



Dyskryminacja i przemoc w miejscu pracy

Poradnik dla kobiet w ochronie zdrowia
oraz ich pracodawców

Dyskryminacja i przemoc w miejscu pracy

Poradnik dla kobiet w ochronie zdrowia oraz ich pracodawców

Autorka: Anna Mazurczak

Korekta, redakcja językowa: Katarzyna Krawczyk

Projekt graficzny i skład: Marianna Wybieralska

Poradnik powstał w ramach projektu „Ostre cięcie przeciwko dyskryminacji w ochronie zdrowia” realizowanego z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny, finansowanego z Funduszy EOG, przez Fundację Kobiety w chirurgii.

Stan prawny na dzień 10 czerwca 2023 r.



FUNDACJA

Kobiety
w chirurgii

Wstęp

Oddajemy w Twoje ręce poradnik antydyskryminacyjny, który przygotowaliśmy z myślą o wszystkich osobach zatrudnionych w ochronie zdrowia. Znajdziesz w nim definicje i przykłady patologicznych zachowań oraz wskazówki dotyczące tego jak reagować i czego oczekiwać ze strony pracodawcy.

Sprzeciwiając się przemocy - zgłaszając skargi i wnosząc sprawy do sądu - tworzymy precedensy, które zachęcają kolejne osoby do przeciwstawiania się przemocy. Od czego zacząć?

Po pierwsze przygotuj się na opór i szukaj sojuszników.

Przemocowy system wykształca szereg mechanizmów, które mają za zadanie go chronić. Jest duża szansa, że spotkasz się z umniejszeniem tego co przeżywasz, otwartym zniechęcaniem do podjęcia działania lub straszeniem negatywnymi konsekwencjami. Bądź na to przygotowana i szukaj wsparcia - wśród bliskich, w zespole, a jeżeli jest taka potrzeba - również poza zespołem. Porozmawiaj z prawnikiem lub prawniczką, możesz również skontaktować się z naszą Fundacją.

Jeżeli jesteś świadkinią przemocy zaoferuj swoje wsparcie osobie, która jej doświadcza. Samo zauważenie, że Twoim zdaniem dzieje się coś niedobrego jest bardzo wzmacniające. Możesz również zwrócić uwagę sprawcy lub zgłosić sytuację pracodawcy.

Wstęp

Pamiętaj, że przemoc ma ogromne konsekwencje dla naszego zdrowia psychicznego i fizycznego. Osoby doświadczające jej borykają się z wieloma problemami – zaniżonym poczuciem własnej wartości, lękiem, depresją, chorobami somatycznymi a w skrajnych przypadkach myślami samobójczymi. Czasami najlepszym rozwiązaniem jest odejście z przemocowego miejsca pracy. **Najważniejsze jest to, aby zadbać o siebie.**

Powodzenia



Marta Musiejewska
członkini zarządu
Fundacji Kobiety w chirurgii

Wszystkie cytaty, które zostały użyte jako przykłady, pochodzą z badania „Liczymy się”¹, w którym wzięły udział lekarki pracujące w specjalizacjach zabiegowych, pielęgniarki oraz położne pracujące na bloku operacyjnym, przeprowadzonego przez Fundację Kobiety w Chirurgii w 2021 roku.

1 <https://kobietywchirurgii.pl/projekty/liczymy-sie/>

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

Nie każde nierówne traktowanie to dyskryminacja!

O **dyskryminacji** mówimy, kiedy ktoś został gorzej potraktowany ze względu na jakąś cechę osobistą – taką jak płeć, wiek, niepełnosprawność, religia, światopogląd, orientacja seksualna, pochodzenie, kolor skóry...

Chodzi o cechy, na które najczęściej nie mamy żadnego wpływu (np. niepełnosprawność czy orientacja seksualna) lub są silnie związane z naszą tożsamością jako ludzi (np. poglądy polityczne czy religia). Katalog tych cech jest otwarty – można doświadczyć dyskryminacji ze względu na cechę, która nie jest wprost w przepisach wymieniona.

Poniżej znajdziesz definicje różnych form dyskryminacji – bezpośredniej, pośredniej, molestowania i molestowania seksualnego. Niezgodne z prawem jest także *działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazaniu jej naruszenia*²!

2 Art. 9 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, art. 183a § 5 pkt 1 Kodeksu pracy.

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

O **dyskryminacji bezpośredniej** mówimy, kiedy ktoś został gorzej potraktowany niż jest, była lub byłaby potraktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji, ze względu na swoją cechę osobistą (wiek, niepełnosprawność, płeć...).

Przykład

Zostałam zwolniona z dniem porodu z pracy.

Zwolnienie z pracy z powodu urodzenia dziecka jest dyskryminacją bezpośrednią ze względu na macierzyństwo.

Nagminne wykreślanie nas z planu operacyjnego na rzecz czynności administracyjnych.

Robienie operacji jest elementem szkolenia specjalizacyjnego – odmawianie do nich dostępu ze względu na założenie, że kobieta powinna zajmować się czynnościami administracyjnymi, a nie operować, jest dyskryminacją bezpośrednią ze względu na płeć.

Ordynator ortopedii (...) powiedział, że nie życzy sobie kobiety rezydentki ortopedii w swoim oddziale.

Odmowa zatrudnienia ze względu na płeć to dyskryminacja bezpośrednia.

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

Dyskryminacja pośrednia polega na tym, że została ustalona jakaś ogólna zasada („pozornie neutralne kryterium”), która dotyczy każdej osoby, ale jej wprowadzeniem szczególnie zostaną poszkodowane osoby, które możemy wyróżnić ze względu na płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną itp.

Przykład

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

Pracodawca wprowadza ogólną zasadę, że premię otrzymują wyłącznie lekarze – który to zawód w tym szpitalu wykonują głównie mężczyźni, a nie otrzymują ich pielęgniarki – który to zawód wykonują głównie kobiety, może to być dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć.

Wprowadzenie takiej zasady tylko wtedy będzie zgodne z prawem, jeśli została ona wprowadzona ze względu na zgodny z prawem cel, którego nie da się osiągnąć w inny sposób. Takim zgodnym z prawem celem może być np. ochrona ofiar przemocy seksualnej – założenie schroniska wyłącznie dla kobiet nie będzie w takiej sytuacji dyskryminacją mężczyzn.

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

Molestowanie to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Przykład

Podczas stażu i studiów częste teksty z serii: „baba na chirurgię? Wbrew biologii”.

Poniżające wypowiedzi odnoszące się do płci naruszają godność i są molestowaniem ze względu na płeć.

Molestowanie seksualne to takie molestowanie, w którym każde niepożądane zachowanie ma charakter seksualny lub odnosi się do płci. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

- **Fizyczne** – takie jak niechciane dotykanie, przytulanie, całowanie³.
Lekarz klepał mnie po tyłku.
- **Werbalne** – takie jak uwagi lub żarty o charakterze seksualnym, nietaktowne pytania o życie prywatne, nietaktowne uwagi na temat wyglądu, niestosowne zaproszenia na randki.
„Komplementowanie” wyglądu w sposób często obelżywy, przekraczający granice.
- **Pozawerbalne** – zmuszanie do oglądania pornografii, zaczepki na portalach społecznościowych, niestosowne wpatrywanie się, obnażanie się. *Zagłądanie w dekolt.*

3 Przykłady elementów fizycznych, werbalnych i pozawerbalnych molestowania seksualnego pochodzą z badania Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej „Przemoc wobec kobiet. Badanie na poziomie Unii Europejskiej”, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_pl.pdf, s. 30, dostęp: 10.06.2023.

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

Ważne!

Żeby skorzystać z ochrony prawnej przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym, trzeba wyrazić SPRZECIW. Jeżeli zatem jakieś zachowanie jest niepożądane – żart o seksie, uwaga na temat wyglądu, dotykanie – możesz oczekiwać reakcji pracodawcy, jeśli zakomunikujesz, że Ci to nie odpowiada. Jak to zrobić? Możesz wprost powiedzieć sprawcy, że sobie takiego zachowania nie życzysz, ale możesz też zgłosić to bezpośrednio przełożonej/bezpośredniemu przełożonemu lub pracodawcy.

Zwróć uwagę, że prawo definiuje wszystkie formy dyskryminacji – bezpośredniej, pośredniej, molestowania i molestowania seksualnego – w taki sposób, że dyskryminacją może być zachowanie nieintencjonalne. A więc nie ma to znaczenia, czy sprawca ma świadomość, że dopuszcza się dyskryminacji – nie ma znaczenia, jakie ma intencje opowiadając niestosowny żart czy decydując, że kobiety mają więcej obowiązków administracyjnych niż ich koledzy dopuszczani do zabiegów.

Prawo chroni Cię przed dyskryminacją ze strony przełożonej/przełożonego, współpracowniczek/współpracowników, podwładnych, ale także pacjentek/pacjentów czy ich rodzin.

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

Nie każde nierówne traktowanie ze względu na cechę osobistą będzie niezgodną z prawem dyskryminacją – od ogólnego zakazu dyskryminacji są wyjątki, np. podejmowanie przez pracodawcę działań na rzecz rodziców małych dzieci czy osób z niepełnosprawnością.

Działania służące zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem to tzw. **działania wyrównawcze**, które są zgodne z prawem.

Przykład

Przewidziane w przepisach prawa ograniczenia dotyczące pracy w nocy przez kobiety w ciąży – nie są dyskryminacją osób, które nie są w ciąży.

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

Mobbing ma swoją definicję zamieszczoną w Kodeksie pracy:

Mobbing oznacza 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 współpracowników⁴.

W przeciwieństwie do dyskryminacji, możemy mówić o mobbingu, jeśli działania sprawcy są intencjonalne. Ochronę przed dyskryminacją prawo zapewnia nawet jeżeli do jakiejś sytuacji czy niepożądanego zachowania doszło tylko jeden raz – o mobbingu mówimy, gdy działania sprawcy są uporczywe i długotrwałe, choć nie ma sztywnego terminu, po którego przekroczeniu wiemy na pewno, że mamy już do czynienia z mobbingiem.

4 Art. 943 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510).

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

NIE jest mobbingiem:

- udzielanie rzetelnej informacji zwrotnej dotyczącej wiedzy, umiejętności, kompetencji, z poszanowaniem godności (ale już nieuzasadniona krytyka czy publiczne kwestionowanie kompetencji, wiedzy, umiejętności może być mobbingiem),
- wydawanie poleceń (ale już przydzielanie zadań niezwiązanych z pracą czy wyznaczanie niemożliwych do realizacji, nieprzekraczalnych terminów wykonania pracy może być mobbingiem),
- zlecanie nadgodzin (ale zmuszanie do pozostawiania po godzinach pracy poza zleconymi nadgodzinami może być mobbingiem).

Przykład

Wyzywanie przez oddziałową, przeklinanie.

Na porządku dziennym są docinki, podważanie mojej wiedzy i moich kompetencji.

Koleżanki obgadujące za plecami to, z kim jestem, jak wyglądam, ile mam pieniędzy, w co się ubieram, czy chodzę do kościoła, gdzie spędzam wakacje.

Wszystkie opisane wyżej zachowania mogą być przejawem mobbingu, jeśli są uporczywe i długotrwałe i doprowadziły np. do zaniżonej samooceny!

Pamiętaj, że nawet jeśli jakieś zachowanie w miejscu pracy nie spełnia kryteriów mobbingu, nadal może być niezgodną z prawem formą naruszenia Twojej godności lub przemocy!

Definicje – jak rozpoznać dyskryminację i przemoc w miejscu pracy?

Przemoc w miejscu pracy to szersze niż mobbing pojęcie, które nie zostało zdefiniowane w polskich przepisach prawa pracy, choć odwołuje się do tego pojęcia wiele dokumentów międzynarodowych.

Na przykład – określenie „*przemoc i molestowanie*” w świecie pracy odnosi się do szeregu nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub ich groźby, zarówno jednorazowych, jak i powtarzających się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna, i uwzględnia przemoc i molestowanie ze względu na płeć⁵.

5 Definicja z przyjętej 21 czerwca 2019 r. Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania i zalecenie nr 206 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. Konwencja ta nie jest ratyfikowana przez Polskę, choć do jej ratyfikacji zachęca państwa członkowskie UE Rada Unii Europejskiej .

**Doświadczyłaś dyskryminacji lub przemocy
w miejscu pracy? ZAREAGUJ!**

Doświadczyłaś dyskryminacji lub przemocy w miejscu pracy? ZAREAGUJ!

Prawo chroni Cię przed dyskryminacją w miejscu pracy – a więc także przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym – bez względu na to, czy pracujesz na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej (zlecenie, dzieło) czy na kontrakcie, prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą⁶!

Prawo pracy chroni przed mobbingiem osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Czy to oznacza, że osobom zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej lub na kontrakcie nie przysługuje w tej sytuacji żadna ochrona? Oczywiście NIE! Osoby zatrudnione na podstawie innej umowy, niż umowa o pracę, także nie powinny doświadczać przemocy w miejscu pracy – mogą żądać od pracodawcy zaprzestania naruszenia ich praw, a nawet zwrócić się do sądu na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego⁷.

Za przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy odpowiada pracodawca.

Do kogo powinnaś się zwrócić, jeżeli chciałabyś zgłosić, że doświadczyłaś tego rodzaju naruszeń?

Jeżeli w Twoim miejscu pracy obowiązuje procedura antydyskryminacyjna/antymobbingowa, powinna wskazywać, kto przyjmuje tego rodzaju zgłoszenia – może to być wyznaczona przez pracodawcę lub wybrana przez pracownice i pracowników tzw. „osoba zaufania” (pełnomocniczka/pełnomocnik ds. równego traktowania itp.).

⁶ Wynika to z Kodeksu pracy i z ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2023 r. poz. 970).

⁷ Art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego.

Doświadczyłaś dyskryminacji lub przemocy w miejscu pracy? ZAREAGUJ!

Możesz zawsze zwrócić się do bezpośredniej przełożonej/bezpośredniego przełożonego, ponieważ ta osoba reprezentuje pracodawcę w relacjach z osobami zatrudnionymi.

Jeżeli Twoja przełożona/Twój przełożony to właśnie sprawca dyskryminacji lub przemocy lub Twoje zgłoszenia ignoruje – zwróć się bezpośrednio do pracodawcy, a więc do dyrektorki albo do dyrektora przychodni czy szpitala.

Być może w Twoim miejscu pracy istnieją kanały do zgłoszeń anonimowych?

Procedowana jest obecnie ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa⁸ (tzw. sygnalistów) – kiedy zostanie uchwalona i wejdzie w życie, każdy podmiot prawny, na rzecz którego wykonuje lub świadczy pracę co najmniej 50 osób, będzie zobowiązany do stworzenia wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

Pamiętaj, że tylko zgłaszając sprawę możesz żądać reakcji pracodawcy! To w momencie zawiadomienia pracodawcy włącza się jego odpowiedzialność za przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy.

Warto problem zgłosić na piśmie – wysłać maila albo złożyć pismo z potwierdzeniem jego otrzymania przez pracodawcę.

8 <https://www.legislacja.gov.pl/projekt/12352401>

Doświadczyłaś dyskryminacji lub przemocy w miejscu pracy? ZAREAGUJ!

Prawo chroni osoby, które zgłosiły dyskryminację!

Zgodnie z przepisami, skorzystanie z prawa do zgłoszenia dyskryminacji czy przemocy w miejscu pracy nie może być podstawą niekorzystnego traktowania i nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji⁹! Nie ma przy tym znaczenia, czy pracodawca ostatecznie uznał Twoją skargę za słuszną czy nie – masz prawo ją zgłosić bez obawy o to, jak zostaniesz później potraktowana.

Procedury antydyskryminacyjne/antymobbingowe

Jednym ze sposobów przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy w miejscu pracy jest przyjęcie odpowiedniej procedury. Taka procedura najczęściej definiuje, czym jest dyskryminacja i różne formy przemocy w miejscu pracy, rozstrzyga, do kogo należy zwrócić się ze skargą i kto rozstrzygnie, czy ta skarga jest zasadna.

Nie wszystkie obowiązujące w sektorze ochrony zdrowia procedury są napisane w sposób, który chroni osoby doświadczające dyskryminacji i przemocy – warto podchodzić do nich krytycznie! Niektóre procedury zobowiązują np. osoby zgłaszające naruszenie do zebrania świadków albo do skonfrontowania się ze sprawcą dyskryminacji lub przemocy. Nie masz takiego obowiązku! Zadbanie o to, żebyś czuła się bezpiecznie i mogła skupić się na pracy to rola pracodawcy – a więc to po stronie pracodawcy leży obowiązek wyjaśnienia sprawy, zgromadzenia dowodów, podjęcia odpowiednich działań naprawczych. Takich, które zaadresują zgłoszony problem, ale też pozwolą uniknąć podobnych zgłoszeń w przyszłości!

⁹ Art. 17 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania i art. 183e § 1 Kodeksu pracy.

Doświadczyłaś dyskryminacji lub przemocy w miejscu pracy? ZAREAGUJ!

Postępowanie sądowe

Jeżeli zawiadomienie o dyskryminacji czy przemocy pracodawcy nie przyniosło żadnych rezultatów, możesz rozważyć drogę sądową, a więc pozwanie swojego pracodawcy za niezrealizowanie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji lub mobbingowi (sąd pracy) lub naruszenie Twojej godności czy innych dóbr osobistych (takich jak zdrowie, cześć, dobre imię... – w takiej sprawie właściwy będzie wydział cywilny w sądzie powszechnym).

W sprawach dotyczących dyskryminacji obowiązuje tzw. odwrócony ciężar dowodu – jako osoba poszkodowana musisz jedynie uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji, a to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia – a więc przedstawienia dokumentów, świadków – że do dyskryminacji nie doszło.

W sprawach dotyczących mobbingu czy innych form przemocy ciężar dowodu spoczywa na osobie poszkodowanej – a więc to po Twojej stronie jest obowiązek dostarczenia dokumentów czy wskazania świadków. Często w tego rodzaju sprawach dowodem są nagrania rozmów – niektóre sądy taki dowód dopuszczają, nawet jeśli do nagrania doszło bez wiedzy jednej ze stron rozmowy.

Przedawnienie

Na złożenie pozwu w sprawie dyskryminacji lub przemocy masz 3 lata. Uporczywe ignorowanie przez pracodawcę dyskryminacji czy przemocy w miejscu pracy może być także przestępstwem¹⁰ – termin jego przedawnienia to 5 lat.

10 Art. 218 § 1a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138).

O fundacji Kobiety w chirurgii

Fundacja Kobiety w Chirurgii jest organizacją mającą na celu inspirowanie do rozwoju oraz zapewnianie wszechstronnego wsparcia dla lekarek, pielęgniarek i położnych pracujących w specjalizacjach zabiegowych.

Chcemy mobilizować kobiety do angażowania się w proces zmian w polskiej medycynie. Wdrażamy programy, które dadzą szansę na równy start i rozwój w specjalizacjach zabiegowych, pomogą zdobywać przydatne umiejętności oraz zapewnią kobietom wsparcie i opiekę – merytoryczną, prawną i psychologiczną.

Zależy nam by chirurgię w Polsce prowadziły zgrane i zmotywowane zespoły, a praca każdej z tworzących je osób była na równi doceniana i szanowana.

Jesteśmy kobietami, matkami, lekarzami, pielęgniarkami i położnymi. Kochamy swoją pracę. Chcemy, żeby nasza pasja mogła się rozwijać w profesjonalnym, sprzyjającym i wspierającym środowisku.

Dołącz do nas.

Wesprzyj nasze działania



FUNDACJA

Kobiety
w chirurgii

