



# PRZERYWAMY MILCZENIE

W Wielkiej Brytanii badanie Kongresu Związków Zawodowych wykazało, że 54% ankietowanych pracowników doświadczyło przemocy domowej albo знаły osobę, która jej doświadczyła.<sup>1</sup> Ta liczba nie dotyczy tylko Wielkiej Brytanii.

Przemoc domowa jest zjawiskiem powszechnym i ma reperkusje w świecie pracy. Dzieje się tak dlatego, że pracownice doświadczające przemocy domowej nie pozostawiają w domu swojego bólu i zmartwień z nią związanych. Krzywdzonym pracownikom może grozić zwolnienie z powodu „słabych wyników”. Zagrożone jest również ich zdrowie i bezpieczeństwo, a nawet życie.

Przemoc domowa może pogłębiać nierówności między płciami i osłabiać solidarność także wśród członków związku. Rolą związków jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa swoich członków w pracy, obrona ich przed pracodawcami oraz walka z dyskryminacją i nierównościami płci.

Związki zawodowe mają również do odegrania rolę w podnoszeniu świadomości na temat zapobiegania przemocy domowej i zakończenia kultury nierówności płci, również na poziomie społecznym.

**Przemoc domowa jest  
kwestią związaną z  
miejscem pracy i dotyczy  
również związków  
zawodowych.**

## Przemoc domowa – problem w miejscu pracy i dla związku zawodowego

## Materiały dla organizacji związkowych IUF

### Spis treści

Definicja i kilka faktów .....	2
Skąd się bierze przemoc w rodzinie? .....	3
Przemoc domowa nie jest sprawą prywatną .....	4
Dlaczego przemoc domowa jest problemem związków zawodowych? .....	4
Dlaczego przemoc domowa jest problemem w miejscu pracy? .....	5
Co można zrobić w miejscu pracy? .....	6
Zakres działań związkowych.....	7
Bibliografia .....	9
Pandemia koronawirusa .....	10

<sup>1</sup> <https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf>

# Definicja i kilka faktów

Przemoc domowa jest najbardziej rozpowszechnioną formą przemocy ze względu na płeć. W niektórych krajach przemoc domowa jest określana jako „znęcanie się w domu”, „przemoc rodzinna” lub „przemoc wobec partnera seksualnego”. W tym dokumencie skupimy się na każdej formie przemocy między partnerami.

Może ona obejmować przemoc: fizyczną, seksualną, emocjonalną lub psychologiczną - w tym prześladowanie, nękanie i przymusową kontrolę.<sup>2</sup> Przemoc ekonomiczna jest również aspektem przemocy domowej, próbą stworzenia ekonomicznej zależności ofiary od sprawcy.<sup>3</sup>



## 8 na 10 osób

doświadczający przemocy domowej  
są kobietami

Przemoc domowa występuje między partnerami mieszanej lub tej samej płci, którzy mogą, ale nie muszą być małżeństwem na mocy prawa zwyczajowego, ani mieszkać razem. Może do niej dochodzić również po zakończeniu związku.

Może to być pojedynczy akt przemocy lub kilka, które tworzą model znęcania się.

Dochodzi do niej we wszystkich klasach społecznych, niezależnie od kulturowego czy edukacyjnego pochodzenia ofiary/osoby ocalałej<sup>4</sup> i sprawcy.

**Kobiet dotyczy to nieproporcjonalnie wyraźniej** – stanowią one prawie 8 na 10 osób doświadczających przemocy domowej.

Prawdopodobieństwo przemocy domowej jest większe, gdy jej ofiarami są kobiety. Gdy skutkiem jest śmierć, prawie wszystkie ofiary to kobiety i niemal wszyscy sprawcy to mężczyźni.<sup>5</sup>

We Francji szacuje się, że co 2 dni jedna kobieta ginie z ręki swojego partnera lub byłego partnera.<sup>6</sup>

Ponadto niektóre kobiety, np. te, które borykają się z wielorakimi formami dyskryminacji, mogą być jeszcze bardziej narażone na przemoc domową, a także doświadczać trudności w dostępie do potrzebnych im usług socjalnych lub wsparcia prawnego.

<sup>2</sup> Kontrola przymusowa to systematyczny wzorzec zachowania, mający na celu osłabienie osoby ocalałej i wywołanie strachu poprzez groźby, upokorzenie i zastraszenie oraz pozbawienie tej osoby wsparcia.

<sup>3</sup> „Konkretne przykłady to: niszczenie narzędzi pracy lub ubrań; fizyczne powstrzymywanie ofiar od wychodzenia z domu, bicie lub pozbawianie snu w stopniu uniemożliwiającym pójście do pracy; zmuszanie ofiar do nagłego opuszczenia miejsca pracy.” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf)

<sup>4</sup> Używanie określeń „ofiara” lub „ocalały” zależy od kontekstu i od tego, jak osoba, która doświadcza tej przemocy, chce być identyfikowana. Termin „ocalały” jest używany coraz częściej, ponieważ ma bardziej pozytywne konotacje. Często postrzegamy ofiary jako bezradne, pozbawione uprawnień, zaliczane do tzw. kategorii „grup wrażliwych”. Z kolei „ocalony” pośrednio sugeruje, że osoba maltretowana może czynić postępy, czy to szukając pomocy, opowiadając swoją historię, czy po prostu żyjąc.

<sup>5</sup> <https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/domestic-abuse-is-a-gendered-crime/>

<sup>6</sup> [https://www.lexpress.fr/actualite/societe/une-femme-meurt-tous-les-2-jours-battue-par-son-conjoint\\_2061932.html](https://www.lexpress.fr/actualite/societe/une-femme-meurt-tous-les-2-jours-battue-par-son-conjoint_2061932.html)

# Skąd się bierze przemoc w rodzinie?

Przemoc domowa w nieproporcjonalnym stopniu dotyka kobiety i należy ją rozumieć w kontekście nierównowagi sił między mężczyznami i kobietami, zwłaszcza w społeczeństwie **patriarchalnym**. Przemoc domowa jest nadużyciem władzy.

Patriarchat dosłownie oznacza „rządy ojca” i oznacza niewidzialną strukturę społeczną męskiej dominacji, której częścią jest przemoc. Patriarchat jest obecny na całym świecie, a wielu ludzi go zinternalizowało. Niektóre kobiety dochodzą nawet do przekonania, że przemoc domowa to „norma” lub że jest „usprawiedliwiona” i racjonalizują fakt, że są bite, np. gdy przypalają jedzenie, kłócą się z mężem, wychodzą z domu bez poinformowania go o tym, czy odmawiają kontaktów seksualnych. Istnieje silna korelacja pomiędzy postawami usprawiedliwiającymi przemoc domową a jej długotrwałą powszechnością.<sup>7</sup> Natomiast gdy normy społeczne nie usprawiedliwiają przemocy domowej, jest jej mniej.

Nie ma absolutnie żadnego uzasadnienia - czy to społecznego, kulturowego, czy religijnego - dla przemocy domowej. Artykuł 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka stwierdza:

“*Każdy człowiek ma prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa swej osoby*”.

To sprawca przemocy domowej musi być potępiany, a nie osoba, która przeżyła, która jest obwiniana - co jest również powszechne w przypadku molestowania seksualnego.

Przemoc domowa jest nadużyciem władzy.



chloë s - Unsplash

Przemoc domową należy zatem rozumieć jako **sposób kontrolowania kobiet przez mężczyzn** poprzez nękanie, straszenie, a nawet zabijanie. Żadna kobieta nie może być wolna, jeśli jest kontrolowana przez mężczyznę. Mężczyźni, oprócz odpowiedzialności za swoje zachowanie, powinni również zastanowić się nad własnymi postawami i zadać sobie pytanie, skąd one pochodzą. Przemoc domowa ma druzgocące skutki dla zdrowia fizycznego i psychicznego, a także konsekwencje ekonomiczne dla kobiet.

Ponadto wpływa to na dzieci w rodzinie. Dzieci narażone na przemoc domową mogą mieć problemy zdrowotne i psychiczne, a także problemy w relacjach w dorosłym życiu. W związku z tym na matkach i ojcach spoczywa duża odpowiedzialność za edukowanie dzieci, aby nie dopuszczały się przemocy i nie akceptowały jej.

Związki zawodowe mają do odegrania rolę w demaskowaniu uprzedzeń leżących u podstaw przemocy domowej, co pomoże również chronić ich członków. Mężczyźni w związkach zawodowych mogą i powinni przyczynić się do zmian: mogą być kluczowymi sojusznikami w walce z przemocą domową.

Ważne jest, aby już teraz pracować nad zmianą kultury bezkarności i zapobiegać przemocy domowej, a także położyć kres seksizmowi, który utrwała wykorzystywanie kobiet przez mężczyzn.

<sup>7</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis)



## Przemoc domowa

### NIE jest sprawą „prywatną”

Przez długi czas przemoc domowa była uważana w świecie pracy za kwestię prywatną, z którą pracodawcy, związki zawodowe i koledzy mogli niewiele zrobić. Ale w 2019 roku rządy, organizacje pracodawców i pracowników zgodziły się na włączenie postanowień dotyczących przemocy domowej do nowej **Konwencji ILO nr 190** (C190) i **Zalecenia nr 206** (R206) w sprawie przemocy i nękania w świecie pracy. Jest to odzwierciedlenie **fundamentalnej zmiany**.

#### Preambuła do C190 stanowi:

“ Stwierdzamy, że przemoc domowa może wpływać na zatrudnienie, produktywność oraz zdrowie i bezpieczeństwo, a także, że rządy, organizacje pracodawców i pracowników oraz instytucje rynku pracy mogą pomóc, w ramach innych środków, w rozpoznawaniu skutków przemocy domowej, reagowaniu na nie i zajmowaniu się nimi”.<sup>8</sup>

C190 określa środki, jakie rządy, organizacje pracodawców i pracowników mogą i powinny podjąć w celu wspierania ofiar/osób, które przeżyły przemoc domową

a także w celu rozpoznania skutków przemocy domowej oraz w miarę możliwości, złagodzenia jej wpływu w świecie pracy. (Art 10(f))<sup>9</sup>

Fakt, że społeczność międzynarodowa dostrzega obecnie wpływ przemocy domowej na świat pracy i zgadza się na jej łagodzenie, może potencjalnie **ratować ludzkie życie**.

## Dlaczego przemoc domowa jest problemem związkowym?

- **Zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa.** Przemoc domowa jest powszechna i dotyka wielu członków IUF. Ich zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona, a nawet życie są zagrożone. Związki zawodowe chronią zdrowie i bezpieczeństwo swoich członków oraz ich prawa w pracy. Ważne jest, aby pomoc ta rozciągała się na wszystkie formy przemocy i nękania w świecie pracy, w tym przemoc domową.
- **Ochrona pracowników.** Przemoc, której doświadczyli ocaleni i jej skutki nie pozostają w domu, kiedy pracownicy idą do pracy. Skutki idą z nimi, a maltretowani pracownicy przenoszą swoje obawy i ból do miejsca pracy. Może to oznaczać trudności w dotarciu do pracy; może wpływać na ich zdolność do wykonywania zadań, a tym samym na wydajność; może prowadzić do częstych zwolnień lekarskich i nie tylko. Może to powodować absencję i niskie morale. Niektórzy pracownicy zostali zwolnieni w konsekwencji problemów z wydajnością wynikających z przemocy domowej. Utrata pracy i bezrobocie mogą zwiększyć zależność ekonomiczną ofiary od oprawcy oraz ryzyko poważnych obrażeń lub śmierci. Jest to zatem kwestia związana z miejscem pracy i ważne jest, by ofiara miała po swojej stronie związek zawodowy, który będzie ją bronił przed pracodawcą.

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749786.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf)



- **Zwalczanie dyskryminacji i nierówności płci.**

Przemoc domowa to brutalna forma dyskryminacji, będąca zarówno przyczyną, jak i skutkiem nierównowagi sił między mężczyznami a kobietami, związana z nadużywaniem władzy i kontroli ekonomicznej. Pogłębia nierówności między płciami. Na przykład kobiety doświadczające przemocy domowej częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin i mają mniejsze szanse na rozwój kariery zawodowej. Osoba, która przeżyła przemoc domową, może cierpieć z powodu zależności ekonomicznej, która wpłynie na jej zdolność do wejścia, pozostania lub rozwoju na rynku pracy, co pogłębi różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Związki zawodowe są zobowiązane do walki z wszelkimi formami dyskryminacji, a wiele związków uczyniło **politykę równości** priorytetem w swoim programie: przemoc ze względu na płeć, w tym przemoc domowa, musi być jej częścią.

- **Solidarność i koleżeństwo.** Kiedy członkowie nie są w stanie wykonywać swoich obowiązków zawodowych, opuszczają pracę lub grozi im zwolnienie z powodu przemocy domowej w miejscu pracy, rolą i obowiązkiem związku jest udzielenie im wsparcia. Może to być np. ułatwienie dostępu do usług prawnych lub wsparcia w zakresie przemocy domowej. Związki zawodowe powinny również odgrywać ważną rolę w podnoszeniu świadomości na temat zapobiegania przemocy domowej i zakończenia kultury nierówności płci i seksizmu na poziomie społecznym. Nadaje to również konkretne znaczenie wartościom **solidarności i koleżeństwa**, które są podstawą ruchu związkowego. Wpływ przemocy domowej na pracowników i związek może osłabić solidarność, dlatego jest to kwestia organizacyjna.

Thomas de Luze – Unsplash



## Dlaczego przemoc domowa jest problemem w miejscu pracy?

Miejsce pracy może być dla ocalałych bezpiecznym miejscem, gdzie są z dala od swoich oprawców. Ponadto może być źródłem niezależności finansowej. Są to elementy niezbędne do tego, by osoby prześladowane mogły opuścić związek przemocowy. Ale miejsce pracy może być również niebezpieczne, gdyż sprawcy mogą te osoby łatwo znaleźć i skrzywdzić.

Przemoc domowa może mieć również wpływ na współpracowników. Jeśli pracownik przeżywający ból lub cierpienie nie osiąga dobrych wyników, może to oznaczać zwiększone obciążenie pracą dla innych, co prowadzi do negatywnej atmosfery. Jeśli dochodzi do wizyty krzywdziciela współpracownika, istnieje potencjalne zagrożenie bezpieczeństwa dla wszystkich, w tym klientów.

### Przemoc domowa jest więc kwestią bezpieczeństwa i higieny pracy.

Może to mieć również poważny wpływ na przedsiębiorstwo jako całość. Powszechny stres wśród współpracowników lub gdy ofiara jest na zwolnieniu lekarskim i/lub gdy sprawca przebywa w więzieniu, mogą prowadzić do jeszcze większego spadku wydajności.

Istnieje jednak również szerszy argument ekonomiczny. We Francji szacuje się na przykład, że przemoc domowa kosztuje społeczeństwo francuskie 3,6 mld euro rocznie (w tym nie tylko z tytułu utraty produktywności ekonomicznej, ale także np. z tytułu kosztów opieki zdrowotnej i wymiaru sprawiedliwości).<sup>10</sup>

### Skutki te stanowią wystarczający powód, aby związki zawodowe zajęły się problemem przemocy domowej w miejscu pracy.

<sup>10</sup> <https://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/2017/11/24/29001-20171124ARTFIG00108-les-violences-conjugales-couteraient-36-milliards-d-euros-par-an.php>



## Co można zrobić w miejscu pracy?

Miejsce pracy może odgrywać ważną rolę w działaniach związku na rzecz zapobiegania i zwalczania skutków przemocy domowej. Może ono zapewnić szereg możliwości umożliwiających ofiarom **przerwanie milczenia** oraz dostęp do informacji i wsparcia. Dlatego konieczne jest budowanie świadomości wśród pracowników, pracodawców, rządów i szerszej opinii publicznej.

Przemoc domowa jest złożona, towarzyszy jej obwinianie ofiar, tabu, uprzedzenia i mity – na przykład uproszczone pytanie „Dlaczego ona go po prostu nie zostawi?” – i nie ma jednego rozwiązania. Często osoby, które przeżyły przemoc domową, straciły poczucie własnej wartości i z wielu powodów nie mają odwagi mówić. Mogą nawet zaprzeczać temu, co dzieje się w ich życiu, tłumić lub minimalizować przemoc, albo postrzegać przemoc sprawcy jako „normalną”.<sup>11</sup> Ponadto „Oznaki przemocy fizycznej, a zwłaszcza innych jej form, mogą być ukrywane przez miesiące, a nawet lata. Prawie jedna trzecia kobiet doświadczających przemocy domowej szuka pomocy dopiero po 10 latach jej znoszenia, a ponad jedna trzecia szuka pomocy po 2-10 latach. (...) Czarnoskóre kobiety mogą napotkać dodatkowe problemy, zarówno z wewnątrz, jak i spoza swojej społeczności, w tym rasizm ze strony organizacji. Wstyd i hańba są silnie zakorzenione

kulturowo, a kobiety z Azji i innych mniejszości etnicznych mogą spotkać się ze społecznym ostracyzmem i odrzuceniem, jeśli będą szukać pomocy.”<sup>12</sup> To samo dotyczy osób LGBTI, które mogą doświadczać uprzedzeń ze strony policji i służb pomocowych, gdy zgłaszają przypadki przemocy domowej.

Dlatego istnieje potrzeba budowania **empatycznego świata pracy, w którym zaufanie i poufność są kluczowe**, a także podjęcia konkretnych działań dotyczących przemocy domowej.

### Jak stwierdza ILO:

“Świat pracy może być początkiem łagodzenia skutków przemocy domowej. Jest to szczególnie ważne, ponieważ osoby doświadczające przemocy domowej mogą chcieć szukać wsparcia w pracy. Pracodawcy i współpracownicy mogą uratować życie, zapewniając bezpieczne miejsce pełne solidarności, służąc jako łącznik ze służbami społecznymi, a także identyfikując przypadki przemocy w miejscu pracy.”<sup>13</sup>

**Badania pokazują, że przemoc domowa wzrasta w czasach kryzysu gospodarczego, klęsk żywiołowych i pandemii. Czerpiąc naukę z pandemii koronawirusa można powiedzieć, że nadszedł czas, aby związki zawodowe naciskały na negocjacje z pracodawcami na temat wpływu przemocy domowej na świat pracy. [Więcej na stronie 10]**

### Rządy mają również obowiązek podjęcia działań.

- **C190** stanowi: “Państwa podejmą odpowiednie środki w celu rozpoznania skutków przemocy domowej i złagodzenia jej wpływu w świecie pracy.” (Art. 10 f). **R206** podaje listę minimalnych środków, które mogą być podjęte (Para. 18) :

“Odpowiednie środki w celu złagodzenia skutków przemocy domowej w świecie pracy, o których mowa w artykule 10 f) Konwencji, mogą obejmować:

- urlop dla ofiar przemocy domowej;
- elastyczne warunki pracy i ochrona ofiar przemocy domowej;
- tymczasową ochronę przed zwolnieniem z pracy dla ofiar przemocy domowej, w stosownych przypadkach, z wyjątkiem przyczyn niezwiązanych z przemocą domową i jej skutkami;
- uwzględnienie przemocy domowej w ocenach ryzyka w miejscu pracy;

(e) system kierowania do publicznych środków łagodzenia skutków przemocy domowej, o ile takie istnieją; oraz

(f) podnoszenie świadomości na temat skutków przemocy domowej.”

- **C190** wymaga również od pracodawców obowiązku dbania o zapewnienie miejsca pracy wolnego od przemocy i nękania, w tym przemocy domowej.
- Związki zawodowe i pracodawcy mają do odegrania rolę w zapewnieniu informacji, wsparcia, doradztwa i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Oczywiście związki zawodowe i pracodawcy nie muszą postrzegać siebie jako ekspertów w dziedzinie przemocy domowej, ale powinni wiedzieć, jak i gdzie skierować się do specjalistów lub wsparcia w zakresie przemocy domowej.

<sup>11</sup> [http://fiu-ligestilling.dk/en/tools\\_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/](http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/)

<sup>12</sup> <https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf>

<sup>13</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf)



## Zakres działań związkowych

### A. Na poziomie związków zawodowych

- Organizowanie **szkoleń, sesji uświadamiających i nieformalnych dyskusji** z pracownikami na temat przemocy domowej (zwłaszcza na temat schematu eskalacji nadużyć i kontroli, który występuje w związku, oraz przełamywania mitów i uprzedzeń dotyczących przemocy domowej). Wszystkie te działania mogą lepiej uświadomić, jak związki zawodowe mogą pomóc w stworzeniu środowiska pracy opartego na zaufaniu i wsparciu, które wywołuje współczucie, empatię i troskę oraz umożliwia ocalałym poszukiwanie informacji i poufnego wsparcia, i w którym ocaleni nie będą oceniani - niezależnie od tego, czy są gotowi podjąć decyzję o odejściu.
- Aktywnie angażować się w **walkę z seksizmem** i angażować mężczyzn w związkach zawodowych w celu wspierania równości i położenia kresu przemocy domowej;
- Regularnie omawiać postępowanie w przypadku przemocy domowej na **spotkaniach pracowników** i nie tolerować żartów na temat przemocy domowej w miejscu pracy;
- Opracowanie **wytycznych i procedur** dotyczących rozpoznawania przemocy domowej i skutecznego reagowania, a w razie potrzeby kierowanie do specjalistycznych agencji;
- Uwzględnienie przemocy domowej w **ocenie ryzyka w miejscu pracy** (zgodnie z wymogami art. 9 (c) C190). W przypadku ujawnienia przemocy domowej pracodawca powinien zapewnić zminimalizowanie potencjalnego zagrożenia dla pracownika i jego współpracowników poprzez planowanie bezpieczeństwa z udziałem osoby ocalałej;
- Rozpowszechnianie informacji o tym, jak uzyskać pomoc, takich jak lista odpowiednich **śłuż pomocniczych** lub organizacji pozarządowych, służb pomocniczych w zakresie przemocy domowej, takich jak porady prawne i doradztwo, schroniska dla kobiet, publiczne mechanizmy składania skarg, oraz udostępnianie tych informacji wszystkim pracownikom;
- **Określenie i przeszkolenie osób kontaktowych w miejscu pracy** (w tym przedstawiciele związków i BHP) dla ofiar, ale także dla sprawców (i kierowanie tych ostatnich na terapię dla sprawców i do innych źródeł). Osoba kontaktowa może również pomóc ocalałemu w zadaniach administracyjnych (otwarcie nowego konta bankowego itp.) i powinna zostać przeszkolona w zakresie udzielania ocalałym bezstronnych i poufnych porad, informacji i wsparcia;
- W miarę możliwości, zapewnić ocalałemu **wsparcie finansowe** na pokrycie kosztów prawnych lub kosztów przeprowadzki lub dostępu do zakwaterowania awaryjnego.



## B. Na poziomie firmy

- Wynegocjować **w układach zbiorowych** konkretne klauzule dotyczące wpływu przemocy domowej na pracę oraz uwzględnić wpływ przemocy domowej na pracę w polityce przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy lub w samodzielnej polityce, dotyczącej przemocy domowej;
- Negocjuj, aby **chronić pracowników** przed negatywnymi działaniami, odwetem lub dyskryminacją ze względu na ujawnienie, doświadczenie lub doświadczenie przemocy domowej oraz chronić ich prywatność;
- Negocjacje w celu zapewnienia **elastycznej organizacji pracy** (w tym zaliczki na poczet wynagrodzenia) dla osoby, która przeżyła przemoc domową, a także, w stosownych przypadkach, stopniowy powrót do pełnego wymiaru czasu pracy po urlopie; współpraca ze stowarzyszeniami lub ośrodkami szkoleniowymi w celu zaproponowania staży lub szkoleń w ramach zwolnień grupowych dla osób, które przeżyły przemoc, aby ułatwić im powrót do zatrudnienia, jeśli to konieczne;
- Na wniosek ocalałego negocjować z pracodawcą, by ocalały mógł w ciągu 24 godzin zmienić **numery telefonów służbowych i adresy poczty elektronicznej** i/lub monitorować połączenia, by uniknąć nękających kontaktów; przenieść ofiarę do innego działu lub lokalizacji; przeprojektować stanowisko pracy; zmienić obowiązki, godziny pracy lub schemat zmian, lub zmniejszyć obciążenie pracą;
- Podjęcie negocjacji w sprawie ustanowienia czasowej **ochrony przed zwolnieniem z pracy** dla pracownika, którego nieobecności lub wyniki pracy mają związek z przemocą w rodzinie;
- Wynegocjowanie **specjalnego urlopu** dla osób, które przeżyły przemoc domową (zgodnie z zaleceniami zawartymi w paragrafie 18 dokumentu R206). Liczba dni będzie się różnić w zależności od branży i środowiska pracy; mogą one być wykorzystane jako seria dni, jako pojedyncze dni lub część dnia. Związki zawodowe powinny wynegocjować



## Prawie jedna trzecia kobiet ...

szuka pomocy dopiero po 10 latach

co najmniej 10 dni płatnego urlopu rocznie, oprócz istniejących przepisów dotyczących urlopu, przedłużonego w wyjątkowych okolicznościach, ponieważ żadna osoba, która przeżyła przemoc domową, nie powinna być zmuszana do wyboru między bezpieczeństwem swoim i swojej rodziny a pracą. Bez płatnego urlopu jest to wybór, do którego zmuszonych jest wiele osób, które przeżyły przemoc. Płatny urlop umożliwia zaangażowanie się we wszelkie postępowania karne, jak również dostęp do wsparcia, usług i środków zaradczych i jest niezbędny do zatrzymania cyklu nadużyć. Płatny urlop jest również ochroną przed zwolnieniem. Pracodawcy i związki zawodowe powinny negocjować z rządem, aby płatny urlop był objęty państwowymi systemami ubezpieczeń społecznych. Jeśli pracodawcy nie zgadzają się na przepisy dotyczące płatnego urlopu, urlop bezpłatny jest tymczasową opcją pod warunkiem, że ofiara ma zagwarantowane stanowisko. Pracodawcy nadal mogą zaliczyć przemoc domową do kwalifikujących się przyczyn korzystania ze zwolnienia lekarskiego, ale problem polega na tym, że pracownicy doświadczający przemocy domowej mogą potrzebować całego dostępnego urlopu.

## C. Na szerszym poziomie: tworzenie sojuszy i partnerstwa

- Skontaktuj się z przedstawicielami politycznymi i zachęć ich, aby uznali zapobieganie przemocy wobec kobiet za najwyższy priorytet w swoim **programie politycznym** oraz zaangażowali się wraz z lokalnymi i/lub **krajowymi instytucjami** w opracowanie planu działania na rzecz zwalczania przemocy domowej;
- Nawiązanie partnerstwa z **organizacjami pozarządowymi**, zajmującymi się **prawami kobiet**, a zwłaszcza z organizacjami zajmującymi się przemocą domową;
- Omówcie z pracodawcą możliwość współpracy z instytucjami państwowymi w celu zapewnienia tymczasowego mieszkania i/lub skontaktujcie się z lokalnymi schroniskami dla kobiet, aby dowiedzieć się, jak współpracować przy udzielaniu wsparcia. Pracodawcy mogą domagać się dowodów, by wprowadzać uprawnienia związane z przemocą domową. Jeśli tak, związki powinny mieć pewność, że duża liczba zaangażowanych osób może dostarczyć dowody i że nie jest to tylko lekarz, ale też pracownicy schronisk dla kobiet lub innych służb kryzysowych, psychologowie, zaufane osoby, itp.



## Bibliografia

### NINIEJSZY DOKUMENT OPARTO NA:

- **UFCW Kanada, „Przemoc domowa a miejsce pracy: Przewodnik po negocjacjach”**  
[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)
- **FIU, Dania, „Jeśli twój współpracownik jest maltretowany w domu”**  
[http://fiu-ligestilling.dk/en/tools\\_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/](http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/)
- **NUPGE, Kanada, „Przemoc domowa, pracownicy i miejsce pracy”**  
<https://nupge.ca/sites/default/files/documents/Domestic%20Violence%20at%20Work%20Backgrounder%20-%20Revised%20%28002%29.pdf>
- **UNISON, Wielka Brytania, „Przemoc domowa i znęcanie się: problem związków zawodowych”**  
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>
- **DV@work**  
<http://dvatworknet.org/content/union-resources>
- **Unite the Union, UK**  
<https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf>

### KLAUZULE WZORCOWE MOŻNA ZNALEŹĆ W:

- **UFCW Kanada, „Przemoc domowa a miejsce pracy: Przewodnik po negocjacjach”**  
[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)
- **Kanadyjski Kongres Pracy**  
<https://canadianlabour.ca/issues-research/domestic-violence-work/model-language/>



## Lockdown z powodu pandemii koronawirusa przyczyniał się do większej przemocy domowej

Pandemia koronawirusa ma daleko idące skutki społeczne i ekonomiczne dla kobiet, w tym znaczny wzrost przemocy domowej.

Związki zawodowe na całym świecie reagują na tę sytuację, zwłaszcza poprzez udostępnienie zasobów internetowych, które pomagają członkom związków w podejmowaniu działań. Jest to ważny moment i okazja do podjęcia tej kwestii w rozmowach z pracodawcami i rządami.



*To nadzwyczajne czasy. Izolacja w odpowiedzi na COVID-19 oznacza, że wiele osób pracuje w domu. Prosimy pracodawców i przedstawicieli związków o podjęcie praktycznych działań, które pomogą chronić i wspierać osoby, o których wiedzą lub co do których obawiają się, że doświadczają przemocy domowej. Nie możecie zastąpić specjalistycznych służb, ale ten przewodnik pomoże Wam zwiększyć świadomość i umiejętności, aby najlepiej wesprzeć i doradzić osobie, która może być w niebezpieczeństwie.”*

Kongres Związków Zawodowych, Wielka Brytania:

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Portal internetowy DV@work zawiera linki do wielu materiałów na ten temat, pochodzących od światowego ruchu związków zawodowych, pracodawców i Organizacji Narodów Zjednoczonych:

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Dodatkowo, na następnej stronie, DV@work przedstawione są sposoby, jak związki zawodowe mogą wspierać i pomagać w ochronie pracowników, zwłaszcza tych najbardziej bezbronnych, przed przemocą domową w dobie globalnej pandemii.



## Zalecenia sieci DV@work

[http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-covid19-brief4\\_0.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-covid19-brief4_0.pdf)

### A) Przedstawiciele miejsca pracy, wspierający pracowników i członków pracujących zdalnie z domu

- Przedstawiciele związku zawodowego wspierający pracowników i członków pracujących zdalnie z domu
- Związkowcy muszą być świadomi, że dane i doświadczenia pokazują, że w czasie pandemii w ich zakładach pracy będzie dochodziło do przemocy domowej.
- Przedstawiciele organizacji związkowej muszą podjąć natychmiastowe i praktyczne kroki w celu ochrony członków dotkniętych przemocą domową, również wtedy, gdy grozi się zwolnieniem lub podejmuje działania dyskryminacyjne, jeśli pracownik ujawnia przemoc domową, osiąga słabe wyniki i/lub nie jest w stanie wykonywać zadań zawodowych.
- Ważne jest, aby przedstawiciele miejsca pracy reagowali na oznaki przemocy domowej i udzielali informacji o tym, gdzie dana osoba może szukać wsparcia i bezpiecznie (pod pseudonimem) przechowywać numer na swoim telefonie.
- Pomóż pracownikowi, który przeżył, opracować własny plan bezpieczeństwa i pozostań z nim w regularnym kontakcie. Nie oceniaj i zadawaj pytania, które wymagają odpowiedzi „tak” i „nie”, na wypadek, gdyby sprawca podsłuchiwał rozmowy, i ustalcie słowo-kod, które może oznaczać alarm o pomoc.
- Pozostawaj w kontakcie z członkami poprzez kanały komunikacji związkowej, strony internetowe, wiadomości tekstowe, pytając, czy czują się bezpiecznie w swoich domach. Regularnie informuj o środkach bezpieczeństwa związanych z przemocą domową i poradach prawnych, o obowiązkach pracodawcy i o tym, jak szukać pomocy u przedstawiciela związku zawodowego, pracodawcy/menedżera i/lub organizacji zajmującej się przemocą domową. Współpracuj z kobietami i komitetami kobiet, aby mieć pewność, że wiadomości te dotrą do szczególnie narażonych kobiet.

### B) Rozmowy i negocjacje z pracodawcami

- Przeprowadzanie pilnych rozmów i negocjacji z pracodawcami w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas ich pracy zdalnej w domu. Zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia, środków bezpieczeństwa i poufności dla ocalałych.
- W razie potrzeby współpracuj z pracodawcą, aby dostosować istniejące zasady w miejscu pracy do nowej sytuacji, jaką jest praca zdalna.
- Wynegocjuj używanie języka zakazującego dyskryminacji ofiar przemocy i molestowania ze względu na płeć przy ponownym zatrudnieniu i kontynuacji zatrudnienia, jeśli są to niezbędni pracownicy.
- Zapewnienie pracownikom pomocy finansowej na środki bezpieczeństwa umożliwiające bezpieczne przebywanie w domu (np. lepsze zamki, zabezpieczenia i alarmy) lub tym, którzy zostali eksmitowani ze swoich domów z powodu przemocy domowej w czasie pandemii, aby mogli nadal bezpiecznie pracować.

### C) Strategie unijne i podnoszenie świadomości w celu ochrony najbardziej narażonych pracowników

- Wprowadzenie strategii związkowych i podnoszenie świadomości w celu ochrony najbardziej narażonych pracowników, takich jak osoby pracujące w domu i pracownicy domowi.
- Wprowadzenie strategii związkowych i podnoszenie świadomości w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących w podstawowych usługach, jeśli doświadczają one przemocy domowej po powrocie do domu, a ich partnerzy stosują koronawirusa i inne taktyki jako narzędzie znęcania się, na przykład odmawiając wpuszczenia ich do swoich domów twierdząc, że ich zakażą.



# Przemoc domowa – problem w miejscu pracy i w związku zawodowym

## Briefing dla oddziałów

IUF, Genewa, wrzesień 2020

[www.iuf.org](http://www.iuf.org)

Z podziękowaniami dla Jane Pillinger i Celi Mather za ich wkład i pomoc w redagowaniu.

Projekt: m+m Studios

W celu uzyskania dalszych informacji prosimy o kontakt z Sekretariatem IUF pod adresem

[iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)