

A woman with dark hair and bangs is shown from the chest up. Her hands are raised and crossed in front of her face, completely obscuring it. She is wearing a dark, short-sleeved top. The background is a vibrant pink, overlaid with large, stylized purple numbers, including a prominent '10' and a '3'. In the top right corner, the word 'UNIA' is written in white, bold, sans-serif capital letters.

UNIA

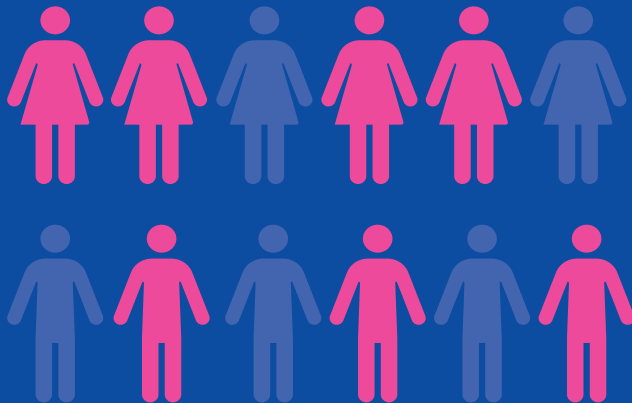
**Molestowanie
seksualne w
miejscu pracy**

Wstęp	5
Rozpoznać i zrozumieć molestowanie	10
Przykłady z miejsca pracy	14
Twoje prawa	16
Działanie i obrona	20
Inne formy dyskryminacji	30
Sołwniczek	36
Pomoc i kontakt	38
Sekretariaty Związków Zawodowych	39

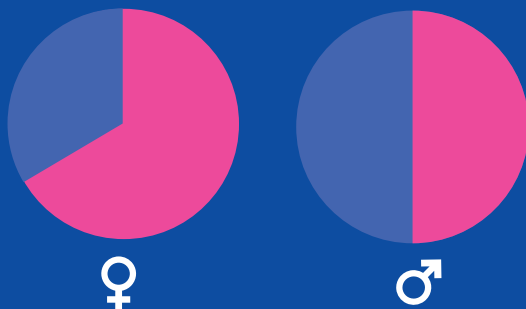
Wydawca:

Sekretariat Centralny Unia
Weltpoststrasse 20
Postfach
CH-3000 Bern 16

Dostępny w następujących językach: albański, angielski, francuski, hiszpański,
niemiecki, polski, portugalski, serbochorwacki, turecki, włoski
Wydanie: marzec 2026



Dwie na trzy kobiety i prawie co drugi mężczyzna doświadcza molestowania w pracy.



Zdecydowana większość pracodawców ma luki w wiedzy na temat swoich obowiązków w tym zakresie.

Szacunek w pracy – praca bez strachu

Niezależnie od tego, czy chodzi o branżę hotelarską, handlową, sprząającą czy inną: molestowanie seksualne i przemoc o podłożu seksualnym w miejscu pracy są niestety powszechne. Osoby, które zarabiają mało i są pod presją, są bardziej narażone na takie sytuacje.

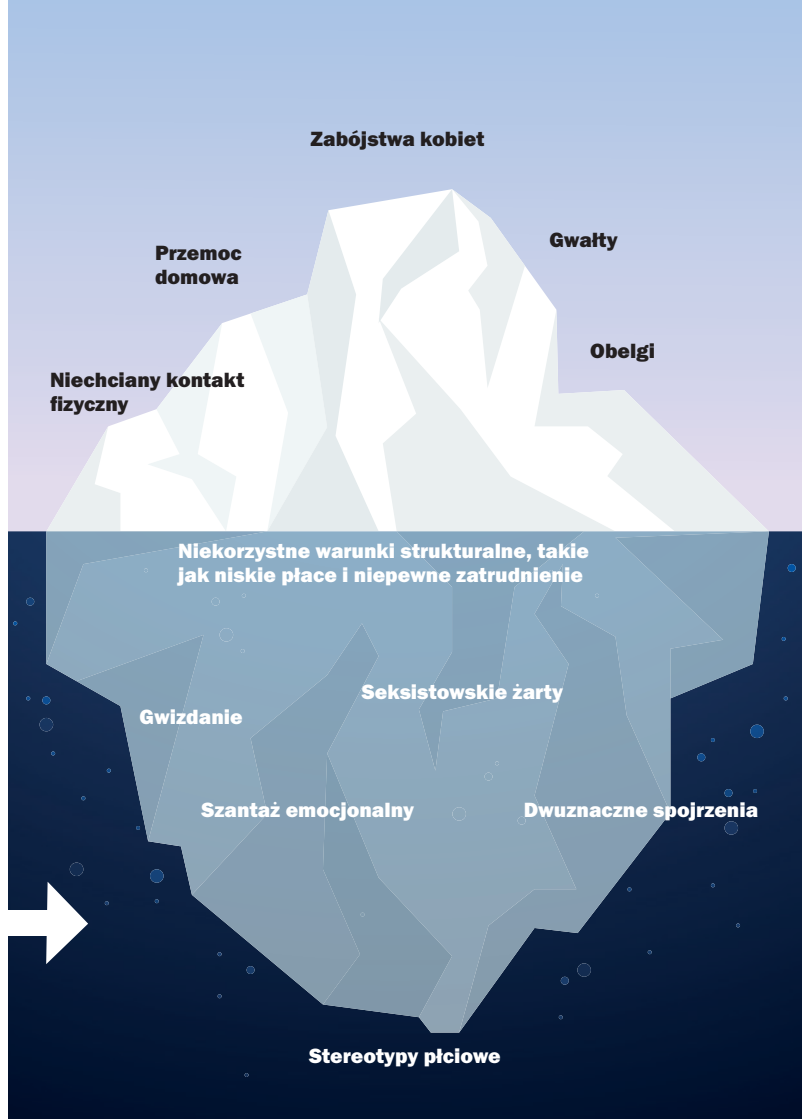
Kobiety – zwłaszcza migrantki, osoby młode, osoby z niepełnosprawnościami, osoby LGBTQIA+ i osoby z grup „rasowych”, a także osoby bez statusu legalnego pobytu – statystycznie częściej doświadczają molestowania i rzadziej zgłaszają przypadki nadużyć. Wynika to z ich większej zależności od pracy.

Ta broszura pokazuje, jak rozpoznać molestowanie, jak się bronić i gdzie szukać pomocy.

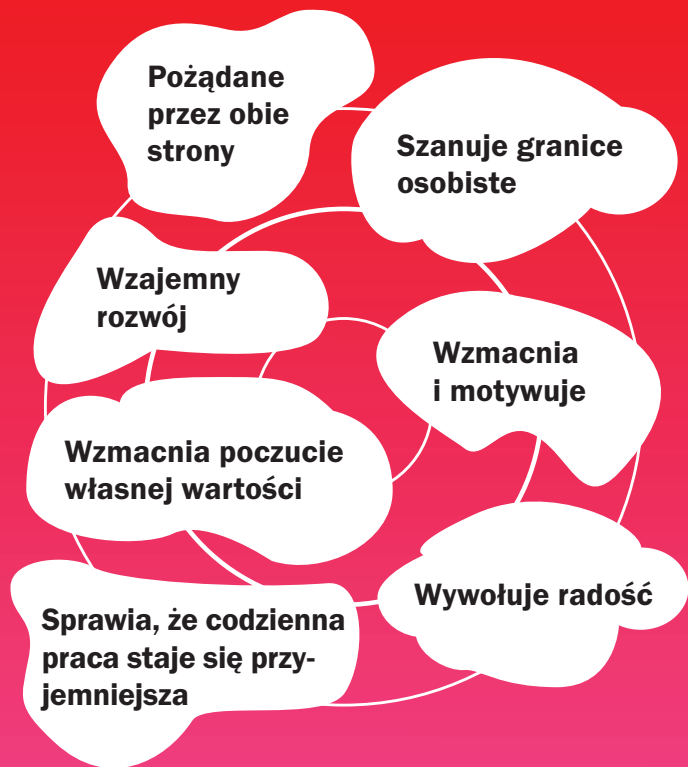
Przemoc seksualna: Przemoc seksualna ma miejsce, gdy osoba doświadcza przemocy i jest poddawana niechcianym aktom seksualnym ze względu na swoją płeć. Przemoc seksualna wynika z nierównych struktur władzy i ma swoje korzenie w patriarchacie.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy jest formą przemocy seksualnej. Obejmuje ono wszelkie niechciane zachowania w miejscu pracy o charakterze seksualnym lub związanym z płcią.

Model góry lodowej ilustruje, jak widoczne i niewidoczne formy przemocy seksualnej są ze sobą powiązane.



Flirtowanie



Molestowanie



Różnica polega na przystwoleniu

Oto, co robi z tobą molestowanie seksualne

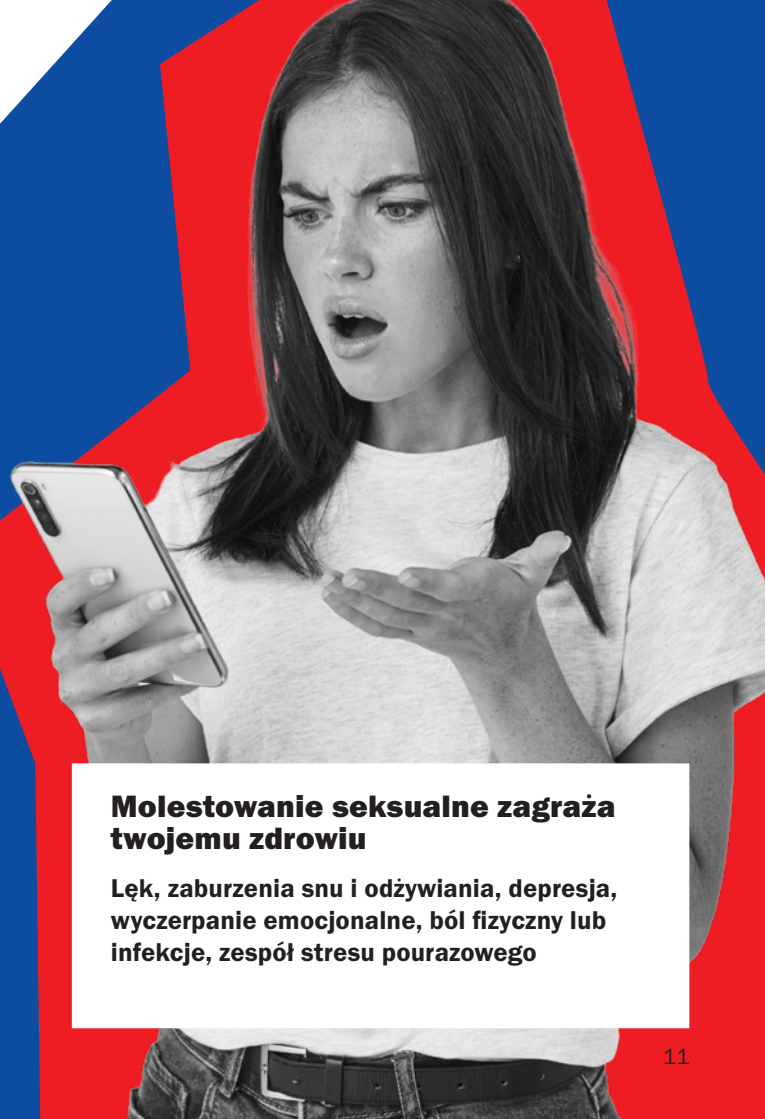
Molestowanie zaczyna się tam, gdzie kończy się twój komfort. To znaczy, gdy zachowanie sprawia, że czujesz się niepewnie.

Wiele ofiar czuje się winnych. Albo bagatelizuje to, co się stało, ponieważ uważa, że pracodawca nie zapewnia im odpowiedniej ochrony.

Twoi współpracownicy również cierpią, gdy są tego świadkami. Molestowanie jest demotywujące i zatruwa środowisko pracy.

Typowe wymówki – dlaczego się nie liczą

Nie ma znaczenia, co chce osiągnąć osoba molestująca. Czasami molestujący nawet nie wie, że robi coś nielegalnego. „To był tylko żart” to kiepska wymówka. Jeśli zachowanie było niepożądane, jeśli czujesz się molestowana, to jest to molestowanie.



Molestowanie seksualne zagraża twojemu zdrowiu

Lęk, zaburzenia snu i odżywiania, depresja, wyczerpanie emocjonalne, ból fizyczny lub infekcje, zespół stresu pourazowego

Formy molestowania

- Głupie komentarze lub żarty na temat Twojego wyglądu, ubioru, seksualności lub tożsamości płciowej
- Historie o treści seksualnej
- Lubieżne spojrzenia lub gesty, gwizdanie, obelgi, mruganie, obsceniczne gesty
- Niezamawiane zaproszenia, wiadomości lub pokazywanie materiałów pornograficznych
- Zaloty fizyczne: głaskanie, szczypanie, dotykanie
- Groźby, nękanie i stalking (w tym online)
- Napaść seksualna, niechciane akty seksualne, usiłowanie lub dokonanie gwałtu

Nie tylko ataki fizyczne:

- słowa, gesty i spojrzenia, ale także przemoc psychiczna.

Kto molestuje?

Każdy może dopuścić się molestowania seksualnego. Jednak w większości przypadków – nawet wobec innych mężczyzn – sprawcami są mężczyźni. Dlatego w tym poradniku używamy formy męskiej „prześladowca”.

Prześladowcami mogą być:

- Pracownicy, przełożeni lub pracodawcy
- Koledzy lub pracownicy z innych firm
- Klienci lub pacjenci

Niechciane zachowanie jest molestowaniem:

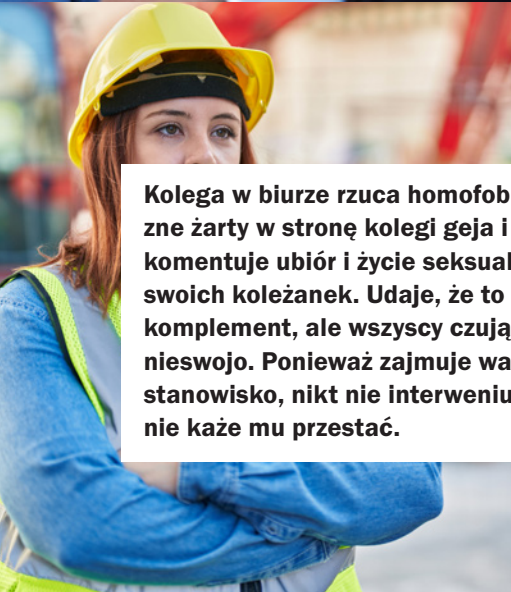
- To nie twoja wina. Odpowiedzialność za molestowanie seksualne zawsze spoczywa na osobie, która je popełnia. Ubiór ani zachowanie nigdy nie są usprawiedliwieniem.
- Nawet pojedynczy akt może stanowić molestowanie seksualne – nie musi się powtarzać.
- Nawet jeśli nie wyraziłaś wyraźnie swojej odmowy.

PRZYKŁADY ZE ŚWIATA PRACY

Gość restauracji wyglądn kelnerki i wpatruje się w jej dekolt. Kelnerka uważa to zachowanie za niekomfortowe. Czuje się nieswojo i wolałaby nie obsługiwać tej osoby ponownie.

PRZYKŁADY ZE ŚWIATA PRACY

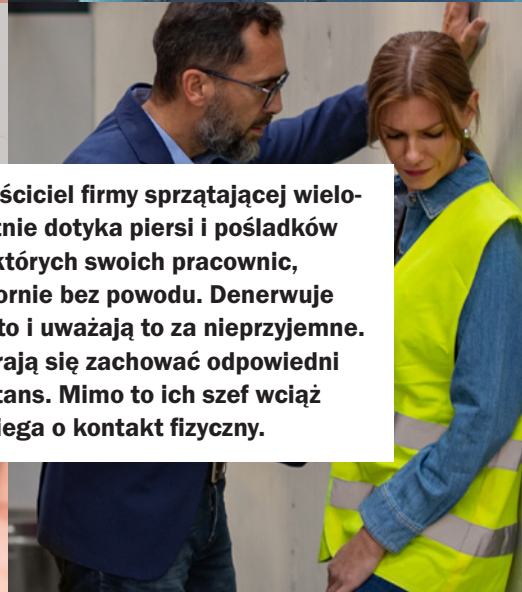
W firmowej szatni wystawione są na widok publiczny zdjęcia nagich kobiet. Mężczyźni komentują je sugestijnymi uwagami. Jedna z osób czuje się zaniepokojona tymi zdjęciami i komentarzami.



Kolega w biurze rzuca homofobiczne żarty w stronę kolegi geja i komentuje ubiór i życie seksualne swoich koleżanek. Udaje, że to komplement, ale wszyscy czują się nieswojo. Ponieważ zajmuje ważne stanowisko, nikt nie interweniuje i nie każe mu przestać.



Właściciel firmy sprzątajacej wielokrotnie dotyka piersi i pośladków niektórych swoich pracowników, pozornie bez powodu. Denerwuje ich to i uważają to za nieprzyjemne. Starają się zachować odpowiedni dystans. Mimo to ich szef wciąż zabiega o kontakt fizyczny.



Co mówią ustawy?

Konstytucja (BV), Art. 8:

Kobiety i mężczyźni są równouprawnieni.

Ustawa równościowa (GIG), Art. 4 i 5: Dyskryminacja w miejscu pracy poprzez molestowanie seksualne jest szczególną formą dyskryminacji ze względu na płeć i jest nielegalna. Pracodawcę można pozwać do sądu.

Prawo zobowiązań (OR), Art. 328: Twój pracodawca ma obowiązek chronić twoją integralność osobistą i zabezpieczyć cię przed chorobą, wypadkiem, molestowaniem seksualnym i dyskryminacją.

Prawo pracy (ArG), Art. 6: Twój pracodawca ma obowiązek chronić Twoje zdrowie i integralność osobistą.

Prawo cywilne (ZGB), Art. 28 i n. oraz OR, Art. 49 i n.:

Możesz bronić się przed molestowaniem seksualnym, wnosząc pozew cywilny przeciwko osobie dopuszczającej się molestowania.

Prawo karne (StGb), Art. 187 i n.: Kodeks karny chroni twoją integralność seksualną. W pewnych okolicznościach możesz wnieść oskarżenie przeciwko sprawcy – nawet jednocześnie z roszczeniem o równe prawa wobec pracodawcy.

Molestowanie jest zabronione

Twój szef musi cię chronić i traktować poważnie każde zgłoszenie lub skargę; ponadto musi zapewnić miejsce pracy wolne od dyskryminacji. Jesteś chroniona przed zwolnieniem od momentu wniesienia skargi do sześciu miesięcy po zakończeniu postępowania.

Odpowiedzialność pracodawcy

Twój pracodawca jest prawnie zobowiązany do ochrony cię przed molestowaniem seksualnym. Oznacza to:

Musi on dołożyć szczególnych starań, aby chronić twoje prawa osobiste przed molestowaniem seksualnym i stworzyć środowisko pracy, w którym molestowanie seksualne nie ma miejsca (art. 328 szwajcarskiego Kodeksu Zobowiązań).

Jeśli pracodawca zaniedba swój obowiązek zachowania należytej staranności (art. 328 szwajcarskiego Kodeksu Zobowiązań) i/lub naruszy Ustawę o Równości Płci, ryzykuje konieczność wypłaty odszkodowania a nawet zadośćuczynienia.

Konieczne są procedury wewnętrzne.

Firma musi ustanowić jasne procedury w celu ochrony ofiar i osób zgłaszających przypadki molestowania.

Zgodnie z orzeczeniem Federalnego Sądu Najwyższego, doradcy prawni nie mogą pozostawać w hierarchicznej relacji z pracownikami i muszą zachować poufność.

W większości przypadków oznacza to, że doradca prawny musi działać poza firmą

Przeciwko sprawcy molestowania

Unia wspiera cię w miejscu pracy i przeciwko twojemu pracodawcy. Dodatkowo możesz wystąpić na drogę sądową bezpośrednio przeciwko sprawcy molestowania – wnosząc pozew o nakaz sądowy, o stwierdzenie bezprawnego zachowania, o odszkodowanie lub zadośćuczynienie. W zależności od sytuacji możliwe jest złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa (zgodnie z art. 28 i nast. szwajcarskiego kodeksu cywilnego lub art. 187 i nast. szwajcarskiego kodeksu karnego).



Zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa musi zostać złożone w ciągu trzech miesięcy od popełnienia przestępstwa!

Doświadczylam molestowania seksualnego w pracy. Co mogę zrobić?

Mów o tym głośno! Molestowanie seksualne nigdy nie powinno być tolerowane ani bagatelizowane: Każda osoba, która go doświadcza lub jest jego świadkiem, ma prawo podjąć działania. Im lepiej znasz swoje prawa, tym lepiej możesz się chronić.

Stając w swojej obronie, tworzysz bezpieczniejsze środowisko dla innych.

Oto, co możesz zrobić:

Pierwsze kroki: dokumentowanie, zbieranie dowodów

Zachowaj wszystkie dowody, takie jak listy, SMS-y i e-maile. Dokumenty te mogą ci później pomóc, jeśli będziesz musiała dokładnie wyjaśnić, co się wydarzyło.

Zapisz wszystkie szczegóły dotyczące nękania lub molestownia:

- **Data, godzina, miejsce**
- **Potencjalni świadkowie**
- **Rodzaj nękania i Twoja reakcja**



Reagowanie wobec sprawcy

Wyraźnie daj nękającemu do zrozumienia, że nie akceptujesz jego zachowania. Możesz to zrobić bezpośrednio lub później, ustnie lub pisemnie, na przykład e-mailem lub SMS-em. Oto jak możesz postąpić:

- Opisz, co się stało.
Na przykład: „Wczoraj w biurze podszedłeś/aś bardzo blisko mnie i mnie dotknąłeś/aś”.
- Wyjaśnij, jak się z tym czułeś/aś.
Na przykład: „Bardzo mnie to zaniepokoiło”.
- Określ, czego oczekujesz.
Na przykład: „Oczekuję, że nie zrobisz tego ponownie w przyszłości”.

Molestowanie seksualne to bolesne i często traumatyczne doświadczenie. To normalne, że potem czujesz się bezsilna lub w szoku – to typowa reakcja na sytuację kryzysową.

Nie obwiniaj się, jeśli nie zareagowałeś tak, jak chciałeś. Nie jesteś niczemu winien. Obowiązkiem drugiej osoby jest zawsze uzyskanie Twojej zgody i uszanowanie Twoich granic. Nie ma jednego, właściwego sposobu reakcji. Czasami kurs samoobrony – na przykład kurs „Wen-Do” – może pomóc Ci ustalić własne granice.

Znajdź wsparcie – gdzie i jak

Wiele ofiar czuje się częściowo odpowiedzialnych za to, co się stało. Niezależnie od twojej reakcji, to nie twoja wina!

Porozmawiaj z zaufanymi osobami, rodziną, lekarzem lub psychologiem albo współpracownikami.



**Jeśli grozi Ci przemoc, nie powinnaś sama reagować na nękanie.
Najpierw zasięgnij porady.**

**TYLKO
TAK
ZNACZY
TAK**

To postulat feministyczny:
tylko jeśli jasno i entuzjastycznie
wyrazisz swoją zgodę, druga
osoba może mieć pewność,
że tego chcesz.

Pomoc specjalistycznych agencji

Eksperci z belaestigt.ch służą wsparciem i doradztwem – również w językach obcych. Osoby z niepewnym statusem imigracyjnym obawiają się utraty pozwolenia na pobyt, jeśli podejmą obronę. Istnieją wyspecjalizowane centra zgłaszania, takie jak network-racism.ch, które zajmują się zwalczaniem dyskryminacji wielopoziomowej. Więcej przydatnych adresów znajdziesz na końcu broszury.

Niektóre firmy mają wyznaczoną osobę kontaktową lub biuro skarg. Możesz tam podzielić się swoimi doświadczeniami. Upewnij się wcześniej, że rozmowa pozostanie poufna.



Jeśli skontaktujesz się ze swoim przełożonym lub działem kadr, będą oni zobowiązani do zgłoszenia incydentu. Nie będziesz już mogła samodzielnie decydować, czy i kiedy podjąć dalsze działania.

Prawo to niestety nie sprawiedliwość.

Molestowanie seksualne występuje tam, gdzie władza jest nierówno rozłożona. Często uniemożliwia to ofiarom obronę prawną. Nawet w trakcie postępowania sądowego ofiary czasami nie otrzymują odpowiedniego wsparcia ani ochrony. Środki prawne nie pomagają wszystkim w równym stopniu, dlatego należy dokładnie rozważyć, czy skierować sprawę do sądu. Zanim złożysz skargę zasięgnij porady.

Wiele spraw dotyczących molestowania seksualnego nigdy nie trafia do sądu, ponieważ wcześniej dochodzi do ugody. Dlatego tylko nieliczne sprawy kończą się skazaniem. Choć nie wygrywamy wszystkich spraw, niektórzy sprawcy molestowania zostali już skazani. To trudne, ale możliwe. Im więcej spraw sądowych, tym więcej osiągniemy: Twoja odwaga pomaga innym



Związki zawodowe mogą ci pomóc

Możesz również bronić się przed molestowaniem seksualnym, korzystając z pomocy związku zawodowego.

Wspieramy cię w zakresie:

- Informacji o twoich prawach pracowniczych
- Wspólnego planowania kolejnych kroków
- Listów i rozmów z pracodawcą
- Egzekwowania środków przeciwko molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy
- Informacji o działaniach prawnych i sądach

Działania prawne i sądy: Możliwości i ograniczenia

Każdą sprawę traktujemy poufnie i nie podejmiemy żadnych działań bez twojej zgody.



Spróbuj rozwiązać sprawę poza sądem. Znajdź świadków i zapytaj ich, czy są gotowi zeznawać.

Świadcowie

- **Nie śmiej się z seksistowskich żartów i uwag. Powiedz jasno: „Ten żart, komentarz lub zachowanie jest niedopuszczalne”.**
- **Porozmawiaj z osobą nękaną. Ważne jest, aby wiedziała, że nie jest sama. Wesprzyj osobę nękaną i zaproponuj, że będziesz świadkiem.**
- **Poinformuj przełożonych o nękanii, ale nie rób nic wbrew woli osoby nękanej.**
- **Zaangażuj się w działania zapobiegające molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.**

Podziel się tą broszurą



Świadcowie również korzystają z ochrony przed zwolnieniem z pracy (art. 10 GIG).

Prewencja w miejscu pracy

Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia miejsca pracy wolnego od molestowania. Dlatego Unia domaga się jasnej polityki zerowej tolerancji wobec wszelkich form molestowania. Aby to osiągnąć, firmy potrzebują:

- Wiążących przepisów lub statutu, które definiują molestowanie i ustanawiają sankcje.
- Jasnych wytycznych dotyczących postępowania w przypadku mobbingu i molestowania seksualnego, które są jasno przekazywane pracownikom.
- Jasnych terminów, aby uniknąć nadmiernie długich procedur.
- Współpracy z zewnętrznymi, specjalistycznymi agencjami wspierającymi ofiary i zapewniającymi niezależne doradztwo.
- Regularne szkolenia dla pracowników i przełożonych na wszystkich szczeblach hierarchii. Kultury korporacyjnej opartej na szacunku, równości i wzajemnym uznaniu.
- Zakotwiczenia tych zasad w układach zbiorowych pracy.



Mobbing i przemoc fizyczna

Cechy mobbingu lub przemocy psychicznej:

- Wrogie działania i odmowa komunikacji, stosowane w celu bezpośredniego lub pośredniego ataku na osoby.
- Występuje systematycznie i powtarzalnie przez dłuższy czas.
- Osoba dotknięta mobbingiem jest izolowana, wykluczana lub usuwana z miejsca pracy. Mobbing stawia ją w pozycji podrzędnej.

Mobbing jest również powszechny w miejscach pracy, w których nie podejmuje się żadnych działań w celu zwalczania molestowania seksualnego. Można się przed nim bronić w podobny sposób, jak przed molestowaniem seksualnym. (Patrz strona 24) Jednak mobbing jest zazwyczaj trudny do udowodnienia. Unia może ci pomóc.

Dyskryminacja wielopoziomowa

Istnieją różne formy dyskryminacji, których można doświadczyć w miejscu pracy i w życiu codziennym. Należą do nich na przykład dyskryminacja ze względu na:

- pochodzenie, status zamieszkania,
- płeć, orientację seksualną,
- niepełnosprawność,
- wiek,
- status społeczny,
- wyznanie.

Kiedy te czynniki dotyczą jednej osoby, nazywa się to dyskryminacją wielokrotną lub dyskryminacją wielopoziomową. Dotyczy to na przykład kobiety transpłciowej lub kobiety noszącej chustę na głowie.

Osoby doświadczające wielu form dyskryminacji są bardziej narażone na molestowanie seksualne, zwłaszcza jeśli zarabiają mało lub są pod presją.

Rasizm w miejscu pracy

Co trzeci pracownik doświadczył już przemocy lub dyskryminacji, głównie z powodów rasistowskich, przeważnie w miejscu pracy lub podczas szkoleń. Rasizm przybiera wiele różnych form. Czasami jest jawny i bezpośredni, czasami bardziej subtelny i trudniejszy do rozpoznania. Rasistowskie stereotypy mogą mieć negatywne i pozytywne przejawy. Ale nawet stwierdzenie mające być „komplementem” może być rasistowskie.

Wrogość wobec osób LGBTQIA+ w miejscu pracy

Osoby należące do społeczności LGBTQIA+ są coraz częściej dyskryminowane i nękanie w pracy ze względu na swoją tożsamość płciową lub orientację seksualną. Doświadczają również molestowania seksualnego w miejscu pracy znacznie częściej niż ich koledzy heteroseksualni i cisplściowi.

Ableizm w miejscu pracy

Dyskryminacja ze względu na widoczną lub niewidoczną niepełnosprawność określana jest mianem ableizmu.

W miejscu pracy osoby z niepełnosprawnościami doświadczają molestowania seksualnego lub spotykają się ze stereotypowymi założeniami na temat swojej niepełnosprawności. Nieproszona pomoc może naruszać ich osobiste granice.

PRZYKŁADY

Osoba niebinarna jest wielokrotnie dotykana przez swojego przełożonego po klatce piersiowej. Uzasadnia to, mówiąc, że „chce tylko” wiedzieć, czy jej ciało jest „bardziej kobiece, czy męskie”.

Osoba z niepełnosprawnością ruchową otrzymuje „pomoc” od kolegi bez pytania. Dotyka on jej talii i bioder bez jej zgody.

Koleżanka z pracy wielokrotnie otrzymuje sugestywne wiadomości od kolegi. Ponieważ jest biseksualna, zakłada, że jest rozwiązła seksualnie.

Pracownica jest wielokrotnie pytana przez kolegów, czy kobiety z jej kraju pochodzenia są „szczególnie namiętne”. Podczas zadawania pytań, wpatrują się w nią intensywnie.



Ableizm:

Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami.

Cis (przymiotnik): Osoba jest cis, jeśli identyfikuje się ze swoją płcią biologiczną przy urodzeniu.

Dyskryminacja: Jeśli doświadczasz niekorzyści ze względu na swoje cechy osobiste, takie jak religia, kolor skóry, pochodzenie, tożsamość płciowa lub orientacja seksualna, to jest to dyskryminacja.

Heteroseksualizm: Osoba heteroseksualna odczuwa pociąg do płci przeciwnej.

Homofobia: Osoby homofobiczne mają negatywny lub wrogi stosunek do osób LGBTQIA+. Postawa ta często wyraża się poprzez obraźliwe uwagi, kpiny lub ukierunkowaną dyskryminację.

LGBTQIA4+: Lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe, queer, interseksualne i aseksualne/agender. Znak „+” oznacza wszystkie inne formy tożsamości płciowej lub orientacji seksualnej.

Dyskryminacja wielokrotna: Osoba doświadcza dyskryminacji ze względu na kilka cech jednocześnie, na przykład ze względu na płeć żeńską, a także ze względu na orientację seksualną, pochodzenie etniczne, kolor skóry, religię lub niepełnosprawność.

Osoba niebinarna: Osoba, która nie identyfikuje się wyłącznie jako mężczyzna ani wyłącznie kobieta i postrzega siebie jako osobę istniejącą poza tymi kategoriami.

Gej: Pierwotnie termin obraźliwy, obecnie przywrócony przez mężczyzn homoseksualnych. Termin ten powinien być używany z ostrożnością przez osoby heteroseksualne.

Transpłciowość: Osoba, która nie identyfikuje się z płcią biologiczną przypisaną jej przy urodzeniu.

Bezpłatne porady prawne w językach narodowych i migrantów belaestigt.ch

Więcej informacji
onlineopferberatung.ch
sexuellebelaestigung.ch

Kantonalne centra wsparcia dla ofiar:
opferhilfe-schweiz.ch

Federalny Urząd ds. Równości
Pci eb.g.admin.ch,
T +41 58 462 68 43

Miejskie i kantonalne biura ds. równości:quality.ch

plattform-menschenhandel.ch/brauchen-sie-hilfe:
Wsparcie i porady w przypadkach handlu ludźmi

Kursy samoobrony Wen-Do:
np.na.movendo.ch

Przemoc w związkach partnerskich i dyskryminacja
violencequefaire.ch/de
lgbtiq-helpline.ch
network-racism.ch

Centrum poradnictwa DIAC dla osób z rasizmem antymuzułmańskim (w języku niemieckim i francuskim):
diac-permanence.ch

Jestem sprawcą, czy mogę uzyskać pomoc?

Ważne jest przełamanie tabu związanego z przyznaniem się do winy i wzięciem odpowiedzialności za niewłaściwe i nadużytkowe zachowania. Przemoc jest formą desperackiej ekspresji. Sprawcy przemocy mogą przezwyciężyć swoje nadmierne zachowania, ucząc się wyrażać siebie w inny sposób. W niektórych regionach dostępne są usługi wsparcia dla sprawców przemocy.

fvgs.ch
Mannebüro Zürich: mannebuero.ch/

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

Molestowanie seksualne i przemoc o podłożu seksualnym dotyczą wielu osób, zwłaszcza kobiet – również w miejscu pracy. Niniejsza broszura informuje o twoich prawach i obowiązkach pracodawcy. Wyjaśnia, jak możesz się bronić i gdzie możesz znaleźć wsparcie.

Razem z Unią możesz obronić siebie i stanąć w obronie szacunku w pracy.

