



PODSTAWOWE INFORMACJE O RÓWNYM TRAKTOWANIU

1. Definicje

Równe traktowanie – oznacza traktowanie wolne od wszelkich rodzajów dyskryminacji, z przyczyn takich jak między innymi płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, „rasę”, religię i przekonania oraz niepełnosprawność i orientację seksualną.

Dyskryminacja - to zachowanie lub zaniechanie jakichś działań, najczęściej wynikające z uprzedzeń i negatywnych stereotypów. Efektem dyskryminacji często jest wykluczenie społeczne danej osoby lub grupy osób, odmienne traktowanie różnych podmiotów, które znajdują się w podobnej sytuacji. Podobieństwo sytuacji ocenia się w oparciu o obiektywne i weryfikowalne okoliczności istotne. Wyodrębnienie takich okoliczności zależy zawsze od kontekstu danej sprawy. Przepisy prawa zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie, przynależność państwową etc. ustalają katalog cech, które, co do zasady, nie mogą być uznawane za okoliczności istotne.

Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja pośrednia – stanowi formę dyskryminacji występującą w sytuacji, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Dyskryminacja przez asocjację – stosowanie praktyk dyskryminacyjnych wobec osoby, która nie należy do grupy chronionej przesłankami prawnie chronionymi, tj. płcią, wiekiem,

pochodzeniem rasowym lub etnicznym, religią, przekonaniem, niepełnosprawnością lub orientacją seksualną, lecz jest uważana za powiązaną z tą grupą/ osobami należącymi do tej grupy lub z nią kojarzona.

Dyskryminacja przez asumpcję – stosowanie praktyk dyskryminacyjnych wobec osoby, która nie należy do grupy chronionej przesłankami prawnie chronionymi, tj. płcią, wiekiem, pochodzeniem rasowym lub etnicznym, religią, przekonaniem, niepełnosprawnością lub orientacją seksualną, lecz jest mylnie uważana za przynależącą do niej.

Dyskryminacja wielokrotna – jest to dyskryminacja doświadczana przez jednostki w związku z ich przynależnością do wielu grup chronionych przesłankami prawnie chronionymi (np. dyskryminacja doświadczana przez kobietę w starszym wieku; mężczyznę żyjącego z niepełnosprawnością, będącego muzułmaninem czy homoseksualną kobietę).

Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zjawisko mobbingu zostało zdefiniowane w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy. Mobbing nie jest formą dyskryminacji.

Molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowanie w świetle polskiego prawa jest uznawane za jedną z form dyskryminacji.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Molestowanie w świetle polskiego prawa jest uznawane za jedną z form dyskryminacji ze względu na płeć.

2. Organy odpowiedzialne za przestrzeganie zasady równego traktowania

2.1 Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania działa na podstawie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm. dalej: ustawa)

Pełnomocnik jest powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów i realizuje politykę rządu w zakresie równego traktowania. Do zadań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania należy m.in.

- opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;
- przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;
- dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie równego traktowania oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;
- monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;
- współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Ponadto Pełnomocnik może wносить, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania.

Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Pełnomocnik może inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami. Pełnomocnik może także przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej oraz niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.

Zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

2.2. Rzecznik Praw Obywatelskich

Rzecznik Praw Obywatelskich w świetle przepisów ustawy odpowiedzialny jest za realizację zasady równego traktowania na warunkach i w trybie określonych w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147, z późn. zm.).

Rzecznik Praw Obywatelskich w zakresie realizacji zasady równego traktowania pełni funkcję niezależnego organu świadczącego niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg w sprawach o dyskryminację, prowadzenia niezależnych badań dotyczących dyskryminacji oraz publikacji niezależnych sprawozdań i wydawania zaleceń.

W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka i obywatela Rzecznik bada, czy wskutek działania lub zaniechania organów, organizacji i instytucji, obowiązanych do przestrzegania i realizacji tych wolności i praw, nie nastąpiło naruszenie prawa, a także zasad współżycia i sprawiedliwości społecznej.

Rzecznik może podjąć czynności przewidziane w ustawie, jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela, w tym zasady równego traktowania. Podjęcie czynności przez Rzecznika następuje:

- na wniosek obywateli lub ich organizacji,

- na wniosek organów samorządów,
- na wniosek Rzecznika Praw Dziecka,
- z własnej inicjatywy.

Rzecznik po zapoznaniu się z każdym skierowanym do niego wnioskiem może:

- podjąć sprawę,
- poprzestać na wskazaniu wnioskodawcy przysługujących mu środków działania,
- przekazać sprawę według właściwości,
- nie podjąć sprawy

– zawiadamiając o tym wnioskodawcę i osobę, której sprawa dotyczy.

3. Równe traktowanie w zatrudnieniu

Zasada równego traktowania pracowników oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu podniesione są do rangi podstawowych zasad prawa pracy. Zasada niedyskryminacji została wskazana w art. 11³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm., dalej k.p.), zaś jej rozwinięcie zostało zawarte w przepisach Rozdziału II a – **Równe traktowanie w zatrudnieniu**.

- Art. 11³ k.p. zawiera katalog cech prawnie chronionych (przesłanki dyskryminacji), do których należą między innymi płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest to katalog otwarty, co oznacza, że oprócz cech wymienionych w ustawie ochronie podlegać mogą również inne, np. światopogląd, czy wygląd.
- Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:
 - nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
 - warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Kodeks pracy zawiera także definicję molestowania i molestowania seksualnego. Zobowiązuje również pracodawcę do udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej, informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹ k.p.). Ustanawia również gwarancje dla osób, w stosunku do których została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu. Osoba, w stosunku do której pracodawca naruszył tę zasadę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.). Ważną kwestią jaką reguluje Kodeks pracy jest prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Co więcej, wynagrodzenie powinno być ustalone w taki sposób, by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom potrzebnym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

4. Pozostałe pojęcia związane z tematyką równego traktowania

Gender (ang.) płeć społeczno-kulturowa; pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych (a nie biologicznych) między kobietami i mężczyznami, które są nabyte (przyswojone w procesie wychowania i socjalizacji). Płeć społeczno – kulturowa jest zespołem atrybutów, postaw, ról społecznych i zachowań, przypisywanych mężczyźnie lub kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę. Mechanizmy społeczne powodują, że od kobiet i mężczyzn oczekuje się wypełnienia tych norm i ról, a niezrealizowanie tych wzorców i zadań

jest karane. Płeć społeczno-kulturowa jako zespół norm może zmieniać się w czasie, jest zależna od kręgu kulturowego, w którym funkcjonuje oraz od dominującej religii.

Gender mainstreaming – w języku polskim nie istnieje jedno tłumaczenie terminu gender mainstreaming. Potocznie mówi się, że strategia gender mainstreaming to włączenie perspektywy równości płci do wszystkich działań społecznych, politycznych i ekonomicznych. Gender mainstreaming nie jest jednoznaczne z polityką pro-kobietą, obie płcie są tu w równym stopniu włączone w myślenie koncepcyjne, oddzielające zróżnicowanie płci przy jednoczesnej ich równości wobec prawa. Prowadzenie polityki gender mainstreaming oznacza, że wszystkie proponowane zmiany prawne, programy i decyzje, podejmowane w ramach Unii Europejskiej, powinny być poddane ocenie pod względem zapewnienia obu płciom równych szans.

Lepka podłoga - pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety dominują w zawodach o niskim dochodzie i niskim prestiżu, w ramach których nie ma możliwości awansu – kobiety są „przyklepione” do swojego zawodu i pozycji (np. sekretarki, sprzątaczk, krawcowe, kosmetyczki).

Segregacja pionowa i pozioma rynku pracy. Segregacja pozioma to podział sektorów gospodarki i zawodów na „męskie” i „kobięce”, podział będący konsekwencją stereotypów płci. Segregacja pionowa: utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, segregacja pionowa wiąże się z pojęciami: szklany sufit, szklane ruchome schody, szklane ściany.

Szklane ruchome schody – pojęcie opisujące sytuację, w której mężczyźni wykonując zawody stereotypowo postrzegane jako „kobięce”, awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę. Pojęcie „szklane ruchome schody” oznacza niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery, jednocześnie stwarzającą bariery przed kobietami, które chcą awansować w sfeminizowanych zawodach.

Szklany sufit – sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska

decyzyjne w firmach są najczęściej nieosiągalne. Przyczyną są bariery niewidoczne, tzn. niewynikające z przyczyn formalnych, ale ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiające kobietom awans.

Szklane ściany – pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Funkcje pomocnicze wymagają wysokich kompetencji interpersonalnych i wiedzy na temat sposobu funkcjonowania firmy. Często osoba pełniąca funkcje pomocnicze np. sekretarka wprowadza nowego dyrektora w mechanizmy firmy. Na stanowiskach pomocniczych nie ma możliwości zdobycia doświadczenia i kompetencji uważanych za niezbędne do sprawowania funkcji kierowniczych. Dlatego awans tych osób bywa niemożliwy, a stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z większym zakresem władzy i decyzyjności, jak i wyższymi zarobkami, a także prestiżem społecznym chociaż są widoczne za „szklanymi ścianami” są dla osób pełniących funkcje pomocnicze nieosiągalne.

Tokenizm – pojęcie opisujące sytuację, w której obecność nielicznych kobiet w grupach lub na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje błędne złudzenie istniejącej równości płci, a tym samym „zwalnia” grupę z odpowiedzialności za rewizję swoich dyskryminujących postaw i zachowań. Zjawisko tokenizmu może dotyczyć każdej grupy mniejszościowej. Pojęcie tokenizmu pochodzi od angielskiego słowa token oznaczającego żeton. Kobiety stają się niejako żetonami rzucanymi na stół gry, gdy padają zarzuty o dyskryminację w dostępie do wysokich stanowisk. Wtedy przywołuje się postacie, nazwiska kobiet jako przykłady na nieistnienie barier, z którymi mierzyć się muszą kobiety ze względu na panujące stereotypy płci.

Zarządzanie różnorodnością - działanie znacznie szersze niż realizacja równego traktowania. Jest to świadome wykorzystywanie zróżnicowanego potencjału pracowników/pracownic, które przynosi korzyści dla instytucji poprzez efektywniejszą realizację zadań, wprowadzanie innowacji, twórcze myślenie, spadek absencji pracowników/pracownic, pozyskiwanie i zatrzymywanie najlepszych pracowników (obniżenie kosztów związanych z fluktuacją pracowników). Wymaga to realizowania działań w całej instytucji w celu stworzenia warunków pracy, które przyczynią się do rozwoju

pracowników i instytucji. Działania powinny być skierowane do wszystkich pracowników/pracownic firmy. Realizacja zasady równych szans jest warunkiem koniecznym dla zarządzania różnorodnością.

