

Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego

Poradnik dla kobiet



PORADNIK DLA KOBIET

PORADNIK DLA KOBIET



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt **Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego** zrealizowano w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Projekt realizowany przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. Żurawia 4 A, 00–503 Warszawa

e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl

<http://www.cbos.pl>

(22) 625 76 23

Poradnik przygotowany przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. nr 4 A, 90–248 Łódź

tel. (42) 633 17 19

fax. (42) 209 36 85

Poradnik opracowała:

Ewelina Owczarek

pod red. dra Rafała Jarosa, dra Piotra Krajewskiego, dra Michała Mackiewicza

Recenzja

dr Monika Wróbel

Korekta

Anna Mateusiak

Projekt graficzny, skład

Marcin Jastrzębowski

Projekt okładki

Krzysztof Janowski

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-931218-2-3

Druk

Drukarnia Cyfrowa & Wydawnictwo „Piktor”

ul. Tomaszowska 27, 93–231 Łódź

tel./fax: (42) 659 71 78



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Instytut Nauk
Społeczno-
Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Problem dyskryminacji	9
1.1. Pojęcie dyskryminacji	9
1.2. Dyskryminacja kobiet	10
2. Regulacje prawne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć	17
2.1. Akty prawne i wytyczne Unii Europejskiej	17
2.2. Polskie akty prawne	21
3. Działanie w obliczu dyskryminacji	24
3.1. Możliwe rozwiązania	24
3.2. Dochodzenie swoich praw	27
4. Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce	30
4.1. Instytucje rządowe	30
4.2. Organizacje pozarządowe i fundacje	31
Bibliografia	36

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja dotyczy tematyki dyskryminacji kobiet. Napisana została przez kobietę, która tak jak Ty styka się z problemem dyskryminacji w codziennych sytuacjach. Poradnik powstał z myślą o kobietach, ma pomóc w rozpoznaniu zjawiska dyskryminacji społecznej oraz pokazać sposoby radzenia sobie z jej przejawami. Kto lepiej niż kobieta rozumie sytuację kobiet na rynku pracy? Przejdźmy zatem do rzeczy. Na początek odrobina teorii.

Dyskryminacja ma miejsce w każdym przypadku, kiedy osoby znajdujące się w tej samej sytuacji, są traktowane różnie, nierówno, niesprawiedliwie; kiedy w porównywalnych warunkach osobę lub grupę osób postrzega się mniej przychylnie ze względu na ich płeć, narodowość, rasę, orientację seksualną itd. Źródłem dyskryminacji jest przede wszystkim stereotyp – utarty, uproszczony, funkcjonujący powszechnie, ale zwykle niezgodny z rzeczywistością obraz jakiegoś zjawiska czy też zespół cech przypisywanych danej grupie osób. Taki wypaczony wizerunek stanowi następnie przyczynę powstawania uprzedzeń w stosunku do przedstawicieli grup postrzeganych stereotypowo w sposób negatywny. W Polsce funkcjonuje wiele tego typu stereotypowych przesądów: „Żydzi są pazerni”, „Murzyni są leniwi”, „Kobiety są gorszymi pracownikami”. Bez względu na absurdalność tego typu opinii przekładają się one na bardzo negatywne zjawiska społeczne – dyskryminowanie ludzi w życiu prywatnym, publicznym i zawodowym, wyłącznie ze względu na ich płeć, kolor skóry, narodowość czy orientację seksualną.

Nakładanie się stereotypów i mnożenie przez to negatywnych skojarzeń w stosunku do jednej osoby, wynikające z różnych jej cech, prowadzi do dyskryminacji wielokrotnej. Jeden człowiek może być traktowany gorzej niż inny jednocześnie ze względu na swoją płeć, wiek i kolor skóry (porównajmy np. szanse na znalezienie pracy w Polsce białego młodego mężczyzny i czarnoskórej kobiety po pięćdziesiątce).

Mimo że dyskryminacja kobiet w Polsce jest zjawiskiem odczuwalnym i potwierdzanym przez wyniki specjalistycznych badań, stanowi jednak wciąż temat bardzo kontrowersyjny, zarówno w publicznej debacie, jak i w sferze codziennej rzeczywistości każdej z nas. Zdarza się, że temat nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i społecznym jest pomijany

czy bagatelizowany, często przez obie płcie. Mężczyźni bądź nie odczuwają uprzywilejowanego sposobu, w jaki są traktowani na rynku pracy, bądź nie poruszają tego problemu, aby nie utracić przywilejów. Kobiety zaś często nie są świadome praw, które im przynależą. Obawiają się także reakcji otoczenia na zarzut, że czują się dyskryminowane. Wolą unikać konfrontacji, aniżeli podjąć działania, aby poprawić swoje położenie.

Taka sytuacja nie jest rozwiązaniem dogodnym dla obu stron. Strona dyskryminowana nie korzysta z praw, które jej się należą, a osoba dyskryminująca może nie zdawać sobie sprawy, jak istotne jest równe traktowanie każdego człowieka w społeczeństwie. W związku z tym nie możemy godzić się na żadne przejawy nierównego traktowania ani ich tolerować, zarówno w środowiskach zawodowym, rodzinnym, jak i wśród znajomych.

Jeżeli więc masz podejrzenia, że jesteś pomijana w miejscu pracy, czy czujesz się niedoceniona, nieakceptowana ze względu na swoją płć, ta publikacja jest dla Ciebie. Poznasz fakty, dowiesz się, na czym polega dyskryminacja, ale przede wszystkim, jak sobie z nią radzić. W przypadku tych pań, które nie miały takich doświadczeń, poradnik może służyć jako przestroga, a także wskazówka, co zrobić, jeśli taki problem pojawi się.

1. Problem dyskryminacji

1.1. Pojęcie dyskryminacji

Dyskryminacja polega na negatywnym traktowaniu danej osoby z nieuzasadnionego powodu, mianowicie posiadania określonych cech oraz przekonań. Przejawia się mniej przychylnym nastawieniem do reprezentantów danej grupy w porównaniu z pozostałymi członkami społeczeństwa. Co znamienne – kryterium dyskryminacyjne nie musi różnicować osoby dyskryminowanej i dyskryminującej, a zatem ofiarę i sprawcę dyskryminacji może łączyć ta sama cecha, która jest powodem nierównego traktowania (kobieta może więc być dyskryminowana zarówno przez mężczyznę, jak i kobietę).

Dyskryminacja przejawia się na wielu płaszczyznach życia społecznego. Bywa, że dotyczy na przykład nierównego traktowania ludzi o odmiennym kolorze skóry (rasizm), pochodzeniu etnicznym i narodowości (ksenofobia), awersji do osób pochodzenia żydowskiego (antysemityzm) czy posiadających odmienne przekonania religijne. Tego typu uprzedzenia w skrajnych przypadkach mogą nawet prowadzić do otwartej wrogości i agresji. Przykładem tego typu zachowań było stowarzyszenie Ku Klux Klan, powstałe w Stanach Zjednoczonych, które dążyło do ograniczenia praw Amerykanów pochodzenia afrykańskiego, katolików i żydów.

Dyskryminacja może dotyczyć również nierównego traktowania osób ze względu na płeć (seksizm), orientację seksualną czy transpłciowość (homofobia). Nierówność w traktowaniu przejawia się także w odniesieniu do wieku, postrzegania atrakcyjności fizycznej oraz niepełnosprawności.

Dyskryminacja może przybierać formę bezpośrednią oraz pośrednią.

- Bezpośrednią formą dyskryminacji jest jawne, mniej przychylnie traktowanie danej osoby ze względu na wyróżniającą ją cechę w porównaniu z innymi osobami w środowisku. Przykładem tego typu zachowania może być np. mniejsze wynagradzanie kobiet w stosunku do mężczyzn pracujących na tym samym stanowisku (dyskryminacja ze względu na płeć), zatrudnianie osoby młodszej, mimo że ma mniejsze kompetencje

niż ubiegająca się o to samo stanowisko starsza osoba (dyskryminacja ze względu na wiek).

- Dyskryminacja pośrednia pojawia się, kiedy w sytuacji pozornie neutralnej wprowadza się postanowienie (kryterium) działające na niekorzyść pewnej grupy (np. w działach zatrudniających wyłącznie kobiety niższe stawki płacowe niż w działach o porównywalnym zakresie obowiązków, ale zatrudniających mężczyzn). Podczas gdy pozornie powodem odmiennego traktowania jest dział, w którym dana osoba pracuje, w rzeczywistości dochodzi do dyskryminacji ze względu na płeć. Innym przykładem może być nakaz noszenia eleganckiego stroju do pracy, który często w przypadku kobiet sprowadza się do tego, że wymagane jest noszenie przez nie spódnic i butów na obcasie. Pozornie wszystkich pracowników dotyczą te same zalecenia, ale kobiety nie mają wyboru i muszą podporządkować się stereotypowemu postrzeganiu eleganckiego stroju płci pięknej (spódnica plus obcasy).

1.2. Dyskryminacja kobiet

Dyskryminacja kobiet może występować w różnych sferach i na różnych etapach życia.

- **Kontakty społeczne**

Dyskryminacja może dotyczyć gorszego traktowania kobiet ze względu na sam fakt, że są kobietami (seksizm).

Przyczyn nierównego traktowania kobiet upatruje się także w postawach i uprzedzeniach społecznych. Chłopców od najmłodszych lat wychowuje się w przekonaniu, że są silniejsi, odważniejsi niż dziewczynki, a tym samym mogą postrzegać siebie jako osoby lepsze. W domu rodzinnym wielu z nich obserwuje ścisły podział ról, a w dorosłym życiu naśladuje te relacje. Podobnie dziewczynki – od dzieciństwa przekonuje się je o ich niższym statusie w patriarchalnym modelu rodziny, przez co w dorosłym życiu mają problemy z odejściem od roli kobiety posłusznej i uległej mężczyznom. Przykładem takiego zachowania jest przekonanie wielu panów, że „miejsce kobiety jest w kuchni”. To kolokwialne określenie w obrazowy sposób przedstawia spojrzenie mężczyzn na rolę kobiety w rodzinie.

- **Kariera zawodowa**

Podjęmowanie zatrudnienia

Dyskryminacja często zaczyna się już na etapie poszukiwania pracy. Pracodawca może chętniej zatrudniać mężczyzn aniżeli kobiety, mimo że kompetencje i wykształcenie przedstawicieli obu płci są porównywalne. W procesie rekrutacji zwraca się uwagę na stan cywilny kobiet i ich gotowość do założenia rodziny. Niektórzy pracodawcy nie chcą zatrudniać młodych kobiet ze względu na możliwość zajścia przez nie w ciążę i wychowywanie dzieci. Dla firmy wiąże się to z koniecznością dostosowania bezpiecznego dla ciężarnych stanowiska pracy, zatrudnienia osoby na zastępstwo w okresie zwolnień i urlopu macierzyńskiego, a następnie ponownego przeszkolenia kobiety wracającej do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Młode kobiety, nawet te, które nie planują zakładania rodziny, padają zatem ofiarą fałszywego przekonania o mniejszym zaangażowaniu potencjalnych matek w obowiązki i karierę zawodową.

Z kolei dojrzałe kobiety wydają się być niekiedy pomijane z powodu wieku. Może to być związane z preferowaniem przez pracodawców kobiet młodszych, zatem bardziej atrakcyjnych, posiadających może mniejsze doświadczenie, ale przez to także mniejsze wymagania wobec firmy. Mężczyzn zjawisko to nie dotyczy w takim stopniu, bo w ich przypadku procesy starzenia i związane z tym spadek fizycznej atrakcyjności są akceptowane, a wręcz uznawane za atrybut dojrzałości i życiowego doświadczenia. Oznacza to, że te same cechy – wiek i doświadczenie – mogą na rynku pracy działać na korzyść jednej grupy (mężczyzn) i niekorzyść drugiej (kobiet). Ponadto pracodawcy często spodziewają się, że kobiety w wieku 40+ będą miały dodatkowe obowiązki rodzinne, wynikające z konieczności sprawowania opieki nad wnukami lub chorymi rodzicami. Z tego powodu kobiety mogą być mniej dyspozycyjne, mniej zaangażowane w pracę, a nawet zaniedbywać swoje zawodowe obowiązki.

Problem dyskryminacji dotyczy także osób niepełnosprawnych, które mogą być traktowane jak pracownicy o mniejszej wydajności czy skuteczności. Dyskryminacja w zatrudnieniu z powodu niepełnosprawności motywowana jest przez pracodawców koniecznością dostosowywania stanowiska pracy dla takiej osoby, respektowania przepisów o krótszym czasie pracy i wydłużonym okresie płatnego urlopu, przebywaniem tych pracowników na zwolnieniach lekarskich częściej niż ma to miejsce w przypadku zdrowych członków kadry. Jest to oczywiście niedopuszczalne tłumaczenie w świetle

polskiego i międzynarodowego prawa, zabraniającego utrudniania podjęcia pracy osobom niepełnosprawnym (regulacje prawne zostaną omówione w dalszej części poradnika), ale przede wszystkim jest to efekt niewiedzy pracodawców. Negatywnie postrzegają oni wszelką niepełnosprawność, nie różnicując jej zakresu i charakteru, przez co traktują w ten sam sposób osoby o ograniczonej sprawności intelektualnej, fizycznej, osoby głuchonieme i osoby z niepełnosprawnością sprzężoną. Nie dostrzegają, że w przypadku wielu stanowisk pracy dana choroba pracownika w żaden sposób nie powoduje spadku efektywności i wydajności pracy. Niedoinformowanie pracodawców obejmuje też kwestie związane z ułatwieniami, preferencjami, ulgami podatkowymi, które można uzyskać od państwa, zatrudniając osoby niepełnosprawne.

Przykłady nierównego traktowania na etapie rekrutacji:

- poruszane na rozmowie kwalifikacyjnej tematy dotyczące planowania założenia rodziny, posiadania dzieci,
- konieczność składania oświadczeń o braku zamiaru zamążpójścia czy macierzyństwa w okresie zatrudnienia,
- odmowa zatrudnienia kobiety ze względu na płeć, w szczególności kiedy posiada ona wyższe kwalifikacje niż inni kandydaci,
- odrzucenie kandydatury kobiety ze względu na przekroczenie danego wieku kandydatki,
- nieprzyjęcie osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności, mimo że jej stan fizyczny i psychiczny pozwoliłby na wykonywanie danego zawodu na tym samym poziomie co inni pracownicy.

Warto zwrócić uwagę, że tego typu przejawy dyskryminacji często są przez pracodawców kamuflowane, ukrywane pod płaszczykiem bardziej neutralnych sformułowań, np. zamiast pytania o planowaną ciążę pracodawca może zapytać o stosunek do dzieci albo o wizję życia rodzinnego w perspektywie 3 lat. Kobieta powinna wówczas odmówić odpowiedzi na wszystkie pytania, które nie mają związku z jej zawodowymi obowiązkami. Podobnie jest w przypadku zmuszania kobiet przez pracodawców do podpisywania zobowiązań o „pełnej dyspozycyjności” czy też „deklaracji nieprzebywania na urlopie dłużej niż 3 tygodnie” w okresie zatrudnienia.

Wynagradzanie i awans

W środowisku pracy dyskryminacja dotyczy także obejmowanych stanowisk, awansów oraz płac. Kobiety są gorzej wynagradzane za tę samą pracę niż mężczyźni, rzadziej awansują i obejmują samodzielne stanowiska. Pracodawcy mogą umotywić ten wybór trudnością w pogodzeniu obowiązków wychowawczych z karierą zawodową kobiet. Stanowisko to jednak nie ma żadnego uzasadnienia, bowiem wiele kobiet dobrze radzi sobie z wykonywaniem swojej pracy oraz zajmowaniem się domem. Co więcej, macierzyństwo wykształca w nich umiejętność działania wielozadaniowego i dużo większą motywację do osiągania sukcesów na wielu polach, kiedy stawką jest zapewnienie jak najlepszego bytu i przyszłości swemu potomstwu.

Dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach powiększają się wprost proporcjonalnie do wieku. W przedziale wieku 50–59 lat różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach sięgają nawet 30% (w skali całego zjawiska dysproporcja ta wynosi ok. 15%).

Niepokojące jest także zaniżanie płac całych działów zatrudniających kobiety w stosunku do działów o porównywalnym zakresie obowiązków, ale zatrudniających mężczyzn (np. kiedy w tym samym markecie kasjerki zarabiają mniej niż magazynierzy).

I tak przykładowo pracodawca może:

- zapewniać podnoszenie kwalifikacji poprzez szkolenia czy kursy zawodowe tylko wybranej grupie pracowników (mężczyznom albo osobom młodszym),
- niżej wynagradzać kobiety, które wykonują taką samą pracę jak pracownicy odmiennej płci,
- wybrać na kierownika mężczyznę, mimo że koleżanka z zespołu ma dłuższy staż pracy w organizacji i większe predyspozycje.

Mobbing i molestowanie seksualne

Mobbing to uciążliwe i długotrwałe nękanie oraz zastraszanie pracownika, które powoduje osmieszenie i poniżenie tej osoby. Takie zachowanie doświadczane jest zarówno ze strony przełożonego, jak również współpracowników. W przypadku ofiary mobbingu może doprowadzić do uciekania od otoczenia, a nawet do rezygnacji z pracy. Mobbing wpływa na samoocenę pracownika, a w konsekwencji także wykonywanie danej pracy, jej skuteczność czy efektywność. Osoba padająca ofiarą czuje się gorsza od innych, ocenia swoją pracę jako mniej wydajną. Może to również wpłynąć na jej życie pozazawodowe, prowadzić do powikłań zdrowotnych, nadmiernego poziomu stresu czy załamania psychicznego.

Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać temu zjawisku. Ważne jest zatem, aby w każdym przypadku wystąpienia mobbingu pracownik zgłaszał ten problem. Dotyczy to nie tylko osób bezpośrednio tym dotkniętych, ale również innych współpracowników, którzy zauważają to zjawisko.

Przykładami mobbingu mogą być:

- nieustanne krytykowanie pracownika, odnoszące się nie tylko do sfery zawodowej,
- groźby i zastraszanie, zarówno słowne, jak i pisemne,
- wyśmiewanie, obrażanie pracownika,
- plotkowanie na temat pracownika,
- omawianie poufnych spraw pracownika za jego plecami z osobami postronnymi,
- znęcanie się psychiczne bądź fizyczne,
- notoryczne przerywanie wypowiedzi, utrudnianie wyrażenia własnego zdania,
- zlecanie pracownikowi zadań, z którymi sobie ewidentnie nie radzi i w których nie ma sposobności rozwinąć umiejętności niezbędnych do ich realizacji,
- zmuszanie do wykonywania pracy, która uznana jest za obraźliwą, niezgodną z wyznawanymi przekonaniem, wierzeniami.

Molestowaniem seksualnym jest natomiast każde zachowanie o charakterze seksualnym, które odnosi się do płci pracownika, a nie jest przez niego akceptowane, narusza jego godność, powoduje poczucie wstydu czy upokorzenia. Molestowanie seksualne dotyczy zarówno sfery fizycznej – gestów dotykania czy głaskania, ale również wypowiedzi mających seksualny podtekst. Mogą być to niestosowne uwagi na temat wyglądu czy sytuacji rodzinnej albo dwuznaczne spojrzenia ze strony przełożonego.

Molestowanie seksualne jest czynem zabronionym i karanym, a każdy przypadek, w którym do niego dochodzi, przede wszystkim w miejscu pracy, powinien być zgłaszany. W prawie karnym molestowanie seksualne nie jest zdefiniowane, ale można je zakwalifikować jako przejaw czynu zabronionego (z art. 197–199 oraz art. 202–203 kodeksu karnego). Prawo wykroczeń również nie definiuje tego zjawiska, jednakże może ono być traktowane jako czyn godzący w obyczajowość (art. 140–142 kodeksu wykroczeń).

Przykładami molestowania seksualnego mogą być zatem:

- wszelkie propozycje seksualne ze strony przełożonego,
- zachowania o charakterze seksualnym, a więc jakiegokolwiek gesty nawiązujące do sfery seksualnej,
- żarty na temat wyglądu, stroju pracownika, które mają podtekst seksualny.

• **A co dyskryminacją nie jest?**

Nie każde zachowanie przełożonego można określać jako dyskryminację. W pewnych sytuacjach różne traktowanie danych grup ma uzasadnienie. Wiąże się to niekiedy z obiektywnymi wymogami, które są stawiane przed pracodawcą, przesądzającymi o zatrudnieniu np. mężczyzn w restauracji, gdzie tradycją stało się przyjmowanie kelnerów płci męskiej, czy przejawiającymi się w specjalnym traktowaniu kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego. Możemy także mówić o tzw. dyskryminacji pozytywnej. Mamy z nią do czynienia, kiedy czasowo wprowadza się przepisy, regulacje, które pozwalają na wyrównywanie szans pewnych grup społecznych. Przykładem takich działań może być wprowadzanie dodatkowych punktów w procesach rekrutacyjnych dla kobiet, osób niepełnosprawnych czy osób pochodzących z obszarów wiejskich.

Zatrudnienie kobiet podlega ograniczeniom także jeśli chodzi o pewne określone w przepisach warunki wykonywania pracy. Istnieją sprecyzowane

wartości ciężaru, jaki mogą one podnosić i dźwigać w czasie zmiany pracowniczej, a także wykaz czynności, których nie wolno im wykonywać (np. praca pod ziemią) oraz lista prac zakazanych dla kobiet w ciąży i w czasie karmienia. Odrzucenie kandydatury kobiety na stanowisko, którego warunki pracy uniemożliwiają jej zatrudnienie lub zawężają dla niej zakres wykonywanych zadań zawodowych, nie tylko nie jest dyskryminacją, ale wręcz przykładem obrony jej praw i interesów.

Dalsza lektura niniejszej publikacji pozwoli na poznanie podstawowych aktów prawnych, chroniących prawa kobiet, oraz wskaże, co tak naprawdę może zrobić kobieta podejrzewająca, że jest ofiarą nierównego traktowania ze względu na płeć – jaką drogę postępowania powinna obrać i jaką pomoc może w tej sytuacji uzyskać.

2. Regulacje prawne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć

Prawo chroni osoby dyskryminowane, a regulacje prawne dotyczące oznak dyskryminacji można znaleźć zarówno w prawie europejskim, jak i polskim.

2.1. Akty prawne i wytyczne Unii Europejskiej

Dyrektywa 2000/78/EC o równym traktowaniu w zatrudnianiu i pracy zawodowej

Zgodnie z zapisami tego aktu nierówne traktowanie w procesie selekcji oraz rekrutacji pracowników, jak i w trakcie wykonywania zawodu jest nielegalne. Zabrania się dyskryminacji zarówno w formie bezpośredniej, jak i pośredniej. Zakaz ten dotyczy wszystkich pracowników, w każdym sektorze gospodarczym. Zakłada równe traktowanie w zakresie:

- zatrudniania pracownika – zapewnienie równych szans podjęcia pracy,
- rozpoczynania własnej działalności gospodarczej – pomoc w jej uruchamianiu i prowadzeniu,
- umożliwiania awansu poprzez rozwój zawodowy oraz podnoszenie kwalifikacji,
- dostępności szkoleń, możliwości skorzystania z doradztwa zawodowego, rozpoczęcia praktyk zawodowych, zdobycia kwalifikacji,
- zapewniania godziwych warunków pracy i adekwatnego do niej wynagrodzenia,
- ochrony przed utratą pracy,
- możliwości udziału i przynależności do organizacji tworzonych przez pracowników oraz pracodawców, jak również korzystania z benefitów, które te organizacje zapewniają.

Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy

- Stanowi o równym prawie kobiet i mężczyzn do podejmowania zatrudnienia, zakładania związków i organizacji.
- Zabrania jakichkolwiek form dyskryminacji, nie tylko w miejscu wykonywania pracy, ale również w procesie kształcenia i przyjmowania do pracy.
- Zapewnia równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn.
- Nawiązuje do konieczności ochrony psychicznego i fizycznego dobrobytu kobiet w ciąży oraz matek karmiących. Zakłada, że kobiety powracające z urlopu macierzyńskiego powinny mieć możliwość objęcia wcześniejszego czy porównywalnego stanowiska, jak również korzystania z wszelkich udogodnień, które zapewnia pracodawca.
- Zwraca uwagę pracodawców na konieczność zgłaszania sytuacji dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, oraz sytuacji molestowania seksualnego. Wskazuje na obowiązek zapewnienia właściwej ochrony prawnej, a także pomocy dla osób dyskryminowanych.

Dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług

Zapewnia równe traktowanie w zakresie korzystania z dóbr publicznych oraz równy dostęp do towarów i usług.

Dyrektywa 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne

Zakazuje dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, zakłada równe traktowanie i tolerancję dla osób innej narodowości, pochodzących z innego kraju. Zawiera zapisy traktujące o zapewnieniu równych praw w dostępie do zatrudnienia, kształcenia, opieki zdrowotnej oraz społecznej dla każdego człowieka.

Dyrektywa 97/80/WE dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć

- Nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia osobom dyskryminowanym możliwości wystąpienia w obronie swoich praw przed właściwymi organami oraz sądem.
- W myśl jej założeń kobiety powinny być odpowiednio traktowane i ochroniane przez pracodawcę i w żaden sposób nie mogą być dyskryminowane.
- Pracodawca ma obowiązek zapewnić im odpowiednie bezpieczne warunki zatrudnienia. Powinien także respektować zakaz pracy kobiet w określonych szkodliwych dla nich warunkach oraz w godzinach nocnych.
- Pracownice muszą mieć zagwarantowane prawo do skorzystania z urlopu macierzyńskiego. W czasie ciąży kobiety powinny mieć zapewnioną możliwość zwolnienia się z pracy w celu wykonywania wszelkich badań prenatalnych.
- Kobieta nie może także zostać zwolniona w czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego bez wyraźnej przyczyny, niezwiązanej z jej stanem.

Konwencja ONZ z 18 XII 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet

- Zakłada równość praw kobiet i mężczyzn, wolność każdego człowieka, a tym samym zakaz dyskryminowania ze względu na płeć. Zapewnia wszystkim takie same prawa polityczne, obywatelskie, gospodarcze, społeczne i ekonomiczne.
- Dyskryminacja kobiet, według opisywanej konwencji, to wszystkie działania, które uniemożliwiają kobietom korzystanie z wyżej wymienionych praw. Zachowania takie powinny być potępiane i likwidowane. Dodatkowo kobiety muszą mieć zapewnioną ochronę prawną, zwłaszcza w okresie macierzyństwa. Konieczne jest także podjęcie stosownych kroków w celu przeciwdziałania handlowi kobietami oraz prostytucji.
- Ustalona została także równość w dostępie do funkcji państwowych, organizacji pozarządowych, praw wyborczych oraz zmian obywatelstwa.
- W obrębie kształcenia i edukacji kobiety mają takie same jak mężczyźni możliwości rozwoju kariery zawodowej, dostępności do uczelni wyższych, stypendiów, programów nauczania, informacji i poradnictwa w zakresie planowania rodziny, jak również działań sportowych. Zwrócono także

uwagę na eliminowanie stereotypowych ról męskich i żeńskich, wprowadzanie zajęć koedukacyjnych, które dałyby szansę rozwoju każdej z płci.

- W życiu zawodowym kobiety, tak samo jak mężczyźni, powinny mieć równe szanse na podjęcie i wybór rodzaju wykonywanego zawodu, możliwości awansu, godnego wynagrodzenia oraz szkolenia podnoszącego kwalifikacje. Powinny mieć możliwość korzystania ze wszelkich świadczeń (w tym płatnego urlopu), wymagać bezpiecznych warunków pracy i ochrony w razie zaprzestania wykonywania zawodu (z powodu przejścia na emeryturę, niezdolności do pracy, bezrobocia, inwalidztwa).
- W przypadku zamążpójścia bądź macierzyństwa prawo ma chronić kobietę przed zwolnieniem z tytułu urlopu macierzyńskiego czy zmiany stanu cywilnego. Dotyczy to także zapewnienia dostępu do urlopu macierzyńskiego, świadczeń socjalnych, ochrony kobiet w ciąży oraz możliwości powrotu do pracy po tym okresie. Kobiety mają także prawo korzystać ze świadczeń zdrowotnych oraz być szczególnie traktowane w okresie ciąży i porodu.
- W obszarach gospodarczym i społecznym kobiety mają zapewniony dostęp do świadczeń rodzinnych, pożyczek bankowych oraz rekreacji.
- Zwrócono także uwagę na sytuację kobiet pochodzących ze środowisk wiejskich, które powinny mieć zapewnione równe prawa w dostępie do usług, rozwoju zawodowego, kształcenia i nauki, uczestnictwa w działalności zbiorowej, dostępności wszelkich środków potrzebnych do zapewnienia odpowiednich warunków bytowych.
- Kobiety muszą być traktowane na równi z mężczyznami, także wobec prawa. Przysługuje im taka sama zdolność prawna w zakresie posiadania mienia, zawierania umów, postępowania sądowego. Mają prawo do samodzielnego wyboru małżonka, podejmowania decyzji o zawieraniu i trwaniu małżeństwa. Posiadają takie same obowiązki związane z założeniem rodziny i wychowywaniem dzieci oraz opieką nad nimi.
- W ramach konwencji został powołany Komitet do spraw Likwidacji Dyskryminacji Kobiet, którego zadaniem ma być ochrona wyżej wymienionych praw i kontrola ich przestrzegania.

Omówione regulacje prawne są obecnie częścią także polskiego systemu prawnego. Wszelkie nowelizacje i uzupełnienia, które zostają wprowadzone do aktów Unii Europejskiej bądź Organizacji Narodów Zjednoczonych, są systematycznie implementowane do polskich kodeksów prawnych. Kobieta

powinna zatem mieć świadomość, że chroni ją nie tylko rodzimy system prawny, ale także szereg instytucji międzynarodowych. W przypadku pojawienia się jakiegokolwiek uzasadnionej sytuacji nierównego traktowania kobiet, mogą one dochodzić swoich praw zarówno przed polskimi sądami, jak i organami wymiaru sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Niektóre kobiety może na początku przerażać i zniechęcać do podejmowania samodzielnych kroków na tej drodze skomplikowana procedura formalna i sądowa, która, jak im się wydaje, musi towarzyszyć upominaniu się o swoje prawa. Inne boją się kosztów, jakie trzeba przy tym ponieść. Należy jednak pamiętać, że funkcjonują fundacje i instytucje powołane specjalnie do tego, aby nieść pomoc i wsparcie kobietom pokrzywdzonym i dyskryminowanym. Nieodpłatnie można tam uzyskać poradę psychologa i prawnika oraz pomoc w rozpoczęciu działań sądowych. Jeśli sytuacja taka jest dla kobiety krępująca, podobne poradnictwo świadczy się za pośrednictwem Internetu, zatem kobieta może podjąć pierwsze działania w obronie swoich praw, nawet nie wychodząc z domu! Do kwestii organizacji wspierających ofiary nierównego traktowania będziemy jeszcze wracać w dalszej części poradnika, gdzie zamieszczono także listę najważniejszych tego typu instytucji oraz ich dane kontaktowe.

2.2. Polskie akty prawne

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r.

Konstytucja RP gwarantuje każdemu obywatelowi jednakowe prawa i równość traktowania. Dotyczy to wszystkich aspektów życia politycznego, społecznego czy gospodarczego. Dyskryminacja jest zatem nielegalna, a osoba dyskryminowana może dociekać swoich praw przed sądem, zgłosić się do organów prawnych i cywilnych, a jeżeli te nie pomogą, ma prawo wnieść skargę do Trybunału Konstytucyjnego lub do Rzecznika Praw Obywatelskich. Rzecznik ma obowiązek bronić praw każdego człowieka, zgodnie z obowiązującymi zapisami konstytucyjnymi i innymi aktami prawnymi.

Kodeks pracy

Kodeks pracy stanowi spis praw oraz obowiązków, przynależnych zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi. W kodeksie pracy znajdują się przepisy, które:

- zakazują jakiegokolwiek rodzaju dyskryminacji, zarówno w formie pośredniej, jak i bezpośredniej. Dotyczy to nierównego traktowania ze względu na płeć, wiek, stopień sprawności, przekonania religijne i polityczne, pochodzenie etniczne, orientację seksualną. Kodeks pracy zakazuje także dyskryminacji ze względu na formę wykonywanej pracy (praca w pełnym i niepełnym wymiarze godzin) oraz czas zatrudnienia (zatrudnienie na czas nieokreślony oraz określony);
- zapewniają pracownikom takie same prawa w związku z wypełnianiem przez nich tych samych obowiązków;
- gwarantują równe traktowanie, które powinno dotyczyć wszystkich aspektów zatrudnienia: podjęcia pracy, rozwiązania umowy, odpowiednich warunków wykonywania pracy, rozwoju zawodowego, możliwości awansu, uczestnictwa w szkoleniach i kursach podnoszących kwalifikacje;
- określają, że dyskryminacja ze względu na płeć dotyczy wszystkich form niestosownego zachowania o charakterze seksualnym lub które bezpośrednio nawiązują do płci pracownika, a ich celem jest naruszenie godności lub upokorzenie pracownika. Mogą to być zarówno słowne, jak i bezsłowne sposoby zachowania (w tym molestowanie seksualne);
- definiują nierówne traktowanie w zatrudnieniu jako odmienne traktowanie pracowników ze względu na wspomniane wcześniej cechy pracownika. Skutkiem tego traktowania mogą być: rozwiązanie umowy o pracę czy też odmowa rozwiązania umowy o pracę, ale także nieadekwatne do pełnionych funkcji wynagradzanie pracownika, utrudnianie dostępu do awansu czy innych świadczeń, które zapewnia pracodawca swoim pracownikom.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu
z dnia 14 grudnia 1994 r.

Zabrania dyskryminowania ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, wyznanie religijne, pochodzenie etniczne, przynależność związkową.

Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 r.

Według ustawy, zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają prawo otworzyć i prowadzić własną działalność gospodarczą, a także korzystać w równej mierze z towarów i usług.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie
z dnia 17 grudnia 2009 r.

Dotyczy organizacji, które zostały powołane w celu: pomocy społecznej, promocji zdrowia, działalności w obronie praw kobiet, aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, praw osób niepełnosprawnych, edukacji, kultury, oświaty oraz wszelkich innych form, które przyniosłyby korzyści w życiu publicznym.

Wymienione w tym rozdziale akty prawne to tylko wybrane dokumenty, które traktują o konieczności równego traktowania wszystkich, niezależnie od płci. W przytoczonych przepisach zwrócono uwagę na zagadnienia związane z ochroną przed dyskryminacją. Kobiety powinny być świadome, w jak wielu ustawach, na jak wiele sposobów i w jak wielu sytuacjach ich prawa są chronione. To niewiedza na temat posiadanych przywilejów i nieświadomość istnienia rozwiązań i instytucji stojących na ich straży powoduje, że kobiety często pozostają bierne w obliczu niesprawiedliwości i nierównego traktowania, które je spotykają. Wiedza na ten temat musi być podstawą działań podejmowanych przez kobiety w obronie ich godności i prawa do równouprawnienia we wszystkich dziedzinach życia.

3. Działanie w obliczu dyskryminacji

3.1. Możliwe rozwiązania

Co zrobić, kiedy czujesz się dyskryminowana?

Pierwsza podstawowa zasada: Działaj!

Nie bagatelizuj sprawy i nie czekaj, aż problem sam się rozwiąże. To, że jesteś kobietą, nie znaczy, że masz czuć się gorsza czy pomijana przy przyznawaniu premii, awansie.

Pamiętaj, że płeć w żaden sposób nie ogranicza Twoich praw! Dlaczego z tego nie korzystasz?

Niezależnie od tego, czy jesteś kobietą aktywną zawodowo, czy chciałabyś podjąć pracę, czy też wrócić do zawodu, masz do tego absolutne prawo.

A oto kilka przykładów sytuacji, w których mogą znaleźć się kobiety na rynku pracy, wraz z możliwością rozwiązań.

Przypadek 1.

Wyobraź sobie, że jesteś pracownicą dużej renomowanej firmy. Starasz się i rzetelnie wykonujesz pracę. Zdajesz sobie sprawę, że jesteś ekspertem w swojej dziedzinie i posiadasz odpowiednie kwalifikacje, a jednak awans uzyskał Twój kolega, który pracuje w tej samej firmie dużo krócej, nie posiada tak wysokich kwalifikacji jak Ty, a jego wyniki w pracy są niższe. Podejrzewasz zatem, że zostałaś pominięta wyłącznie ze względu na swoją płęć, o czym upewnia Cię fakt, że w kierownictwie firmy zdecydowanie przeważają mężczyźni.

Co możesz zrobić?

Możliwości działania jest kilka. Oczywiście nie warto rozpoczynać od wytaczania najcięższych dział. Możesz porozmawiać z przełożonym, przedstawić mu swoje pomysły, plan rozwiązania tej sytuacji. Prawdopodobnie nie zauważył Twojego potencjału, a taka rozmowa pozwoli mu na dostrzeżenie Twoich zalet. Pierwszym odruchem powinno być zatem poszukanie ugody

z pracodawcą, która będzie możliwa, jeśli wspólnie uzgodnicie rozwiązanie rekompensujące Ci pominięcie w awansie. Jeżeli jednak „negocjacje pokojowe” nie przyniosą rezultatów, a Ty uważasz, że postępowanie przełożonego wynika z dyskryminowania ze względu na płeć, możesz skierować sprawę do sądu pracy, związków zawodowych lub Państwowej Inspekcji Pracy. Poszczególne kroki tych działań opisane zostaną poniżej.

Przypadek 2.

Poświęciłaś się dzieciom i życiu rodzinnemu. Wychowałaś należycie swoje pociechy, stały się już na tyle samodzielne, że możesz/musisz podjąć pracę zawodową. Wydaje Ci się jednak, że przez te kilka lat, kiedy zajmowałaś się domem, sytuacja na rynku uległa zmianie, a Ty nie jesteś na bieżąco.

Co możesz zrobić?

Pamiętaj, że zawsze jest czas, żeby zdobyć nowe kwalifikacje i nowe umiejętności. Nigdy nie jest za późno, by podjąć wyzwanie, przekwalifikować się czy też doksztalić w swoim zawodzie. Istnieją organizacje oferujące wiele szkoleń i kursów, które pozwolą Ci na pogłębienie posiadanej wiedzy, nauczą Cię, jak radzić sobie z nowymi wyzwaniami w pracy, językami czy obsługą komputera. Możesz uzupełnić w ten sposób posiadane wykształcenie zawodowe albo zdobyć zupełnie nowy fach. Pozwoli Ci to następnie szukać pracy w o wiele szerszym spektrum branż i stanowisk.

Pułapka, w którą wpada wiele kobiet powracających na rynek pracy po okresie macierzyństwa, to zaniżanie swoich ambicji zawodowych. Wynika to z przekonania, że okres spędzony w domu z dziećmi z zawodowego punktu widzenia był okresem straconym. Często więc młode matki szukają pracy poniżej swoich kwalifikacji i zadowolają się ofertami, które w żaden sposób nie realizują ich zainteresowań i ambicji, ale nie stawiają też przed pracownikiem specjalnie wysokich wymagań. To całkowicie błędny sposób myślenia! Ważne jest, aby wobec życia zawodowego przyjąć postawę aktywności. Macierzyństwo tak naprawdę czyni z kobiety pracownika jeszcze bardziej pożądanego – uczy ją dyscypliny, efektywnej organizacji czasu, kształci umiejętność jednoczesnego wykonywania kilku czynności przy utrzymaniu pełnej kontroli nad całością zadania. Te bardzo cenione przez pracodawców kompetencje kobieta powracająca na rynek pracy po dłuższej przerwie musi uzupełnić poszerzonymi kwalifikacjami. Pomogą jej w tym instytucje

i programy przeznaczone właśnie do wspierania aktywizacji zawodowej kobiet w tej sytuacji.

Szerszą ofertę instytucji działających w obszarze równouprawnienia kobiet znajdziesz w dalszej części tekstu.

Przypadek 3.

Niedawno urodziłaś dziecko. Obawiasz się powrotu do pracy, przede wszystkim dlatego, że nie wiesz, czy zdołasz pogodzić obowiązki macierzyńskie i zawodowe.

Nikt nie zamierza przekonywać Cię, że będzie to łatwe. Wiadomo, że małe dziecko wymaga wiele uwagi i zaangażowania. Nie znaczy to jednak, że jesteś skazana na pozostanie w domu. Zgodnie z zapisami przedstawionych aktów prawnych pracodawca powinien zapewnić Ci odpowiednie warunki pracy, tak byś mogła bezpiecznie wykonywać zawód oraz opiekować się dzieckiem. W okresie karmienia chronią Cię te same przepisy, które odnoszą się do bezpieczeństwa warunków pracy kobiet w ciąży. Co więcej, przysługują Ci dodatkowe dni urlopu oraz możliwość odmowy pracy w zwiększonym wymiarze godzin. Jednocześnie możesz zastanowić się nad znalezieniem pracy w niepełnym wymiarze godzin bądź w miejscu zamieszkania (np. telepraca, chałupnictwo). Takie formy zatrudnienia pozwoliłyby Ci pogodzić role matki i pracownicy, a przy tym nie wymagałyby całkowitego porzucenia kariery zawodowej.

Przypadek 4.

Niedawno zaczęłaś pracę w przedsiębiorstwie, które zatrudnia w większości mężczyzn. Nie jest to dla Ciebie komfortowa sytuacja, ponieważ nieraz zauważasz dwuznaczne spojrzenia współpracowników, a kierownikowi zdarza się żartować na temat płci w Twoim towarzystwie. Masz wrażenie, że stajesz się tematem żartów i aluzji. Taka sytuacja nie odpowiada Ci i chcesz ją zmienić.

Musisz podjąć trud i powalczyć o swoje prawa i godne traktowanie. Jak wiesz, pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać takim sytuacjom, zobowiązują go do tego przepisy prawne. Jeśli zatem Twoje apele do kolegów z pracy o powstrzymanie się od uwag i zachowań, które Cię razią, nie skutkują, należy zgłosić sprawę przełożonemu. Jeśli także on nie zareaguje, a sytuacja będzie się pogarszać, powinnaś bronić swoich praw na drodze sądowej. Możesz obawiać się, że to pogorszy Twoją sytuację w firmie, spowoduje, że zostaniesz zwolniona i trudno będzie Ci znaleźć inną pracę. Musisz odpowiedzieć sobie jednak na pytanie, czy tolerowanie istniejącej sytuacji, zgoda na poniżanie

i ubliżanie ze strony współpracowników to lepsze wyjście? Kobieta, której współpracownicy i szefowie nie szanują – a obraźliwe dowcipy i dwuznaczne komentarze są właśnie tego dowodem – nie może liczyć w takiej firmie ani na awans, ani na rozwój.

Zapamiętaj!

Osoba, która stała się ofiarą dyskryminacji, ma prawo do wystąpienia o odszkodowanie od pracodawcy w kwocie nie niższej niż miesięczna pensja. Zgodnie z przepisami pracownik, który skorzysta z prawa do odszkodowania, nie może być przez pracodawcę z tego powodu zwolniony.

Kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy sprawują Państwowa Inspekcja Pracy oraz Społeczna Inspekcja Pracy.

3.2. Dochodzenie swoich praw

Przedstawione regulacje prawne gwarantują kobietom ochronę oraz równe traktowanie, a także możliwość dochodzenia roszczeń w przypadku doświadczenia dyskryminacji. Oznacza to, że w sytuacji dyskryminacji możesz podjąć szereg czynności i zdecydować się na różnego rodzaju aktywność.

Kompendium wiedzy na temat możliwych do obrania ścieżek postępowania w takich przypadkach znajdziesz pod podanym adresem internetowym:

http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/resources/campaign_materials/national_flyer.html?langid=pl

Postępowanie sądowe

Gdy zdecydujesz się na złożenie pozwu, pamiętaj o kilku istotnych kwestiach. Pozew musisz zgłosić do sądu rejonowego, właściwego dla adresu siedziby pracodawcy, zakładu pracy bądź miejsca wykonywania pracy. W sytuacji gdy domagasz się odszkodowania od pracodawcy, a wartość tej sumy przekracza 30 tys. zł, powinnaś zgłosić się bezpośrednio do sądu okręgowego. Pozew jest nieodpłatny. Masz także możliwość wnioskowania o ustalenie radcy prawnego albo adwokata, który będzie pełnomocnikiem w postępowaniu.

Pozew powinien być sporządzony w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, zawierać wszelkie potrzebne załączniki oraz własnoręczny podpis osoby pozywającej. Tego, jakie załączniki będą Ci potrzebne, najlepiej dowiedziesz się bezpośrednio w sądzie lub możesz skorzystać w tej kwestii z porady Państwowej Inspekcji Pracy. Pozew trzeba złożyć osobiście w sądzie bądź też wysłać listem poleconym. Należy zamieścić w nim szczegółowy opis zaistniałej sytuacji.

Złożyłam pozew i co dalej?

W polskim prawie pracy to pracodawca ma obowiązek udowodnić przed sądem, że sytuacja dyskryminacji nie miała miejsca. Przedstawione mu zarzuty będą zweryfikowane i to on musi je odeprzeć. Ważne zatem, aby zadbać o świadków i dowody dyskryminacji, tak by potwierdzić swoją rację.

Czego może oczekiwać osoba, która faktycznie była dyskryminowana?

W przypadku kiedy sąd uzna, że fakt dyskryminacji występował, możesz żądać od pracodawcy:

- finansowego odszkodowania (o wysokości minimum najniższej miesięcznej pensji, a maksimum sześciokrotności tego wynagrodzenia),
- zaprzestania podobnych praktyk dyskryminacji,
- oficjalnych przeprosin,
- innego rodzaju rekompensaty.

Postępowanie sądowe nie jest jednak jedynym sposobem na przeciwdziałanie dyskryminacji.

Państwowa Inspekcja Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy ma za zadanie czuwać nad zapewnieniem odpowiednich warunków pracy. W sytuacji dyskryminacji można zgłosić się do tego organu i uzyskać stosowną pomoc. Państwowa Inspekcja Pracy od chwili złożenia do niej skargi o dyskryminację ma obowiązek sprawdzić, czy taka sytuacja zaistniała. Wszelkie wnioski i skargi są rozpatrywane z zachowaniem anonimowości. Pracownik nie musi się zatem obawiać reakcji przełożonego. W momencie zasygnalizowania problemu Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje kroki, mające na celu skontrolowanie sytuacji pracy i podjęcie odpowiednich działań, także na drodze sądowej.

Dane kontaktowe okręgowych inspektoratów pracy możesz znaleźć na stronie: <http://www.pip.gov.pl/>

Związki zawodowe

Możesz także zgłosić się do związków zawodowych bądź komisji pracowniczych w miejscu pracy. Ich zadaniem jest udział w rozmowach między Tobą a pracodawcą, wypracowanie możliwych sposobów dalszej współpracy lub rozwiązania stosunku pracy. Mają one także uprawnienia do występowania w roli pełnomocnika w sądzie pracy.

4. Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce

Poniżej zostało przedstawione zestawienie najważniejszych instytucji i organizacji pozarządowych, które zajmują się problematyką dyskryminacji kobiet w Polsce. Pozwoli Ci to na znalezienie najodpowiedniejszego dla siebie sposobu zgłoszenia dyskryminacji, jeżeli taka miała miejsce, oraz poszerzenie zasobu informacji na temat dyskryminacji kobiet, zwłaszcza na rynku pracy. Warto pamiętać, że każda z tych instytucji powołana jest do niesienia pomocy i przygotowana do tego, aby każdą sprawę nierównego traktowania wyjaśnić, a poszkodowanej osobie udzielić porady i wsparcia. Jeżeli więc czujesz, że jesteś ofiarą, nie wahaj się tego zgłosić!

4.1. Instytucje rządowe

Rzecznik Praw Obywatelskich

Zajmuje się ochroną wolności oraz praw człowieka – obywatela Rzeczypospolitej. Bada naruszenie tych praw, kontroluje także organy, które mają ich przestrzegać i realizować je. Wniosek do rzecznika, w przypadku kiedy dana osoba odczuwa, że zostały naruszone jej prawa, można złożyć drogą elektroniczną. Pracownicy biura RPO zbadają zasadność skargi, a następnie skierują sprawę do odpowiedniego organu sądowego. Informacje na ten temat znajdziesz na stronie internetowej RPO:

<http://www.rpo.gov.pl/wniosek/>

Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Urząd mający za zadanie przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, stopień sprawności, wyznanie religijne, orientację seksualną. Koordynuje programy rządowe dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji.

Dane adresowe instytucji:

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

al. Solidarności 77, 00–090 Warszawa

tel. (22) 551 77 00, fax (22) 827 64 53

www.brpo.gov.pl

Sekretariat Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Aleje Ujazdowskie 1/3, 00–583 Warszawa

tel. (22) 52 00 831, fax (22) 52 00 451

www.rownystatus.gov.pl; e-mail: rownystatus@kprm.gov.pl

4.2. Organizacje pozarządowe i fundacje

Agencja Promocji Zawodowej Kobiet

Agencja utworzona w celu aktywizowania kobiet na rynku pracy. Oferuje pomoc osobom niezatrudnionym, kobietom poszukującym pracy oraz chcącym rozpocząć własną działalność gospodarczą.

<http://www.apzk.com.pl/>

Amnesty International

Stowarzyszenie Amnesty International w Polsce to część ogólnoswiatowego ruchu walki o przestrzeganie praw człowieka. Zajmuje się ochroną praw człowieka na całym świecie, a w szczególności zagadnieniami kary śmierci, wojny z terroryzmem, przemocy wobec kobiet i uchodźstwa.

<http://amnesty.org.pl/>

Centrum Praw Kobiet

Organizacja powstała w celu obrony prawa do równego traktowania kobiet. Zajmuje się poradnictwem prawnym z zakresu dyskryminacji, sytuacji kobiet na rynku pracy, problemu przemocy w rodzinie. Oferuje także wsparcie psychologiczne. Dostarcza wielu informacji na temat praw, które przysługują kobietom.

<http://temida.free.ngo.pl/spis.htm>

Centrum Promocji Kobiet

Fundacja działająca w celu realizowania zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu społecznym, ekonomicznym, zawodowym. Zajmuje się doradztwem oraz szkoleniami na temat podnoszenia kwalifikacji, umiejętności zawodowych oraz osobistego rozwoju.

<http://www.promocjakobiet.pl/>

Demokratyczna Unia Kobiet

Celem Demokratycznej Unii Kobiet jest przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet, edukowanie społeczeństwa w zakresie równości płci, przygotowanie kobiet do życia publicznego, awansu, wyboru ścieżki zawodowej. Zajmuje się pośrednictwem pracy, organizowaniem kursów dla bezrobotnych kobiet, poradnictwem prawnym i psychologicznym.

<http://www.duk.gdansk.pl/>

Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny

Celem federacji jest ochrona podstawowych praw człowieka, a w szczególności ochrona prawa kobiet do podejmowania decyzji o potomstwie i założeniu rodziny.

<http://www.federa.org.pl/>

Fundacja Autonomia

Powstała, aby zapobiegać przemocy, nietolerancji i dyskryminacji ze względu na płeć, ale także orientację seksualną, pochodzenie, niepełnosprawność, wiek. Zmierza do eliminowania stereotypów i rozwijania odwagi cywilnej w sprzeciwianiu się nierówności społecznej. Tworzy serwis www.bezupzedzen.org, gdzie porusza się zagadnienia dyskryminacji i nietolerancji.

<http://www.autonomia.org.pl/>

Fundacja Dobra Dusza

Organizacja działająca na rzecz kobiet i dzieci, które potrzebują wsparcia. Zajmuje się wyrównywaniem szans kobiet i mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych, przeciwdziałaniem patologii społecznej. W ramach walki z bezrobociem daje możliwość doskonalenia zawodowego, nauki nowego zawodu. Oferuje pomoc psychologiczną, interwencję kryzysową, terapię grupową lub indywidualną, poradnictwo prawne oraz socjalne.
<http://www.dobradusza.eu/>

Fundacja Feminoteka

Przeciwdziała dyskryminacji ze względu na płeć w życiu publicznym, kulturze, literaturze oraz sztuce. Współtworzy i promuje publikacje poświęcone tematyce kobiecej. Podejmuje działania przeciwko przemocy, wspiera kobiety w kulturze i polityce. Walczy o równouprawnienie kobiet i mężczyzn.
<http://www.feminoteka.pl/>

Fundacja Kobieca eFKa

Fundacja organizuje warsztaty dla kobiet, w tym kurs trenerski WenDo. Jest to metoda samoobrony, na temat której informacje można uzyskać w serwisie internetowym fundacji. Wydaje pisma feministyczne „Pełnym Głosem” i „Zadra”.
<http://www.efka.org.pl/>

Fundacja La Strada

Zajmuje się przeciwdziałaniem przestępczości zorganizowanej w zakresie handlu kobietami i zmuszania do pracy, prowadząc kampanie edukacyjne w tej dziedzinie. Oferuje porady dla kobiet planujących wyjechać za granicę oraz pomoc prawną i wsparcie.
<http://www.strada.org.pl/>

Fundacja KobiECE Serca

Fundacja powstała, aby pomagać kobietom w trudnych sytuacjach życiowych, w szczególności gdy są one związane z uzależnieniem od mężczyzn. Prowadzi kursy i warsztaty psychologiczne, specjalistyczne porady i konsultacje w tej dziedzinie.

<http://www.kobieceserca.pl/>

Lubuskie Stowarzyszenie na rzecz Kobiet BABA

W ramach programu „Baba Babie przez Internet” stowarzyszenie oferuje szereg specjalistycznych porad udzielanych przez: lekarzkę (ginekologia, onkologia), policjantkę, prawniczkę, psycholożkę, specjalistkę pedagogii.

<http://www.baba.org.pl/>

Stowarzyszenie Aktywne Kobiety

Organizacja powstała, aby chronić prawa kobiet, zapewniać im miejsce w życiu politycznym, społecznym i zawodowym. Zajmuje się rozwojem i edukacją kobiet, walką z dyskryminacją ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, sytuację społeczną.

<http://aktywnekobiety.org.pl/>

Stowarzyszenie Kobiet Konsola

Misją stowarzyszenia jest działanie przeciwko dyskryminacji oraz przemocy wobec kobiet, niezależnie od orientacji seksualnej. Organizuje konferencje, spotkania informacyjne, akcje uliczne. W ramach stowarzyszenia wydawane są także publikacje dotyczące sytuacji kobiet.

www.konsola.org.pl

Towarzystwo Interwencji Kryzysowej

Działalność towarzystwa zakłada pomoc osobom w sytuacji kryzysowej. Zapewnia wsparcie psychologiczne oraz poradnictwo prawne ofiarom dyskryminacji i przestępczości.

<http://crisisintervention.free.ngo.pl/>

Ulica Siostrzana

To nieformalna grupa, która chce dotrzeć do kobiet z różnych środowisk (także wiejskich), o różnym statusie społecznym, rodzinnym (np. matki z dziećmi), aby razem działać przeciwko dyskryminacji oraz nietolerancji.

<http://siostrzana.org/>

Kobieta i prawo

Serwis informacyjny prowadzony przez biuro porad prawnych. Zawiera wskazówki prawne, przydatne kobietom w różnych sytuacjach życiowych: urodzenie dziecka, rozwód, dyskryminacja.

<http://www.kobietaiprawo.pl/>

Powyższe zestawienie może być pomocne dla tych kobiet, które pragną stawić czoła nierówności społecznej i dążą do tego, aby pomóc sobie i innym w życiu zawodowym i osobistym. Jak widać, sposobów postępowania jest wiele, a każdy z nich może wpłynąć na poprawę obecnej sytuacji. Wszystkie wymienione organizacje działają, by służyć kobietom w potrzebie, jeśli więc potrzebujesz pomocy, nie obawiaj się o nią zapytać. Wspólnie łatwiej będzie znaleźć rozwiązanie, a dzięki poznaniu osób znajdujących się w podobnej sytuacji uzyskasz praktyczne porady oraz potrzebne wsparcie i zrozumienie. Każda z kobiet może znaleźć się w takim położeniu, warto więc zadać sobie trud, aby zjawiska dyskryminacji nie miały miejsca. Stanowczy sprzeciw wobec tego typu praktyk pozwoli to zmienić.

Bibliografia

Bojarska K., *Psychologiczne i społeczne uwarunkowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji*, [w:] *Jak zorganizować wydarzenie antydyskryminacyjne. Podręcznik działań w społecznościach lokalnych*, Stowarzyszenie Lambda Warszawa i Stowarzyszenie Otwarte Forum, Warszawa 2009.

http://www.przeciwdzialajdyskryminacji.pl/podrecznik_przeciwdzialajdyskryminacji.pdf, data dostępu: 12.07.2010.

Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

<http://www.isp.org.pl/files/18928511860411162001134735655.pdf/>, data dostępu: 13.07.2010.

Liegl B., Perchinig B., Weyss B., *Prawne i instytucjonalne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce*, 2004.

http://www.bezuprzedzen.org/doc/prawne_aspekty_przeciwdzialania.pdf, data dostępu: 09.07.2010.

Kędziora K., *Molestowanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy*, [w:] *Niemoralne propozycje. Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, 2008.

http://www.feminoteka.pl/downloads/molestowanie_broszura_internet.pdf, data dostępu: 12.07.2010.

Maciejewska B., *Jak pisać i mówić o dyskryminacji. Poradnik dla mediów*, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”, Mikuszewo 2007.

http://www.bezuprzedzen.org/doc/jak_pisac_mowic_o_dyskryminacji_poradnik_media.pdf, data dostępu: 09.07.2010.

Neimanis A., *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2006.

Wencel K., *Zakaz dyskryminacji cudzoziemców na polskim rynku pracy. Jak bronić swoich praw*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej. Analizy Raporty Ekspertyzy, nr 10/2007.

<http://www.interwencjaprawna.pl/docs/ARE-1007-przeciwdzialanie-dyskryminacji-migrantow.pdf/>, data dostępu: 20.07.2010.

Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie, Warszawa, 2004.

http://www.bezuprzedzen.org/doc/Dyskryminacja_ze_wzgledu_na_plec_i_jej_przeciwdzialanie.pdf/, data dostępu: 11.07.2010.

Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Aspekty prawne i instytucjonalne, Warszawa, 2004.

<http://www.mswia.gov.pl/portal/pl/100/208/Dokumenty.html>, data dostępu: 20.07.2010.

Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Jak bronić swoich praw, Warszawa, 2004.

<http://www.mswia.gov.pl/portal/pl/100/208/Dokumenty.html>, data dostępu: 17.07.2010.

Upowszechnienie norm prawa dotyczących dyskryminacji a kształtowanie prawidłowych relacji międzyludzkich w stosunkach pracy, Katowice, 2007.

http://www.kobieta.gov.pl/zal/f370_1.pdf, data dostępu: 15.07.2010.

Akty prawne

Dyrektywa 2000/78/EC z dnia 27 listopada 2000 r. o równym traktowaniu w zatrudnianiu i pracy zawodowej.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Dyrektywa 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

Dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Dyrektywa 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

Dyrektywa 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (DzU Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej 1982 r., nr 10, poz. 71).

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. (DzU, nr 78, poz. 483 ze zm.).

Kodeks pracy z 1974 r. (DzU z 2003 r., nr 166, poz. 1608).

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 2003 r. (DzU z dnia 29 maja 2003 r.)

Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej z 2004 r. (DzU 2004, nr 173, poz. 1807).

Ustawa z 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (DzU z 2001 r., nr 14, poz. 147).

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 1994 r. (DzU z 2003 r., nr 58, poz. 514).