

# **Dobre i bezpieczne miejsce pracy**

**- Wprowadzenie do stosunków świata pracy  
i ochrony przed dyskryminacją w Norwegii**

**En trygg og god arbeidsplass  
- Introduksjon til norsk arbeidsliv  
og diskrimineringsvern**



***JURK***

juridisk rådgivning for kvinner

## SŁOWO WSTĘPNE

Z niniejszej broszury dowiesz się, co możesz zrobić, gdy ktoś źle Cię traktuje w pracy. Przeczytasz w niej o dyskryminacji, środowisku pracy, molestowaniu i molestowaniu seksualnym w miejscu pracy.

Mówimy w niej czym jest mobbing, dyskryminacja i molestowanie oraz jakie prawa i obowiązki masz Ty i Twój szef w świetle przepisów obowiązujących w świecie pracy. Mówiąc o świecie pracy mamy na myśli tematykę, która odgrywa ważną rolę życiu każdego pracownika. Wyjaśniamy też istotne w tym zakresie pojęcia, takie jak «pracobiorca» i «zakładowy mąż zaufania».

Broszura została opracowana do prowadzonego przez JURK projektu o nazwie Ambasadorzy Prawa [Jussambassadør-prosjektet]. W jego ramach wolontariuszki ze związków kobiet pochodzenia tajlandzkiego i polskiego przechodzą przeszkolenie w zakresie istotnej tematyki, po czym przekazują zdobytą wiedzę w swoim otoczeniu. Dlatego broszura napisana jest *uproszczonym językiem norweskim*. Jest ona dostosowana do prelekcji prowadzonych przez Ambasadorów Prawa. Można ją też czytać bez wysłuchania prelekcji.

Projekt Ambasadorzy Prawa jest finansowany przez Główny Urząd ds. Integracji i Wielokulturowości [Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)]. Dziękujemy za środki, które otrzymujemy na prowadzenie kursów i wydawanie broszur. Chcemy też podziękować naszym Ambasadorom Prawa – wspinałemu zespołowi kobiet, które wykonują bardzo ważną pracę. My, osoby pracujące w JURK, wiele się uczymy poprzez pracę z Ambasadorami Prawa.

Jeżeli po przeczytaniu broszury nasunie Ci się więcej pytań, możesz skontaktować się z JURK lub którąś z innych instancji pomocowych, o których piszemy w tej broszurze.

Broszura jest wydana w uproszczonym języku norweskim, polskim i tajskim.

Oslo, wrzesień 2022

Z poważaniem

Thea Austgulen

Radca merytoryczny i kierownik projektu Ambasadorzy Prawa

**Kancelaria poradnictwa prawnego dla kobiet JURK (Juridisk rådgivning for kvinner)** udziela bezpłatnych porad prawnych wszystkim osobom definiującym się jako kobiety. Informacje o nas znajdziesz na stronie internetowej: [www.jurk.no](http://www.jurk.no)

Możesz do nas dzwonić na numer 22 84 29 50 lub odwiedzić nas pod adresem Skippergata 23, 0154 Oslo.

Zawsze możesz przesłać nam swoją sprawę elektronicznie! Zrobisz to na stronie [www.jurk.no](http://www.jurk.no) → «Send oss din sak!» [Prześlij nam swoją sprawę!]

## SPIS TREŚCI

1.0 WSTĘP .....	4
1.1 Cel broszury .....	4
2.0 O CZYM TRAKTUJE BROSZURA.....	5
3.0 KLUCZOWE OKREŚLENIA W NORWESKICH STOSUNKACH ZATRUDNIENIA .....	6
3.1 Wstęp – Podstawowe określenia i pojęcia.....	6
3.2 Inne ważne określenia i pojęcia.....	11
3.3 Co znaczy określenie «bezprawne»? .....	16
4.0 DYSKRYMINACJA.....	17
4.1 Wprowadzenie .....	17
4.2 Co to jest dyskryminacja?.....	18
4.3 Przykłady .....	20
4.4 Kiedy dozwolone jest różne traktowanie?.....	23
4.5 Co możesz zrobić? .....	24
5.0 RASIZM.....	25
5.1 Co to jest rasizm?.....	25
5.2 Co możesz zrobić? .....	28
6.0 PRAWO DO BEZPIECZNEGO ŚWIATA PRACY .....	29
6.1 Wstęp .....	29
6.2 Prawo do dobrego psychospołecznego środowiska pracy.....	29
6.3 Co to jest mobbing? .....	31
6.4 MOLESTOWANIE .....	34
7.0 Wybór opcji postępowania w sprawie .....	41
7.1 Wprowadzenie .....	41
7.2 Ścieżka na gruncie prawa pracy.....	42
7.3 Ścieżka na gruncie prawa antydyskryminacyjnego.....	44
7.4 Sądy.....	46
8.0 GDZIE MOŻESZ UZYSKAĆ POMOC.....	48
Szukaj pomocy.....	48

## **1.0 WSTĘP**

### **1.1 Cel broszury**

Celem tej broszury jest zapoznanie Cię z uregulowaniami zmierzającymi do zapewnienia sprawiedliwego traktowania osób starających się o pracę, między innymi cudzoziemców. Ma ona także dać rozeznanie w przepisach o środowisku pracy, które jest istotnym czynnikiem w miejscu pracy. Środowisko pracy oznacza warunki panujące w miejscu pracy, a regulowane jest zestawem norm, między innymi o tym jak należy się zachowywać i odnosić do innych w pracy. Masz prawną ochronę przed złym traktowaniem. Ochrona prawna to ochrona ustanowiona ustawowo.

Nie sądzimy, by wszystkie osoby czytające tę broszurę doświadczyły wszystkiego tego, o czym w niej piszemy. Mimo to w całej broszurze zwracamy się «Ty» do czytelnika, po to, by uprościć język i by łatwiej Ci się ją czytało.

W Norwegii każda osoba ma mieć takie same możliwości w społeczeństwie i takie same prawa.

Niniejsza broszura jest jednym z ogniw w działaniach zmierzających do zwalczania dyskryminacji wobec imigrantek. Chcemy je prowadzić poprzez udzielenie informacji o prawnej ochronie przed złym traktowaniem. Pojęcie «dyskryminacja» może mieć szerokie znaczenie. Wyjaśnimy je dalej w broszurze.

Mimo iż staramy się pisać prostym językiem, zapewne znajdą się tu rzeczy trudne do zrozumienia. Jeśli jest coś, czego nie rozumiesz, możesz skontaktować się z JURK by otrzymać więcej informacji i uzyskać pomoc.

## 2.0 O CZYM TRAKTUJE BROSZURA

Czy zdarzyło Ci się, że ktoś brzydko zwyzywał Cię w pracy? Zastanawiasz się co oznacza BHP [HMS], zakładowy mąż zaufania [tillitsvalgt] i osoba zrzeszona w związkach zawodowych [fagorganisert]?

Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się, że na próżno czekasz na telefon z odpowiedzią po rozmowie kwalifikacyjnej u potencjalnego pracodawcy, albo że nie dostałaś(-eś) stałej pracy, dlatego że nie mówisz dość dobrze po norwesku?

Zastanawiasz się, czy któraś z tych rzeczy to mobbing, dyskryminacja bądź molestowanie?

Interesujesz się tym, gdzie szukać pomocy? Jeśli tak - powinnaś(-nienes) przeczytać tę broszurę.

Masz prawo by być w pracy, gdzie nikt Cię nie nęka mobbingiem czy molestowaniem. Prawa tego chronią różne ustawy. Najważniejsze, o których należy wiedzieć, to ustawa o środowisku pracy [arbeidsmiljøloven] oraz ustawa o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji [likestillings- og diskrimineringsloven].

Te dwie ustawy zawierają uregulowania, które się częściowo wzajemnie pokrywają. To znaczy, że niektóre z uregulowań są do siebie podobne. Może to rodzić pewną dezorientację. Określenia mobbing, złamanie norm psychospołecznego środowiska pracy i molestowanie są często używane tak jakby znaczyły to samo. W przepisach i w rozumieniu prawników, tak jak to ma miejsce w przypadku JURK, wyrazy te oznaczają

różne rzeczy, przy czym niektóre opisujące je uregulowania znajdują się w ustawie o środowisku pracy, a niektóre w ustawie o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji. W tej broszurze wyjaśnimy te pojęcia.

Najpierw wyjaśnimy określenia i pojęcia, które należy znać, gdy człowiek mieszka i pracuje w Norwegii. Warto się z nimi zapoznać przygotowując się do wejścia w świat pracy w Norwegii. Wszystkie osoby w zakładzie pracy winny je znać. Pojęcie to myślowe odzwierciedlenie danego wyrazu, coś, co rozumiemy, ale nie możemy tego zobaczyć. Na przykład słowo «moralność». Wiemy, co to znaczy, ale nie da się tego wskazać palcem czy dotknąć.

### **3.0 KLUCZOWE OKREŚLENIA W NORWESKICH STOSUNKACH ZATRUDNIENIA**

#### **3.1 Wstęp – Podstawowe określenia i pojęcia**

##### **Ważne ustawy**

W niniejszej broszurze omawiamy dwie ustawy:

- Ustawa o środowisku pracy [Arbeidsmiljøloven]: W niej znajdziesz uregulowania dotyczące pracy na posadzie, między innymi te, które mówią o środowisku pracy
  
- Ustawa o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji [Likestillings- og diskrimineringsloven]: W tej broszurze poruszamy dwa tematy z zakresu uregulowań tej ustawy. Wyjaśniamy uregulowania dotyczące

molestowania oraz uregulowania dotyczące dyskryminacji.

Teraz zajmiemy się kluczowymi określeniami i pojęciami.

**Pracodawca** Posadę w zakładzie pracy nazywamy pracą. Zakład pracy reprezentowany przez szefa nazywamy pracodawcą [arbeidsgiver]. Osoba pracująca (mówiąc w uproszczeniu) dla szefa – to pracownik [ansatt] lub pracobiorca [arbeidstaker]. Szef *daje pracę* w zamian za płacę (pracodawca), a pracownik (pracobiorca) *bierze pracę* w zamian za płacę (pensję / wynagrodzenie [lønn]).

*Kradzież płac* Pracodawca musi wypłacać wynagrodzenie. Gdy tego nie robi, to łamie prawo. Jeśli pracodawca nie wypłaca Ci wynagrodzenia możesz skontaktować się z JURK lub policją. Możesz uzyskać pomoc w ściągnięciu wynagrodzenia. Skontaktuj się z kancelarią JURK, jeśli masz pytania na ten temat. JURK ma też osobne broszury zawierające więcej informacji z zakresu tej tematyki.

**Pracobiorca** Pracobiorca jest pracownikiem wykonującym pracę na rzecz pracodawcy, najczęściej w zamian za pensję. Gdy mówimy o sytuacji, w której ktoś jest zatrudniony jako pracownik, nazywamy to stosunkiem pracy.

**Umowa o pracę** Umowa, którą masz z szefem, między innymi o tym, gdzie masz pracować i w jakiej wysokości ma być Twoja pensja, nazywa się umową o pracę lub kontraktem o pracę (w Norwegii są to pojęcia równoznaczne – przyp. tłum.). Gdy podejmujesz pracę, Ty i Twój pracodawca musicie podpisać umowę o pracę. Umowa musi być pisemna.



## **Ustawa o środowisku pracy**

Ustawa o środowisku pracy reguluje stosunki pracy. Jej przepisy obowiązują pracobiorców i pracodawców. Uregulowania ustawowe mają Ci zapewnić bezpieczne, dające poczucie pewności warunki życia w świecie pracy.

W ustawie tej ujęte są te obowiązki i uprawnienia, które ma pracownik i zakład pracy, czyli (w uproszczeniu) szef. Znajdziesz tę ustawę wpisując «arbeidsmiljøloven» do wyszukiwarki na stronie [www.lovdato.no](http://www.lovdato.no) .

By być objętym uregulowaniami ustawy o środowisku pracy trzeba być pracobiorcą.

## **Samozatrudniony zleceniobiorca**

W Norwegii można wykonywać pracę dla kogoś nie będąc osobą zatrudnioną jako pracobiorca. Wtedy mowa jest najczęściej o wykonywaniu pracy w ramach własnej działalności gospodarczej [selvstendig næringsdrivende] czy jako zleceniobiorca [oppdragstaker]. Znajomość różnicy między zatrudnieniem w charakterze pracobiorcy a samozatrudnionym zleceniobiorcą jest ważna. Poniżej znajdziesz więcej informacji na ten temat.

Jako zleceniobiorca tracisz niektóre z uprawnień przysługujących pracobiorcom. Dlatego znajomość tego rozróżnienia jest tak ważna. Tę kwestię musisz sprawdzić, gdy dostajesz kontrakt o pracę.

To czy masz być zatrudniony jako pracobiorca czy jako zleceniobiorca nie jest przedmiotem dowolnego wyboru z Twojej strony czy ze strony pracodawcy. Jest to określone w ustawie.

Zastanawiasz się czy jesteś samozatrudnionym zleceniobiorcą? Samozatrudniony zleceniobiorca jest sam sobie szefem i ma całkowitą swobodę w decydowaniu o tym w jaki sposób praca ma być

wykonana. Często jest to osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą [enkeltpersonforetak] lub swoją własną spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością [aksjeselskap (AS)]. Samozatrudnieni zleceniobiorcy muszą sami odprowadzać podatek dochodowy i nie dostają wynagrodzenia urlopowego.

Uregulowania ustawy o środowisku pracy dotyczą co do zasady tylko pracobiorców.

Zleceniobiorca  
kontra  
pracobiorca

Będąc pracobiorcą masz prawo do wynagrodzenia urlopowego [feriepenger], emerytury [pensjon], ubezpieczenia od wypadków przy pracy [yrkesskadeforsikring], a pracodawca potrąca z Twojego wynagrodzenia zaliczkę na podatek dochodowy i odprowadza za Ciebie podatek.

Jako samozatrudniony zleceniobiorca musisz odkładać odpowiednie kwoty i opłacać to samodzielnie. Będąc zleceniobiorcą nie masz też równie korzystnych uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego [trygderettigheter], takich jak na przykład zasiłek chorobowy [sykepenger].

Istnieje też kategoria zatrudnienia (przybliżony odpowiednik pracy na umowę zlecenie – przyp. tłum.) o nazwie wolny strzelec [frilanser]. Jeśli masz więcej pytań na ten temat, możesz skontaktować się z JURK.

**Pracownik  
zatrudniony na  
czas  
nieoznaczony**

W Norwegii można być pracownikiem zatrudnionym na okresy o różnej długości. Pracownik zatrudniony na stałe [fast ansatt] – czyli na czas nieoznaczony – ma bieżącą umowę o pracę bez z góry określonego terminu zakończenia zatrudnienia.

Jeżeli jesteś zatrudniona(-y) na czas nieoznaczony, to

Wypowiedzenie  
Okres wypowiedzenia

znaczy, że masz zatrudnienie aż do czasu, kiedy zrezygnujesz z pracy lub gdy pracodawca powiadomi Cię, że masz zakończyć pracę w zakładzie. Jeśli chcesz zrezygnować z pracy, musisz złożyć wypowiedzenie [oppsigelse], a następnie jeszcze pracować w okresie wypowiedzenia [oppsigelsestiden]. To znaczy, że musisz pisemnie zawiadomić pracodawcę, że rezygnujesz z pracy, a po przekazaniu zawiadomienia musisz pracować jeszcze dodatkowo przez miesiąc. Niektórzy mają dłuższy okres wypowiedzenia, więc muszą pracować przez więcej niż miesiąc po złożeniu wypowiedzenia. Dlatego musisz sprawdzić, co jest o tym napisane w Twojej umowie o pracę.

Jeżeli pracodawca chce, byś przestał(-a) pracować w zakładzie, musi on zawiadomić Cię o tym pisemnie, podając jednocześnie uzasadnienie. Masz prawo do pracy w okresie wypowiedzenia. Jeżeli masz pytania dotyczące wypowiedzenia, możesz skontaktować się z JURK.

**Pracownik zatrudniony na czas oznaczony**

Jeżeli jesteś pracownikiem zatrudnionym tymczasowo [midlertidig ansatt], czyli na czas oznaczony, w Twojej umowie o pracę jest napisane jak długo obowiązywać ma Twoja umowa o pracę i przez ile miesięcy ma trwać zatrudnienie. Przykładem jest tu zatrudnienie pracowników zastępczych. Skontaktuj się z JURK, jeśli masz pytania o uregulowania obowiązujące pracowników zatrudnionych na czas oznaczony.

Warto także wiedzieć czym jest zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze pracy [deltidsansettelse].

**Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze**

Gdy jesteś zatrudniona(-y) w niepełnym wymiarze, oznacza to, że albo Twój dzienny czas pracy jest krótszy albo że nie pracujesz we wszystkie dni roboczego tygodnia. Jeżeli pracujesz mniej niż 37,5 godziny tygodniowo, to jest to praca w niepełnym wymiarze.

Możesz być zatrudniona(-y) w niepełnym wymiarze czasu pracy na czas nieoznaczony (na stałe) lub na czas oznaczony (tymczasowo).

### **3.2 Inne ważne określenia i pojęcia**

Czy obiły Ci się o uszy takie określenia jak: wynagrodzenie urlopowe [feriepenger], układ zbiorowy pracy [tariffavtale] czy społeczny inspektor pracy [verneombud]? Poniżej wyjaśnimy kilka ważnych określeń, o których być może czytałaś(-eś) lub słyszałaś(-eś) w pracy.

#### **Wynagrodzenie urlopowe**

Gdy jesteś na urlopie wypoczynkowym, to co do zasady nie przysługuje Ci prawo do wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie urlopowe to płaca zastępująca pensję za okres urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie urlopowe przysługuje Ci, jeśli je sobie wypracowałaś(-eś) w minionym roku kalendarzowym. Wypracowujesz je sobie pracując na posadzie. Jeśli nie pracowałaś(-eś) w minionym roku kalendarzowym, nie przysługuje Ci prawo do wynagrodzenia urlopowego, ale masz prawo do urlopu wypoczynkowego (wolnego). Jeżeli masz pytania o wynagrodzenie urlopowe, możesz przesłać sprawę do kancelarii JURK.

#### **Podatek dochodowy**

Podatek dochodowy to pieniądze, które musisz płacić Skarbowi Państwa. Jeśli jesteś zatrudnionym pracownikiem, podatek dochodowy jest automatycznie potrącany z Twojego wynagrodzenia.

Wszystkie osoby mieszkające i pracujące w Norwegii muszą płacić podatek dochodowy. Pieniądze z podatku wykorzystywane są między innymi na zapewnienie bezpłatnych szkół i szpitali.

Emerytura to świadczenie, które będzie Ci wypłacane,

## **Emerytura**

gdy się zestarzejesz i nie będziesz w stanie pracować. Uregulowania emerytalne są skomplikowane. Wysokość emerytury powiązana jest z liczbą przepracowanych lat, wysokością zarobków, rozmiarem etatu zatrudnienia (pełny czy niepełny wymiar czasu pracy). Ponadto obowiązują różne uregulowania dla osób urodzonych w różnych latach. Im dłużej pozostajesz przy pracy i czekasz z przejściem na emeryturę, tym wyższa będzie Twoja miesięczna emerytura.

Część emerytury dostaniesz ze Skarbu Państwa / ubezpieczeń społecznych, ale część emerytury musisz wypracować sobie poprzez pracę na posadzie.

Oznacza to, że jeśli nie pracujesz na posadzie, nie narastają za bardzo Twoje oszczędności emerytalne. Jeśli pracujesz w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarabiasz mniej, a zatem mniej środków oszczędzanych jest na emeryturę.

Jeśli interesuje Cię czy masz prawo do emerytury lub jeśli masz inne pytania na temat emerytur, możesz skontaktować się z urzędem NAV. JURK nie zajmuje się sprawami emerytalnymi.

## **Związek zawodowy**

Zastanawia Cię dlaczego pracownicy w Norwegii mają wolne weekendy, tylko 8-godzinny dzień pracy albo skąd wzięło się prawo do wynagrodzenia za nadgodziny? A może zastanawia Cię, dlaczego mamy negocjacje płacowe albo prawo do strajku?

## **Zrzeszenie w związkach zawodowych**

Są to rzeczy wywalczone przez związki zawodowe, stanowiące obecnie uprawnienia pracownicze. Członków związków zawodowych nazywa się osobami zrzeszonymi [organisert], osobami zrzeszonymi w związkach zawodowych [fagorganisert]. Organizacje związkowe nazywane są związkami zawodowymi [fagforening] lub zrzeszeniami [forbund]. Przykładami

takich organizacji są: Główna organizacja krajowa – Landsorganisasjonen (LO), główna organizacja pracowników z wykształceniem wyższym – Unio, norweski związek zawodów pielęgniarskich – Norsk sykepleierforbund i wspólne zrzeszenie związków zawodowych różnych branż - Fellesforbundet. W Norwegii to normalna rzecz, że pracownicy się zrzeszają w organizacjach / są członkami związków zawodowych.

Związki zawodowe mają pomagać pracownikom, gdy dochodzi do problemów z szefem. Związki zawodowe negocjują również podwyżki płac w imieniu swoich członków.

Związki zawodowe to organizacje zrzeszające pracobiorców.

**Układ  
zbiorowy pracy**

Układ zbiorowy pracy [tariff / tariffavtale] to w uproszeniu umowa zawarta między pracodawcą i związkiem zawodowym. Jeżeli istnieje układ zbiorowy obejmujący pracę wykonywaną przez Ciebie, to pracodawca nie może dać Ci umowy o pracę ustalającej gorsze warunki niż te, które określone są w układzie zbiorowym.

Często w umowie o pracę napisane jest, czy dany rodzaj pracy objęty jest układem zbiorowym oraz jaki układ zbiorowy jest obowiązujący dla danego stosunku pracy.

Układy zbiorowe dotyczą tylko zatrudnionych pracobiorców. Nie dotyczą one osób prowadzących własną działalność gospodarczą.

**Zakładowy  
mąż zaufania**

Czy słyszałaś(-eś) w pracy określenie reprezentant załogi / związków zawodowych czy zakładowy mąż zaufania [tillitsvalgt]?

Gdy mówimy o «zakładowym mężu zaufania

[tillitsvalgt]» najczęściej mamy na myśli zakładowego reprezentanta związków zawodowych. Jest to osoba do kontaktów ze związkiem zawodowym, do którego się należy.

Jeśli masz jakieś pytania w kwestii układu zbiorowego obowiązującego dla Twojej posady, możesz się z nimi wówczas zwracać do takiego zakładowego męża zaufania.

W niektórych miejscach pracy są zakładowi mężowie zaufania niebędący członkami związków zawodowych. Są to osoby wybrane do reprezentowania wszystkich pracowników zakładu. Oznacza to, że wszyscy pracownicy głosują na osobę, którą chcą wybrać na swojego zakładowego męża zaufania.

Zakładowy mąż zaufania ma reprezentować poglądy pracobiorców w rozmowach z pracodawcą. Można go nazwać osobą do kontaktów z pracodawcą [arbeidsgivers kontaktperson]. Tego rodzaju zakładowy mąż zaufania może mieć pewne zadania, które zakresem częściowo pokrywają się z zadaniami społecznego inspektora pracy. Dlatego łatwo jest mylić funkcję zakładowego męża zaufania z funkcją społecznego inspektora pracy.

#### **Spółeczny inspektor pracy**

Spółeczny inspektor pracy [verneombud] to osoba, która ma dbać o interesy pracowników w sprawach dotyczących środowiska pracy. Oznacza to, że społeczny inspektor pracy ma pilnować bezpieczeństwa w pracy. Krótko mówiąc społeczny inspektor pracy ma pilnować, by zakład pracy spełniał wymogi określone w ustawie o środowisku pracy i by nie były naruszane jej uregulowania.

Część z zadań społecznego inspektora pracy polega na wspomaganii pracy zmierzającej do zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy oraz

pomocy w działaniach podejmowanych w razie ich wystąpienia. Czym jest dyskryminacja i molestowanie przeczytasz w niniejszej broszurze.

### **Alarmowanie**

W Norwegii masz prawo do alarmowania [varsle] o występowaniu nagannych warunków w pracy. Alarmowanie oznacza tu powiadomianie. Co jest alarmowaniem o «nagannych warunkach [kritikkverdige forhold]» jest określone w ustawie o środowisku pracy. Zaalarmować możesz pracodawcę, społecznego inspektora pracy, zakładowego męża zaufania lub organ publiczny, taki jak Państwowa Inspekcja Pracy [Arbeidstilsynet].

Możesz na przykład zaalarmować o nagannych warunkach, jeśli zakład pracy robi coś niezgodnego z prawem. Ważne byś w takiej sytuacji zastosował(-a) się do rutynowych procedur i zasad alarmowania, które obowiązują w Twoim miejscu pracy.

Czasami jest tak, że masz obowiązek zaalarmowania, czyli że musisz powiadomić odpowiednią osobę. Wszyscy pracownicy mają obowiązek alarmowania – czyli zawiadomienia pracodawcy lub społecznego inspektora pracy – gdy koleżanka lub kolega z pracy jest przedmiotem dyskryminacji lub molestowania. Pracodawca nie może zlekceważyć Twojego powiadomienia i musi coś zrobić w zgłoszonej sprawie.

Jeżeli masz więcej pytań o alarmowanie, możesz skontaktować się z JURK lub Państwową Inspekcją Pracy. Jeżeli nie masz pewności, czy alarmować w jakiejś sprawie, możesz uzyskać wskazówki od Państwowej Inspekcji Pracy.

### **Państwowa Inspekcja Pracy**

Państwowa Inspekcja Pracy [Arbeidstilsynet] to urząd, który sprawuje kontrolę nad tym, by zakłady pracy stosowały się do przepisów ustawy o środowisku pracy.



Jeśli jesteś z czegoś niezadowolona(-y) w swoim miejscu pracy, możesz skontaktować się z Państwową Inspekcją Pracy.

### **3.3 Co znaczy określenie «bezprawne»?**

Określenie «bezprawne [ulovlig]» to pojęcie, które może być różnie rozumiane. W norweskim prawie istnieje rozróżnienie między tym, co jest karalne (jest czynem przestępnym) i tym co cywilnoprawnie jest bezprawne. Jest to dość skomplikowana kwestia. Coś może być bezprawne, a mimo to policja nie może z tym nic zrobić. Można powiedzieć, że mamy dwa «typy» czynów bezprawnych.

- 1) Czyn przestępny oznacza, że sprawca może zostać skazany na przykład na karę pozbawienia wolności lub grzywny (zapłacenie określonej kwoty pieniężnej na rzecz Skarbu Państwa). Wiele z przepisów, które to regulują, ujęta jest w ustawie karnej [straffeloven]. Jeśli padniesz ofiarą czynu przestępnego, to często możesz uzyskać pomoc ze strony policji i to policja wnosi sprawę do sądu.
- 2) Są też czyny, które są bezprawne, chociaż ich sprawcy nie mogą być za nie karani. Przykładowo, gdy pracodawca wypowiada Ci pracę bez powodu, jest to bezprawne, ale nie jest karalne w myśl ustawy karnej. Policja nie może pomóc w tego typu sprawach. W takich przypadkach musisz sam(-a) wystąpić do sądu, by odzyskać posadę lub otrzymać odszkodowanie (pieniądze) od pracodawcy.

Kwestie te wyjaśnimy nieco bliżej w tej broszurze. Dyskryminacja i molestowanie są bezprawne, a w niektórych poważnych przypadkach są one także karalne. Gdy tak jest, możesz zwrócić się ze sprawą do

policji. O tym, co jeszcze możesz zrobić przeczytasz w punkcie 7.

## **4.0 DYSKRYMINACJA**

### **4.1 Wprowadzenie**

Wszystkie osoby mieszkające w Norwegii winny mieć takie same możliwości w społeczeństwie, niezależnie od tego, czy pochodzą z Polski, Tajlandii, Kenii czy Niemiec, niezależnie od tego czy są kobietą, mężczyzną czy osobą niebinarną. Równouprawnienie, wielokulturowość i integracja to cele i fundamentalne wartości w norweskim społeczeństwie. Znaczący to, iż są to rzeczy, nad których osiągnięciem pracujemy my jako społeczeństwo oraz nasi politycy.

#### **Szkodliwość społeczna**

Można powiedzieć, że dyskryminacja jest odwrotnością równouprawnienia, wielokulturowości i integracji. Uregulowania antydyskryminacyjne mają zapewnić osiągnięcie celu, jakim jest wielokulturowe społeczeństwo ludzi równouprawnionych. Dyskryminacja może wyrządzić krzywdę osobie, która pada jej ofiarą. Może szkodzić społeczeństwu, gdyż utrudnia integrację i może uniemożliwić zdolnym ludziom włączenie się do życia zawodowego i pozbawić społeczeństwo ich wkładu pracy.

#### **Takie same możliwości**

Pod pojęciem równouprawnienia rozumie się równość ludzi, równe możliwości i równe prawa. Przykładowo urzędowi NAV czy pracodawcy nie wolno Cię traktować inaczej, dlatego że jesteś imigrantem, na przykład z Pakistanu czy Filipin. Prawo ma też zapewnić Ci sprawiedliwe szanse na uzyskanie pracy.

## **Zakazana wszędzie**

Zakaz dyskryminacji obowiązuje we wszystkich sferach życia społecznego, czy to w lokalach gastronomicznych, przy wynajmie lokali mieszkalnych, w szkole czy w sklepie. Zakaz dyskryminacji oznacza, iż dyskryminowanie jest bezprawne.

W tej broszurze piszemy głównie o świecie pracy. Ustawy i uregulowania o przeciwdziałaniu dyskryminacji obowiązują zarówno przed otrzymaniem posady jak i po jej uzyskaniu.

## **Na czym skupimy się dalej w broszurze**

Wielu imigrantów, uchodźców lub Norwegów pochodzących z grup mniejszości narodowych napotyka na trudności ze znalezieniem pracy. W wielu przypadkach mają wrażenie, że jest to spowodowane ich wyglądem lub obco brzmiącym imieniem czy nazwiskiem wskazującym na cudzoziemskie pochodzenie. Niektóre opracowania badawcze mogą również wskazywać na to, że trudniej jest dostać pracę mając cudzoziemskie imię i nazwisko. Omówimy teraz uregulowania antydyskryminacyjne. W punkcie 4 skupimy się na przykładach dotyczących starania się o pracę. Potem w punkcie 6 opiszemy przykłady i uregulowania dotyczące okresu po otrzymaniu posady.

W punkcie 5 powiemy też krótko, co ustawa karna mówi o dyskryminacji i jak podchodzi do kwestii rasizmu.

### **4.2 Co to jest dyskryminacja?**

W tym punkcie przedstawimy uregulowanie ujęte w ustawie o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Dyskryminacja cechuje się trzema znamionami:

- 1) Osoba zostaje potraktowana gorzej niż inni.
- 2) Osoba zostaje potraktowana gorzej niż inni ze względu lub względów określonych jako kryteria

(przyczyny) dyskryminacji.

3) Nie ma po temu żadnego zasadnego motywu takiego potraktowania.

Wszystkie te trzy znamiona muszą być wyczerpane, by była to bezprawna dyskryminacja.

**Kryteria dyskryminacyjne**

Kryteria dyskryminacyjne to cechy charakteryzujące osobę, które są ustawowo chronione przed dyskryminacją. Zgodnie z prawem norweskim kryteria dyskryminacyjne to:

- płeć
- ciąża
- urlop na okoliczność porodu lub adopcji
- zadania opiekuńcze
- pochodzenie etniczne
- religia
- światopogląd
- niepełnosprawność
- orientacja seksualna
- tożsamość płciowa
- ekspresja płciowa
- wiek
- lub ich zespół.

**Pochodzenie etniczne**

W tej broszurze najbardziej skupimy się na pochodzeniu etnicznym. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie etniczne oznacza, iż zabronione jest gorsze traktowanie osoby ze względu na jej narodowość (pochodzenie narodowościowe), pochodzenie, kolor skóry czy język.

***Obywatelstwo nie stanowi kryterium dyskryminacji***

Narodowość [nasjonal opprinnelse] to nie jest to samo co obywatelstwo [statsborgerskap, często zwane w Norwegii nasjonalitet]. Ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji nie ustanawia ochrony przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo.

**Język  
Wyjątek**

Jeżeli osoba, której językiem ojczystym jest norweski, nie dostanie pracy, dlatego że nie włada dostatecznie dobrze językiem angielskim, nowonorweskim [nynorsk] lub francuskim, to nie jest to sytuacja, przed którą chroni prawo, bo tutaj odrzucenie osoby z powodów językowych nie ma związku z jej pochodzeniem etnicznym.

Kobiety pochodzące z mniejszości narodowych mogą doświadczać dyskryminacji zarówno dlatego, że są kobietami jak i dlatego, że ich pochodzenie wywodzi się z innego kraju. Poniżej przeczytasz więcej o przykładach sytuacji, w których kobiety wywodzące się z mniejszości narodowych są dyskryminowane.

Wcale nie jest pewne, że osoba, która gorzej Cię potraktowała, zrobiła to świadomie, czy że chciała potraktować Cię gorzej. Wystarczy jednak, by wynik stawił Cię w gorszej sytuacji. To skutek działania ma tutaj znaczenie.

Dyskryminacja sprawia, że nie uzyskujesz takich samych praw i możliwości co inni. Masz prawo o niej powiedzieć i walczyć z dyskryminacją. Przedstawimy kilka przykładów bezprawnej dyskryminacji.

### **4.3 Przykłady**

**Dyskryminacja  
bezpośrednia**

Przykładowo dyskryminacją będzie, jeśli jakiś pracodawca podczas rozmowy kwalifikacyjnej powie komuś, kogo wygląd wskazuje na tajlandzkie korzenie jego rodziców, że ten zakład pracy nie zatrudni osób pochodzenia azjatyckiego.

*Przykład*

Jakieś linie lotnicze piszą w ogłoszeniu o pracy, że chcą zatrudnić kobietę narodowości norweskiej w wieku 20 – 25 lat. Jest to dyskryminacja ze względu na płeć, wiek i

narodowość. A to dlatego, że ogłoszenie wyklucza osoby starsze, mężczyzn i osoby wywodzące się z mniejszości narodowych czy dzieci imigrantów. Wszystkie osoby posiadające dostateczne kwalifikacje muszą mieć możliwość ubiegania się o posadę.

**Imię i  
nazwisko**

Innym przykładem dyskryminacji jest sytuacja, w której jakiś pracodawca odrzuca wszystkie te osoby starające się o posadę, które mają imiona i nazwiska o wschodnioeuropejskim brzmieniu. To co jednak jest trudne w sprawach o dyskryminację, to udowodnienie, że tak się stało.

Pracodawcy nie wolno też pytać Cię podczas rozmowy kwalifikacyjnej o religię, światopogląd czy zapatrywania polityczne. Nie wolno mu też pytać, czy jesteś w ciąży lub czy planujesz zajście w ciążę albo adopcję dziecka. Dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn starających się o pracę.

**Dyskryminacja  
pośrednia**

Jest też coś, co nazywa się dyskryminacją pośrednią. Jest to traktowanie, które wygląda na neutralne (mamy tu na myśli obiektywne lub zasadne), a jednak sprawia, że jako imigrant albo osoba wywodząca się z mniejszości narodowej, zostajesz potraktowana(-y) gorzej niż inni.

Przykłady:

**Przykład**

Nadia jest muzułmanką. Chce ona udać się na trzytygodniową pielgrzymkę (hajj). Pracuje ona na świetlicy szkolnej [SFO] i dostaje tylko dwutygodniowy urlop bezpłatny. Pielgrzymki nie da się odbyć w ciągu dwóch tygodni. SFO wyjaśnia *neutralnie*, że te same uregulowania o urloпах bezpłatnych dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w tej gminie, niezależnie od wyznawanej religii. SFO wyjaśnia także, że tak długa nieobecność Nadii byłaby niekorzystna dla dzieci. Takie *generalne praktykowanie* odmawiania

bezpłatnego urlopu okolicznościowego bez wyjątków, może stanowić pośrednią dyskryminację ze względu na religię wobec muzułmańskich pracowników, którzy chcą wyjeżdżać na pielgrzymki.

**Przykład**

Pracodawca daje polskim rybakom niższe wynagrodzenie niż norweskim rybakom. Pracodawca mówi, że do dlatego, że ci polscy rybacy – gdy nie są w pracy – mieszkają w Polsce. Nie ma ustawowej ochrony przed gorszym traktowaniem ze względu na miejsce zamieszkania. Ale stosowanie niższego wynagrodzenia dla osób mieszkających w Polsce może stanowić pośrednią dyskryminację ze względu na narodowość (pochodzenie etniczne).

**Przykład**

Bank nie chce dać identyfikatora bankowego BankID klientom mającym paszport kraju nienależącego do EOG. Bank ma obiektywną zasadę dotyczącą obywatelstwa / paszportu. Ustawa nie przewiduje ochrony przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo. Jednak zasada ta pośrednio dotyka osób o pewnym pochodzeniu etnicznym. Jest to przykład bezprawnej pośredniej dyskryminacji.

**W szczególności o obywatelstwie**

Mimo iż ustawa nie przewiduje ochrony przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo, rzadko dozwolone jest pisanie w ogłoszeniu o pracy lub ogłoszeniu lokalowym, że od osób ubiegających się o nie wymagane jest norweskie obywatelstwo. Często byłoby to przykładem na to, iż pracodawca lub osoba dająca ogłoszenie o mieszkaniu do wynajęcia, nie chce przyjąć starających się o pracę czy najemców, którzy są imigrantami.

Jeśli zastanawiasz się, czy spotykasz się z dyskryminacją, możesz skontaktować się z JURK.

## 4.4 Kiedy dozwolone jest różne traktowanie?

**Nie każde różne traktowanie jest dyskryminacją**

Różne traktowanie może być odczuwane jako niesprawiedliwość. Ale nie każde różne traktowanie jest dyskryminacją w myśl ustawy.

Wyjaśnimy teraz jakie są wyjątki, czyli sytuacje, w których dozwolone jest potraktowanie kogoś gorzej niż innych.

Po to by jakieś działanie było bezprawną dyskryminacją, musi ono wyczerpywać także trzecie z wymienionych znamion dyskryminacji. Nie może być zasadnego motywu gorszego potraktowania.

**Ustawowy wyjątek**

Jeżeli gorsze traktowanie ma

- (1) zasadny motyw
- (2) jest niezbędne dla osiągnięcia tego, czym jest motywowane oraz
- (3) nie powoduje dysproporcji konsekwencji, to gorsze traktowanie nie jest sprzeczne z prawem.

**Proporcjonalność**

Gorsze traktowanie powoduje dysproporcję konsekwencji, jeżeli jego następstwa dla osoby odmiennie (gorzej) potraktowanej są duże w porównaniu z tym, co osiąga się poprzez jej odmiennie potraktowanie. Teraz pokażemy na kilku przykładach co to oznacza.

Jak piszemy powyżej, kryterium pochodzenia etnicznego może oznaczać, że bezprawne jest dyskryminowanie ze względu na język. Na niektórych posadach znajomość języka może być ważna, podczas gdy na innych nie jest ważna. Dlatego w niektórych przypadkach dozwolone jest odmiennie traktowanie ze względu na język.

Przykład:

**Przykład**

Anna pochodzi z Polski i stara się o posadę sekretarki w



urzędzie pracy i opieki społecznej NAV. Ma ona lepsze wykształcenie i bogatsze doświadczenie zawodowe niż inne osoby starające się o tę posadę. Ale Anna tylko trochę mówi i pisze po norwesku. Nie dostaje tej pracy. Dobra znajomość języka jest ważna przy udzielaniu informacji i wyjaśnień osobom dzwoniącym do NAV. Dlatego odmienne potraktowanie ze względu na język w sprawie Anny miało zasadny motyw.

Przykład:

*Brak zasadnych motywów*

Pewien kościół ma zatrudnić osobę do sprzątanania. Kościół chce zatrudnić tylko takie osoby, które są chrześcijanami i płynnie mówią po norwesku. To będzie bezprawną dyskryminacją, a to dlatego, że żeby móc wykonywać pracę jako osoba sprzątająca nie trzeba być ani chrześcijaninem ani dobrze mówić po norwesku. Jest to przykład dyskryminacji ze względu na język i religię. Ale jeśli kościół będzie chciał zatrudnić księdza, wówczas będzie miał zasadne motywy wymagając, by osoba starająca się o posadę była chrześcijaninem i biegle władała norweskim.

#### **4.5 Co możesz zrobić?**

Osoba, która dopuściła się wobec Ciebie dyskryminacji może zostać zmuszona do zapłacenia Ci zadośćuczynienia i odszkodowania, czyli pieniędzy, jeśli pójdziesz ze sprawą dalej.

Jeśli czujesz, że potraktowano Cię niesprawiedliwie i myślisz, że jest to dyskryminacja, możesz skontaktować się z:

- Rzecznikiem ds. równouprawnienia i dyskryminacji [Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)]
- JURK

- Organizacją Pomoc ds. dyskryminacji i Ława Mediacyjna [Diskrimineringshjelpen og Meglingsbenken (DiMe)]

W punkcie 8 znajdziesz więcej informacji o JURK, DiMe i LDO, a także o innych organizacjach, do których możesz się zwrócić po pomoc.

**Komisja ds. dyskryminacji**

Możesz także przesłać skargę do Komisji ds. dyskryminacji [Diskrimineringsnemnda]. Zanim wyślesz do niej sprawę, warto skorzystać ze wskazówek. W punkcie 7 znajdziesz więcej informacji o Komisji ds. dyskryminacji i różnych drogach dalszego toku sprawy.

## **5.0 RASIZM**

### **5.1 Co to jest rasizm?**

**Cel**

Naszym celem jest to, byś po przeczytaniu broszury wiedział(-a) trochę więcej o tym, co *prawo określa* jako rasizm.

Rasizm to słowo, które kiedyś było używane w odniesieniu do nauki o rasach ludzkich, ekstremistycznych ideologii i przemocy, na przykład wobec żydów lub osób o ciemnym kolorze skóry. Obecnie powszechnie jest użycie tego słowa na określenie poglądów i działań w życiu codziennym, gdy ludzie są gorzej traktowani z powodu swojego pochodzenia etnicznego.

**Rasizm «w mowie potocznej»**

Rasizm może wyrażać się poprzez uprzedzenia wobec osób z jakiegoś kraju lub poprzez nagonki / kampanie nienawiści czy molestowanie.

Słowo «rasizm» jest obecnie używane w odniesieniu do wielu różnych sytuacji, przy czym nie zawsze zbieżnie ze swoim znaczeniem ustawowym. Niezależnie od tego, takie działania mogą sprawiać ból i ranić.

Rasizm może przybierać formy stanowiące zakazaną dyskryminację w myśl ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji, która została omówiona powyżej w punkcie 4. Rasizm może też przejawiać się w formie bezprawnego *molestowania* [trakassering] w myśl ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji, które omówimy poniżej w punkcie 6.

**Mowa nienawiści, § 185 ustawy karnej**

Niektóre formy rasizmu nazywane są mową nienawiści [hatefulle ytringer]. Są to czyny zabronione w myśl ustawy karnej. Dyskryminująca czy nienawistna wypowiedź w myśl ustawy karnej to na przykład pogróżki lub propagowanie nienawiści wobec kogoś, z powodu jego

- koloru skóry, narodowości lub pochodzenia etnicznego
- religii lub światopoglądu,
- orientacji seksualnej,
- tożsamości płciowej lub ekspresji płciowej lub
- niepełnosprawności.

**Nie wszystko co nazywamy rasizmem jest bezprawne**

Wolność słowa oznacza swobodę – albo prawo – do wyrażania własnego zdania. Wolność słowa daje prawo do wyrażania o ludziach poglądów, które mogą być odbierane jako poniżające i obraźliwe. Wolność słowa to jedno z praw człowieka. Stąd wiele potrzeba, by kogoś ukarać za szpetne wypowiedzi, mimo iż użyte słowa są przykre lub obraźliwe.

Na paru przykładach omówimy wypowiedzi, jakie mogą być karalne. Przykłady oparte są na rzeczywistych

sprawach, mogą wzbudzać dyskomfort przy czytaniu.

**Przykład**

Pewna 71-letnia kobieta została sędownie ukarana za napisanie «Zabieraj się stąd do Somalii czarny pomioe szatana i zostań tam na zawsze ty skorumpowany karaluchu». Wypowiedź ta została napisana w polu komentarzy pewnego wątku na Facebooku. Komentarz był skierowany do młodej Norweżki pochodzenia somalijskiego.

Przykład 2:

**Przykład**

Anastazja ma nienorweskie pochodzenie etniczne. Pewna starsza kobieta idzie za nią ulicą, podchodzi do niej i mówi «jebani muzułmanie», «zabieracie nam pieniądze», «zabieracie nam pracę», «żyjecie naszym kosztem», «nie masz nic do roboty tu w tym kraju». Powiedzenie takich rzeczy może być czynem przestępnym i można za coś takiego zostać ukaranym przez policję.

**Karnoprawna  
ochrona przed  
dyskryminacją,  
§ 186**

Na podstawie ustawy karne jest dyskryminowanie kogoś w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Przez działalność gospodarczą rozumiemy prowadzenie sprzedaży towarów lub usług.

Przykład:

**Przykład**

Karne jest odmówienie muzułmanom udzielenia pomocy bądź obsługi przez lekarzy, pośredników obrotu nieruchomościami czy warsztaty samochodowe. Fryzjerce nie wolno powiedzieć do osoby w hidżabie, że ten salon nie obsługuje «takich jak ona».

**§ 39 ustawy o  
równouprawnie-  
niu i przeciw-  
działaniu**

Karne są również rażące przypadki dyskryminacji popełnionej wspólnie z innymi. Należy je zgłaszać na policję.

## 5.2 Co możesz zrobić?

### Policja

Jeśli doświadczysz rasizmu powinnaś(-nienes) złożyć o tym zawiadomienie na policji. Mowa nienawiści i kwalifikowana dyskryminacja podjęta wspólnie przez więcej niż jedną osobę oraz dyskryminacja w ramach sprzedaży towarów i usług to czyny karalne. Powinno się je zgłaszać na policję.

Policja może pomóc Ci w spisaniu zawiadomienia o przestępstwie. Są też różne organizacje, z którymi możesz się skontaktować, by uzyskać porady i wskazówki. O tym, dokąd się zwrócić przeczytasz więcej w punkcie 8.

Jeśli złożysz zawiadomienie na policji, ta oceni sprawę. Jeżeli ktoś złamał przepisy ustawy karnej, policja będzie mogła podjąć postępowanie w Twojej sprawie. Przykładowo może to oznaczać, że policja wystawi mandat karny na grzywnę lub skieruje sprawę do sądu, by osoba trafiła do więzienia. To obwarowane jest surowymi warunkami.

Pracodawcy powinni zapobiegać i mieć opracowane uregulowania do przeciwdziałania rasistowskim wypowiedziom i czynom w zakładzie pracy, niezależnie od tego, czy są one karalne w myśl ustawy czy nie. Mimo iż to, czego doświadczasz nie jest karalne, może być sprzeczne z regulaminem obowiązującym w miejscu pracy. Poniżej omówimy bliżej uregulowania zakładowe w miejscach pracy. Jeśli doświadczysz rasizmu w miejscu pracy, powinnaś(-nienes) powiedzieć o tym swojemu pracodawcy.

## **6.0 PRAWO DO BEZPIECZNEGO ŚWIATA PRACY**

### **6.1 Wstęp**

Dotąd w tej broszurze skupialiśmy się na przykładach spoza świata pracy i przykładach z etapu ubiegania się o pracę – czyli *przed otrzymaniem posady*. Teraz skupimy się na przykładach dotyczących etapu *po otrzymaniu posady*.

Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznego środowiska pracy. Środowisko pracy unormowane jest uregulowaniami o tym jak należy się zachowywać i wzajemnie do siebie odnosić w miejscu pracy, a także uregulowaniami o fizycznym środowisku pracy. Uregulowania te mają zapewnić poczucie pewności i bezpieczeństwo w miejscu pracy. Omówimy tu uregulowania dotyczące psychicznego środowiska pracy. Mają one sprawiać, by nikt nie doznawał psychicznych urazów w pracy.

Twoje prawo do bezpiecznego świata pracy, gdy jesteś pracownikiem, jest chronione zarówno przepisami ustawy o środowisku pracy jak i ustawy równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Dalej powiemy o tym, co oznacza prawo do dobrego psychospołecznego środowiska pracy oraz czym jest mobbing i molestowanie.

### **6.2 Prawo do dobrego psychospołecznego środowiska pracy**

Jesteś prawnie chroniona(-y) przed złym traktowaniem. Oznacza to, że pracodawca musi zrobić wszystko, co w jego mocy, byś nie doznał(-a) psychicznych czy

fizycznych urazów w pracy. Oznacza to, że będąc w pracy nie możesz padać ofiarą mobbingu czy molestowania.

### **Obowiązki pracodawcy**

Pracodawca ma nadrzędny obowiązek zapewnienia wszystkim pracownikom w pełni odpowiedniego środowiska pracy. Oznacza to, że pracodawca ma zapobiegać wystąpieniu – i regularnie oceniać ryzyko wystąpienia – np. molestowania wobec Ciebie i Twoich współpracowników. Pracodawca musi podejmować działania – czyli wprowadzać reguły czy wytyczne w zakładzie pracy – minimalizujące to ryzyko.

Jeśli pracodawca dowie się, że ktoś pada ofiarą mobbingu w pracy, ma on wówczas obowiązek zrobić coś z tą sytuacją.

### **Współdziałanie – obowiązki pracownicy**

Mimo iż na pracodawcy ciąży główna odpowiedzialność za środowisko pracy, Ty jako pracownik masz obowiązek pomagania w tym – współdziałania – w myśl ustawy o środowisku pracy. Oznacza to, że masz obowiązek przyczyniać się do dobrego psychospołecznego środowiska pracy w swoim zakładzie pracy. Gdy widzisz lub słyszysz o tym, że w Twoim zakładzie pracy ma miejsce mobbing lub molestowanie, musisz o tym powiedzieć pracodawcy lub społecznemu inspektorowi pracy. Wszyscy pracownicy zakładu muszą wspólnie pracować nad dobrym środowiskiem pracy.

### **Dotyczy również zachowań ze strony klientów, pacjentów i pacjentów**

Masz być chroniony przed złym zachowaniem, takim jak mobbing i molestowanie, nie tylko ze strony szefa i współpracowników, ale także ze strony klientów, pacjentów i pacjentów.

Zastanawiasz się czym jest mobbing i molestowanie? Przeczytasz o tym dalej w punkcie 6.3 i 6.4.

## 6.3 Co to jest mobbing?

Mimo iż ustawa o środowisku pracy nie wspomina słowa mobbing, są to czyny bezprawne w myśl ustawy.

**Powtarzalność** Mobbing można opisać jako wredne i złośliwe drażnienie lub jako sytuację, gdy jedna lub więcej osób celowo i wielokrotnie mówi lub robi nieprzyjemne i raniące rzeczy komuś, komu trudno jest się bronić. Mobbingiem będzie na przykład niezaproszenie Cię na zakładowe przyjęcie świąteczne lub obgadywanie Cię przez współpracowników za plecami. Innym przykładem może być wysłanie przez pracodawcę okólnego maila do wszystkich na temat Twoich złych wyników w pracy.

Nie wystarczy, by ofiara takich czynów odbierała je jako raniące lub negatywne, aby zostały one uznane za mobbing. Ocena, czy coś jest mobbingiem bądź molestowaniem musi być oparta na obiektywnych podstawach. Oznacza to, że trzeba ocenić zajście samo w sobie, nie kładąc decydującego nacisku na to, jak Ty odebrałaś(-eś) sytuację. Trzeba również ocenić, co inni odebrali by jako negatywne. Różni się to nieco od definicji molestowania według ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji. O niej przeczytasz więcej w punkcie 6.4.

**Dolna granica** Jeśli jako pracobiorca jesteś źle traktowana(-y) na przestrzeni jakiegoś czasu, może to być mobbing. By jakieś działania zostały uznane za mobbing, muszą się one powtarzać i występować przez dłuższy czas. Jednorazowy przypadek może jednak być molestowaniem, o ile jest on poważny, więcej o tym przeczytasz punkcie 6.4

Przedstawimy tu przykład.



## *Przykład*

### **Przykład**

Padasz ofiarą mobbingu w zakładzie pracy, bo słabo mówisz po norwesku i angielsku. Współpracownicy naśladują Cię, nie zapraszają Cię na zebrania i kpią z Twojej pracy. Po kilku miesiącach rozchorowujesz się z powodu tego złego traktowania ze strony współpracowników. Mówisz o tym pracodawcy.

Pracodawca uzyskuje wtedy informacje, które sprawiają, że musi podjąć działania dla zapewnienia odpowiedniego środowiska pracy. (**Ustawa o środowisku pracy § 4-1 (1), w związku z § 2-1**). Stanowić je może wydanie przez pracodawcę nowych uregulowań lub poleceń, tak by mobbing więcej się nie powtórzył. Pracodawca ma próbować metod, które mogą zapobiec dalszemu występowaniu mobbingu.

### **Co możesz zrobić?**

#### **Pracodawca**

Jeśli czujesz, że padasz ofiarą mobbingu, powinnaś(-nienes) porozmawiać o tym ze swoim pracodawcą lub kierownikiem.

#### **Zakładowy mąż zaufania Społeczny inspektor pracy**

Warto też być może porozmawiać z kimś kogo się zna, np. z koleżanką czy kolegą z pracy, czy też ze społecznym inspektorem pracy, zakładowym mężem zaufania lub z przemysłową służbą zdrowia. Wtedy możesz poprosić o pomoc lub sugestie do rozmowy o sprawie i pomoc w spisaniu wyjaśnień o tym, czego doświadczasz. Jeżeli chcesz możesz też zabrać ze sobą na rozmowę z pracodawcą zakładowego męża zaufania lub inną osobę.

#### **Związek zawodowy**

Możesz też skontaktować się ze swoim związkiem zawodowym. Związek może Cię poinstruować i pomóc Ci w miejscu pracy.

**Jeśli szef  
stosuje  
mobbing**

Jeśli to Twój pracodawca lub kierownik dopuszcza się mobbingu względem Ciebie, możesz porozmawiać ze społecznym inspektorem pracy lub zakładowym mężem zaufania. Możesz też zgłosić to do przełożonego Twojego kierownika, a jeśli nie ma on żadnego przełożonego, możesz rozważyć zgłoszenie sprawy do zarządu firmy.

**Procedury  
alarmowania**

Jeżeli padasz ofiarą mobbingu, możesz sprawdzić, czy zakład pracy ma rutynową procedurę zgłaszania nieprawidłowości [melding om avvik]. Trzeba się stosować do wytycznych takiej procedury.

**Co potem?**

Pracodawca musi się zająć problemem. Zwykle w następstwie zgłoszenia pracodawca zaczyna badać sprawę. Być może będziesz musiał(-a) chodzić na spotkania i podejmować dialog zarówno ze sprawcą / sprawcami mobbingu jak i kierownictwem. Jest tak dlatego, że pracodawca musi ujawnić fakty i znaleźć odpowiednie rozwiązania. Proces ten może wymagać czasu.

**Państwowa  
Inspekcja  
Pracy**

Jeśli pracodawca – po zgłoszeniu mu, iż padasz ofiarą mobbingu – nic nie robi z tym problemem, możesz zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy. By to zrobić musisz nadal być pracownikiem zakładu i uprzednio podjąć próby alarmowania o sytuacji w samym zakładzie pracy. Państwowa Inspekcja Pracy oceni sprawę. Może ona udzielić Ci wskazówek i przyjść na inspekcję, czyli złożyć wizytę w zakładzie pracy.

Państwowa Inspekcja pracy może też anonimowo udzielić Ci wskazówek przez telefon.

## 6.4 MOLESTOWANIE

### 6.4.1 Co to jest molestowanie?

Ustawa o  
środowisku  
pracy

Molestowanie [trakassering] jest rodzajem mobbingu. Molestowanie jest zatem bezprawne na mocy ustawy o środowisku pracy, zgodnie z tymi samymi uregulowaniami, które zostały omówione powyżej. Ale molestowanie jest **również** bezprawne na mocy ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Ustawa o rów-  
nouprawnieniu  
i przeciwdzia-  
łaniu dyskry-  
minacji

Molestowanie ze względu na

- płeć
- ciążę
- urlop na okoliczność porodu lub adopcji
- zadania opiekuńcze
- pochodzenie etniczne
- religię
- światopogląd
- niepełnosprawność
- orientację seksualną
- tożsamość płciową
- ekspresję płciową
- wiek

to rodzaj dyskryminacji. Dalej wyjaśnimy, jak wygląda «antydiskryminacyjnoprawna ochrona przed molestowaniem [diskrimineringsrettslige trakasseringsvernet]».

Bezprawne **molestowanie** znamionuje się **czterema cechami:**

- 1) Padasz ofiarą czynu, zaniechania lub wypowiedzi
- 2) Występuje związek z cechą prawnie chronioną przed dyskryminacją, na przykład pochodzeniem etnicznym czy płcią
- 3) Molestowanie jest niechciane
- 4) Czyn, zaniechanie lub wypowiedź są zamierzone –

lub Ty je odbierasz – jako obraźliwe, zatrważające, wrogie, poniżające lub upokarzające.

Wszystkie te cztery cechy muszą wystąpić, by było to sprzeczne z prawem molestowanie.

W odniesieniu do molestowania nie ma żadnego wyjątku związanego z istnieniem zasadnych motywów, o jakim była mowa powyżej w punkcie o dyskryminacji. Jeśli molestowanie wyczerpuje te cztery znamiona, jest ono bezprawnym molestowaniem.

Przykładami na to są zdjęcia / obrazki, ścienne napisy w ubikacji lub drażnienie czy dokuczanie komuś osobiście lub mailowo.

*Przykład:*

Molestowaniem będzie sytuacja, gdy jakiś kolega czy koleżanka z pracy kilka razy mówi Ci coś w celu upokorzenia Cię, dlatego że masz ciemny kolor skóry lub dlatego że Twoi rodzice pochodzą z innego kraju. Innym przykładem będzie sytuacja, gdy szef kilka razy mówi coś, by Cię upokorzyć, bo nie znasz norweskiego.

**Ochrona dóbr  
osobistych**

Czyn lub wypowiedź musi być skierowany wobec konkretnej osoby i godzić w dobra osobiste konkretnej osoby. Jest to *ochrona dóbr osobistych jednostki [individvern]*.

Rozstrzygając czy molestowanie jest bezprawne, trzeba zasadniczo wyjść od tego, czy osoba, która padła jego ofiarą czuje, że czyn był obraźliwy lub upokarzający, ale trzeba też ocenić sytuację z obiektywnego punktu widzenia. Zatem to, co czuje ofiara musi być poparte tym, co inni ludzie czuliby lub myśleli w takiej samej sytuacji. Wypowiedzi muszą klasyfikować się jako wypowiedzi poważniejszej natury.

## 6.4.2. Przykłady

Omówimy teraz kilka przykładów, by pokazać co może być molestowaniem w myśl ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji.

*Przykład* Mona pracuje w pewnym magazynie, przy czym nosi ona hidżab. Pewien kolega z pracy najechał na jej stopę krzyżując «jebani muzułmanie». Mona uważa, iż jest to obraźliwe. Również z obiektywnego punktu widzenia jest to obraźliwe. Przykład pokazuje poważnej natury molestowanie ze względu na pochodzenie etniczne i religię Mony, ale też ze względu na płeć, dlatego że tylko kobiety noszą hidżab.

*Przykład* Anna pracuje jako sekretarka w poważnej firmie sprzątającej. Sporo pracowników tej firmy pochodzi z Polski. Anna też jest z Polski, ale trochę mówi po norwesku. Któregoś dnia ma ona telefon od niezadowolonego, popędliwego klienta. Po rozmowie telefonicznej Anna dostaje 2 SMS-y od tego samego klienta. Pisze on, że są oni polskimi kryminalistami, że nie po raz pierwszy próbują oszukać ludzi, że «jesteście bandą kryminalistów i oszustów». To przekracza próg do zakwalifikowania jako molestowanie ze względu na pochodzenie etniczne / narodowość. *(Jest to przykład częściowo oparty na autentycznej sprawie rozpatrywanej przez Komisję ds. dyskryminacji [Diskrimineringsnemnda]. Możesz się z nią zapoznać. Wyszukasz ją na stronach internetowych Komisji podając sygnaturę sprawy DIN-2018-146)*

*Przykład* May pochodzi z azjatyckiego kraju i właśnie zaczęła pracować na nowej posadzie w pewnym domu opieki. Któregoś wieczoru May ma pracować z nowym współpracownikiem, który jest jednocześnie kierownikiem zespołu pracowniczego na tym oddziale.

Mówi on kilka negatywnych rzeczy o ludziach z Azji i że to dobrze, że May używa rękawiczek, żeby nikogo nie zarazić. Mówi on, że Azjaci nie zachowują czystości. Zdaniem May jest to bardzo nieprzyjemne, poniżające i obraźliwe. Jest to obraźliwe również z obiektywnego punktu widzenia. Jest to przykład, w którym przekroczony zostaje próg zakwalifikowania jako molestowanie ze względu na pochodzenie etniczne / narodowość. Sytuacja ta mogłaby również być molestowaniem ze względu na płeć biorąc pod uwagę, iż jest to negatywny stereotyp kobiety z Azji. *(Jest to przykład częściowo oparty na autentycznej sprawie rozpatrywanej przez Komisję ds. dyskryminacji. Możesz się z nią zapoznać. Wyszukasz ją na stronach internetowych Komisji podając sygnaturę sprawy LDN-2012-24.)*

Również pojedynczy incydent może być molestowaniem. Jeśli Twój szef podczas zakładowej imprezy świątecznej mówi przy wszystkich «Petra to kłamczucha z Ukrainy i że Ukraina to zimny kraj», może to być molestowaniem, jeżeli Ty jako osoba, która imigrowała z Ukrainy, odbierzesz to jako obraźliwe. Jest tak dlatego, że zajście jest poważniejszej natury, jako że dzieje się w ramach stosunków świata pracy i dlatego, że mówi to Twój szef.

Jeżeli nie masz pewności, czy to czego doświadczyłaś jest molestowaniem czy nie, możesz skontaktować się z kancelarią JURK.

### **Co możesz zrobić?**

Jeśli Ty lub koleżanka czy kolega z pracy padacie ofiarą molestowania, wpływa to również na środowisko pracy. Może to być pogwałceniem Twojego prawa do dobrego psychospołecznego środowiska pracy. W ten sposób ochrona przed dyskryminacją i molestowaniem jest

KONTRA

«Ścieżka na  
gruncie prawa  
pracy»

powiązana z prawem do dobrego środowiska pracy. Jeśli chcesz iść dalej ze sprawą, możesz wybrać ścieżkę na gruncie prawa pracy lub ścieżkę na gruncie prawa antydyskryminacyjnego. Więcej o tym, co to znaczy, przeczytasz w punkcie 7. W nim znajdziesz również informacje o tym, co możesz zrobić i gdzie uzyskać pomoc.

### 6.4.3 CZYM JEST MOLESTOWANIE SEKSUALNE?

Metoo

Czy słyszałaś(-eś) o ruchu #metoo? Jedną z form molestowania jest molestowanie seksualne. Molestowanie seksualne jest bezprawne. Uregulowania zakazujące molestowania seksualnego w miejscu pracy znajdujemy zarówno w ustawie o środowisku pracy jak i w ustawie o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Trzy znamiona

Molestowanie seksualne znamionuje się trzema cechami:

- 1) Jesteś przedmiotem zainteresowania o charakterze seksualnym
- 2) Molestowanie jest niechciane
- 3) Zainteresowanie ma na celu działanie – lub Ty czujesz, że jest ono – obraźliwe, zatruwające, wrogie, poniżające, upokarzające lub *dokuczliwe*.

Wymogi  
absolutne

Muszą występować wszystkie te trzy cechy, by zachowanie było molestowaniem seksualnym.

Wystarczy  
dokuczliwość

Ochrona prawna przed molestowaniem seksualnym jest ostrzejsza niż ochrona przed molestowaniem na przykład ze względu na pochodzenie etniczne, o której czytaliśmy powyżej. Wskazuje na to zamieszczone na

liście słowo «dokuczliwe». Wystarczy, by zamierzeniem osoby okazującej seksualne zainteresowanie była jego dokuczliwość lub by osoba nim dotknięta odczuwała takie zainteresowanie jako dokuczliwe.

Przykłady to powtarzające się dowcipy o podtekstach seksualnych ze strony współpracownika lub szefa, spojrzenia, dotykanie czy komentarze o charakterze seksualnym. Dotykanie to też np. niechciane podszczypywanie czy klepanie po pośladkach. Seksualnym molestowaniem może być też sytuacja, gdy ktoś z pracy przesyła Ci na telefon komórkowy lub pocztę elektroniczną nagrania video lub zdjęcia o treściach seksualnych.

#### **Niechciane**

Co do zasady musisz powiedzieć osobie okazującej Ci zainteresowanie, że go sobie nie życzysz lub że jest ono dokuczliwe. Aczkolwiek niektóre sytuacje są tak poważne, że stanowią molestowanie seksualne niezależnie od tego.

#### **Co znaczy dokuczliwe?**

*Ale co to znaczy, że coś jest dokuczliwe?*

#### **Całościowa ocena**

Najniższym progiem zakwalifikowania zachowania czy działania jako bezprawne molestowanie seksualne jest to, że jest ono dokuczliwe. Trzeba przy tym przeprowadzić całościową ocenę. Oznacza to, że musimy ocenić wiele różnych aspektów. To jak osoba dotknięta zainteresowaniem je odbiera jest ważne. Innymi elementami oceny jest to jak inne osoby odebrałyby taką sytuację, czy miała ona miejsce w pracy, czy sprawcą był to szef lub kierownik osoby.

#### **Przykład**

Nie wiadomo dokładnie jak niski jest próg uznania czegoś za molestowanie seksualne. Ale jeśli spotykasz się z tym, że ktoś dotyka Twoich pleców pod swetrem lub wykonuje ruchy natury seksualnej, gdy jesteś w pomieszczeniu, to możliwe, iż jest to molestowanie



seksualne. Jeśli nie masz pewności, możesz się skontaktować z Rzecznikiem ds. Dyskryminacji lub JURK.

### **Co możesz zrobić?**

#### **Obowiązki pracodawcy**

Pracodawca ma obowiązek robić wszystko, co w jego mocy, by powstrzymać molestowanie seksualne. Oznacza to, że musi mieć wytyczne dotyczące alarmowania o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy i na organizowanych przez zakład imprezach towarzyskich, takich jak pracownicza impreza świąteczna. Jeśli pracodawca nie podejmie dostatecznych działań, możesz złożyć skargę do Komisji ds. Dyskryminacji. Więcej na ten temat przeczytasz w punkcie 7.3.

Nie każde takie nieodpowiednie zachowanie w miejscu pracy jest molestowaniem seksualnym *w myśl prawa*. Zachowanie musi przekroczyć pewien próg, by było bezprawne w myśl ustawy. Mimo to, może ono być sprzeczne z zakładowymi uregulowaniami dotyczącymi psychospołecznego środowiska pracy i obowiązującymi wytycznymi. Jeśli nie masz pewności, możesz o tym porozmawiać ze swoim kierownikiem lub społecznym inspektorem pracy.

Jeżeli chcesz iść dalej ze swoją sprawą, masz kilka opcji. Możesz się zdecydować na pójście drogą, którą nazywamy «ścieżką prawa pracy» albo wybrać drogę, którą nazywamy «ścieżką prawa antydyskryminacyjnego». Więcej na ten temat przeczytasz poniżej.

#### **Ustawa karna**

Poważne przypadki takich zachowań będą też czynami karalnymi w myśl ustawy karnej. Poważnym przypadkiem będzie na przykład dotyk o charakterze

seksualnym, zgwałcenie i próba zgwałcenia kogoś w miejscu pracy. O takich przypadkach powinno się zawiadamiać policję. Ważną rzeczą jest to, by zasięgnąć na ten temat bliższych informacji, zanim człowiek ewentualnie zdecyduje się skierować swoją sprawę dalej do Komisji ds. Dyskryminacji. Więcej na ten temat przeczytasz poniżej w punkcie 7. Jeśli nie masz pewności, czy zwrócić się do policji, możesz skontaktować się z JURK.

W taki sposób ochrona przed molestowaniem seksualnym na gruncie prawa o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji koegzystuje z ochroną karnoprawną i ochroną na gruncie prawa pracy.

## **7.0 Wybór opcji postępowania w sprawie**

### **7.1 Wprowadzenie**

Jak widzieliśmy, wiele sytuacji może stanowić naruszenie zarówno przepisów ustawy o środowisku pracy jak i ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Niektóre przypadki są również bezprawne w myśl ustawy karnej.

**Tylko  
dydaktyczny  
charakter  
podziału**

Jeśli chcesz iść dalej ze swoją sprawą, masz kilka opcji. Możesz zdecydować się pociągnąć sprawę drogą, którą możemy nazwać «ścieżką prawa pracy» lub wybrać drogę, którą możemy nazwać «ścieżką prawa antydyskryminacyjnego». Obu tych pojęć używamy tylko po to, by łatwiej było zrozumieć różne opcje postępowania. Możesz też wystąpić ze swoją sprawą na drogę sądową. Wtedy sądy będą mogły ocenić, czy to, co Cię dotknęło stanowi zarówno naruszenie ustawy o środowisku pracy jak i ustawy o równouprawnieniu i

przeciwdziałaniu dyskryminacji. Więcej o sądach przeczytasz w punkcie 7.4.

Jeśli chodzi o sprawy dyskryminacji, w niniejszej broszurze skoncentrowaliśmy się na sprawach na etapie zanim zostaje się zatrudnionym pracobiorcą. Wtedy naturalnym wyborem jest ścieżka na gruncie prawa antydyskryminacyjnego. Jeśli padasz ofiarą dyskryminacji jako zatrudniony pracobiorca, możesz również wybrać ścieżkę na gruncie prawa pracy.

Często warto jest najpierw spróbować pójść ścieżką prawa pracy (zob. punkt 7.2), a jeśli ta się nie powiedzie można pociągnąć sprawę dalej ścieżką prawa antydyskryminacyjnego (zob. punkt 7.3).

**Dowody są ważne**

Trudnym aspektem w sprawach o dyskryminację oraz w sprawach o mobbing i molestowanie jest sytuacja dowodowa. Często na mobbing składa wiele drobnych incydentów na przestrzeni wielu lat. Akty dyskryminacji i molestowania polegają często na ustnych wypowiedziach w cztery oczy. Dlatego trudno jest dowieść co się wydarzyło. Jeśli masz dowody na piśmie, należy je zachować. Zachowaj sms-y, maile, karteluszeki czy zdjęcia. Możesz też prowadzić pamiętnik lub na bieżąco spisywać zajścia, które miały miejsce.

## **7.2 Ścieżka na gruncie prawa pracy**

Pod pojęciem «ścieżki na gruncie prawa pracy» mamy na myśli te opcje dalszego pociągnięcia sprawy, jakie masz w swoim zakładzie pracy.

**Pracodawca**

Jeżeli dotknie Cię dyskryminacja, mobbing, molestowanie lub molestowanie seksualne, zawsze możesz powiedzieć o tym swojemu kierownikowi albo

pracodawcy.

**Wytyczne i procedury alarmowania**

Możesz albo poprosić o rozmowę ze swoim kierownikiem albo zaalarmować zakład pracy w taki sposób, jaki jest opisany w wytycznych przeciwdziałania molestowaniu w miejscu pracy, albo w rutynowych procedurach alarmowania.

**Spółeczny inspektor pracy**

Możesz również powiedzieć o tym społecznemu inspektorowi pracy w zakładzie. Jest on odpowiedzialny za przestrzeganie uregulowań dotyczących psychospołecznego środowiska pracy.

**Spotkania z pracodawcą**

Jeżeli masz się spotkać z pracodawcą, masz możliwość mieć ze sobą na rozmowach reprezentanta. Może nim być zakładowy mąż zaufania czy ktoś z Twojego związku zawodowego albo – w razie większego konfliktu – możesz skontaktować się z JURK w celu uzyskania pomocy podczas takich spotkań.

**Związek zawodowy**

**JURK**

**Państwowa Inspekcja Pracy**

Jeżeli pracodawca nie zrobi nic z problemem po otrzymaniu od Ciebie zgłoszenia o dotyczącym Cię mobbingu czy molestowaniu, możesz zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy. By to zrobić musisz nadal być pracownikiem i najpierw podjąć próbę pociągnięcia sprawy dalej w zakładzie pracy. Wtedy Państwowa Inspekcja Pracy oceni sprawę i ewentualnie przeprowadzi inspekcję w zakładzie pracy lub udzieli pouczenia.

Państwowa Inspekcja Pracy może też udzielić pouczenia anonimowo przez telefon.

Możesz też anonimowo wysyłać informacje do Państwowej Inspekcji Pracy.

## 7.3 Ścieżka na gruncie prawa antydyskryminacyjnego

Mówiąc o «ścieżce prawa antydyskryminacyjnego» mamy na myśli opcje dalszego pociągnięcia sprawy, jakie masz poza zakładem pracy, w razie naruszeń ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Tutaj ważną instancją jest Komisja ds. Dyskryminacji.

Komisja ds. Dyskryminacji jest sądem o niskim progu dostępności. Oznacza to, iż instancja ta egzekwuje przestrzeganie przepisów ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji i może rozstrzygać niektóre sprawy o dyskryminację i molestowanie. Postępowanie Komisji ds. Dyskryminacji jest bezpłatne i nie potrzebujesz do niego adwokata.

**Naruszenie  
chronionych  
dóbr osobistych**

Jeżeli zostajesz dotknięta(-y) dyskryminacją, molestowaniem lub molestowaniem seksualnym w ramach swojego stosunku pracy, możesz złożyć skargę do Komisji ds. Dyskryminacji. Możesz otrzymać decyzję / wyrok stwierdzający, iż dotknęła Cię dyskryminacja, molestowanie lub molestowanie seksualne. W niektórych sprawach możesz też dochodzić odszkodowania i zadośćuczynienia (pieniędzy). Możesz zaskarżyć pracodawcę lub współpracownika albo obu.

**Niespełnienie  
przez  
pracodawcę  
obowiązku  
zapobiegania**

Możesz też złożyć skargę do Komisji ds. Dyskryminacji, jeśli uważasz, iż Twój pracodawca nie zrobił dość, by zapobiec molestowaniu seksualnemu lub że nie zrobił nic by powstrzymać ponowne molestowanie seksualne po otrzymaniu informacji o sytuacji. Jednak w tego typu sprawach musisz wystąpić do sądu, by uzyskać odszkodowanie i zadośćuczynienie. Obowiązują przy tym również surowsze wymogi.

## *W szczególności o sprawach o molestowanie seksualne*

Poważne przypadki molestowania seksualnego mogą stanowić bezprawie / przestępstwo w myśl wielu różnych uregulowań ustawy karnej. O sprawach obejmujących czyny, które mogą być karalne powinno się zawiadomić policję. Jeśli nie masz pewności jak postąpić w swojej sprawie, możesz najpierw skontaktować się z JURK, Rzecznikiem ds. Równouprawnienia i Dyskryminacji lub którąś z innych organizacji wymienionych w punkcie 8.

### **Molestowanie seksualne**

Przed przesłaniem sprawy do Komisji ds. Dyskryminacji, ważną rzeczą jest zastanowienie się nad tym, czy chce się wybrać dalszą drogę postępowania na gruncie prawa karnego (policja) czy na gruncie prawa cywilnego «ścieżka prawa antydyskryminacyjnego». Jest tak dlatego, że w sprawach rozpoznawanych przez Komisję ds. Dyskryminacji, strona przeciwna – osoba, która Cię molestowała – ma wgląd we wszystko co piszesz i we wszystkie przedłożone dowody. To może zaszkodzić sprawie karnej prowadzonej przez policję. Jeżeli chcesz wystąpić ze sprawą zarówno do Komisji ds. Dyskryminacji jak i na drogę karnoprawną, warto, by najpierw zostało przeprowadzone ściganie karnoprawne.

Jeśli złożysz zawiadomienie na policji, ta oceni sprawę. Jeżeli doszło do naruszenia przepisów ustawy karnej, policja może ukarać mandatem lub wystąpić z oskarżeniem. «Wystąpienie z oskarżeniem [å ta ut tiltale]» oznacza, iż policja wniesie Twoją sprawę – jako sprawę karną – do sądu. Nie gwarantuje to jednak, że osoba, która Cię molestowała zostanie ukarana. Decydują o tym sędziowie.

Możesz też sam(-a) wystąpić ze sprawą na drogę sądową. Nazywa się to wystąpieniem z powództwem

## **Pomoc w napisaniu skargi**

cywilnym [å ta ut sivilt søksmål]. Więcej informacji na ten temat znajdziesz poniżej w punkcie 7.4.

Jeśli potrzebujesz wskazówek czy pomocy w napisaniu skargi do Komisji ds. Dyskryminacji lub masz pytania dotyczące złożenia zawiadomienia na policji, możesz skontaktować się z:

- Rzecznikiem ds. Równouprawnienia i Dyskryminacji
- Twoim związkiem zawodowym
- JURK
- Organizacją poradnictwa prawnego i mediacji DiMe

Więcej o nich przeczytasz poniżej w punkcie 8.

## **7.4 Sądy**

Jeżeli chcesz domagać się zadośćuczynienia lub gdy poniosłaś(-eś) straty finansowe z powodu złego psychospołecznego środowiska pracy, mobbingu, dyskryminacji lub molestowania / molestowania seksualnego, możesz też wnieść sprawę do sądu. Prawo do zadośćuczynienia i odszkodowania oznacza, że możesz dostać pieniądze. Zadośćuczynienie to odszkodowanie za krzywdy, których nie da się zmierzyć w pieniądzu. Na przykład w niektórych przypadkach możesz uzyskać odszkodowanie za krzywdy psychiczne.

Sądy mogą orzekać w sprawach o zadośćuczynienie i odszkodowanie w konsekwencji złamania przepisów zarówno ustawy o środowisku pracy jak i ustawy o równouprawnieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Wystąpienie na drogę sądową jest kosztowne. Musisz wtedy zapłacić za własnego adwokata, a jeśli przegrasz sprawę, ryzykujesz również konieczność opłacenia

kosztów postępowania. Powinno się też mieć solidne dowody.

Wielu adwokatów oferuje tanią lub bezpłatną ocenę sprawy. Możesz więc skontaktować się z adwokatem, by ocenił Twoją sprawę. Możesz też skontaktować się ze swoim związkiem zawodowym i zapytać, czy może Ci pomóc.

W razie dalszych pytań o sądy, możesz kontaktować się z organizacjami opisanymi w punkcie 8.



## 8.0 GDZIE MOŻESZ UZYSKAĆ POMOC

### **Szukaj pomocy**

Istnieją różne organizacje, do których możesz się zgłosić po pomoc.

### **Rzecznik ds. Równouprawnienia i Dyskryminacji**

Rzecznik ds. Równouprawnienia i Dyskryminacji [Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)] to publiczny urząd rzecznika, którego zadaniem jest egzekwowanie przestrzegania zakazu dyskryminacji. Ma on dział informacyjny ds. instruktażowych, który udziela bezpłatnych porad i wskazówek.

Strona internetowa: [www.ldo.no](http://www.ldo.no)

Telefon: 23 15 75 00

Zielona linia: 800 41 556

E-mail: [post@ldo.no](mailto:post@ldo.no)

Adres siedziby w Oslo: Mariboesh gate 13, Oslo, piętro nr 4.

### **Pomoc ds. dyskryminacji i Ława Mediacyjna DiMe**

Pomoc ds. dyskryminacji i Ława Mediacyjna [Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe)] świadczy usługi o niskim progu dostępności w zakresie pomocy prawnej i mediacji. Oferują oni bezpłatną pomoc prawną osobom zamieszkałym w Oslo i Bergen. DiMe pomoże Ci w sytuacji, gdy masz pytania o dyskryminację, mowę nienawiści, przestępstwa z nienawiści lub rasizm.

Strona internetowa: <https://dimenorge.org/>

Oslo:

Numer telefonu: 98 13 12 17,

E-mail: [dime@dhjelpen.no](mailto:dime@dhjelpen.no)

Bergen:

Numer telefonu: 901 45 496

E-mail: [dime.bergen@npaid.org](mailto:dime.bergen@npaid.org)

### **Ośrodek Wsparcia dla Ofiar Przeszeczności**

Gdy dotknie Cię mowa nienawiści lub karalna dyskryminacja, możesz uzyskać pomoc i wskazówki w Ośrodkach Wsparcia dla Ofiar Przeszeczności [Støttesenter for kriminalitetsutsatte].

Placówki te mogą Ci pomóc w zakresie:

- informacje i wskazówki w kwestiach związanych ze złożeniem na policji zawiadomienia o przestępstwie
- wsparcie w toku całego postępowania od złożenia zawiadomienia o przestępstwie do rozstrzygnięcia sprawy
- wsparcie dla świadka przed, w trakcie i po ewentualnej sprawie sądowej

Skontaktujesz się z nimi pod numerem: 800 40 008

Telefon jest czynny od poniedziałku do piątku w godzinach 09:00–15:30.

### **Państwowa Inspekcja Pracy**

Państwowa Inspekcja Pracy [Arbeidstilsynet] to instytucja państwowa, która ma kontrolować przestrzeganie przez zakłady pracy przepisów ustawy o środowisku pracy. Jeśli nie zadowolają Cię jakieś rzeczy w Twoim zakładzie pracy, możesz skontaktować się z Państwową Inspekcją Pracy.

Strona internetowa: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

Numer telefonu: 73 19 97 00

## **Związek zawodowy**

Istnieje wiele różnych związków zawodowych [fagforeninger]. Powinnaś(-nieś) znaleźć odpowiedni dla siebie związek zawodowy. Często jest tak, że jest jeden związek zawodowy dla danego zawodu, na przykład dla zawodów pielęgnarskich, nauczycielskich itd. By znaleźć odpowiedni związek zawodowy możesz skontaktować się z jednym z dużych zrzeszeń związków zawodowych w Norwegii. Te pomogą Ci stwierdzić, czy mają odpowiedni dla Ciebie związek zawodowy.

Cztery największe zrzeszenia związków zawodowych to:

YS: [www.ys.no](http://www.ys.no)

LO: [www.lo.no](http://www.lo.no)

Unio: [www.unio.no](http://www.unio.no)

Akademikerne: [www.akademikerne.no](http://www.akademikerne.no)

**Telefon  
zaufania ds.  
pracy**

## **Telefon zaufania ds. pracy Arbeidslivstelefonen**

Jeśli potrzebujesz porozmawiać z kimś na temat swojej ciężkiej sytuacji w pracy, możesz skorzystać z telefonu zaufania Arbeidslivstelefonen, numer: 225 66 700.

Więcej informacji o telefonie zaufania ds. pracy znajdziesz na stronie: <https://mentalhelse.no/fahjelp/arbeidslivstelefonen>

## **JURK**

Jeżeli masz więcej pytań lub zastanawiasz się, czy nie padłaś ofiarą mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, JURK może udzielić Ci bliższych informacji. W niektórych przypadkach możemy też asystować Ci w spotkaniach z pracodawcą lub napisać Ci pismo do pracodawcy. Możemy również pomóc

**JURK**

przesłać sprawę do Komisji ds. Dyskryminacji.

JURK jest niezależną politycznie organizacją pomocy prawnej prowadzoną przez studentów prawa. Świadczymy dostosowaną pomoc do samopomocy w przypadku kwestii prawnych wszystkim osobom definiującym się jako kobiety.

JURK ma obowiązek dochowania tajemnicy, stąd możesz nam ufać i czuć się bezpiecznie rozmawiając z nami.

Możesz odwiedzić stronę [www.jurk.no](http://www.jurk.no) by uzyskać więcej informacji o JURK.

### **Ośrodek MiRA**

Ośrodek MiRA [MiRA-Senteret] to ośrodek rozwojowo-dydaktyczny dla kobiet pochodzących z mniejszości narodowych. Oferuje on między innymi pomoc prawną.

Telefon: 22 11 69 20

Adres siedziby: Storgata 53a, 0182 Oslo piętro nr 3.

E-mail: [post@mirasenteret.no](mailto:post@mirasenteret.no)

Strona internetowa: [www.mirasenteret.no](http://www.mirasenteret.no)

### **Organizacja samopomocy dla imigrantów i uchodźców SEIF**

Organizacja samopomocy dla imigrantów i uchodźców [Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF)] to niezależna wolontarystyczna organizacja. Pomaga ona nowoprzybyłym obywatelom w poruszaniu się w norweskim systemie społecznym i przyswojeniu sobie informacji dostatecznych do rozwiązania własnych problemów.

Oferuje ona informacje o prawach i obowiązkach, a także praktyczną pomoc. SEIF ma swoje biura w Oslo, Kristiansand, Ålesund, Trondheim, Bergen, Stavanger

i Tromsø.

Telefon Oslo: 22 03 48 30

Godziny otwarcia: od poniedziałku do czwartku godz.  
09.00-16.00

Adres siedziby: C. J. Hambros plass 7, 4.etg., 0164 Oslo

E-mail: seif@seif.no

Strona internetowa: [www.seif.no](http://www.seif.no)

### **Caritas Norge**

Caritas Norge to ośrodek rozwojowo-dydaktyczny, który udziela porad i wskazówek na temat imigracji, prawa, stosunków świata pracy i zdrowia. Oferuje on kursy języka norweskiego, a jego instruktorzy władają różnymi językami.

Caritas Norge ma również ośrodek Au pair-senter. Jeżeli pracujesz jako opiekunka au pair, skontaktuj się z nimi.

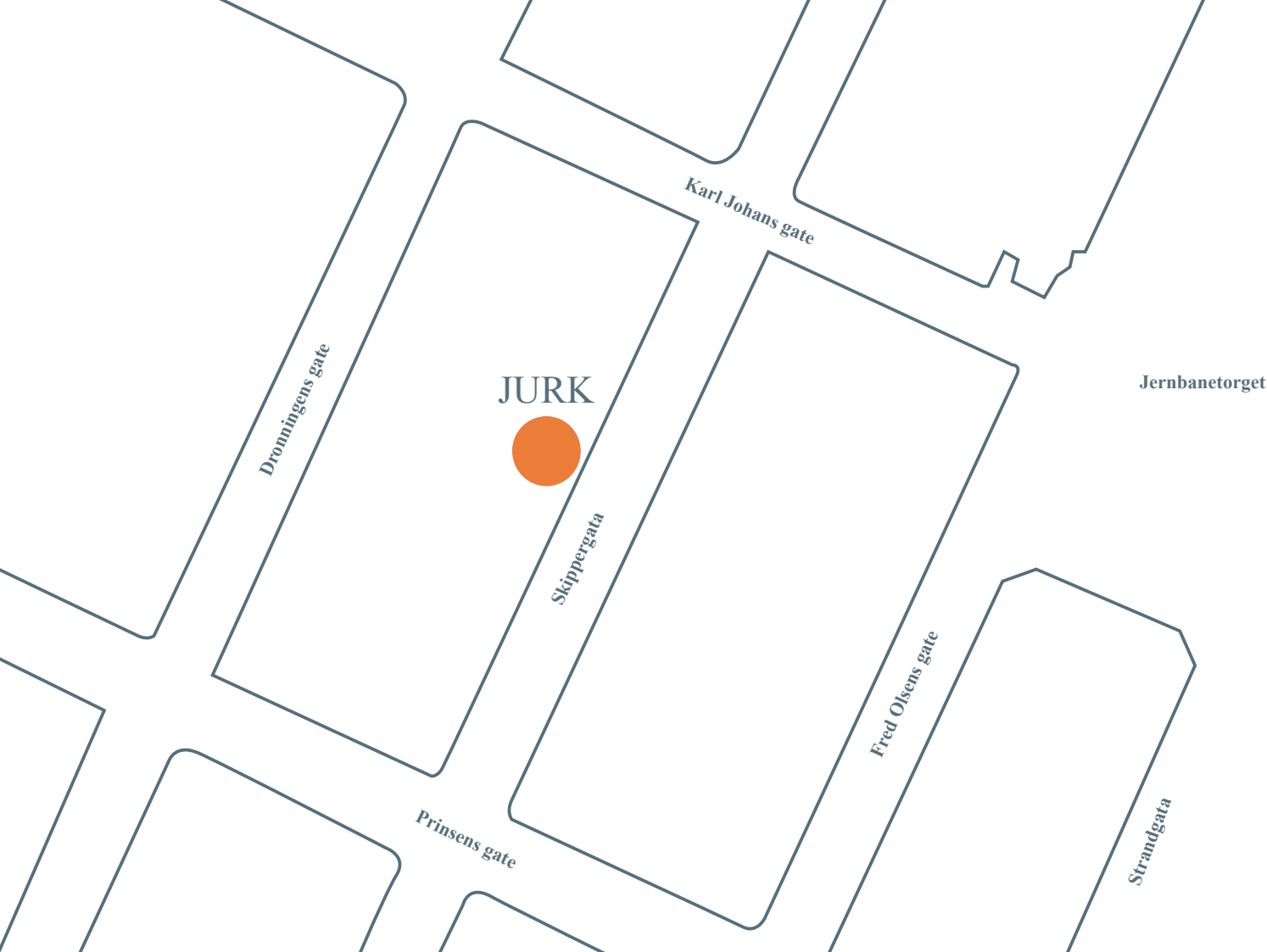
Telefon Caritas Norge: 23 33 43 60

Telefon Caritas Au pair-senter: 40 42 84 60

Adres siedziby: Storgata 38, 0182 Oslo (wejście od ulicy Hausmannsgate)

E-mail: caritas@caritas.no

Strona internetowa: [www.caritas.no](http://www.caritas.no)



## **KONTAKT OSS**

**Telefon:  
22 84 29 50**

**Adresse:  
Juridisk rådgivning for kvinner  
Skippergata 23  
0154 Oslo**

**[www.jurk.no](http://www.jurk.no)**

