

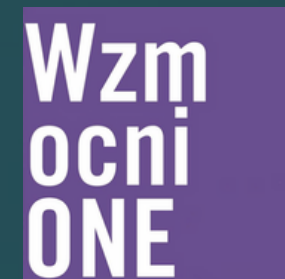
Poradnik

Ostre cięcie przeciwko dyskryminacji w ochronie zdrowia

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



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

**„Nagminne wykreślanie nas
z planu operacyjnego na rzecz
czynności administracyjnych”.**

Badanie Liczymy się! 2021, Fundacja Kobiety w chirurgii

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

„Premie za nadwykonania tylko dla lekarzy, a nie dla pielęgniarek”.

Badanie Liczymy się! 2021, Fundacja Kobiety w chirurgii

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

„Młoda jesteś, to możesz umyć się do wszystkich zabiegów”.

„Ja mam więcej lat, to Ty to zrób”.

Badanie Liczymy się! 2021, Fundacja Kobiety w chirurgii

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

„Dyrektor (...) zwraca się do rezydentek „dziewczyneczki” na oficjalnych zebraniach”.

Badanie Liczymy się! 2021, Fundacja Kobiety w chirurgii

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

"Postawienie granicy, powiedzenie stop to skazanie się na odsunięciu od stołu operacyjnego. Raz się postawiłam w błachej sprawie - kara była dotkliwa"

Badanie Liczymy się! 2021, Fundacja Kobiety w chirurgii

Molestowanie seksualne - przykładowe zachowania

(źródło: badanie Agencji Praw Podstawowych UE)

- niechciane dotykanie, przytulanie lub całowanie
- uwagi lub żarty o charakterze seksualnym
- nieodosowne zaproszenia na randki
- nietaktowne pytania o życie prywatne
- nietaktowne uwagi na temat wyglądu
- zmuszanie do oglądania pornografii
- zaczepki na portalach społecznościowych
- nieodosowne wpatrywanie się lub pożądliwe 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.

**„Częściej dostawałam dyżury w weekend,
nie mam dzieci = nie mam rodziny.”**

Badanie Liczymy się! 2021, Fundacja Kobiety w chirurgii

**Czy podejmowanie działań wyrównawczych
oznacza, że można osoby bez dzieci obciążać
dodatkową pracą?**

NIE!

**Zgodne z prawem działania na rzecz rodziców określa Kodeks Pracy np. dodatkowy
ulrop czy przerwy na karmienie.**

Mobbing

Działania lub zachowania dotyczące osoby, lub skierowane przeciwko osobie, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u osoby zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu.

- Długotrwałość i uporczywość - nie są to działania lub zachowania jednorazowe.
Ale! Wystarczy nawet jeden dzień.
- Celowość sprawcy.

Nie jest mobbingiem:

- wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy
- uzasadniona merytorycznie krytyka
- zlecanie pracownikowi nadgodzin
- udzielanie rzetelnej informacji zwrotnej dotyczącej wiedzy, umiejętności, kompetencji, z poszanowaniem godności pracownika

Ochrona prawna przysługuje przed mobbingiem ze strony pracodawcy, ale także współpracownika, klienta, pacjenta.

Ochrona przed dyskryminacją i mobbingiem

- zakaz działań odwetowych

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, a także tego, kto udzielił wsparcia osobie doświadczającej nierównego traktowania.

Obowiązki pracodawcy

Na podstawie art. 94 Kodeksu pracy:

- przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu (pkt 2b),
- stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (pkt 9)
- wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (pkt 10)
- przeciwdziałanie mobbingowi

„Przy próbach zgłaszania problemu dyrekcji ówczesnego szpitala usłyszałam, że skoro wybrałam specjalizację zdominowaną przez mężczyzn, powinnam była zdawać sobie sprawę z pewnych niedogodności i konsekwencji swoich decyzji”.

**TO NIEZGODNA Z PRAWEM REAKCJA!
PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK ZAREAGOWAĆ!**

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