

Ostre cięcie przeciwko dyskryminacji

Dyskryminacja i molestowanie w miejscu pracy. Ochrona prawna.

Materiał opracowany przez ekspertkę Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego adw. Annę Mazurczak oraz Martę Musiejewską, Członkinię Zarządu Fundacji Kobiety w chirurgii.



FUNDACJA
Kobiety
w chirurgii

Czym jest **dyskryminacja**?

O dyskryminacji mówimy wtedy, kiedy jesteśmy **traktowane gorzej z uwagi na właściwości osobiste** (tzw. cechy prawnie chronione) lub inne przyczyny związane z warunkami naszego zatrudnienia (np. rodzaj umowy, wymiar pracy). Cechy te oraz przyczyny nazywamy **przesłankami dyskryminacji**.

Zaledwie **10% kobiet** pracujących w specjalizacjach zabiegowych nie spotkało się z przejawami dyskryminacji w swoim miejscu pracy

Badanie Liczymy się! 2021, Fundacja Kobiety w chirurgii

Poznaj **przesłanki dyskryminacji** określone w Kodeksie pracy

Zakaz gorszego traktowania m.in. ze względu na:

Płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, stan zdrowia, przynależność związkową, tożsamość płciową czy wygląd, ale także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, inne...

Dyskryminacja bezpośrednia

Sytuacja, w której osoba fizyczna, ze względu na jedną z przesłanek dyskryminacji, jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Co ciekawe!

W sytuacji kiedy osoba błędnie przypisuje posiadanie przez Ciebie jakieś cechy (np. orientacji seksualnej) i z tego powodu gorzej traktuje Cię w pracy, także dochodzi do dyskryminacji!

Dyskryminacja pośrednia

Sytuacja, w której osoba fizyczna, ze względu na jedną z przesłanek dyskryminacji (np. wiek), na skutek **pozornie neutralnego** postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja.

Przykład

Pracodawca wprowadza nakaz pracy w pozycji stojącej, co w sposób szczególny obciąża osoby starsze i niepełnosprawne.

... 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**.**

Co to znaczy?

Sąd rozpatrując skargę bierze pod uwagę dwa czynniki. Po pierwsze - czy cel pracodawcy był zgodny z prawem. Po drugie - czy wybrany przez niego sposób osiągnięcia celu był właściwy i konieczny.

Spójrzmy na przykład dotyczący nakazu pracy w pozycji stojącej.

Pracodawca argumentował w Sądzie, że zależało mu na sprawnej obsłudze klienta. Sąd uznał, że choć cel ten jest słuszny, środki, którymi pracodawca próbował go osiągnąć są niewłaściwe i dyskryminujące. Pracodawca mógł np. wprowadzić dla pracowników system motywacyjny.

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 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 seksualne - przykładowe zachowania

(źródło: badanie Agencji Praw Podstawowych UE)

- niechciane dotykanie, przytulanie lub całowanie
- uwagi lub żarty o charakterze seksualnym
- nieestosowne zaproszenia na randki
- nietaktowne pytania o życie prywatne
- nietaktowne uwagi na temat wyglądu
- zmuszanie do oglądania pornografii
- zaczepki na portalach społecznościowych
- nieestosowne wpatrywanie się lub pożądlive spojrzenia, które wywołują lęk
- e-maile lub wiadomości tekstowe o jednoznacznie seksualnym charakterze
- wręczanie prezentów o jednoznacznie seksualnym charakterze
- obnażanie się



Zapamiętaj!

1.

Istnienie dyskryminacji czy molestowania nie zależy od motywacji lub zamiaru osoby dyskryminującej! Badaniu podlega sam fakt mniej korzystnego traktowania.

2.

Do dyskryminacji i molestowania może dojść nawet jeśli sytuacja/niepożądane zachowanie wystąpiło tylko jeden raz!

3.

Dyskryminować może pracodawca, przełożony, ale także inna osoba, na przykład współpracownik czy pacjent!

Nierówne traktowanie

To traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań:

- **dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem i molestowaniem seksualnym**
- **mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu**
- **zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.**

Dyskryminacja przez asocjację

Stosowanie praktyk dyskryminujących wobec osoby, która nie jest wprost obciążona cechami prawnie chronionymi, jednak **jest uważana za przedstawiciela dyskryminowanej grupy lub jest z nią kojarzona**.

Także więź (np. związek, pokrewieństwo) z osobą wyróżniającą się daną cechą może prowadzić do dyskryminującego traktowania.

Przykład sprawy

Pani Coleman twierdziła, że była traktowana w pracy w sposób niekorzystny, ponieważ miała syna z niepełnosprawnością. Z powodu niepełnosprawności syna czasami spóźniała się do pracy oraz składała wnioski o dostosowanie urlopu do jego potrzeb. Wnioski skarżące były odrzucane i zagrożono jej zwolnieniem, dodatkowo była ona narażona na obraźliwe komentarze dotyczące stanu zdrowia jej dziecka. Trybunał przyjął za źródło porównanie współpracowników na podobnych stanowiskach, stwierdzając, że traktowano ich w elastyczny sposób, kiedy składali analogiczne wnioski. Uznał również, że taki stan rzeczy stanowił dyskryminację i molestowanie ze względu na niepełnosprawność dziecka skarżącej.

Wyrok TSUE z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie Coleman przeciwko Attridge Law i Steve Law C – 303/06, Dz.U.UE.C.2008/223/6



Nierówne traktowanie jest niekiedy zgodne z prawem.

Wyjątki od zakazu nierównego traktowania

- Stosowanie kryterium stażu pracy
- Działania na rzecz osób z niepełnosprawnością i rodziców małych dzieci
- Działania wyrównawcze (akcja afirmatywna)
- Rzeczywiste i decydujące wymagania zawodowe
- Wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy jeżeli jest to uzasadnione niedyskryminacyjnymi przyczynami
- Odmienne traktowanie ze względu na religię lub wyznanie przez kościoły/związki wyznaniowe

Czym są działania wyrównawcze?

Działania służące zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania.

Przykład działań wyrównawczych w zatrudnieniu:

Pierwszeństwo osób niepełnosprawnych



Rzeczpospolita Polska
Ministerstwo
Spraw Zagranicznych

Numer ogłoszenia: **BRP 6/2021**
Data ukazania się ogłoszenia:

Ministerstwo Spraw Zagranicznych w Warszawie
Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej poszukuje kandydatek/kandydatów
na stanowisko specjalisty ds. portali internetowych w Biurze Rzecznika Prasowego

W miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych **jest niższy niż 6%**.

Dokumenty i oświadczenia dodatkowe:

1. Kopia dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność – w przypadku kandydatek/kandydatów, którzy zamierzają skorzystać z pierwszeństwa w zatrudnieniu w przypadku, gdy znajdą się w gronie najlepszych kandydatek/kandydatów.



Ochrona prawna przed dyskryminacją w Polsce

Art. 32. Konstytucji RP

Wszyscy są wobec prawa równi.

Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

TO WAŻNE!

Ustawa równościowa: zasady ochrony

- Stawiając zarzut nierównego traktowania przed sądem **nie musisz mieć dowodów**.
- Wystarczy uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji (czasem to jedynie przedstawienie wiarygodnej wersji wydarzeń), a następnie **to pracodawca/zleceniodawca musi udowodnić, że dyskryminacji nie było**, bądź nierówne traktowanie było uzasadnione, np. za pomocą dokumentów czy świadków.
- Osoby, wobec których zasada równego traktowania została naruszona, mają prawo do odszkodowania (art. 13 ust. 1 ustawy).
- O odszkodowanie może ubiegać się **każdy pokrzywdzony dyskryminacją** oraz **każdy, kto poniósł negatywne konsekwencje z tego powodu, że zgłosił dyskryminację**.
- Termin przedawnienia: 3 lata.

Ustawa równościowa: ochrona przed represjami

Art. 17.

Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał.

Przepis stosuje się również do tego, kto **udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia** korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Kodeks cywilny

Art. 23:

Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, **pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.**

Art. 24 § 1:

Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.



Chcesz dowiedzieć się więcej?

Koniecznie obejrzy bezpłatne webinary ekspertek antydyskryminacyjnych dostępne na naszej stronie:

www.kobietywchirurgii.pl

Potrzebujesz wsparcia?

Fundacja Kobiety w chirurgii udziela bezpłatnych porad prawnych w sprawach dotyczących dyskryminacji, molestowania oraz mobbingu.

[Skontaktuj się z nami.](#)



FUNDACJA
Kobiety
w chirurgii



Publikacja wspierana przez WzmocniONE

WzmocnOne to program organizowany przez Fundację Ashoka oraz MagoVox, wspierający działania, które pomagają kobietom rozwinąć swój potencjał i budować poczucie własnej sprawczości.

Dziękujemy!



FUNDACJA
Kobiety
w chirurgii