

# Przemoc ze względu na płeć w miejscu pracy



Przemoc ze względu na płeć, w tym przemoc ze strony partnerów i partnerek, uporczywe nękanie, napaść, gwałt i molestowanie, dotyka osoby pracujące i ich miejsca pracy na całym świecie, każdego dnia. Przemoc ze względu na płeć może mieć szczególnie niepokojące konsekwencje dla osób poszkodowanych z punktu widzenia środków do życia, wydajności i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Począwszy od stereotypów związanych z płcią, które nie pozwalają kobietom na zdobycie wykształcenia i przygotowania do pracy na równi z mężczyznami, pracujące kobiety zajmują stanowiska o niższym statusie i niżej opłacane. Od kobiet oczekuje się wykonywania podstawowej nieodpłatnej pracy opiekuńczej dla swoich rodzin i często są one dyskryminowane przez rząd i politykę zatrudnienia, która ignoruje lub karze kobiety w okresie ciąży i po urodzeniu dziecka.

Kobiety są nieproporcjonalnie wysoko reprezentowane w pracach, w których odnotowywane są wysokie wskaźniki przemocy w miejscu pracy, w miejscach o niższym bezpieczeństwie pracy lub ochronie umownej oraz na stanowiskach poza formalnym rynkiem pracy. Szczególnie zagrożone są robotnice przymusowe i niewolnicze, migrantki, pracownice/pomoce domowe, pracownice służby zdrowia oraz pracownice seksualne. W roku 2002, 17% wszystkich osób zatrudnionych w opiece zdrowotnej w Afryce Południowej informowało, że w ciągu ostatniego roku doświadczyło przemocy fizycznej w miejscu pracy. W 2000 roku, 48% "wszystkich nieśmiertelnych obrażeń spowodowanych atakami i aktami przemocy w miejscu pracy" w Stanach Zjednoczonych "miało miejsce w opiece zdrowotnej i społecznej". W badaniu z 2008 roku, w próbie pracownic domowych ze Sri Lanki zatrudnionych za granicą, 5 % zgłosiło, że doznało gwałtu.

Molestowanie seksualne jest zbyt częstym zjawiskiem w wielu środowiskach pracy. Na przykład, w Azji i krajach wysp Pacyfiku, około 30-40% pracujących kobiet zgłosiło molestowanie seksualne w miejscu pracy. W Unii Europejskiej, około 40-50% pracujących kobiet wskazało, że doświadczyło molestowania seksualnego w miejscu pracy. W Stanach Zjednoczonych w 2011 r. zostało zgłoszonych ponad 1100 przypadków molestowania seksualnego. Z tych skarg, 83,7% zostało złożonych przez kobiety.

Przemoc ze względu na płeć wobec osób pracujących jest spotęgowana przez istniejące społeczne, strukturalne i prawne czynniki, które utrwalają segregację płci i nierówności na rynku pracy, molestowanie seksualne, negatywne stereotypy na temat kobiet pracujących i brak kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych.

Przemoc w rodzinie ma też ogromny wpływ na życie pracujących kobiet. Badania wykazały, że około 74% osób, które doświadczyły przemocy w rodzinie było nękanym przez swojego partnera podczas pracy, a 21% sprawców groziło im kontaktując się z ich współpracownikami i współpracownicami, zaś 29% aby ich/je zastraszyć. Bez względu na to, czy prześladowanie przybiera formę gróźb przez telefon czy wizyt w biurze składanych przez partnera, działania te mogą stanowić zagrożenie dla poczucia bezpieczeństwa kobiety w miejscu pracy, wydajności jej pracy i relacji pracowniczych.

Ofiary przemocy w rodzinie są bardziej narażone na absencję w miejscu pracy z powodu problemów zdrowotnych i postępowań prawnych bezpośrednio związanych z przemocą w rodzinie. Osoby pracujące doświadczające przemocy domowej opuszczają średnio "26% więcej czasu pracy z powodu nieobecności i spóźnień" niż osoby pracujące, które nie doświadczają przemocy w rodzinie.

Istnieje niewiele badań na temat przemocy w miejscu pracy w sektorze nieformalnym oraz na obszarach wiejskich. W wielu przypadkach obliczenia dla istniejących i powszechnie używanych statystyk dotyczących przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy są przestarzałe. Co prawdopodobnie najważniejsze, Międzynarodowa Organizacja Pracy zauważa, że brakuje badań nad najlepszymi praktykami w zakresie ograniczania przemocy ze względu na płeć na rynku pracy, zwłaszcza programami, które angażują mężczyzn i chłopców w ten proces. Chociaż liczne badania eksplorują czynniki ryzyka przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy, stosunkowo mało badań jest skoncentrowanych na rozwoju skutecznych mechanizmów zmian. Konieczne jest aktywne zaangażowanie w zrozumienie i wdrożenie odpowiednich strategii i programów rządowych dotyczących przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy, inwestowanie w badania, które realizują te cele oraz forsowanie odpowiednich regulacji w miejscu pracy chroniących przed przemocą ze względu na płeć.

## Źródła

- "Closing the Gender Gap." OECD. 2011. [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now\\_9789264179370-en#page17](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en#page17)
- Cruz, Adrienne and Sabine Klinger. "Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography." International Labour Office. Bureau for Gender Equality. 2011. [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_155763/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_155763/lang--en/index.htm)
- Duncan Chappell and Vittorio Di Martino. "Violence at Work." 3<sup>rd</sup> Ed. International Labour Organization. 2006. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf)
- "Expert Group Meeting: Gender-Based Violence and the Workplace Background Brief." UN Women. 13-14 December 2011. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/egm/Background-Brief-EGM-Gender-Violence>
- The Facts on the Workplace and Domestic Violence. Futures Without Violence. [http://www.futureswithoutviolence.org/userfiles/file/Children\\_and\\_Families/Workplace.pdf](http://www.futureswithoutviolence.org/userfiles/file/Children_and_Families/Workplace.pdf)
- "Taking Action Against Violence and Discrimination Affecting Migrant Women and Girls." International Organizations for Migration. [http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published\\_docs/brochures\\_and\\_info\\_sheets/violence\\_against\\_migrant\\_women\\_factsheet.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/brochures_and_info_sheets/violence_against_migrant_women_factsheet.pdf)
- "Violence Against Women." United Nations Secretary-General's Campaign to End Violence Against Women. United Nations. [http://endviolence.un.org/pdf/pressmaterials/unite\\_the\\_situation\\_en.pdf](http://endviolence.un.org/pdf/pressmaterials/unite_the_situation_en.pdf)
- Workplace Violence, Gender-Based Discrimination and Human Resources for Health in Rwanda." August 26, 2008. IntraHealth. <http://www.intrahealth.org/page/workplace-violence-gender-based-discrimination-and-human-resources-for-health-in-rwanda-1>

Tłumaczenie: Anna Książek  
Redakcja merytoryczna: Agata Teutsch (Fundacji Autonomia)

**RUTGERS**  
School of Arts and Sciences



**Center for Women's Global Leadership**  
Rutgers, The State University of New Jersey  
<http://cwgl.rutgers.edu>