderzymy je z deklaracjami doświadczenia molestowania seksualnego w dotąd zrealizowanych badaniach. Jak wskazuje raport Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego z 2022 roku (PTPA przebadano 164 osoby), **90 proc. ankietowanych stwierdziło, że doświadczenie molestowania seksualnego miało miejsce w ich pracy.**³ Z kolei opublikowane w 2022 roku badania firmy IPSOS na zlecenie firmy L’Oreal pokazały, że w Polsce **84 proc. kobiet doświadczyło molestowania w przestrzeni publicznej raz lub wielokrotnie**, przy czym aż 86 proc. osób będących świadkami takich wydarzeń **nie wiedziało jak zareagować.**⁴

Co jakiś czas w mediach ujawniane są kolejne skandale, w których bardziej lub mniej znane opinii publicznej osoby oskarżane są o molestowanie seksualne. Jeszcze więcej na ten temat mówi się w kanałach prywatnych i nieoficjalnych: molestowanie seksualne wciąż jest tematem tabu, czymś o czym rozmawia się najczęściej z garstką najbardziej zaufanych osób.

W samym środowisku dziennikarskim mieliśmy w Polsce w ostatniej dekadzie co najmniej kilka głośnych spraw, w których pojawiły się zarzuty molestowania seksualnego. A przecież media, nazywane “czwartą władzą”, powinny szczególnie dbać o standardy wykonywania zawodu. **Funkcja kontrolna mediów – dająca prawo do krytyki innych osób naruszających przepisy prawa lub dobre obyczaje – oznacza też obowiązek zachowania najwyższej uczciwości i standardów etyki.**

Z powodów opisanych powyżej, w 2021 roku Instytut Zamenhofa rozpoczął badanie mające na celu zdiagnozowanie skali zjawiska molestowania seksualnego i przemocy ze względu na płeć

³ Źródło: <https://ptpa.org.pl/projekty/wsparciedlakobiet/raport-z-badan/>; dostęp z 20.02.2023

⁴ Źródło: <https://publicystyka.ngo.pl/stand-up-kampania-przeciw-molestowaniu>; dostęp z 20.02.2023

w środowisku dziennikarskim. Projekt zakładał przeprowadzenie dwóch badań: anonimowej ankiety ilościowej CAWI (we współpracy z firmą Kantar Public) oraz badania jakościowego w postaci pogłębionych anonimowych, wywiadów z ofiarami molestowania. Niniejszy raport prezentuje wyniki obu tych badań.

Rozmowy z dziennikarkami, które doświadczyły przemocy i molestowania seksualnego w pracy, zostały przeprowadzone metodą wywiadu pogłębionego częściowo ustrukturyzowanego, czyli opartego o scenariusz w postaci zagadnień, ale jednocześnie pozwalającego na dowolną kolejność zadawanych pytań oraz na pytania dodatkowe, które pojawiły się podczas rozmowy. W sumie w okresie od lutego do listopada 2022 roku udało nam się wysłuchać historii 18 kobiet. Najkrótsza rozmowa trwała 20 minut, a najdłuższa blisko 4 godziny, wliczając przerwy na uspokojenie emocji. Pierwsze dziennikarki zgłosiły się do same, a do kolejnych trafiliśmy dzięki poleceniom innych kobiet, co wpisuje się w dobór próby metodą kuli śnieżnej.

Na etapie autoryzacji wywiadów, dwie rozmówczynie potwierdziły prawdziwość treści, ale wycofały zgodę na udostępnienie ich historii. Decyzja o rezygnacji z udziału w publikacji była podyktowana obawą, że mimo anonimizacji tożsamość tych kobiet zostanie zdemaskowana przez środowisko dziennikarskie, na co nie czuły się gotowe. Ponadto, z jedną z kobiet, aż do momentu zamknięcia raportu nie udało się ponownie skontaktować i tym samym uzyskać zgody na publikację treści rozmowy. Historie kobiet zostały poddane dodatkowej anonimizacji treści co oznacza ukrycie przez autorów nie tylko ich imion i nazwisk, ale też charakterystycznych szczegółów dotyczących ich przeżyć i doświadczeń, miejsc, a także wszelkich innych charakterystycznych detali w ich opowieściach, które mogłyby pomóc odkryć ich tożsamość. Wywiady pogłębione przeprowadziły: Nikola Bochyńska, Bogna Kietlińska i Natalia Żaba.

Ze względu na złożoność tematyki i pionierski charakter projektu, Instytut Zamenhofa podjął decyzję o ograniczeniu zasięgu badań wyłącznie do pracujących w mediach kobiet. Wyniki badań w Polsce i za granicą oraz doniesienia medialne wskazują, że ofiarami molestowania seksualnego w znaczącej większości są kobiety, choć należy zaznaczyć, że pokrzywdzonymi mogą stać się zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Choć to na doświadczeniach kobiet skupiliśmy się w pierwszej edycji projektu **OFF THE RECORD**, nie wykluczamy, że w przyszłości badanie zostanie rozszerzone także na mężczyzn wykonujących zawód dziennikarza.

Doświadczenie innych organizacji podejmujących próbę zbadania skali zjawiska molestowania seksualnego w innych grupach społecznych i środowiskach zawodowych pokazują, że wyniki badań na ten temat z reguły budzą bardzo duże emocje, a czasami są wręcz kwestionowane.

Pomimo wyzwań i trudności podejmowanego tematu wierzymy, że raport przygotowany przez badaczki i badaczy Instytutu Zamenhofa, stanie się punktem wyjścia do dyskusji nad kondycją środowiska dziennikarskiego w Polsce, warunkami pracy dziennikarek i dziennikarzy oraz standardami etycznymi osób związanych z mediami.

● R. do niedawna pracowała w mediach. Kilka miesięcy temu odeszła z zawodu.

To się stało pod koniec imprezy, gdy większość osób poszła już do domu. Ci co pozostali, zbili się w mniejsze grupki – a knajpa była dosyć spora i z różnymi zakamarkami – więc było dość pusto. Stałam z nim na tarasie i rozmawialiśmy. W pewnym momencie, bez żadnego pretekstu rzucił się na mnie, przycisnął mocno do swojego ciała i złapał za pośladki. Zaczął mnie z całych sił obmacywać. Ma potężną posturę, jest bardzo silny i robił to tak mocno, że nie byłam w stanie się uwolnić. Kiedy mnie ścisnął i obmacywał, zaczął wykrzykiwać:

„od zawsze marzyłem, żeby tą zajebistą dupę dotknąć, zawsze o tym marzyłem, tą dupę dotknąć!” I tak w kółko.

Próbowałam się wyrwać, prosiłam go, aby mnie puścił, krzyczałam: „co ty wyprawiasz!”, ale on był taki silny, że nie dałam rady. Byłam całkowicie zablokowana przez jego ramiona i ręce, które cały czas mnie obmacywały. Byłam dosłownie zduszona i brakowało mi tchu. Bardzo się bałam, że jesteśmy na tym tarasie mało widoczni i nikt mi nie pomoże, a zaraz może stać się coś jeszcze gorszego. On był pod wpływem alkoholu, ale nie w takim stopniu, żebym była w stanie go odepchnąć. Cały czas też był świadomy tego, co mi robi. Na szczęście w porę pojawiła się redakcyjna koleżanka, która zobaczyła, że potrzebuję pomocy. Podbiegła i zaczęła mnie wyrwać z jego ramion. Zaczęła do niego krzyczeć, żeby mnie puścił i że “co on do cholery wyprawia”. Z jej pomocą udało mi się mu wyrwać.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

● S. w mediach pracuje od kilku lat, obecnie w internecie.

Nigdy nie zapomnę tego, gdy pojechałam na kilkudniową konferencję i byłam sama w hotelu, w którym odbywał się ten event. Byłam tam chyba jedną z pięciu kobiet na całym evencie, zresztą najmłodszą, bo średnia wieku wynosiła jakieś 50 lat. Ci starsi panowie poczuli chyba, że wyrwali się z domu i mówiąc wprost: szukali okazji, żeby się zabawić. Na szczęście spotkałam tam znajomego, z którym czułam się bezpiecznie, więc przebywałam głównie w jego towarzystwie.

Ale i tak nie zapomnę komentarzy obcych mężczyzn na temat mojego wyglądu. Była taka sytuacja, że siedziałam z tym znajomym, a obok przechodziło trzech facetów i mówili do mnie niewybredne teksty, a ja udawałam, że tego nie słyszę.

Kiedy ruszyłam w stronę swojego pokoju, to ci sami goście poszli za mną i pytali:

„jaki masz numer pokoju, dziewczyno. Może przyjdziemy do ciebie?”.

Serce zaczęło mi bić wtedy mocniej, ale ucieszyłam się bardzo, bo spotkałam dwie poznane wcześniej kobiety z jednej z firm, więc zatrzymałam się i zagadałam do nich. Minęli nas i poszli dalej, chociaż jeszcze się za sobą oglądali.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

● B. zaczęła pracę w mediach w wieku 17 lat. Pracowała w programie dużej stacji telewizyjnej, dziś łączy telewizję i radio. Z dziennikarstwem postanowiła związać całe swoje życie.

Gdy zaczynałam przygodę z mediami, pracowałam z ludźmi co najmniej o 10 lat starszymi ode mnie. Miałam 17 lat, z jednej strony ten świat mediów był dla mnie wielkim „wow”, a z drugiej strony – wciąż stresowałam się jeszcze kartkówkami. To było imponujące doświadczenie.

Pierwsza taka sytuacja -zagrożenia seksualnego - miała miejsce na imprezie firmowej. Dziś pewnie patrzyłabym na to inaczej, ale wtedy, jako nastolatce, nie przyszło mi do głowy, że osoba z zarządu stacji, która prosi mnie, abym usiadła na oparciu jego fotela, a następnie kładzie rękę na moim udzie, może być dla mnie zagrożeniem. Jestem bardzo wdzięczna mojemu ówczesnemu szefowi, który to zauważył i mnie z tej sytuacji uratował. Później słyszałam wielokrotnie, że innym kobietom ze stacji były składane różnego rodzaju propozycje, które nigdy nie powinny mieć miejsca. Dotarło to do mnie wiele lat później.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

4

Przemoc i molestowanie dziennikarek - perspektywa międzynarodowa

Molestowanie seksualne, dyskryminacja ze względu na płeć oraz przemoc w miejscu pracy to globalne problemy, które w ostatnich latach doczekały się licznych badań i publikacji. W branży medialnej w Polsce badanie przeprowadzone przez Instytut Zamenhafa stanowi w zasadzie pierwszą próbę ustalenia skali zjawiska molestowania seksualnego, którego ofiarami są dziennikarki. Poza granicami naszego kraju przemoc o charakterze seksualnym, która jest wymierzona w kierunku dziennikarek, została zbadana w 2022 roku i opisana w raporcie “The Chilling: Global trends in online violence against women journalists”. Publikacja została przygotowana przez 24 badaczki i badaczy z 16 krajów pracujących pod przewodnictwem dr Julie Posetti z The International Center for Journalists. W ramach projektu, skupiającego się na różnych formach ataków przemocy wymierzonych przeciwko dziennikarkom, przeprowadzono badanie, w którym wzięło udział 901 dziennikarek ze 125 krajów. Zrealizowano również 173 wywiady z dziennikarkami, ekspertkami i obrończyniami praw człowieka, a także poddano analizie ok. 2,5 miliona postów z Facebooka i Twittera.

Z raportu wynika, że 48 proc. dziennikarek zetknęło się z różnymi formami nękania i molestowania w sieci, które często miało charakter molestowania seksualnego. Badane kobiety podkreślały, że najczęściej przemoc wymierzona online ma miejsce w kanałach niepublicznych – często przybierając formę przemocowych, nacechowanych seksualnie wiadomości prywatnych. W przypadku 18 proc. respondentek były to groźby o charakterze przemocy seksualnej. Wśród skutków doświadczenia przemocy online (w tym przemocy nacechowanej seksualnie) najczęściej wymienia się dramatyczny spadek kondycji psychicznej i poczucia bezpieczeństwa dziennikarek (26 proc.), a w efekcie autocenzura (30 proc.), zmiana miejsca pracy (4 proc.) lub zupełne wycofanie się z profesji (2 proc.). Autorzy raportu zwrócili uwagę na to, że media nie radzą sobie dostatecznie dobrze z walką z przemocą wobec dziennikarek.⁵

⁵ Źródło: <https://en.unesco.org/publications/thechilling>; dostęp: 27.02.23.

● W., pracuje jako freelancerka, współpracuje z polskimi i zagranicznymi mediami.

Kilka lat temu relacjonowałam kryzys uchodźczy na południu Europy. Miałam wtedy bardzo bliski kontakt z wysoko umocowanym urzędnikiem jednego z krajów, który znalazł się w epicentrum kryzysu uchodźczego. Po kilku wywiadach zaprosił mnie na zebranie wszystkich ludzi, którzy zajmowali się kryzysem. Byli tam ludzie z administracji państwowej, policji, NGO-sów, to było dla mnie bardzo ważne, aby ich poznać.

Nie myślałam o tym zaproszeniu w kategorii “podryw”, ten gość był dużo starszy ode mnie, miał dwie córki, taki trochę dziadek z wyglądu. Rubaszny w swoim zachowaniu, ale brałam poprawkę na to, że jestem w bardzo patriarchalnej kulturze – tam mężczyznom w jego wieku zdarza się zachowywać w ten sposób.

Po tym spotkaniu zaproponował, że odwiezie mnie do mieszkania. Zgodziłam się, to nie była długa trasa. Podwiózł mnie pod mieszkanie i powiedział: *“To teraz ja pójdę do ciebie”*. Powiedziałam mu, że nie ma takiej możliwości. Zdziwił się. Pożegnałam się i poszłam.

Kolejnego dnia był wściekły, zadzwonił i nakrzyczał na mnie, że co ja sobie wyobrażam, co to jest za zachowanie, że będę tego żałować, bo jemu się nie odmawia.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

● S., freelancerka, pracuje w prasie i mediach online.

Przyjechało dwóch facetów z centrali wydawcy, mieli nadzorować pierwsze wydanie tego naszego miejskiego bezpłatnego dziennika. To była jakaś rzeźnia. Całą noc nad tym siedziałam. Nie potrafiłam złożyć gazety dobrze i szybko, mimo to poganiano mnie. Atmosfera była jak w jakimś obozie. Tych dwóch wyzywało mnie co chwila, nazywali mnie kretynką. To była na maksa upokarzająca sytuacja. W pewnym momencie jeden z nich, paląc papierosa, powiedział, że jak szybko tego zdjęcia nie skończę obrabiać, to mi zaraz zgasi tego papierosa na czole. To wszystko trwało do 4 nad ranem.

Miałam wtedy 29 – 30 lat. Opiekowałam się córką i bardzo potrzebowałam tej pracy, ale następnego dnia poszłam do prezeski i złożyłam wypowiedzenie. Pierwszy raz w życiu zwolniłam się z pracy, nie zastanawiając się, gdzie znajdę kolejną i z czego będę żyła. Wiedziałam tylko, że w tym miejscu nie chcę spędzić ani chwili dłużej. Prezeska widziała, w jakiej atmosferze pracujemy ostatnio, słyszała wszystkie uwagi tych mężczyzn, ale ani razu nie zareagowała. Powiedziałam jej wtedy, że przyzwalała na takie traktowanie ludzi, a ona mi wtedy odpowiedziała: *„no bo wiesz, to jest twardy zawód, nic strasznego się nie stało”*.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

5 Molestowanie seksualne dziennikarek w Polsce - wyniki badania ilościowego

Badanie ilościowe zostało zrealizowane we współpracy Instytutu Zamenhofa z firmą Kantar Public na próbie liczącej 268 dziennikarek. Ze względu na charakterystykę badanej populacji wykorzystano nieprobabilistyczną metodę doboru próby opartą na dostępności badanych. Badanie zrealizowano techniką wywiadów internetowych (CAWI).

Wyniki prezentowane na wykresach przedstawiają wartości procentowe. Udziały procentowe zaokrąglono do liczb całkowitych, co oznacza, że w niektórych przypadkach wyniki mogą nie sumować się do 100 procent.

● W., pracuje jako freelancerka, współpracuje z polskimi i zagranicznymi mediami.

Ten gość był żonaty, więc liczyłam na to, że się w końcu uspokoi. Na początku udawało mi się go skutecznie zbywać, nadal był miły, ale wciąż próbował. Tak minął tydzień i wtedy skończyła się miła atmosfera. Zaczął sabotować naszą pracę, wypytywał innych dziennikarzy o to, gdzie nocują, po to, żeby nasz nocleg był w innym miejscu. To on miał firmową kartę kredytową do wszystkich płatności, więc nie mogłam się od niego w żaden sposób odłączyć. Stwierdziłam wtedy jednak, że na razie nie będę alarmować redakcji. Skończyło się to tak, że pod koniec robił mi już wyraźnie na złość: nie przychodził na live'y, więc musiałam się za niego tłumaczyć. Źle się wyrażał o mojej pracy, przygadywał mi bardzo niemiło, był też chamski dla operatora.

Po dwóch tygodniach pracy byłam wykończona tym nachodzeniem, nagabywaniem, pukaniem wieczorami w drzwi mojego pokoju, komentowaniem mojego wyglądu. Całe jego zachowanie sugerowało:

“gdybyśmy się przespali, to byłoby od razu miło”.
Czułam się psychicznie wykończona.

Na koniec zrobił mi na złość i skrócił nasze zlecenie o dwa dni, co oznaczało dla mnie mniejszy zarobek.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

5.1 Najważniejsze wnioski

- Większość dziennikarek, które wzięły udział w badaniu, jest zdania, że **z pracą w mediach wiąże się konieczność posiadania “twardego charakteru” i odporności na przyjmowanie ostrej krytyki**. Popularne było także przekonanie, że mężczyźni – w porównaniu do kobiet, mogą łatwiej osiągnąć sukces w tej branży. Poczucie nierównego traktowania kobiet i mężczyzn wzmacniane jest nierespektowaniem zasady równości wynagrodzeń względem płci.
- Badane dziennikarki w większości dobrze oceniają swoje aktualne miejsce zatrudnienia pod względem możliwości uzyskania wsparcia od współpracowników w trudnych sytuacjach, wykorzystania posiadanych umiejętności dziennikarskich, ale też przyzwolenia na przyznanie się do błędu. Jednocześnie **niemal połowa badanych spotkała się w swoim miejscu pracy z uwagami o podtekście seksualnym ze strony współpracowników**. Dziennikarki w swoim aktualnym miejscu pracy rzadziej doświadczyły niestosownych uwag ze strony przełożonych oraz rzadziej miały styczność z gestami o podtekście seksualnym. Wszystkie wymienione zachowania częściej były przypisywane mężczyznom.
- Inaczej sytuacja przedstawiała się w momencie, w którym dziennikarki miały wyrazić swoje doświadczenie krzywdzących sytuacji, biorąc pod uwagę cały swój staż w branży mediów. Respondentki w całej swojej karierze dziennikarskiej najczęściej spotykały się z uwagami, żartami i historiami o tematyce seksualnej, pogardliwymi sformułowaniami wobec kobiet, uwagami dotyczącymi życia osobistego oraz z obraźliwym komentowaniem zachowania i wyglądu. **Znacząca część badanych doświadczyła również dotyku, który wywołał u nich dyskomfort. Z wypowiedzi dziennikarek wynika, iż w taki sposób najczęściej zachowywali się mężczyźni oraz osoby na wyższych stanowiskach**. Wymienione sytuacje miały wpływ na zdrowie psychiczne i dobrostan badanych. Najczęściej skutkowało to poczuciem wstydu i upokorzenia, mniejszym zaangażowaniem w pracę oraz obniżonym poczuciem własnej wartości. Część badanych doświadczyła również stanów depresyjnych czy myśli samobójczych jako konsekwencji krzywdzących zachowań.

→ **Ogromna większość kobiet, które doświadczyły niepożądanych zachowań, nie zdecydowała się na zgłoszenie komukolwiek tych sytuacji. Jednym z najczęściej wymienianych powodów był strach związany z utratą pracy oraz obawa przed byciem niezrozumianą, a także lęk, że opowiedziane przez nie historie nie zostaną uznane za wiarygodne.** Wpływ na decyzję o niepowiadomieniu nikogo o swoich doświadczeniach miał również – w niektórych przypadkach – brak procedur dotyczących zgłaszania tego typu sytuacji oraz pozycja osoby, która dopuściła się tego rodzaju zachowań.

● **M., pracuje w dużej redakcji opiniotwórczego tygodnika w Warszawie.**

Atmosfera w firmie była mocno nieformalna. Zdarzało się, że jeszcze w czasie pracy, w redakcji pojawiał się alkohol. Mój nowy szef szybko zaczął mnie traktować w specjalny sposób. Mówił komplementy, w różny sposób pokazywał jaka jestem dla niego ważna, sprawiał, że czułam się doceniona.

Potrafił powiedzieć do kogoś zespołu:

„wyjdź proszę, bo ja tutaj muszę z M. porozmawiać”.

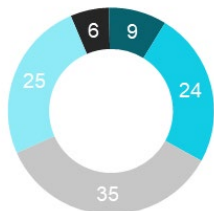
Czułam się taka ważna i zadbana przez niego. Dziś wiem, że to był grooming, czyli powolne urabianie upatrzonyj ofiary. [...]

Podczas jednej z firmowych imprez, krążył wokół mnie jak orbiter. Mówił komplementy. Było tam dużo alkoholu. Efekt był taki, że tej nocy przespaliśmy się ze sobą. Wtedy to już mnie całkowicie wzięło, a on już wiedział, że mu uległam. Następnego dnia powiedział mi, że mnie kocha, co mnie uspokoiło. Nie czułam się już tak bardzo uprzedmiotowiona. Bardzo wtedy chciałam, żeby to się dalej rozwinęło. Myślałam, że zostaniemy parą.

Potem znowu zaczęła się praca i codzienna rutyna. Nic specjalnego między nami się nie działo, zaczęłam sobie to nawet jakoś tłumaczyć i racjonalizować, aż do momentu, gdy on zaczął przychodzić do biura, w którym pracowałam i oczekiwać ode mnie seksu. Przynosił alkohol w godzinach pracy. Sama nie wiem teraz, czy wtedy tego chciałam, czy nie. Wciąż czułam się w nim zakochana, ale miałam też poczucie, że jestem wykorzystywana. Trwało to miesiącami. On przychodził, chciał seksu, potem wychodził. Dowiedziałam się później, że miał w firmie trzy takie dziewczyny. Czułam się upokorzona, że nie umiałam mu odmówić, że się na to wszystko godziłam. Próbowałam nie widzieć spojrzeń innych ludzi z redakcji.

5.2 Charakterystyka doświadczenia

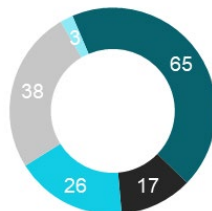
Jak długo pracujesz w tym zawodzie?



■ Do dwóch lat włącznie ■ Powyżej 2 lat do 5 lat
■ Powyżej 5 lat do 10 lat ■ Powyżej 10 lat do 20 lat
■ Powyżej 20 lat

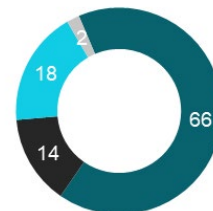
N=268

Twoje miejsce pracy to...



■ Portal internetowy lub inne medium internetowe
■ Televizja
■ Radio
■ Prasa drukowana
■ Inne

Jaka jest forma zatrudnienia lub współpracy z Twoim głównym pracodawcą:



■ Umowa o pracę
■ B2B (jednoosobowa działalność gospodarcza)
■ Umowy cywilno-prawne
■ Inne

Wśród badanych największą grupę stanowiły dziennikarki posiadające więcej niż 10, ale mniej niż 20 lat doświadczenia w zawodzie (35 proc. respondentek). 25 proc. badanych pracuje jako dziennikarki ponad 20 lat, a 24 proc. od 5 do 10 lat.

Największą grupę stanowiły dziennikarki, które pracują w portalach internetowych lub innych mediach internetowych (65 proc.). Dziennikarki prasy drukowanej stanowiły 38 proc., radiowe – 26 proc., a telewizyjne – 17 proc. Większość badanych (66 proc.) jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Odsetek respondentek, które prowadzą własną działalność gospodarczą wyniósł 14 proc., a zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – 18 proc.

● K., jako dziennikarka pracowała kilkadziesiąt lat. Ostatnio w prasie i mediach internetowych.

To była klasyczna przemoc werbalna. Nie miałam żadnych innych potyczek z tym człowiekiem. Miał bardzo konserwatywne, wręcz narodowe poglądy. Ubzdurał sobie w głowie – chociaż nigdy z nim na ten temat nie rozmawiałam – że ja mam poglądy lewicowe, chociaż uważam się za centrystkę.

W pewnym momencie zaczął mnie nękać telefonami – dzwonił o najróżniejszych porach. Robił to sprytnie: nie mówił, że “uważam, że jesteś lewaczką” tylko na przykład:

“koledzy do mnie dzwonią i pytają, jak ty możesz pracować z taką lewaczką?”. Tę sprawę od razu zgłosiłam mojemu szefowi, po pierwszym takim ataku.

Zareagował tylko za pierwszym razem i kazał temu facetowi mnie przeprosić. Próbowałam też z nim rozmawiać, ale to był błąd. Dało mu to tylko pretekst do kolejnych ataków – było kilkanaście takich telefonów. Dzwonił do mnie zawsze po pracy, w piątek, sobotę i niedzielę.

W pewnym momencie stwierdziłam, że mam tego dość i zgłosiłam sprawę do działu HR. Bardzo się potem rozczarowałam, bo postępowanie się odbyło, ale HR stwierdził, że ten mężczyzna robił to “incydentalnie” i po godzinach pracy. Mimo że sprawca się tego nie wyparł, a nawet potwierdził swoje zachowanie! Uzasadnieniem HR-u było, że “on to robił najczęściej po godzinach pracy” i potraktowano to jako nasze “prywatne rozmowy”. Włos mu z głowy nie spadł, poza tym, że musiał mnie przeprosić.

[...] Złożyłam wtedy wypowiedzenie.

Nie chciałam już pracować w tym miejscu.

Finalnie, m.in. z tego powodu, odeszłam z pracy w mediach.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

Czy w Twoim głównym miejscu pracy są...



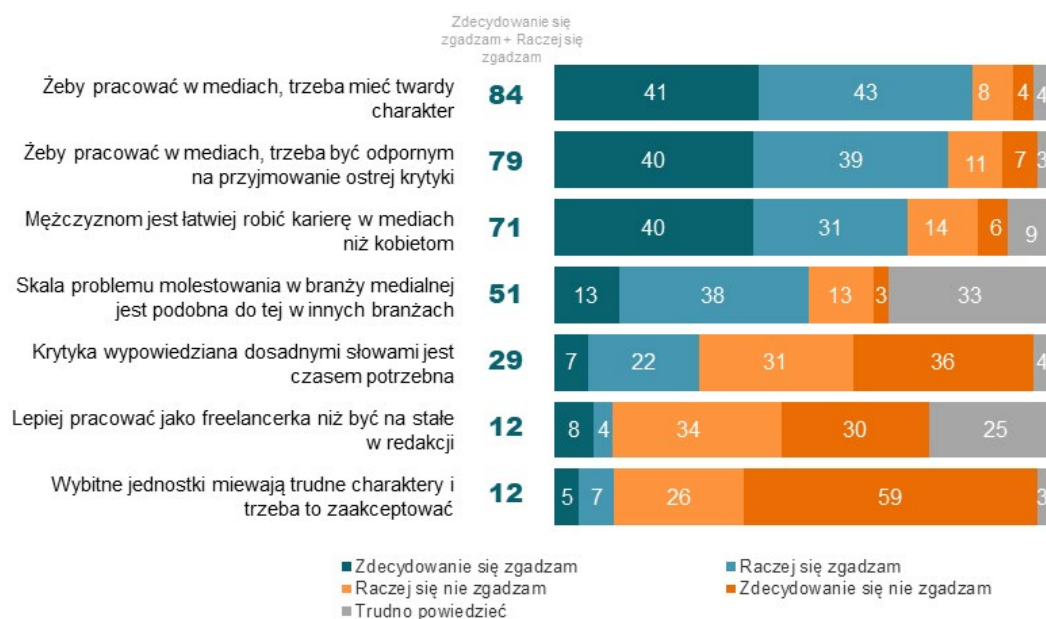
N=268

47 proc. badanych dziennikarek przyznało, że w ich miejscu pracy funkcjonują procedury antymobbingowe. Ze związkiem zawodowym w miejscu pracy ma styczność 39 proc. dziennikarek, a na istnienie kodeksu lub zasad opisujących niedopuszczalne formy zachowań w relacjach albo rady pracowników wskazuje niespełna

jedna piąta badanych dziennikarek (19 proc.). Na obecność procedur antymobbingowych najczęściej wskazywały badane pracujące w radiu – 53 proc., a na związek zawodowy dziennikarki pracujące w prasie drukowanej – 40 proc.

5.3 Opinie o branży medialnej i miejscu pracy

Na ile zgadzasz się lub nie zgadzasz z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi pracy w mediach?



N=268

84 proc. badanych dziennikarek jest zdania, że posiadanie “twardego charakteru” jest konieczne, aby pracować w mediach.

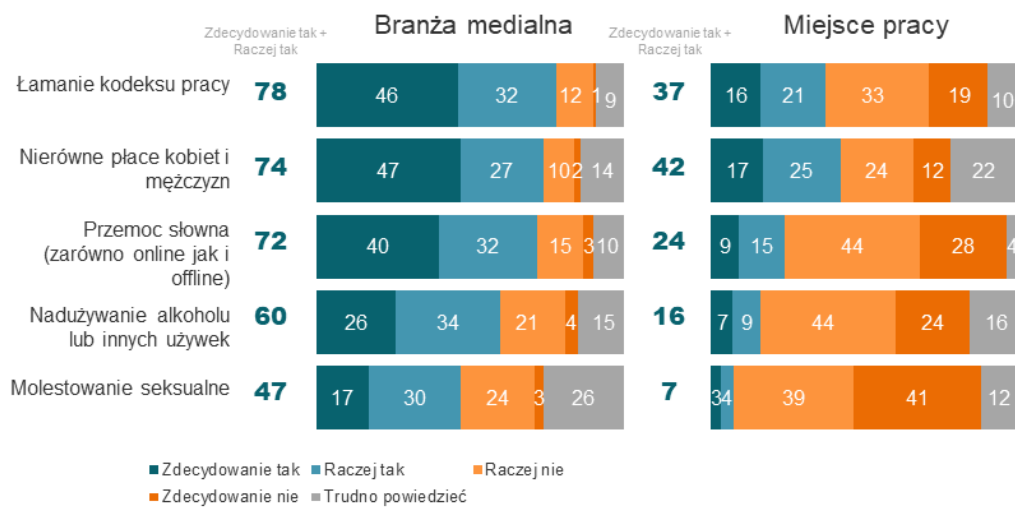
Styczność z ostrą krytyką jest nieodłączną częścią pracy w mediach według 79 proc. badanych, a **71 proc. uważa, że mężczyznom łatwiej jest zrobić karierę w tej branży.**

Nieco ponad połowa dziennikarek (51 proc.) jest zdania, że problem molestowania w branży medialnej występuje w podobnej skali jak w innych branżach. Dwie trzecie respondentek (67 proc.) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że “krytyka wypowiedziana dosadnymi słowami jest czasem potrzebna”.

Większość dziennikarek (85 proc.) sprzeciwia się twierdzeniu, iż “wybitne jednostki miewają trudne charaktery i trzeba to zaakceptować”.

Potrzeba posiadania “twardego charakteru” w pracy w mediach jest najczęściej podkreślana przez dziennikarki radiowe – 91 proc., a odporność na przyjmowanie krytyki – przez dziennikarki telewizyjne (84 proc.).

Czy według Ciebie następujące zjawiska to w branży medialnej/
Twoim miejscu pracy poważny problem?



N=268

Wszystkie wymienione zjawiska częściej były postrzegane jako poważne problemy w branży medialnej ogólnie niż w miejscu pracy badanych kobiet. W przypadku branży medialnej najczęściej wskazywanym problemem było **łamaniem kodeksu pracy (78 proc.)**. Na drugim miejscu znalazły się **nierówne płace kobiet i mężczyzn (74 proc.)**, a na kolejnym – **przemoc słowna (72 proc.)**. **Nadużywanie alkoholu lub innych używek** w branży medialnej stanowi poważny problem **według 60 proc. respondentek**, a **molestowanie seksualne według 47 proc.**

Respondentki zapytane o swoje miejsce pracy najczęściej wskazywały problem nierównych płac – 42 proc., łamania kodeksu pracy – 37 proc. oraz przemocy słownej – 24 proc. Na obecność problemu nadużywania alkoholu lub innych używek w swoim miejscu pracy wskazało 16 proc. respondentek, a na molestowanie seksualne – 7 proc. respondentek.

● M., pracuje w mediach od blisko dekady: w internecie, prasie, a obecnie w telewizji.

Stopniowo w swoich wiadomościach do mnie zaczął przekraczać kolejne granice – pisał do mnie cały czas na Facebooku. To były wiadomości w stylu:

“zniszczyłaś mi dzień, bo nie zobaczyłem cię dzisiaj w biurze”.

Kiedy nie odpisywałam, zawsze znalazł powód, aby pociągnąć rozmowę dalej, np. że “mam mu coś załatwić” lub „zdobyć bilety na wydarzenie”, “coś mu sprawdzić”. Na wszelkie sposoby starał się do mnie zbliżyć. Sugerował na przykład, że “rozmawiał z kimś o mnie, ale mam się nie martwić o swoje miejsce w zespole”. W pewnym momencie zaczęły się wyrzuty:

„myślałem, że bardziej się zainteresujesz”, „nie jesteś zbyt komunikatywna”.

Od pewnego momentu, pisał do mnie wieczorami już praktycznie każdego dnia. Mój chłopak zaczął się tym interesować: pytał, dlaczego mój szef ciągle wypisuje do mnie wieczorami? Cały czas twierdził, że “dzieli się ze mną firmowymi sekretami”, dając mi poczucie, jaka to niby jestem wyjątkowa. Mówił, że “to tylko między nami”. Często używał też podtekstów seksualnych w stylu:

„jeśli komuś wyjawisz nasze tajemnice, to będę musiał Cię zamknąć i torturować”. Nie odpowiadałam na zaczepki.

Doszło do tego, że napisałam mu wprost, że nie jestem w stanie dłużej tak pracować, z jego wahaniami nastroju, jego nagabywaniem i moim ciągłym poczuciem strachu, że “coś go nie satysfakcjonuje” i że jeśli będziemy dłużej pracować w takiej atmosferze, to nie mogę w ten sposób, że żyję w ciągłym stresie, że próbowałam być przyjacielska, ale tak się nie da dłużej razem pracować. On zaczął demonstracyjnie się na mnie obrażać, np. kiedy dzwoniłam, nie odbierał moich służbowych telefonów albo nie odpisywał na maile. Wiedział, że tym samym utrudnia mi pracę.

Czy Twoje miejsce pracy to miejsce, w którym, ogólnie rzecz biorąc, ...



N=268

80 proc. dziennikarek jest zdania, że w ich miejscu pracy pracownicy rozmawiają ze sobą o problemach i trudnych sytuacjach, które są związane z ich pracą. 76 proc. respondentek uważa, że w swoim miejscu pracy może bez obaw przyznać się do popełnienia błędu oraz, że docenia się i korzysta z ich umiejętności i talentów (72 proc.). Nieco ponad ⅔ respondentek (68 proc.) zgodziła się również ze stwierdzeniem, że dziennikarze, którzy poruszają trudne tematy, uzyskują wsparcie od współpracowników i przełożonych. Zdaniem 53 proc. badanych podjęcie ryzyka w pracy jest bezpieczne. Odsetek dziennikarek, według których ludzie są odrzucani przez swoją inność, wyniósł 29 proc. Aż 21 proc. badanych ma trudność z proszeniem o pomoc.

● L., dziennikarka telewizyjna, obecnie w innym zawodzie. 10 lat w mediach.

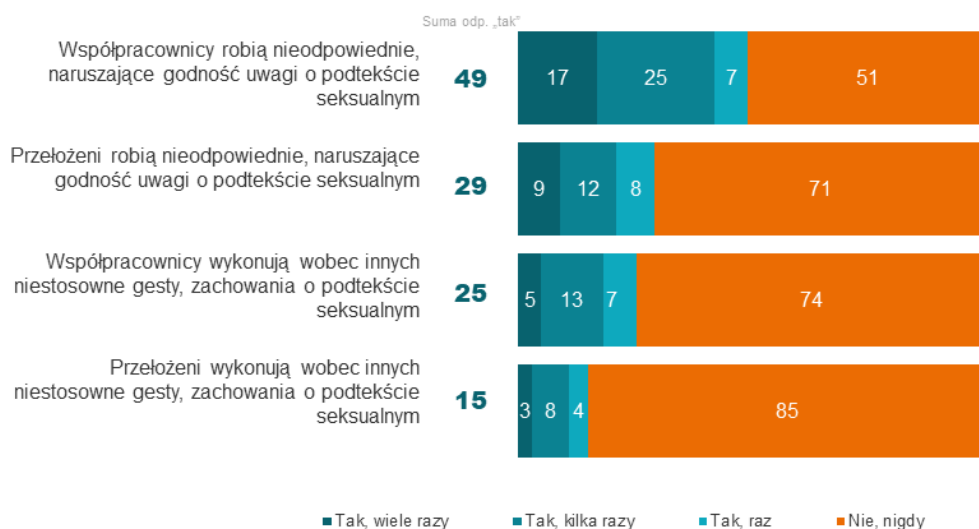
Po przylocie na miejsce pojechaliśmy całym zespołem zameldować się w hotelu. Otworzyłam drzwi do swojego pokoju i weszłam z walizką do środka, a on wszedł wtedy tam za mną i powiedział coś, czego nigdy nie zapomnę:

„rozumiem, że dzisiaj jesteś zmęczona, ale jutro ci włożę”.

I po prostu wyszedł. Nie czekał na odpowiedź, bo był pewien, że cokolwiek usłyszę, to będzie dla mnie jak rozkaz. W końcu byliśmy w pracy. Kolejne dni były koszmarem.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

Czy w Twoim miejscu pracy zdarzały się następujące sytuacje?



N=268

Prawie połowa dziennikarek – **49 proc.**, spotkała się w miejscu pracy z nieodpowiednimi uwagami o podtekście seksualnym ze strony współpracowników, przy czym tego rodzaju uwag ze strony przełożonych doświadczyło **29 proc.** badanych. 25 proc. respondentek potwierdziło, że było świadkiem lub podmiotem niestosownych gestów lub zachowań o podtekście seksualnym wykonywanych przez współpracowników, a 15% zgodziło się ze stwierdzeniem, że “przełożeni wykonują wobec innych gesty, zachowania o podtekście seksualnym”. Na nieodpowiednie uwagi ze strony współpracowników najczęściej wskazywały **badane pracujące w radiu i telewizji** (odpowiedź „tak, wiele razy” była wskazywana przez **odpowiednio 29 proc. i 33 proc. zatrudnionych w tych miejscach**). Podobnie było w przypadku niestosownych gestów i zachowań o podtekście seksualnym ze strony współpracowników.

● B. zaczęła pracę w mediach w wieku 17 lat. Pracowała w programie dużej stacji telewizyjnej, dziś łączy telewizję i radio.

Zaczęłam staż w dużej stacji radiowej w Warszawie, a już po trzech miesiącach dostałam propozycję współprowadzenia programu. Nim jednak doszłam do miejsca, w którym mogłam pracować w ciągu dnia, to musiałam odwać tzw. czarną radiową robotę, czyli brać nocne dyżury. Brałam je w różnych konfiguracjach, było ich bardzo wiele.

On był moim przełożonym. Rano potrafił przyjść do mnie, przyszpilić mnie do ściany w studio tak, że jego ręce były na wysokości mojej głowy, przywrzeć do mnie ciałem i szeptać do mnie zbredzone rzeczy. To się powtarzało. Miałam wtedy dwadzieścia, może dwadzieścia kilka lat...

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

Czy osoby w Twojej pracy, które zachowują się niestosownie, to...



N=139

42 proc. dziennikarek, które miały styczność z niestosownym zachowaniem przyznało, że częściej w taki sposób zachowywali się mężczyźni niż kobiety, a 31 proc. wskazało wyłącznie na mężczyzn.

Niestosowne zachowanie w równym stopniu do mężczyzn i kobiet przypisało 14 proc. badanych, a 12 proc. respondentek trudno było odpowiedzieć na to pytanie.

● S., w mediach pracuje od kilku lat, obecnie w internecie.

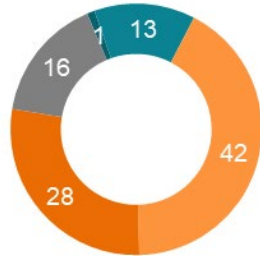
Pracuję i pracowałam w mediach, gdzie zwykle większość to mężczyźni i notorycznie zdarza mi się słyszeć takie nacechowane seksualnie teksty od menedżerów w wieku 50, 60 lat:

*“o, jaka piękna dziennikarka przyszła dzisiaj na rozmowę”,
“ja powiem koledze, żeby z panią porozmawiał, bo pani jest taka atrakcyjna”.*

Nigdy nie zapomnę, jak kiedyś przyszłam do Sejmu, a tam jeden prezes firmy do drugiego skomentował na pół korytarza: *“czy znasz już panią, najpiękniejszą dziennikarkę”* tak, że słyszeli to wszyscy na korytarzu.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

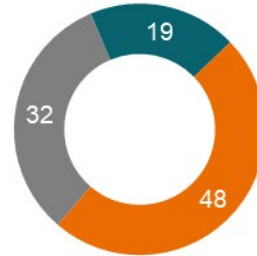
Czy według Ciebie nieestosowne zachowania, o których wspomniałaś, są oficjalnie komuś zgłaszane (np. w dziale HR, związkowi zawodowemu)?



■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak
■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie
■ Trudno powiedzieć

N=139

Czy w Twoim miejscu pracy kiedykolwiek powstała specjalna komisja, która zajmowała się wyjaśnieniem sprawy związanej z molestowaniem?



■ Tak ■ Nie ■ Trudno powiedzieć

N=268

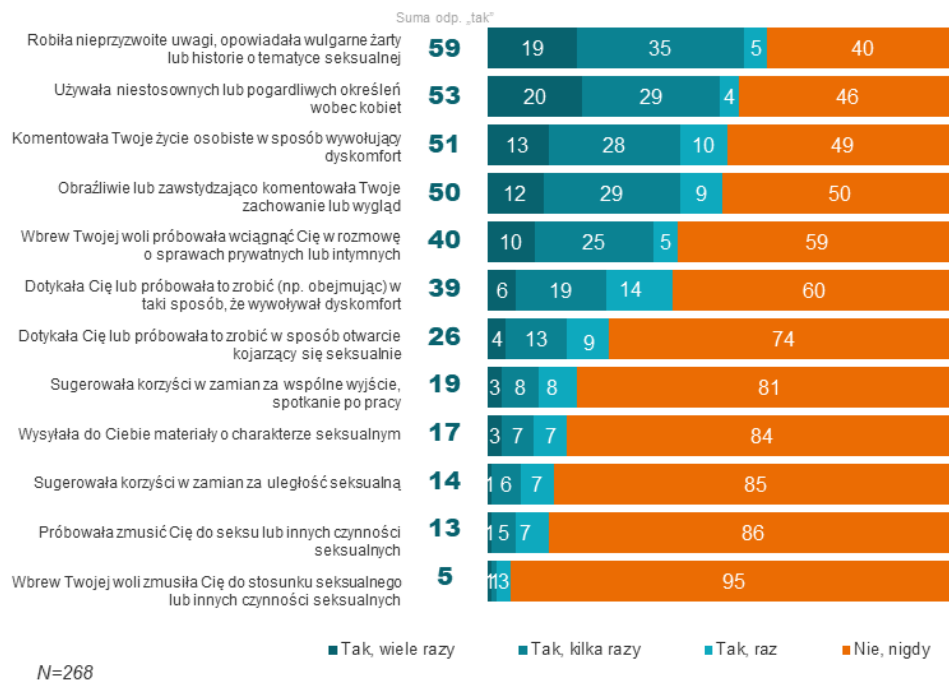
Jedynie **14 proc.** badanych dziennikarek jest zdania, że nieestosowne zachowania są oficjalnie zgłaszane – w tym 1 proc. jest zdecydowanie o tym przekonanych, a 13 proc. raczej przekonanych. Aż 70 proc. respondentek **uważa, że zachowania te nie są nigdzie zgłaszane.**

Wśród najczęściej wymienianych przyczyn niezgłaszania nieestosownych zachowań znalazł się **strach przed utratą pracy lub innymi konsekwencjami.** Pozostałymi wymienianymi przyczynami były między innymi: **poczucie społecznego przyzwolenia na tego rodzaju sytuacje, braku osoby, do której można byłoby skierować daną sprawę, brak zaufania oraz poczucie nieskuteczności działu HR.**

Odsetek badanych, które miały styczność z komisją zajmującą się wyjaśnianiem sprawy związanej z molestowaniem w miejscu pracy wyniósł 19 proc. Niespełna połowa dziennikarek (**48 proc.**) **nie miała do czynienia z komisją wyjaśniającą zgłoszenia dotyczące molestowania w miejscu zatrudnienia, a 32 proc. nie potrafiła stwierdzić czy taka komisja powstała.**

5.4 Molestowanie - doświadczenia własne

Czy w ciągu kariery dziennikarskiej przydarzyła Ci się sytuacja, która była przykra lub niepożądana, w której współpracownik/czka, przełożony/a lub inna osoba, z którą miałaś kontakt w miejscu pracy...



Najczęściej spotykaną przykrą sytuacją, z którą miały do czynienia badane dziennikarki, były **nieprzyzwoite uwagi, wulgarnie żarty lub opowiadanie historii o tematyce seksualnej – 59 proc.** Z niestosownymi lub pogardliwymi określeniami wobec kobiet miało styczność 53 proc. badanych, a 51 proc. miała do czynienia z komentowaniem ich życia osobistego, które wywoływało dyskomfort. Połowa dziennikarek znalazła się w sytuacjach, w których ktoś obraźliwie komentował ich wygląd lub zachowanie. Odsetek respondentek, które wbrew swojej woli były namawiane do rozmowy na temat ich prywatnego życia lub spraw intymnych wyniósł 40 proc. **Z nieodpowiednim dotykiem (lub jego próbą), który wywołał dyskomfort, spotkało się 39 proc. badanych kobiet, a z dotykiem o charakterze seksualnym – 26 proc.** Badane dziennikarki miały również do czynienia z **sugerowaniem korzyści w zamian za uległość seksualną – 14 proc., z próbą zmuszenia do seksu lub innych czynności seksualnych – 13 proc. oraz ze stosunkiem seksualnym lub czynnościami seksualnymi wbrew ich woli – 5 proc.**

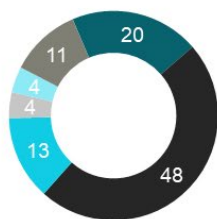
● M. współpracuje z wieloma tytułami prasowymi w Polsce.

Spotkaliśmy się w kawiarni, on jednak stwierdził, że jest głośno i zaproponował, żeby pójść do niego. Nie spodziewałam się niczego. Myślałam, że będziemy rozmawiać o moim artykule. W domu miał jakiś alkohol, zrobił sobie drinka, ja też wypiałam. Rozmawialiśmy o tekście, on zaczął trochę opowiadać o sobie, a potem zasnął na kanapie, na której siedzieliśmy. Czułam się trochę pijana i stwierdziłam, że chwilę odczekam i wrócę do siebie do domu. W międzyczasie on się obudził i zaczął się do mnie dobierać. Łapał mnie za pośladki, próbował ściągnąć ze mnie rzeczy, nie tak bardzo siłą. Ja jego rękę odsuwałam, ale to nie przynosiło skutku. Mówiłam mu, że nie, że przekracza moją granicę, ale w pewnym momencie cała zeszytniałam, nie byłam w stanie ruszyć się i powiedzieć nic więcej.

Na szczęście on słysząc to, jak protestuję, przestał się do mnie dobierać. Zamiast tego zdjął spodnie i zaczął się przy mnie masturbować, a następnie skończył na mnie. Byłam jak sparaliżowana. Po wszystkim on zasnął, jak gdyby nigdy nic, a ja wstałam i pojechałam do domu.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

Czy ta przykra sytuacja \ przykre sytuacje spotkały Cię od jednej czy wielu osób?



■ Jednej ■ 2-3 ■ 4-5 ■ 6-10 ■ Więcej ■ Trudno powiedzieć
N=196

Kto to był...?



N=157

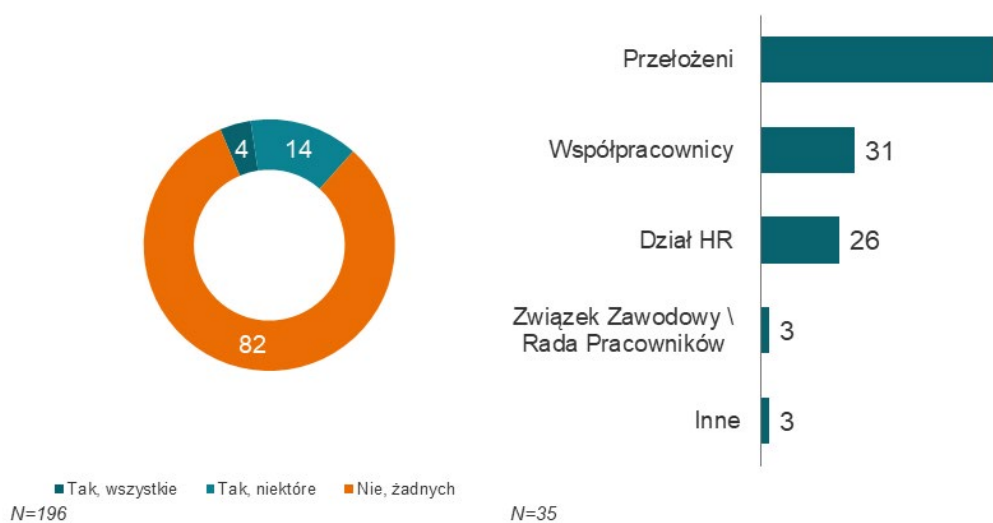
Jakie było stanowisko tej osoby \ tych osób?



N=196

Największy odsetek badanych dziennikarek (48 proc.) doświadczało **przykrych sytuacji ze strony 2 lub 3 osób – 48 proc.** Z niestosownym zachowaniem ze strony jednej osoby miało do czynienia 20 proc. badanych. Dziennikarki najczęściej wskazywały, że to mężczyźni inicjowali te sytuacje – 59 proc. Były to również najczęściej osoby na wyższym stanowisku – 65 proc. Osoby na podobnym lub równorzędnym stanowisku zostały wskazane przez 36 proc. badanych, a rozmówcy, informatorzy, bohaterzy materiałów byli wskazani przez 25 proc. respondentek.

Czy zgłosiłaś gdzieś formalnie sytuację/ sytuacje, których doświadczyłaś? Komu zgłosiłaś tę sytuację/ te sytuacje

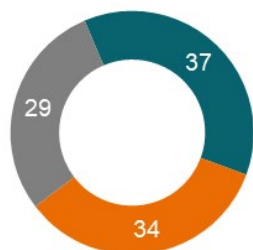


Jedynie 18 proc. dziennikarek zgłosiło formalnie przynajmniej jedną sytuację niepożądanego zachowania, z którą miały do czynienia, przy czym 14 proc. zgłaszało każdą taką sytuację, a 4 proc. niektóre sytuacje. Większość – 82 proc. nie zdecydowała się na taki krok. Badane najczęściej kierowały **tą sprawę do przełożonych – 77 proc.**, 31 proc. dziennikarek powiadomiło o zdarzeniu współpracowników, a 26 proc. – dział HR. Jednym z często wymienianych powodów niezgłaszania zaistniałej sytuacji był **strach – zarówno związany z utratą pracy, jak i z byciem niezrozumianą oraz lęk, że nikt im nie uwierzy.** Wśród wymienianych powodów znalazły się również takie, które dotyczyły **braku procedur** – dziennikarki nie wiedziały do kogo mogą skierować tą sprawę. Kierował nimi również strach przed **utratą dobrych relacji ze współpracownikami czy obawa przed stanieniem się przedmiotem drwin.** Pozycja osoby, która dopuściła się danego zachowania, także miała – w niektórych przypadkach – wpływ na niezgłaszanie sytuacji.

● A., dziennikarka telewizyjna.

Pewnego dnia założyłam do pracy legginsy. Jeden ze starszych dziennikarzy w newsroomie – facet ok. 60-ki – podszedł tego dnia do mnie i złapał mnie za pośladki, przy wszystkich ludziach wokół. Głośno zaprotestowałam, powiedziałam mu, że sobie nie życzę, że to jest molestowanie seksualne i że ma mnie przeprosić. On twierdził, że tylko żartował, ale powiedziałam mu, że mnie to nie obchodzi, że naruszył moją prywatną strefę i ma mnie przeprosić. No i w końcu przeprosił.

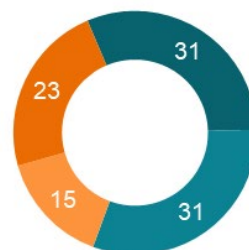
Czy zajęto się Twoją sprawą?



N=35

■ Tak ■ Nie ■ Trudno powiedzieć

Czy jesteś zadowolona z tego, jak zajęto się Twoją sprawą?



N=13

■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak
■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie

37 proc. dziennikarek, które powiadomiły kogoś o zaistniałej sytuacji, stwierdziło, że **podjęto działania związane z ich zgłoszeniem. Przeciwnego zdania było 34 proc.** badanych, których sprawą – według stanu ich wiedzy – nikt się nie zajął. 29 proc. respondentek nie było w stanie stwierdzić, czy zgłoszenie zaistniałej sytuacji poskutkowało jakimiś działaniem. Ponad połowa dziennikarek – **62 proc.**, które zgłosiły niestosowną sytuację, **jest zadowolona z tego, w jaki sposób zajęto się ich sprawą.** Innego zdania jest 38 proc. badanych. Zadowolenie wzbudzało między innymi **poczucie zaopiekowania się sprawą, uzyskanie przeprosin lub ukaranie osoby**, która dopuściła się danego zachowania (skrytykowanie, zwolnienie).

● Magdalena Chodownik, freelancerka

To był trudny temat i bardzo delikatna sprawa, bo ci panowie robili nie do końca legalne rzeczy, w związku z tym znalezienie ich zajęło mi bardzo dużo czasu. Długo też ich musiałam przekonywać, że zachowamy ich anonimowość, żeby się nie bali. Przed samym wyjazdem wysłałam SMS-a, żeby jeszcze raz wszystko potwierdzić. Jeden z liderów tej grupy odpisał mi, że wszystko jest aktualne, że jedziemy na ten weekend. Dodał też do wiadomości, żebym wzięła coś na komary, bo na miejscu będzie bardzo dużo komarów, i żebym wzięła bardzo dużo prezerwatyw.

Miałam tam być jedyną kobietą w tym gronie. Nie odpowiedziałam na wiadomość, ale odezwałam się do dziennikarza, dla którego pracowałam i powiedziałam mu, że w takiej sytuacji nie jadę z nimi, bo nie mam zamiaru spędzać weekendu w gronie mężczyzn, którzy mi takie rzeczy piszą przed wyjazdem. Powiedział, że to rozumie i poprosił, żebym znalazła kogoś na moje zastępstwo. W ten sposób straciłam zlecenie, nad którym pracowałam bardzo długo. Pieniądze miałam dostać po tym weekendzie, ale całą kwotę otrzymał mój kolega, który mnie wtedy zastąpił. Za research, spotkania, umawianie rozmów i dokumentację tematu nie dostałam pieniędzy. Ze względu na to, że stanowczo zareagowałam na niewłaściwe zachowanie tego mężczyzny i teksty o charakterze seksualnym, zostałam pozbawiona pracy i zarobku.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

Gdyby Twoja koleżanka, znalazła się w podobnej sytuacji do Twojej, to czy polecilibyś jej zgłoszenie formalnego zawiadomienia?



N=196

Ponad połowa badanych dziennikarek (**63 proc.**) doradziłaby swojej koleżance, która znalazła się w podobnej sytuacji, **złożenie formalnego zawiadomienia**. Odsetek respondentek, które nie zasugerowałyby zgłoszenia danej sytuacji, wyniósł 19 proc., a 17 proc. trudno było udzielić odpowiedzi na to pytanie. **Formalne zawiadomienie** najczęściej zasugerowałyby **dziennikarki telewizyjne – 71 proc.**, ze stażem pracy od 5 do 10 lat – 70 proc. oraz od 2 do 5 lat – 69 proc.

● L., dziennikarka telewizyjna, obecnie w innym zawodzie. 10 lat w mediach.

Wziął do ręki moje CV i zaczął pogardliwie komentować moje doświadczenie, wyśmiewać redakcje, w których pracowałam wcześniej. Negował moje doświadczenie, jednocześnie proponując mi kieliszek wina, który wzięłam do ręki, żeby być grzeczną.

I tak siedzieliśmy, rozmawialiśmy, on był coraz bardziej natarczywy wobec mnie. Ta natarczywość polegała na tym, że był chamski, negował moje doświadczenie zawodowe, wręcz pomijał mną jako dziennikarką. Teraz, gdy o tym opowiadam po fakcie, to jest dla mnie jasne, o czym myślał mówiąc do mnie: „pokaż mi kim jesteś”. Wcale nie chodziło mu o pracę, tylko chciał po prostu, żebym zrobiła z nim inne rzeczy w tym mieszkaniu. Wtedy byłam totalnie nieświadoma tego, nie spodziewałam się takich zamiarów. On chyba zauważył, że ja tego nie rozumiem i w pewnym momencie po prostu włożył mi rękę za bluzkę i za stanik. Zamurowało mnie totalnie, po prostu nie wiedziałam, co mam zrobić. W końcu zabrałam tę jego rękę. Do niczego więcej między nami nie doszło.

Nie wiedziałam, co powinnam zrobić – chciałam dać mu w twarz, ale bałam się, że mnie jeszcze oskarży. W końcu uważał się za bardzo wysoko postawioną osobę, a ja byłam młodą dziennikarką bez koneksji. Bałam się, że wystarczy jedno jego słowo i już po mojej karierze. I po prostu udałam, że sytuacja nie miała miejsca.

Czy w związku z Twoimi doświadczeniami, o których tutaj mówimy, w którymkolwiek momencie zauważyłaś u siebie...?



N=268

Wśród badanych dziennikarek najczęściej pojawiającą się reakcją na sytuację doświadczenia niepożądanego zachowania było **poczucie wstydu, upokorzenia – 69 proc.** U 65 proc. respondentek pojawiło się **zmniejszenie zaangażowania w pracę**, a **55 proc. badanych** stwierdziło, że wydarzenie, z którym miały do czynienia, przyczyniło się do **obniżonego poczucia własnej wartości**. Niemal połowa badanych kobiet (47 proc.) szukała winy w sobie w związku z zaistniałą sytuacją. 26 proc. badanych kobiet doświadczyło **depresji, stanów depresyjnych**, 18 proc. **zespołu stresu pourazowego**, a 5 proc. miało **myśli samobójcze**.

● S., freelancerka, pracuje w prasie i mediach online.

Jeśli chodzi o molestowanie seksualne, raz miała miejsce historia podczas spotkania z jednym ze znanych reżyserów starszego pokolenia. Zrobiłam z nim wywiad, bardzo udany, potem pojawił się pomysł, żeby z tego wywiadu może zrobić coś większego. Zaczęliśmy się spotykać, on mi pokazywał fotografie z dawnych lat, piliśmy herbatę, czasami jedliśmy kolację u niego. I on któregoś wieczora rzucił się na mnie i próbował pocałować, co było trochę śmieszne, a trochę żałosne. On miał ponad 80 lat, ja byłam młodsza o jakieś pół wieku. Mimo, że to było przekroczenie moich granic i dobrego smaku, to mieściło się gdzieś na granicy żenady i jakiejś takiej żałości. Może dlatego potem, jak rozmawiałam o tym z mężem, to ostatecznie zbagatelizowaliśmy tę sytuację, uznając, że to był biedny, starszy pan.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

Czy w efekcie sytuacji, które\których doświadczyłaś,



N=196

Napotkane wydarzenia przyczyniły się do zmiany pracy u 33 proc. badanych dziennikarek, a 9 proc. stwierdziło, że ma taki zamiar. W przypadku ponad połowy badanych (59 proc.) zaistniałe sytuacje nie skutkowały zmianą pracy.

Część badanych nie zdecydowała się na zmianę pracy, ponieważ osoba, która dopuściła się niestosownego zachowania, nie pracowała już w tej samej firmie – została zwolniona lub odeszła. Niektóre dziennikarki przyznawały, że nie chciały, aby ta sytuacja miała wpływ na ich karierę lub stwierdziły, że lubiły lub nadal lubią to miejsce pracy.

● C., dziś freelancerka, pracowała w dużym ogólnokrajowym dzienniku.

Minęło już 10 lat od tej sytuacji, ale ciągle jest to we mnie bardzo żywe. Wciąż trzęsie mi się głos, gdy to opowiadam. Pracowałam wtedy w dużej, ogólnopolskiej redakcji ważnego, opiniotwórczego dziennika. Pracowaliśmy bardzo dużo, w redakcji spędzałam długie nadgodziny, ale akurat to mi wtedy nie przeszkadzało, choć dziś mam na to zupełnie inną perspektywę. W pewnym momencie zmieniono nam szefa. Jako zespół byliśmy z tej zmiany bardzo niezadowoleni, ale nie manifestowaliśmy tego. Nowy szef szybko zaczął się nad nami znęcać. Nie chodziło o krytykę. On nie wzywał do gabinetu, żeby powiedzieć w cztery oczy, że ktoś zawalił, tylko publicznie upokarzał nas na oczach wszystkich. Pewnego dnia usłyszałam od niego, że jestem debilką, niczego nie potrafię, ale on mnie jeszcze nauczy. Ośmieszanie przy ludziach było na porządku dziennym. Zdarzało się też zabieranie pomysłów i dawanie ich do realizacji innym ludziom, tym których bardziej lubiłam, bo wiedział, że oni to zrobią dokładnie tak, jak on chce. Pamiętam jak dziś, jak mnie zawołał do siebie i powiedział, że przeprowadzę wywiad z dyrektorem wydziału edukacji warszawskiego ratusza. To były dokładne instrukcje, co mam zrobić, żeby ona powiedziała to, co on chce mieć w tej rozmowie. [...] Powiedziałam mu wtedy, że ja tego wywiadu nie przeprowadzę i nie będę specjalnie zastawiać pułapki na mojego rozmówcę. Wtedy usłyszałam: “masz się wspiąć na wyżyny twojego kurestwa”. Wyszłam z pracy i następnego dnia wzięłam wolne. Ten wywiad przeprowadziła inna osoba dokładnie tak, jak on chciał.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

● B. zaczęła pracę w mediach w wieku 17 lat. Pracowała w programie dużej stacji telewizyjnej, dziś łączy telewizję i radio.

Pracowałam na planie programu jednej ze stacji telewizyjnych. On był prowadzącym. Na co dzień jest trudny we współpracy, ale jest sympatyczny, co w tym wszystkim jest najgorsze. Jak to bywa z osobami “na świeczniku”, ich ego i obawa, że źle wypadną bardzo często wpływa na charakter pracy. Ale jest profesjonalny: zawsze uprzejmy, miły, przygotowany.

Miał swój pokój, w którym zawsze robiliśmy naradę przed programem. Wszystko odbywało się bardzo profesjonalnie, aż do momentu, kiedy któregoś dnia przyszedłam do jego pokoju, gdzie mieliśmy mieć odprawę. Weszłam, a on zamknął za mną drzwi na klucz, po czym nagle zaczął całować mnie po szyi i mnie dotykać. Dodam, że to sytuacja sprzed może czterech lat. Byłam już dorosłą kobietą, wydawało mi się, że mam już przepracowane traumy i potrafię sobie poradzić w każdej sytuacji. Ale zmroziło mnie. Zamiast mu powiedzieć: „stary, co ty odpierdalasz”, stałam tam jak słup soli i nie byłam w stanie się ruszyć. Po czym, gdy już w końcu odessał się ode mnie, odwróciłam się na pięcie i wyszłam z pokoju. Jedyne, co byłam w stanie zrobić, to wyjść roztrzęsiona. On wtedy miał dziewczynę i nie była to sytuacja, typu “ktoś ci wpada w oko” i na przykład wysyłacie sobie jakieś sygnały, rozmawiacie, zaprosicie się na randkę.

To stało się nagle, byłam w ogromnym szoku.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

6 Dobrze praktyki. Co robią redakcje, by walczyć z molestowaniem ze względu na płeć?

Molestowanie seksualne **skłoniło 33 proc. osób doświadczających przemocy do zmiany miejsca pracy**. Dlatego przeciwdziałanie złym praktykom leży w interesie samych pracodawców branży medialnej. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji (w tym dyskryminacji ze względu na płeć) nakłada na pracodawców także kodeks pracy. Dlatego do największych polskich przedsiębiorstw medialnych zwróciliśmy się z prośbą o informacje, w jaki sposób chronią swoich pracowników przed molestowaniem. Instytut Zamenhofa każdemu z wydawców zadał sześć takich samych pytań:

1. Czy w firmie zostały jasno określone wewnętrzne zasady regulujące relacje między pracownikami różnych płci oraz wskazujące zachowania zabronione i niepożądane? Czy wszyscy pracownicy znają te zasady i są one stosowane? Poprosiliśmy o udostępnienie powyższego zbioru zasad / kodeksu postępowania dla celów związanych z publikacją.
2. Czy w firmie zostały opracowane i wdrożone procedury działania w przypadku zaistnienia zjawiska przemocy / molestowania seksualnego / molestowania ze względu na płeć? Jak one wyglądają?
3. Czy w ciągu ostatnich 2 lat w firmie zostały zgłoszone przypadki molestowania seksualnego / molestowania / przemocy ze względu na płeć? Jeśli tak to poprosiliśmy o informację:
 1. jakie procedury zostały wdrożone,
 2. jakie konsekwencje zostały wyciągnięte wobec sprawcy,
 3. jaką pomoc otrzymała ofiara.
4. Kto w firmie jest osobą, do której pracownicy mogą się zgłosić, gdy są przekonani o tym, że padli ofiarą molestowania / niewłaściwych zachowań o charakterze seksualnym?
5. Czy firma daje możliwość anonimowego zgłoszenia takich sytuacji?
6. Na jaką pomoc w firmie mogą liczyć osoby, które są ofiarami molestowania seksualnego lub przemocy seksualnej?

Odpowiedzi nie udzielili: Bonnier Business, Burda Media, Fratria, Gremi Media, Grupa Polsat, Grupa ZPR Media, Infor, PMPG Polskie Media, Polska Agencja Prasowa, Polska Press oraz Telewizja Polska. Do wydawców, którzy nie udzielili odpowiedzi, wysłaliśmy powtórny prośbę kilka miesięcy później, jednak sytuacja się nie zmieniła.

Rzecznik Prasowy Grupy RMF Krzysztof Głowiński podziękował za przesłane pytania, ale odpowiedział, że “jako spółka nie informują szerzej na temat obowiązujących w firmie wewnętrznych procedur dotyczących relacji pracownik-pracodawca”.

Poniżej prezentujemy zestawienie odpowiedzi udzielonych przez pozostałych wydawców.

Agora

W 2003 roku w Agorze zostały wdrożone regulacje w zakresie ochrony pracowników przed dyskryminacją i mobbingiem. W 2018 i 2019 roku „Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa” została zaktualizowana, m.in. zgodnie ze zmianami wprowadzonymi w Kodeksie Pracy. Powołane zostało stanowisko Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi oraz wprowadzono możliwość przekazywania wątpliwości, pytań lub nieprawidłowości o anonimowy, poufny i bezpieczny zewnętrzny kanał komunikacji prowadzony przez firmę ekspercką Linia Etyki.

Pod koniec 2018 r. wprowadzony został „Kodeks etyki Agory” – dokument wewnętrzny, skierowany do wszystkich pracowników i współpracowników spółki, który podsumowuje dotychczasowe wewnętrzne i zewnętrzne regulacje w zakresie etyki i przeciwdziałania nadużyciom i wskazuje, jakie postawy i zasady postępowania są w Agorze mile widziane i oczekiwane, a jakie firma uznaje za błędne lub niedopuszczalne. Kodeks stanowi część systemu etyki Agory, na który składają się m. in. wewnętrzne polityki i regulaminy, zewnętrzne kodeksy branżowe oraz system zgłaszania nieprawidłowości.

W styczniu 2022 roku w strukturze powołano także Dział Compliance kierowany przez Compliance Officera Agory. Pracownicy Agory, w tym redakcji, są adresatami różnorodnych działań komunikacyjnych i edukacyjnych związanych z kwestiami ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem. Informacje na temat działań w tym obszarze Agora przedstawia w swoim raporcie niefinansowym („Raport odpowiedzialności Grupy Agora”).²⁵

Według zapewnień przedstawiciela wydawcy, Agora od dawna posiada sprawdzone procedury, które z jednej strony pozwalają na rzetelne zbadanie sprawy, a z drugiej dają gwarancję ochrony sygnalistów i ograniczają ryzyko niesłusznych oskarżeń. Pracownicy i współpracownicy mogą dokonać zgłoszenia do przełożonych, do Działu HR, do Działu Compliance, a także na całkowicie niezależną od wewnętrznych struktur spółki Linie Etyki, zapewniającą całkowitą anonimowość sygnalistom oraz osobom ich wspierającym.

Każdy zgłoszony przypadek nieprawidłowości w relacjach pracowniczych jest rozpatrywany zgodnie z procedurami. Obecnie dostępne są następujące sposoby zgłaszania spraw dotyczących dyskryminacji i mobbingu oraz relacji w miejscu pracy:

²⁵ Raport: <https://agora.pl/odpowiedzialny-biznes#slide-etyczny-biznes>; dostęp: 27.02.23

A. wewnętrzne – z zachowaniem poufności:

1. kontakt z Pełnomocnikiem ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi (poprzez wiadomość e-mail),
2. kontakt z Compliance Officerem (poprzez wiadomość e-mail, telefon lub kontakt osobisty),

B. zewnętrzne c z zachowaniem poufności i anonimowości:

1. kontakt z zewnętrzną firmą ekspercką Linia Etyki (poprzez platformę internetową, e-mail lub infolinię czynną w godz. 7:00-18:00).

Niezależnie od kanału, poprzez który dokonano zgłoszenia, w przypadku stwierdzenia prawdopodobieństwa naruszenia praw pracowniczych Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi powołuje komisję, której zadaniem jest rzetelne rozpatrzenie zgłoszenia oraz ustalenie, czy wystąpiło zjawisko dyskryminacji lub mobbingu.

Komisja złożona jest z osób mających zapewnić merytoryczne i bezstronne postępowanie. W jej skład wchodzi: Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi (lub osoba przez niego upoważniona), Dyrektor Działu Prawnego lub radca prawny przez niego upoważniony lub Compliance Officer, a także zewnętrzni eksperci zajmujący się sprawami dotyczącymi dyskryminacji i mobbingu. W toku prac komisja może powołać do swojego grona również inne, dodatkowe osoby, których udział byłby wskazany dla skutecznego wyjaśnienia sprawy. Jak informuje przedstawiciel wydawcy, czas trwania postępowania wynosi zazwyczaj od kilku do kilkunastu tygodni. Prace komisji kończy zaproponowanie środków zaradczych.

Agora informuje, że w 2020 i 2021 roku w ramach Linii Etyki do Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi wpłynęło łącznie 16 zgłoszeń. Część z nich wymagała zbadania sprawy oraz rozpatrzenia zgłoszenia pod kątem możliwej nieprawidłowości, część zaś była pytaniami, na które udzielono odpowiedzi. Jednocześnie zgłoszenia i pytania trafiały bezpośrednio do Compliance Officer Agory, jak również do Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi. Żadne ze zgłoszeń nie dotyczyło naruszeń przepisów związanych z zapobieganiem dyskryminacji lub przeciwdziałaniem korupcji. W zależności od kanału dokonania zgłoszenia o nieprawidłowości, pomoc dla potrzebującej osoby w Agorze może zostać udzielona na etapie zgłoszenia – pełnych informacji i wsparcia takiej osobie udzieli Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi. Może on też zarekomendować wsparcie psychologa czy terapeuty.

Dodatkowo, za pośrednictwem zewnętrznej firmy Linia Etyki, do której pracownicy mogą zgłaszać nieprawidłowości w anonimowy sposób, możliwe jest umówienie specjalnej konsultacji z prawnikiem i/lub psychologiem, jeśli będą to rekomendować konsultanci Linii Etyki.

Wszyscy pracownicy Grupy Agora mogą też skorzystać z pomocy psychologicznej, którą zapewnia wirtualna poradnia Mental Health Helpline. Każda osoba może umówić się na 5 spotkań online z psychologiem lub psychoterapeutą w ramach puli wykupionej przez firmę, a następnie kontynuować spotkania na własną rękę, korzystając ze zniżki dla pracowników i współpracowników Agory.

Odpowiedzi na pytania Instytutu Zamenhofa udzieliła Nina Graboś, Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej w Agorze.

Eurozet

W sytuacjach niepożądanych, w tym takich które dotyczą relacji między pracownikami różnych płci, obowiązują regulacje ujęte w „Polityce przeciwdziałania mobbingowi”. Każde niepożądane zdarzenie, w tym przemoc seksualną między pracownikami, można zgłaszać anonimowo, kierując je mailowo lub bezpośrednio do Dyrektora HR, Członków Zarządu lub bezpośrednio do przełożonego.

Przedstawiciele Eurozet deklarują, że do tej pory w firmie nie było zgłoszonych przypadków molestowania seksualnego czy naruszeń ze względu na płeć. W sytuacji zaistnienia takich zdarzeń, decyzje dotyczące pomocy ofierze przestępstwa seksualnego będą podejmowane indywidualnie. Skrzywdzona osoba będzie mogła liczyć na pomoc prawną i psychologiczną. Zakres wsparcia byłby uzależniony od konkretnych potrzeb ofiary.

Odpowiedzi na pytania Instytutu Zamenhofa udzielił Michał Aleksandrowicz, rzecznik prasowy Eurozet.

Ringier Axel Springer Polska (RASP)

Zachowania niezgodne z prawem lub działania nieetyczne pracownicy RASP mogą zgłaszać osobiście lub w sposób anonimowy, za pośrednictwem specjalnego systemu SpeakUp. Przedstawiciele RASP zapewnili Instytut Zamenhofa, że “procedury w tej kwestii są jasne i znane każdemu pracownikowi/pracownicy RASP. Prawidłowe działanie procedur i procesów w firmie potwierdziła ostatnia kontrola Państwowej Inspekcji Pracy”. Procedury zostały skontrolowane – z pozytywnym wynikiem – przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 roku, po głośnej sprawie byłego redaktora naczelnego “Newsweeka” Tomasza Lisa oskarżonego przez pracowników o mobbing i niewłaściwe zachowania o charakterze seksualnym. Procedura zgłaszania nieprawidłowości wygląda następująco: po zgłoszeniu nieprawidłowości, wiadomość zostaje przekazana do rozpatrzenia przez wskazane osoby, a na podstawie zgłoszenia zostaje powołana komisja, która bada okoliczności zdarzenia. W przypadku spraw związanych z molestowaniem lub innym nieprawidłowym zachowaniem pracownik/pracownica otrzymuje od pracodawcy kompleksowe wsparcie, w tym dostęp do pomocy psychologicznej. RASP deklaruje, że natychmiast podejmuje działania i ustala fakty, a reakcja jest zawsze adekwatna do stopnia stwierdzonych naruszeń. Wyniki postępowań pozostają poufne. Konkluzje są przekazywane jedynie osobom, których sprawa dotyczy lub które brały udział w postępowaniu jako świadkowie. RASP nie odpowiedział na pytanie, ile zgłoszeń wpłynęło w ostatnich latach.

Odpowiedzi na pytania Instytutu Zamenhofa udzieliła Agnieszka Skrzypek-Makowska, Kierowniczka Komunikacji Zewnętrznej w Ringier Axel Springer Polska.

TVN Warner Bros. Discovery

Przedstawiciele wydawcy poinformowali Instytut Zamenhofa, że pracowników TVN – jako integralnej części Discovery – obowiązują te same dla całej grupy standardy etyczne oparte na “przestrzeganiu zasad wynikających z przepisów prawa, wewnętrznych procedur i poszanowania dla różnych przekonań”. Pracownicy grupy zobowiązani są do przestrzegania Kodeksu Etyki.²⁶ W spółce obowiązuje również polityka w zakresie

²⁵ Kodeks Etyki TVN: <https://tvn.pl/kodeks>; dostęp: 27.02.23

zachowań niepożądanych. Do wewnętrznych dokumentów i procedur informujących o możliwości i sposobie zgłaszania nieprawidłowości dostęp mają wszyscy pracownicy. TVN Warner Bros. Discovery zapobiega naruszeniom, organizując szkolenia i szeroko komunikując treść obowiązujących procedur i polityk wśród pracowników, a także na bieżąco monitorując ich przestrzeganie.

Już na etapie onboardingu, tj. adaptacji i wprowadzenia nowych pracowników w najważniejsze zagadnienia dotyczące funkcjonowania firmy, firma zwraca uwagę na kwestię etyki. Każdy nowy pracownik odbywa obowiązkowe szkolenie z etyki i prowadzenia działalności w sposób uczciwy i transparentny oraz kurs na temat budowania środowiska pracy opartego na równości i różnorodności. Również w późniejszej pracy firma przypomina pracownikom o wprowadzonym systemie ethics & compliance i zachęca ich do udziału w szkoleniach z tego obszaru. Szczególny nacisk kładziony jest w tej kwestii na managerów, którzy posiadają własne zespoły – są oni edukowani w zakresie działań niepożądanych i nieprawidłowości, tj. naruszenia przepisów prawa i wewnętrznych procedur. Wszelkie sytuacje, w których pracownik lub współpracownik czuje się niekomfortowo, mogą być zgłaszane pisemnie lub ustnie przedstawicielom kadry zarządzającej oraz zespołom Compliance i HR, a także przy pomocy całodobowej linii etycznej, umożliwiającej złożenie zgłoszenia w sposób anonimowy. Z linii zaufania można skorzystać wykonując bezpłatne połączenie na dedykowany dla Polski numer telefonu lub wypełniając formularz na stronie internetowej. Infolinia jest dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Działa w języku polskim i umożliwia kontakt anonimowy. Telefon odbierają przeszkoleni specjaliści z niezależnej firmy zewnętrznej.

Przedstawiciele wydawcy zapewniają, że wszystkie zgłoszenia nieprawidłowości są przez spółkę wnikliwie badane. Pracownicy i współpracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości co do działań, które mogą być niezgodne z kodeksem etyki, zasadami lub przepisami prawa, mogą liczyć na pomoc, ochronę i wsparcie psychologiczne. TVN Warner Bros. Discovery nie odpowiedziało na nasze pytanie o liczbę zgłoszeń przypadków molestowania w ciągu ostatnich 2 lat.

Odpowiedzi na pytania Instytutu Zamenhofa udzieliła Katarzyna Issat, Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej.

Wirtualna Polska

W Wirtualnej Polsce została wdrożona procedura „Zasady przeciwdziałania i zapobiegania zachowaniom niepożądanym w Wirtualna Polska Media SA. Procedura postępowania w razie wystąpienia zachowań niepożądanych”. Zawiera ona definicje i dokładne instrukcje postępowania dla pracowników i menedżerów.

W procedurze są opisane ścieżki zgłaszania takich zachowań. Osoby pokrzywdzone mogą skorzystać z kanałów tradycyjnych – rozmowa z przełożonym, jak i elektronicznych. Zgłoszenie możliwe jest zarówno podając dane, jak i z zachowaniem anonimowości. Dodatkowo, w Wirtualnej Polsce obowiązuje też „Kompas Etyki” – dokument regulujący etyczne postępowanie w różnych kategoriach. Zwraca się w nim uwagę na relacje pracownicze, mobbing, molestowanie psychiczne, fizyczne, seksualne oraz wszelkie inne formy przemocy. „Kompas Etyki” zawiera również zapisy dotyczące poszanowania różnorodności i godności pracowników. Dodatkowo, każdy pracownik zobowiązany jest do przejścia szkolenia online „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy”. Szkolenie to pozwala zrozumieć czym są zjawiska mobbingu i dyskryminacji oraz jak ich unikać, a także w jaki sposób reagować, gdyby zostały dostrzeżone. Dodatkowo firma oferuje swoim pracownikom szkolenia dotyczące różnorodności, w tym z zakresu naruszeń praw pracowników i współpracowników.

Jak deklaruje przedstawiciel wydawcy, każde zgłoszenie działania niepożądanego jest przez firmę rozpatrywane z należytą starannością i ochroną osoby zgłaszającej. W ciągu ostatnich 2 lat w Wirtualnej Polsce zarejestrowano 2 zgłoszenia. Jedno z nich, po rozpatrzeniu zgodnie z procedurami przez komisję, nosiło znamiona przemocy ze względu na płeć. Ze sprawcą rozwiązano umowę i wezwano go do powstrzymania się przed jakimikolwiek kontaktami z członkami zespołu w okresie wypowiedzenia umowy. Drugie zgłoszenie, również po rozpatrzeniu przez komisję, zostało uznane za bezzasadne.

Osoby zgłaszające nieprawidłowości otrzymują pakiet pomocowy: wsparcie psychologiczne na życzenie, wsparcie obszaru HR w celu monitorowania sytuacji, konsultacje z ekspertem zewnętrznym w zakresie wsparcia dla całego zespołu. Pomoc taka dotyczyła obu zgłoszeń, zarówno tego które zostało uznane przez komisję za zasadne, jak i drugiego zgłoszenia. W ramach obowiązujących procedur, Wirtualna Polska dba również o dobre imię osoby, wobec której wysunięte są jakiegokolwiek zarzuty, do czasu jednoznacznego wyjaśnienia danej sprawy.

Zgłosić nieprawidłowości w Wirtualnej Polsce można poprzez przekazanie informacji o zdarzeniu do działu HR, Rady Pracowników, bezpośredniego przełożonego lub dyrektora pionu. Można je również wysłać do Zarządu lub Rady Nadzorczej. Pracownik może wybrać formę zgłoszenia oraz odpowiednią dla niego, najbardziej komfortową ścieżkę w celu zapewnienia maksymalnego poczucia bezpieczeństwa. Firma daje też możliwość anonimowego zgłoszenia takich sytuacji. Grupa Wirtualna Polska bada poziom przestrzegania zasad etyki w Grupie w ramach corocznego badania ankietowego.

Odpowiedzi na pytania Instytutu Zamenhofa udzielił Michał Siegieda Rzecznik Prasowy Grupy Wirtualna Polska.

● **B. zaczęła pracę w mediach w wieku 17 lat. Pracowała w programie dużej stacji telewizyjnej, dziś łączy telewizję i radio.**

Pracowałam na planie programu jednej ze stacji telewizyjnych. On był prowadzącym. Na co dzień jest trudny we współpracy, ale jest sympatyczny, co w tym wszystkim jest najgorsze. Jak to bywa z osobami "na świeczniku", ich ego i obawa, że źle wypadną bardzo często wpływa na charakter pracy. Ale jest profesjonalny: zawsze uprzejmy, miły, przygotowany.

Miał swój pokój, w którym zawsze robiliśmy naradę przed programem. Wszystko odbywało się bardzo profesjonalnie, aż do momentu, kiedy któregoś dnia przyszedłam do jego pokoju, gdzie mieliśmy mieć odprawę. Wszłam, a on zamknął za mną drzwi na klucz, po czym nagle zaczął całować mnie po szyi i mnie dotykać. Dodam, że to sytuacja sprzed może czterech lat. Byłam już dorosłą kobietą, wydawało mi się, że mam już przepracowane traumy i potrafię sobie poradzić w każdej sytuacji. Ale zmroziło mnie. Zamiast mu powiedzieć: „stary, co ty odpierdalasz”, stałam tam jak słup soli i nie byłam w stanie się ruszyć. Po czym, gdy już w końcu odessał się ode mnie, odwróciłam się na pięcie i wyszłam z pokoju. Jedyne, co byłam w stanie zrobić, to wyjść roztrzęsiona. On wtedy miał dziewczynę i nie była to sytuacja, typu "ktoś ci wpada w oko" i na przykład wysyłacie sobie jakieś sygnały, rozmawiacie, zaprosicie się na randkę.

To stało się nagle, byłam w ogromnym szoku.

Całość historii jest dostępna na stronie projektu offtherecord.zamenhof.pl

7 REKOMENDACJE

Jak postępować, kiedy mam do czynienia z molestowaniem seksualnym lub dyskryminacją ze względu na płeć?

Rekomendacje przygotowała Anna Ciucias – psycholożka, seksuolożka, psychoterapeutka, koordynatorka Antyprzemocowej Linii Pomocy SEXEDPL, ekspertka fundacji SEXEDPL.

Dyskryminacja ze względu na płeć, w tym molestowanie i molestowanie seksualne, jest zakazana na rynku pracy. Mimo szerszej społecznej komunikacji na temat przemocy seksualnej, wiedza i świadomość problemu wydaje się wciąż ograniczona i niedostateczna w stosunku do rzeczywistych potrzeb.

Przemoc na tle seksualnym jest żywym problemem, który wymaga skutecznej prewencji oraz podejmowania regularnych działań w celu przeciwdziałania zachowaniom naruszającym prawa podstawowe, tj. godność, równość itp. Przedmiotowe badanie wskazuje i potwierdza, że przemoc o charakterze seksualnym wobec kobiet w miejscu pracy stanowi powszechne – i jednocześnie stosunkowo rzadko zgłaszane odpowiednim instancjom – naruszenie praw człowieka.

Uznanie molestowania i przemocy seksualnej wobec kobiet w miejscu pracy za problem naruszający prawa podstawowe człowieka wydaje się kluczowe w zmianie sposobu myślenia. Podobnie profilaktyka, czyli podejmowanie działań aktywnie zmierzających do lepszego zdiagnozowania problemu przemocy oraz zapobieganie i zwalczanie jej negatywnych skutków.

Skutki molestowania mogą nieść za sobą dotkliwe konsekwencje zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, m.in. obniżenie motywacji, efektywności i satysfakcji z pracy oraz wypalenie zawodowe, rotację pracowników, konflikty między współpracownikami, brak zaufania i poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Konsekwencje mogą dotyczyć również zdrowia pracowników i wpływać na ich absencję. Reagując i podejmując właściwe działania można uratować czyjeś zdrowie i życie.

Ogólne informacje

Za przemoc odpowiedzialna jest zawsze osoba, która ją stosuje. Nie ma warunków, które uzasadniałyby przemocowe traktowanie drugiej osoby. Warto podkreślić, że za dyskryminację w miejscu pracy odpowiedzialność ponosi również pracodawca. Nikt nie ma prawa krzywdzić i dyskryminować ze względu na płeć, wiek czy zajmowane stanowisko.

Zajmowanie wyższego stanowiska w hierarchii firmy nie tylko nie zwalnia z obowiązku przestrzegania granic i praw podstawowych innych osób np. prawa do szacunku, godności, równego traktowania, ale jest wręcz szczególnym wymaganiem wobec osób zarządzających personelem, by dbali i promowali właściwą kulturę pracy. Upokarzanie, ośmieszanie i pozbawianie godności innych osób to formy przemocy, za którą odpowiedzialna jest osoba, która się jej dopuszcza. Narażanie na treści o charakterze seksualnym (słowne, wizualne, fizyczne, dźwiękowe), czy dotykanie innych bez ich zgody to formy przemocy seksualnej. Doprowadzanie przemocą, podstępem lub groźbą innej osoby lub osób do obcowania płciowego oraz wykorzystywanie stosunku zależności w celach seksualnych jest przestępstwem.

Molestowaniem seksualnym jest również użycie władzy w celu wymuszenia przychylności dla swoich żądań o charakterze seksualnym, bądź szantaż seksualny stosowany w celu podjęcia decyzji personalnych, tj. awansu, podwyżki, zatrudnienia czy przedłużenia umowy. Milczenie, brak oporu lub protestu nie mogą być traktowane jako świadoma zgoda na przemocowe traktowanie.

Poniżej znajdują się wskazówki i rekomendacje działań dla osób doświadczających przemocy, rekomendacje dla świadków, wydawców, właścicieli, managerów firm medialnych oraz dla osób, które stosują przemoc.

7.1. Rekomendacje działań dla osób doznających przemocy

W sytuacji, w której łamane są nasze prawa czy granice osobiste, mamy prawo zareagować odmową, zakończeniem spotkania, opuszczeniem pomieszczenia, w którym się znajdujemy oraz zgłoszeniem incydentu – niezależnie czy sytuacja dotyczy sfery zawodowej czy prywatnej.

- ✓ Odmówić, czy postawić granicę można na różne sposoby. Wprost, mówiąc: “nie”, “nie zgadzam się na takie traktowanie”, “przestań, nie chcę tego słuchać”, “jeśli nie przestaniesz zgłoszę to” lub pośrednio, mówiąc: “muszę już iść”, “spieszę się”.
- ✓ Jeśli nie czujemy się bezpiecznie i komfortowo pozostając z kimś w sytuacji „sam na sam”, warto rozważyć obecność kogoś neutralnego lub bliskiego w trakcie spotkania z tą osobą.
- ✓ Należy gromadzić wszelkie dowody świadczące o przekraczaniu granic przez jakąś osobę, np. maile, inną korespondencję, rejestr połączeń itp. Zaleca się prowadzenie komunikacji (ustalenia, podsumowania) w sposób możliwy do odtworzenia tj. za pośrednictwem na przykład korespondencji mailowej.
- ✓ Osoba krzywdząca może celowo zaniżać poczucie sprawczości osoby, którą krzywdzi i zniechęcać do jakiegokolwiek działania w celu ujawnienia niepożądanych zachowań – robi to zwykle po to, by nie ponieść konsekwencji swoich czynów.
- ✓ Sytuację, w której doszło do niepożądanego zachowania, można zgłosić do odpowiednich organów funkcjonujących w miejscu pracy np. działu HR, zespołu ds. przeciwdziałania przemocy, związku zawodowego, zespołu osób zaufania itp. – lub bezpośrednio na policję lub do prokuratury. Zgłoszenie zdarzenia jest skorzystaniem z praw, które nam przysługują i zwiększa szansę na to, że osoba krzywdząca poniesie konsekwencje swoich czynów. Redukuje również ryzyko, że skrzywdzi ponownie nas lub inne osoby.
- ✓ W sytuacji trudnej, przekraczającej lub przemocowej można wziąć pod uwagę skorzystanie z pomocy specjalistycznej: psychologicznej, psychoterapeutycznej, a także grup wsparcia. Można skorzystać także ze wsparcia udzielanego przez organizacje pozarządowe – na przykład anonimowej Antyprzemocowej Linii Pomocy SEXEDPL 720-720-020, udzielającej wsparcia osobom doświadczającym przemocy, w tym przemocy seksualnej.

7.2. Rekomendacje działań dla świadków przemocy, w tym przemocy seksualnej

Będąc świadkiem przemocy ważne jest przede wszystkim by nie pozostawać obojętnym/ą i nie udawać, że nic się nie dzieje. Brak reakcji jest przyzwoleniem dla osób krzywdzących na stosowanie przemocy. Na przemoc należy reagować, upewniając się, że sami jesteśmy w sytuacji bezpiecznej i mamy możliwość działania.

- ✓ Należy zweryfikować, jakie mamy możliwości działania na „tu i teraz” – każde działanie będzie lepsze niż jego zaniechanie. Kiedy widzimy zachowanie krzywdzące, bądź raniące inne osoby, warto nazwać to, co widzimy wprost i zareagować poprzez bezpośrednie wyrażenie braku aprobaty dla obserwowanego zachowania, bądź pośrednio, np. poprzez przerwanie zdarzenia i „wyciągnięcie” osoby poszkodowanej z sytuacji.
- ✓ Zanim zareagujemy, zawsze warto rozeznać się, kto może nas wesprzeć w działaniu. Kiedy widzimy, że inna osoba również jest świadkiem zdarzenia, możemy poprosić ją o wsparcie, zwracając się do niej bezpośrednio.
- ✓ Reagując, starajmy się nie doprowadzać do eskalacji przemocy na przykład poprzez używanie zachowań agresywnych wobec osoby stosującej przemoc.
- ✓ Jeżeli mamy gotowość do rozmowy z osobą stosującą przemoc, możemy wyrazić brak akceptacji dla jej zachowań, mówiąc: „nie zgadzam się na takie traktowanie drugiej osoby”. Należy nazywać to, co widzimy wprost: „to, co robisz krzywdzi drugą osobę”, „to jest przemoc”, „to jest karalne”. Należy mówić o faktach, konsekwencjach, spokojnie i stanowczo, oczekując natychmiastowego zaprzestania przemocy.
- ✓ Jeśli zdarzenie się powtarza, osoba nie przestała stosować przemocy, należy wywiązywać się z zapowiadanych konsekwencji na przykład zgłaszając sytuację do odpowiednich osób lub służb np. policji.
- ✓ W rozmowie z osobą zranioną dobrze jest okazać empatię, cierpliwość i życzliwość. Warto zwrócić szczególną uwagę na poszanowanie granic drugiej osoby, np. nie wypytywać o szczegóły, o których nie chce opowiadać, nie naciskać. Nie należy doradzać, jeśli osoba o to nie prosi, czy zmuszać do podjęcia określonych działań, ponieważ to również jest

przemoc i brak poszanowania granic drugiej osoby. Dobrze jest uszanować jej decyzje, nawet jeśli się z nimi nie zgadzamy. Nie musimy zawsze wiedzieć, co powiedzieć osobie doświadczającej przemocy. Istotne jest to, by być obok, okazać troskę, zapytać czy jest coś, co możemy w tej sytuacji zrobić. Bywa tak, że sama obecność wystarczy, by druga osoba mogła poczuć się lepiej.

- ✓ Można zapytać, co osoba pokrzywdzona chciałaby zrobić w związku z sytuacją, której doświadcza i czy potrzebuje pomocy oraz zaproponować wsparcie w podejmowaniu działań lub wspólne zgłoszenie zdarzenia właściwym osobom w miejscu pracy lub określonym służbom.
- ✓ Jeśli sytuacja tego wymaga, a osoba pokrzywdzona się na to zgadza (należy wziąć pod uwagę wolę osoby pokrzywdzonej), można dokonać zgłoszenia zaistniałego incydentu do przełożonego/przełożonej, bądź innej osoby lub osób w miejscu pracy, które mogłyby podjąć potrzebne działania zatrzymujące przemoc i wspierające osobę pokrzywdzoną.
- ✓ Jeśli mamy podejrzenie lub obserwujemy, że dochodzi do zdarzeń przekraczających prawa i granice innej osoby, a nie mamy gotowości, by reagować bezpośrednio, warto rozważyć zgłoszenie sytuacji do odpowiednich organów funkcjonujących w zakładzie pracy tj. działu HR, zespołu ds. przeciwdziałania przemocy, związku zawodowego, osób zaufania itp. lub bezpośrednio na Policję czy do Państwowej Inspekcji Pracy.
- ✓ Warto przekazać osobie pokrzywdzonej kontakt (numer telefonu, stronę internetową) do miejsc pomocy np. anonimowej Antyprzemocowej Linii Pomocy SEXEDPL 720-720-020. Pozostawienie kontaktu do takiej instytucji może zwiększyć prawdopodobieństwo skorzystania z tego rodzaju wsparcia.

7.3 Rekomendacje działań dla wydawców, właścicieli, managerów firm medialnych

Nadrzędną zasadą wobec zjawiska przemocy zawsze powinno być: reagowanie. Aby ustalić zakres zjawiska, należy przeprowadzić analizę bieżącej sytuacji i diagnostykę w kierunku poznania skali oraz form występowania problemu. Można to zrobić poprzez anonimowe badanie ankietowe osób współpracujących z firmą (każda forma kontraktu z pracodawcą), przeanalizowanie wyników, wyciągnięcie wniosków oraz niezwłoczne podjęcie potrzebnych działań zapobiegających i redukujących skalę występowania problemu.

✓ Niezależnie od skali występowania problemu, warto podjąć działania prewencyjne w celu podniesienia świadomości i wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, molestowania i przemocy, w tym przemocy seksualnej. Konieczne jest przeszkolenie w wymienionym zakresie pracowników każdego szczebla – w tym działów HR – również pod kątem sposobów reagowania oraz udzielania pomocy osobom doznającym przemocy. Jeżeli takie programy edukacyjne istnieją w firmie, należy przeprowadzić ich ewaluację, mając na uwadze stałą poprawę ich efektywności.

✓ Rzetelna edukacja antydyskryminacyjna powinna obejmować i obowiązywać osoby na wszystkich etapach, formach i szczeblach zatrudnienia. Wspierająca w tej kwestii będzie etyka pracy, tj. zaproponowany przez pracodawcę opis wartości etycznych, którymi powinni kierować się wszyscy współpracownicy.






✓ Procedurą chroniącą pracowników i pracodawcę oraz zapewniającą bezpieczne warunki pracy jest procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu oraz innym niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy. Obecność tego typu dokumentu może zminimalizować ryzyko występowania zachowań przekraczających prawa i granice osób zatrudnionych oraz – co ważne – wskazuje w jaki sposób można zgłaszać i jak będą rozpatrywane wszelkie sytuacje niepożądane.

✓ Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie ochrony praw przysługujących zatrudnionym i upowszechnianie wiedzy w tym zakresie. Ważne jest, aby osoby zatrudnione wiedziały, jakie mają prawa oraz możliwości uzyskania wsparcia i pomocy w miejscu pracy – transparentna procedura wymaga dokładnego opisanie sposobu powiadamiania o wystąpieniu zachowań niepożądanych, w tym m.in. wskazania osób i/lub instytucji, do których można zgłosić zachowanie przemocowe.


✓ Dobrą praktyką pracodawcy jest powołanie interdyscyplinarnego zespołu ds. przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji, mobbingu i molestowania, w tym molestowania seksualnego w miejscu pracy, którego zadaniem jest opracowanie rozwiązań zapobiegających nieprawidłowościom i zwiększających skuteczność eliminowania nadużyć, które wspierają budowanie bezpiecznej atmosfery i kultury otwartości wśród współpracowników.

✓ Inną formą wspierania osób doznających przemocy jest powołanie zespołu osób zaufania, do których można zgłosić się zanim podejmie się decyzję o skorzystaniu z formalnej drogi zgłoszenia zdarzenia. Istnienie tego typu komórki ma na celu tworzenie atmosfery zaufania, zwiększenie poczucia komfortu i bezpieczeństwa wśród współpracowników, a zwłaszcza


wśród osób poszkodowanych oraz tych, które mają wątpliwości, czy sytuacja, jaka je spotkała, nosi znamiona przemocy, czy przestępstwa. Instytucja osób zaufania ma dawać możliwość omówienia swojej sytuacji w sposób neutralny, nieoceniający oraz uzyskania niezbędnych informacji na temat procedur, narzędzi i możliwości reagowania.

-  Dobrze, by pracodawca budował atmosferę bezpieczeństwa poprzez oficjalnie wyrażany brak akceptacji i przyzwolenia na jakiegokolwiek przejawy przemocy oraz egzekwowanie zasad skutkujące wyciągnięciem adekwatnych konsekwencji.
-  Dobrą praktyką byłoby także: monitorowanie i prowadzenie regularnej diagnostyki problemu dyskryminacji, mobbingu i molestowania w miejscu pracy oraz publikowanie wyników badań ze swobodnym dostępem dla osób zatrudnionych; rozpowszechnianie i udostępnianie informacji o możliwych środkach ochrony prawnej przed molestowaniem i przemocą seksualną; podnoszenie poziomu wiedzy i świadomości na temat wymienionych zjawisk, wraz z podkreślanie ważności ujawniania zdarzeń molestowania i przemocy seksualnej oraz praktyczne wspieranie w tym pracowników.
-  Wartościową inicjatywą pracodawcy będzie stworzenie kompleksowego programu darmowego wsparcia psychologicznego, prawnego czy organizacyjnego dla osób dotkniętych przemocą seksualną w miejscu pracy, również poprzez gotowość udzielenia wsparcia ze strony pracodawcy w procesie cywilnym lub karnym.
-  Propagowanie informacji na temat pozarządowych miejsc pomocy udzielających wsparcia osobom doświadczającym, stosującym oraz świadkom przemocy, w tym przemocy seksualnej, np. Antyprzemocowej Linii Pomocy SEXEDPL 720-720-020, z którą można skontaktować się anonimowo.
-  Współpraca z ekspertami zewnętrznymi np. organizacjami pozarządowymi, psychologami i psycholożkami, psychoterapeutami i psychoterapeutkami, zajmującymi się wspieraniem osób z doświadczeniem molestowania i przemocy seksualnej.

7.4 Rekomendacje działań dla osób, które stosują przemoc

-  Żadna okoliczność nie uprawnia do stosowania przemocy wobec drugiej osoby. Jeżeli kompetencje danej osoby nie są wystarczające, by mogła w sposób pozbawiony przemocy współpracować z innymi osobami, należy podjąć wszelkie działania, np. doszkalające – w porozumieniu z pracodawcą lub prywatnie – które zminimalizują ryzyko przekraczania

granic innych osób.

 Jeżeli mimo podjętych działań lub niezależnie od nich, osoba doświadcza trudności w kontroli swoich zachowań, dobrze jest poszukać specjalistycznego wsparcia, np. skorzystać z indywidualnej psychoterapii, terapii grupowej lub grupy wsparcia dla osób stosujących przemoc. Można także skontaktować się z miejscami doraźnej pomocy np. Antyprzemocową Linią Pomocy SEXEDPL 720-720-020 i omówić sytuację oraz możliwości szukania dla siebie wsparcia

Przemoc karmi się milczeniem.

Dlatego ważne jest, by przede wszystkim nazywać i reagować, nie pozostawać obojętnym/ą.

Jeżeli widzimy lub słyszymy o sytuacji, w której ktoś doświadcza przemocy – zawsze reagujmy.

8 Podziękowania

Autorzy raportu pragną podziękować wszystkim osobom, które przyczyniły się do jego powstania. Projekt *OffTheRecord: Molestowanie seksualne dziennikarek w Polsce* **nie byłby możliwy bez odwagi kobiet**, które zdecydowały się podzielić z nami swoimi doświadczeniami z pracy, nierzadko opowiadając o swoich przeżyciach po raz pierwszy w życiu. Dziękujemy także wszystkim dziennikarkom, które wzięły udział w badaniu ilościowym, dzięki czemu było możliwe – po raz pierwszy w Polsce – oszacowanie skali tego problemu w środowisku mediów.

Publikacja projektu, nie byłaby możliwa bez wsparcia, którego udzielili nam nasi partnerzy:

- firma Havenocode, której zawdzięczamy wykonanie platformy cyfrowej offtherecord.zamenhof.pl, a także organizacja Tech to the Rescue, która przez swoje działanie statutowe umożliwiła nawiązanie naszej współpracy.
- firma Kantar Public, która wsparła nas w przygotowaniu narzędzia do przeprowadzenia badań ilościowych i umożliwiła realizację badania w bezpiecznych, anonimowych warunkach.
- agencja Propsty PR, która wspomogła nas w komunikacji badania wśród docelowych respondentek.
- Fundacja Sexed.pl, partner merytoryczny publikacji, którego eksperci wsparli nas w przygotowaniu rekomendacji.

Mamy świadomość, że nasz raport, w żaden sposób nie wyczerpuje tematu molestowania seksualnego i przemocy jakiej doświadczają dziennikarki w Polsce, ale też jesteśmy głęboko przekonani, że rozpoczęcie otwartej i rzeczowej rozmowy na ten trudny temat jest jedynym sposobem na to, by zrobić pierwszy krok ku zmianie na lepsze, i że ta zmiana, pomimo wszystkich trudności, nieuchronnie nadchodzi.

Autorzy.

Instytut ZAMENHOFA



Instytut Zamenhofa 2023

Autorzy: Nikola Bochyńska, Paweł Prus, Natalia Żaba

Współautorzy: Piotr Drabik, Bogna Kietlińska, Urszula Krassowska
(Kantar Public), Martyna Mucha (Kantar Public)

Redakcja: Paweł Prus

Korekta: Anna Wilczyńska

Skład: Anna Franke

Partnerzy raportu:



KANTAR PUBLIC



LOEWEN
LEGAL HUB

PROPSY PR

Partnerzy medialni:

Newsweek

ForbesWomen